

第2期 横瀬町における女性職員の活躍の 推進に関する特定事業主行動計画

令和2年4月1日

横瀬町長
横瀬町議会議長
横瀬町教育委員会

1. 目的

第2期横瀬町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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15条に基づき、横瀬町長、横瀬町議会議長、横瀬町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。本計画は第1期にあたる前計画の計画期間（4年計画）が令和2年3月末で満了することに伴い、これまでの結果を踏まえると共に、「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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令」（令和元年内閣府令第51号。以下「内閣府令」という。）に基づいた把握項目の見直し等を行い、前計画に続く計画として策定したものです。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。但し、4年を目処に社会情勢の変化や本計画の進捗状況等を勘案し、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

※ 法は令和8年3月31日までの時限立法となっております

3. 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女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を定期的実施するものとします。また、総務課は各種相談対応や、必要な情報の提供・周知等を随時行います。

4. 前計画の数値振り返り

前計画（平成 28 年度から 4 年計画）で定めた数値目標に対する振り返りを以下のとおり行いました。なお、それぞれの実績数値は、本計画策定時に把握できる数値とします。

(1) 平成 31 年度までに、月に 15 時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成 26 年度の実績（16%）より 6%以上引き下げ、10%以下にする。

⇒平成 28 年度実績：10%（△6%）

平成 29 年度実績：11%（△5%）

平成 30 年度実績：5%（△11%）

(2) 平成 31 年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、平成 26 年度の実績（6 日／人・年、17%）より 10%以上引き上げ、（10 日／人・年、27%）以上にする。

⇒平成 28 年実績：平均年次休暇取得日数 6 日 4 時間（+ 0 日 4 時間）

平均年次休暇取得率 18%（+1%）

平成 29 年実績：平均年次休暇取得日数 8 日 0 時間（+ 2 日）

平均年次休暇取得率 21%（+4%）

平成 30 年実績：平均年次休暇取得日数 9 日 4 時間（+3 日 4 時間）

平均年次休暇取得率 22%（+5%）

平成 31 年実績：平均年次休暇取得日数 8 日 3 時間（+2 日 3 時間）

平均年次休暇取得率 21%（+4%）

※平均年次休暇取得率は繰越された日数を含めた数値で算出

(3) 平成 31 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成 26 年度の実績（2.3%）より 3%引き上げ 5.7%以上にする。

⇒平成 28 年度実績：2.7%（+0.4%）

平成 29 年度実績：2.7%（+0.4%）

平成 30 年度実績：2.6%（+0.3%）

平成 31 年度実績：4.1%（+1.8%）

(4) 平成 31 年度までに、主査級以上の女性職員の割合を、平成 26 年度の実績 (18.3%) より 3% 引き上げ 21.8% 以上にする。

⇒平成 28 年度実績：20.8% (+2.5%)

平成 29 年度実績：25.3% (+7.0%)

平成 30 年度実績：25.0% (+6.7%)

平成 31 年度実績：25.7% (+7.4%)

(5) 平成 31 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 3.0% 以上にする。

⇒平成 28 年度実績：19.0% (対象職員 3 名、概算取得日数 4 日／概算付与日数 21 日)

平成 29 年度実績：28.6% (対象職員 2 名、概算取得日数 4 日／概算付与日数 14 日)

平成 30 年度実績：28.6% (対象職員 2 名、概算取得日数 4 日／概算付与日数 14 日)

※備考 各数値は前計画の策定者 (横瀬町長) に属する職員のみ算出
カッコ内の数値は基準年との比較を表す

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

本計画を策定するにあたり、法第 19 条第 3 項及び内閣府令第 2 条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況の把握を行いました (別添資料参考)。

その結果と、前計画の数値目標に対する結果を勘案し、女性職員の活躍の推進に向けて本町の優先度が特に高い課題として、次の 3 つの事項に主眼を置きました。

① 年次休暇等取得日数の状況

2019 年 4 月に働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 (通称：働き方改革関連法) が施行されたことに伴い、民間企業では 10 日以上 of 年次有給休暇が与えられる労働者には、年 5 日以上 of 有給休暇取得を与えることが義務付けされました。しかしながら、本町の取得状況を見ると、およそ 5.7 人に 1 人の職員が年 5 日の有給取得をしておりません。

また、年次有給休暇取得率は前計画策定時と比較して微増ではありますが、前計画で設定した目標には届いておりません。なお、全国平均は 51.1% (厚生労働省・平成 30 年就労条件総合調査の概況参照、1 年で付与される有給休暇日数に対する取得率) で、政府の目標としては令和 2 年までに 70% を掲げています。

② 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得

仕事と家庭の両立を実現するために、男性が育児参加しやすい環境づくりを進めていく必要があります。特に出産前後は家庭にとって非常に重要な時期であり、配偶者出産に係る休暇だけでなく、出産に伴う子の養育のための休暇を取得することは男性の育児参加の大きな一歩となります。

国の各府省等はこの休暇について5日以上の取得を政府目標として掲げております。本町では『配偶者出産に係る休暇(2日間)』と、『育児参加に係る休暇(5日間)』の特別休暇が設けられておりますが、前計画期間中に『育児参加に係る休暇』の取得実績はありません。

③ 長時間勤務の削減

男女問わず仕事と家庭の健全な両立のためには、ワークライフバランスの推進が必要不可欠です。そのため、長時間勤務の削減に継続的に取り組み、職員の健全化を目指します。

以上3点を優先解決課題とし、それぞれ次のように数値目標を設定しました。

目標1 年次有給休暇取得の促進

2019年4月より、民間企業では10日以上年次有給休暇が与えられる労働者には、年5日以上の有給休暇取得を与えることが義務付けられました。本町においても、全職員が年5日以上の有給休暇取得を達成できるよう、啓発活動等を行います。

また、併せて年次有給休暇取得の向上に向けた取り組みも実施します。

数値目標：令和8年までに、年5日以上の有給休暇取得率を100%にする。

(参考：平成30年実績 82.4%)

数値目標：令和8年までに、平均年次有給休暇取得日数を12日にする。

(参考：平成31年実績 9日4時間)

目標2 男性職員の配偶者の出産に係る休暇取得の促進

本町では男性の育児参加を推し進めるためにも、対象となる男性職員の配偶者出産に係る休暇取得を、政府目標である5日以上となるよう取り組みを進めていきます。

数値目標：令和8年までに、男性職員の配偶者の出産に係る休暇取得日数を5日以上取得する職員の割合を50%にする。

(参考：平成30年実績 0%)

目標3 長時間勤務の削減

ワークライフバランスの必要性を認識してもらい、長時間勤務の削減を図ります。前計画では月に15時間以上超過勤務を行う職員の割合を数値目標としておりましたが、本計画では把握必須項目となっている職員一人当たりの各月平均超過勤務時間を数値目標として設定します。

数値目標：令和8年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、月5時間以下にする。
(参考：平成30年度実績 5.5時間)

6. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

5で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 年次有給休暇取得の促進に向けて

- ① 年次有給休暇の取得目標を定め、計画的に取得するよう各職員への徹底を図る。
- ② 7～9月に付与される特別休暇（夏季休暇）と併せて1日以上の有給休暇を取得するよう促す。
- ③ 衛生委員会と連携し、年次有給休暇取得促進のための対策を議論し、実行していく。

(2) 男性職員の配偶者の出産に係る休暇取得の促進に向けて

- ① 対象となる職員及び所属課長に対して、育児休業等の取得を促進するための措置及び周知を図る。
- ② 全職員に対して男性職員の育児休業等に対する支援についてグループウェア等で周知し、休暇が取得しやすい職場環境を整える。

(3) 長時間勤務の削減に向けて

- ① 超過勤務の縮減に向け、働き方改革推進期間（7月～11月）のタイミングに合わせて町長からグループウェア等にて全職員向けのメッセージを発信する。
- ② 定時退庁強化デーを通年で実施し、定時退庁の習慣付け、定時退庁しやすい雰囲気作りを行う。
- ③ 全庁において職員の業務分担の見直しを行い、各職員の業務量の平準化を図る。