

甲佐町特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

令和 3 年 4 月

甲 佐 町

甲佐町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）

令和3年4月1日
甲佐町長
甲佐町議会議長
甲佐町教育委員会

甲佐町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第19条に基づき、甲佐町長、甲佐町議会議長及び甲佐町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

I 行動計画の基本的事項

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2. 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策や女性職員の活躍を推進するため、計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行いながら、推進していくものとする。また、国における法制度の改正や本町を取り巻く社会情勢の変化などにより、本計画に影響が生じる場合についても見直しを行うものとする。

II 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標を達成するための取組等

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局及び町教育委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

- (1) 女性の採用試験受験割合
- (2) 各役職段階の職員の女性割合
- (3) 超過勤務時間の状況
- (4) 年次有給休暇の平均取得時間
- (5) 男女別の育休取得割合
- (6) 男性の配偶者出産休暇等の取得割合

1 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

女性職員の活躍を推進できる組織であり続けるには、より多くの女性から働く場として選ばれ
る必要があり、採用試験における女性受験者の申込割合を増加させる必要がある。

また、女性職員の管理職員への登用については、国が定める「第5次男女共同参画基本計画」
において、令和7年度末までに係長相当職に占める女性の割合を30%程度（国家公務員）となる
よう成果目標を定められている。これを受けて本町においても管理的地位にある職員に占める女
性職員の割合を定める必要がある。

女性職員の更なる活躍の推進に向けた取り組みが求められている。

(1) 採用関係

① 取り組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、受験年度、受験区分ごとに様々ではあるが、高卒程度の採用においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

また、公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

② 現況の分析

●過去5年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区分		H28年度		H29年度		H30年度		H31/R1年度		R2年度		合計/率は平均	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職 (高卒程度)	男	5	4	5	0	47	6	38	4	12	0	107	14
	女	4	1	4	3	29	2	21	0	9	2	67	8
一般事務職 (社会人)	男	14	1	2	2	23	1	14	3	18	1	71	8
	女	3	0	0	0	11	5	15	2	6	1	35	8
一般事務職 (高卒程度)	男	55.6%	80.0%	55.6%	-	61.8%	75.0%	64.4%	100%	57.1%	-	61.5%	63.6%
	女	44.4%	20.0%	44.4%	100%	38.2%	25.0%	35.6%	-	42.9%	100%	38.5%	36.4%
一般事務職 (社会人)	男	82.4%	100%	100%	100%	67.6%	16.7%	48.3%	60.0%	75.0%	50.0%	67.0%	50.0%
	女	17.6%	-	-	-	32.4%	83.3%	51.7%	40.0%	25.0%	50.0%	33.0%	50.0%

※年度は試験（受験者）実施年度、採用者は翌年度（4月1日）採用職員。

●職員の女性の割合（各年度：4月1日現在）

区分	H28年度	H29年度	H30年度	H31/R1年度	R2年度	合計
全職員数(人)	121	124	124	125	129	623
うち女性(人)	40	39	39	44	44	206
女性職員率(%)	33.1	31.5	31.5	35.2	34.1	33.1

本町における令和2年4月1日現在の女性職員の割合は、34.1%という状況である。

また、ここ数年、女性の採用試験受験者、採用者は男性に比べ低い傾向がみられる。

③ 今後の取り組み

職員に占める女性割合を、現状の34.1%（令和2年4月1日現在）を維持できるように、女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

採用試験案内に、女性職員のコメント等を掲載し、職場の魅力を発信する等広報を行う。

④ 数値目標

令和7年度までに、高卒程度の女性の採用試験受験割合を40%台以上にする。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

① 取り組みを進めていく上での視点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること又自主的に参加するよう、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な人材育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

② 現況と分析

●役職別在職状況（令和2年4月1日現在）

区 分	総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)	うち一般行政職		
				総数 (人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)
町長部局 課長級	15	2	13.33	15	2	13.33
議会 課長級	1	0	0.00	1	0	0.00
教育委員会 課長級	2	0	0.00	2	0	0.00
管理職 計	18	2	11.11	18	2	11.11
町長部局 補佐級	10	1	10.00	10	1	10.00
議会 補佐級	0	0	0.00	0	0	0.00
教育委員会 補佐級	2	1	50.00	2	1	50.00
課長補佐級 計	12	2	16.67	12	2	16.67
町長部局 係長級	50	24	48.00	50	24	48.00
議会 係長級	1	1	100.00	1	1	100.00
教育委員会 係長級	7	3	42.86	7	3	42.86
係長級 計	58	28	48.28	58	28	48.28
合 計	88	32	36.37	88	32	36.37

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は2名で、女性比率は11.11%（H27.4月10.0%）と低い状況である。課長補佐級に占める女性比率は16.67%（前回20.0%）、係長級に占める女性比率は48.28%（前回41.03%）となっており、前回計画策定初年の状況より率は上がっている状況であり、今後も管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材を計画的に形成することが求められる。

③ 今後の取り組み

女性職員のみを対象とする研修や外部研修（熊本県市町村職員研修協議会、市町村アカデミー等）への派遣を行うとともに、管理職研修などへも積極的に参加し、職場の活性化や部下の育成に必要とされるマネジメントなどの知識を習得し、女性職員が活躍しやすい職場づくりを整備していく。熊本県市町村職員研修協議会が研修を行っている「女性職員ステップアップセミナー」に令和2年度より参加しており、今後も積極的に参加していく。

また、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行う。

出産・子育てに関連する特別休暇、育児休業制度の周知を行い、また、個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

④ 数値目標

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、現状の11.1%（令和2年4月1日現在）より4.0%以上引き上げ、15.0%以上にする。

係長級以上の女性の割合については、できる限り40.0%以上を維持する。

2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

平成31年4月に施行された働き方改革関連法のなかでは、時間外勤務時間は、原則、月45時間、年360時間が上限とされ、この上限時間を超えないことや毎週水曜日に設定した一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施などに取り組んできたが、職員1人あたりの時間外勤務時間は年々増加傾向にある。

職場内において、特定の職員に業務が偏るなど、職員間の連携不足が見られるとともに、部署間においても時間外勤務時間の偏りに対して応援体制を構築していく必要があるなどの課題が考えられる。また、離職者の増加に伴う若手職員の採用で、配置先では、指導しながら担当業務を行う中堅職員の負担が多く、時間外勤務の増加にもつながっていると考えられる。こうした要因を踏まえた上で、長時間労働の縮減に向けて、さらなる取り組みの推進が求められる。

(1) 長時間勤務関係

① 取り組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

② 現況の分析

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（前回計画初年と最終年比較）

月	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	備考
H27	3.61	16.08	4.12	5.24	4.79	6.04	4.06	5.01	3.70	6.82	3.82	5.82	4月県政選挙による増
R2	19.4	6.65	6.32	3.86	11.4	8.62	11.3	3.41	3.36	5.84	4.26	5.52	3月県知事選挙、9月県南豪雨派遣、災害待機による増

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。7月から9月が多いのは、令和2年7月県南豪雨災害による派遣業務及び災害待機によるものである。派遣業務と災害待機を除く平均は、7月4.6時間、8月4.22時間、9月3.76時間程度となり決して多いとは言えない。しかしながら、職種間や職員に偏りが見られるため、人員の配置や機構など抜本的な見直しが必要である。

③ 今後の取り組み

職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。

ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

毎週水曜日のノー残業デーの取り組みを再周知し、推進を図り、早期退庁を勧奨する。

④ 数値目標

令和7年度までに、職員一人当たりの超過勤務時間を前年度より減とする。

(2) 年次有給休暇関係

① 取り組みを進めていく上での視点

組織全体での年次有給休暇平均取得時間を成果目標としているため、個々の職員の取得の偏りに気を付け、職員みんなが偏りなく取得できるような業務分担やフォロー体制を整えていく必要がある。

② 現況の分析

●年次有給休暇の平均取得時間

区分	H28年度	H29年度	H30年度	H31/R1年度	R2年度	5年平均
全職員	6日6時間	8日1時間	9日3時間	9日2時間	10日1時間	8日3時間
うち男性	6日6時間	8日5時間	9日8時間	9日8時間	10日2時間	8日6時間
うち女性	6日6時間	7日2時間	8日0時間	7日8時間	9日6時間	7日4時間

年次有給休暇の平均取得時間は、年々増加傾向にあり、令和2年度全職員で10日と1時間となっており、県が示している年次休暇の10日に達している。しかしながら、女性職員のみをみると取得が9日と6時間と未達成である。また、取得が極端に少ない職員もいるため、労働基準法の改正により、企業職員等が年次有給休暇の5日の取得義務化の対象となったことも踏まえて、全職員が偏りなく取得できるような取得の促進が必要となる。

③ 今後の取り組み

効果的な休暇の取得に向けて職員への周知や上司からの声掛け等により、休暇を取りやすい職場環境づくりを行う。

年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

所属長において、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、職員による取得の偏りを確認する。また、極端に休暇の取得が多い場合など、体調不良の兆しの可能性もあるため、所属職員の健康状態の把握にも繋がる。

④ 数値目標

令和7年度までに、年次有給休暇の平均取得時間を男性職員、女性職員ともに10日以上にする。

3 育児・介護と仕事の両立支援について

地方公共団体の公務において、限られた職員数で複雑、高度化する行政需要に対応することが求められており、職員の多様なニーズを柔軟に受け止め、能力を最大限に発揮できるようにしていく必要がある。

育児・介護を行う職員についても、意欲をもって職務に従事することができるよう、全ての職場において、仕事と育児・介護の両立を尊重する職場風土の形成や必要な体制を整え、両立支援制度が適正に活用できるようにする必要がある。

(1) 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

① 取り組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

② 現況と分析

●平均継続勤務年数（4月1日現在）

区分	H28年度	H29年度	H30年度	H31/R1年度	R2年度
全職員	14年3ヶ月	14年4ヶ月	13年10ヶ月	13年1ヶ月	12年9ヶ月
うち男性	13年11ヶ月	13年4ヶ月	13年9ヶ月	13年0ヶ月	13年2ヶ月
うち女性	14年11ヶ月	16年7ヶ月	14年0ヶ月	13年4ヶ月	11年11ヶ月

●男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和3年1月1日現在）

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	3人	0人	0人	0.0%	—
女	4人	4人	0人	100.0%	1年1月

●男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業参加のための休暇の取得状況

令和2年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D=B+C-両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (E)
3	2	2	3	0

令和2年度の継続勤務年数を見てみると、男性職員の平均13年2ヶ月に比べ、女性職員の平均11年11ヶ月と女性職員の勤務年数が少ない状況である。これは、ここ数年女性職員の採用が増加し、勤務年数の短い女性職員が増えてきていることが要因と考えられる。

育児休業の取得状況としては、女性職員については、ほぼ全職員が活用しているものの、男性職員の育児休業取得については、実績がない。

男性職員の配偶者出産・育児参加休暇取得者については、令和2年度に活用があるが合わせて5日以上取得がない状況にある。

これらを踏まえ、男性職員の育児休業等について、積極的に育児に参加できるよう特別休暇制度の周知や希望する職員が取得できるような職場環境の整備を行う必要がある。

③ 今後の取り組み

育児休業制度等の制度を周知し、職場の意識改革を行う。

育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

出産を控えている全ての男女に対し、管理職員（又は人事部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進を行う。

男性の育児休業取得の促進に向けて、職員研修を実施する。

組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。

育児休業等の両立支援制度を利用したことによって、昇格・昇給に不利益とならないよう取り扱う。

④ 数値目標

令和7年度までに、育児休業を取得する割合を男性5%（取得者数／対象者数）以上、女性は100%を維持する。

令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を10%（取得者数／対象者数）以上にする。

Ⅲ 前計画（平成28年4月1日から令和3年3月31日まで）の計画目標に対する実績について

項目	現状(H27)	目標	実績(R2)	評価
職員の女性の割合	35.04%	35.04%を維持	34.10%	×
高卒程度の採用者の女性割合	0.0%	20.0%以上	100.0% (平均36.4%)	R2単年：○ 5年平均：×
民間企業等職務経験者の採用者の女性割合	50.0%	50.0%を維持	50.0% (平均50.0%)	○
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	10.0%	15.0%以上	11.1%	×
係長級以上の女性職員の割合	41.0%	41.0%を維持	48.2%	○
年次有給休暇の平均取得時間	8日と1時間	10日以上	10日と1時間	○
育児休業を取得する男性職員の割合	0.0%	5.0%以上	0.0%	×
制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の所得割合	0.0%	10.0%以上	66.6%	○

職員採用に関する項目については、採用試験の成績にもよるため、一概に達成、未達成と判断することが難しい状況である。次期計画では、採用ではなく、受験者の割合を指標とする。

管理的地位にある職員及び係長級以上の女性職員の割合については、女性職員が活躍しやすい職場づくり（研修、人材育成等）を引き続き実施する必要がある。

年次有給休暇の取得については、全体では10日以上を達成しているが、男女で区別した場合は、女性が未達成であることから、男女別の場合でも10日以上を達成するようにする必要がある。

男性の育児休業取得について、未達成であり、制度の周知や取得しやすい職場づくりが課題である。

○用語の解説

●ロールモデル

役割を担うモデル。模範。手本。

●ワーク・ライフ・バランス

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。

●イクメン

育児に積極的な男性。

●イクボス

男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司。