

横瀬町

特定事業主行動計画

～女性活躍・子育て応援～

(令和3年度～令和7年度)



令和3年4月1日

横瀬町長
横瀬町議会議長
横瀬町教育委員会

はじめに

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる社会の形成に資することを目的とし、平成 17 年 4 月 1 日に 10 年間の時限立法として『次世代育成支援対策推進法*（平成 15 年法律第 120 号）』が施行されました。当町においても、この法律に基づき、事業主として職員を対象とする『横瀬町次世代育成支援特定事業主行動計画』を策定し、平成 18 年度から 10 年間にわたり計画を推進してきました。

その後、次世代育成支援対策推進法の有効期限が 10 年間延長され、同行動計画をそれまでの実績等を踏まえ見直しを図り、平成 28 年 4 月 1 日に『第 2 次横瀬町次世代育成支援特定事業主行動計画（前期計画）』を策定し、更に 5 年間の計画推進を実施しました。

一方、女性の職業生活における活躍の推進を目的とした『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『女性活躍推進法』という。）』が同じく 10 年間の時限立法として平成 27 年 9 月に施行されました。この法律に基づき『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』を策定し、平成 28 年度から令和元年度までを第 1 期、令和 2 年度からを第 2 期の行動計画として取り組んできました。

この 2 つの特定事業主行動計画は、当町として取り組まなければならない課題や目指すべきビジョンなど共通していることが多く、一体の計画として取り組むことが計画を推進する上で効果的であると考えました。そこで、『第 2 次横瀬町次世代育成支援特定事業主行動計画（前期計画）』の期間満了・次期計画策定のタイミングに合わせ、それぞれの計画内容を包括的に統合した、1 つの特定事業主行動計画としました。

これにより、全ての職員の職業生活と家庭生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現するとともに、性別に関係なく職員一人ひとりがいきいきと活躍できる環境づくりを進めていきます。

*…次世代育成支援対策推進法の成立・施行は平成 15 年 7 月だが、特定事業主行動計画含む条項については平成 17 年 4 月 1 日施行

1. 位置づけ

本計画は、次世代育成支援対策推進法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条に基づき、地方公共団体の各任命権者が策定し、実施するものです。

それぞれの法律に基づく 2 つの特定事業主行動計画を、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の事業主行動計画策定指針に基づき 1 つにまとめ、その取り組み内容等を効果的に推進するための計画として位置づけます。

2. 計画期間

本計画の期間は、『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』による令和 2 年度の 1 年間は除き、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。但し、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。

※ 時限外である令和 7 年度の次世代育成支援対策推進法に関する取り組みは、同法に基づかない任意の取り組みと位置づけます。

(年度)	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	元	2	3	4	5	6	7
次世代育成支援対策推進法	10 年の時限立法										10 年の時限立法 (延長)										
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律											10 年の時限立法										
町次世代特定事業主行動計画	第 1 次計画 (前期)					第 1 次計画 (後期)					第 2 次計画 (前期)										
町女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画											第 1 次計画					第 2 次計画					
(一体型) 特定事業主行動計画											<div style="border: 2px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 一体型 行動計画 </div>										

統合

3. 計画の推進に向けた体制整備等

本計画を組織全体で効果的に推進するため、衛生委員会と連携し、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況について、定期的に点検・評価等を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

2つの特定事業主行動計画にてそれぞれ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。

次世代：次世代特定事業主行動計画で定めた数値目標

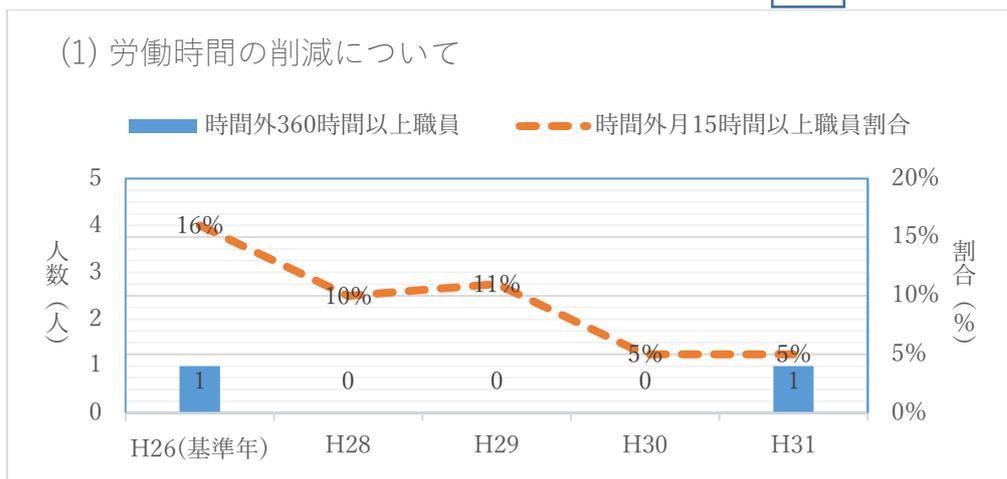
女性：女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画で定めた数値目標

※ 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

(1) 労働時間の削減について

・各職員1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針に定める上限目安時間360時間を超える職員をゼロにする。 **次世代**

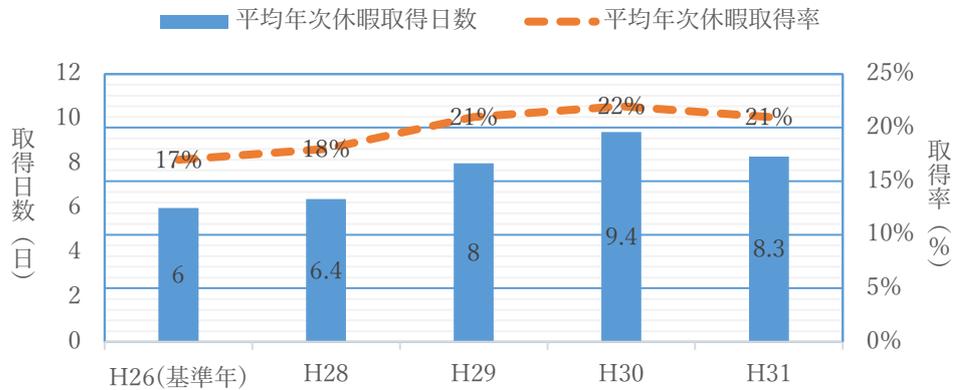
・平成31年度までに、月に15時間以上超過勤務を行う職員の割合を、平成26年度の実績（16%）より6%以上引き下げ、10%以下にする。 **女性**



(2) 年次休暇取得の推進について

・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。 **女性** **次世代**

(2)年次休暇取得の推進について



※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

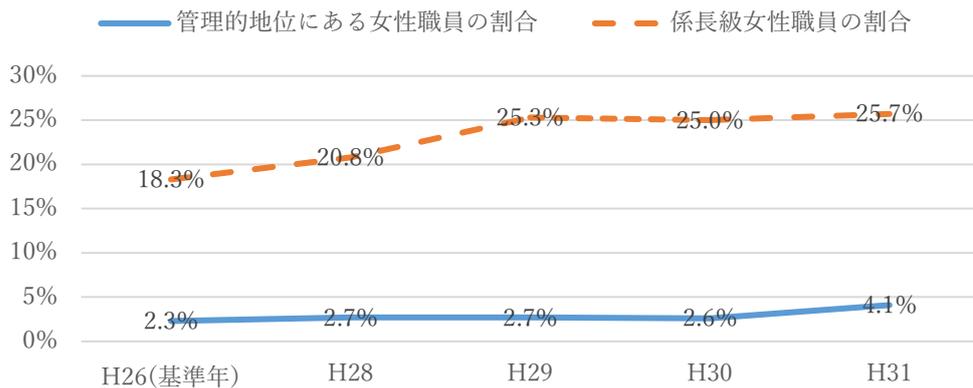
(3) 管理的地位にある女性職員の割合向上について

・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。 女性

(4) 係長級女性職員の割合向上について

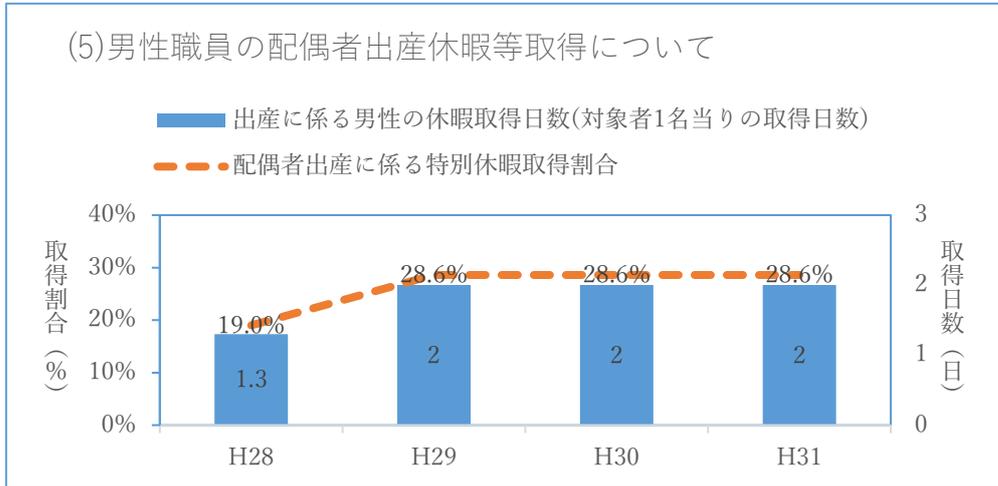
・平成 31 年度までに、主査級以上の女性職員の割合を、平成 26 年度の実績 (18.3%) より 3 %引き上げ、21.8%以上にする。 女性

(3)(4)管理的地位・係長級女性職員の割合について



(5) 男性職員の配偶者出産休暇等取得の推進について

- ・平成 32 年度までに、出産に係る男性の休暇取得日数を計 5 日にする。 次世代
- ・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。 女性



5. 計画の目標

本計画を策定するにあたり、女性活躍推進法第 19 条第 3 項及び同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）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、それぞれの前計画の数値目標に対する結果を勘案し、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

平成 31 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（平成 30 年法律第 71 号。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られました。しかしながら、当町の取得状況を見ると、平成 30 年ではおよそ 5.7 人に 1 人、令和元年ではおよそ 3 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 56.3%（厚生労働省・令和 2 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、国の目標としては令和 2 年までに 70% を掲げています。

② 男性職員の出産育児のための特別休暇及び育児休業の取得

仕事と家庭の両立を実現するために、働きながら育児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その環境づくりの大きな一歩となります。

また、男性の育児休業取得については、国として令和 7 年までに 30% の成果目標を設定している一方、令和元年度の地方公務員全体の平均取得率は 8.0% となっており、当町においては令和元年度に至るまで取得実績がないのが現状です。

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。

なお、目標設定期限はいずれも計画終了時（令和 7 年度末）までとします。

目標1 年次有給休暇取得の促進

平成31年4月より、民間企業では10日以上の子年次有給休暇が与えられる労働者には、年5日以上の子有給休暇取得を与えることが義務付けされました。当町においても、全職員が年5日以上の子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：年5日以上の子有給休暇取得率を100%にする。

(参考：令和元年実績 66.7%)

数値目標：平均年次有給休暇取得日数を12日にする。

(参考：令和元年実績 9日4時間)

目標2 男性職員の出産育児のための特別休暇及び育児休業の取得

男性が育児のために一定期間休暇を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材を活かすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要です。

また、男性の育児休業については本計画策定時点において過去取得実績がありませんが、次世代育成や女性活躍の観点だけでなく、男女共同参画などの面からも取得促進は重要な取り組みの1つであると考えられます。

当町では働きながら育児しやすい環境づくりを推し進めるためにも、次の2点について目標を定め、取り組みを進めていきます。

数値目標：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：令和元年実績 0%)

数値目標：男性職員の育児休業取得率を30%にする。

(参考：令和元年実績 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：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：令和元年度実績 6.7時間)

6. 目標を達成するための取り組み及び実施時期

5で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施します。

(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 事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境に努める。
- ③ ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始などの連休に合わせた有給休暇の取得促進を図る。
- ④ 祝日がない月（6月、12月）に有給休暇を1日以上取得するよう促進を図る。
- ⑤ 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) 男性職員の出産育児のための特別休暇及び育児休業の取得に向けて

- ① 対象となる職員及び所属長に対して、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 男性職員向けの休暇や育児休業取得時の収入モデルケースなどをまとめた「横瀬町職員のための子育て支援ハンドブック(仮)」を作成し、職員に周知する。

(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 所属長は、安易に時間外勤務が行われることがないように、時間外勤務の事前命令を徹底するとともに、時間外勤務の適正化に向けて、各職員の指導・監督を行う。
- ④ 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。
- ⑤ 職員一人ひとりが常に業務の効率化を図り、時間外勤務の縮減に努める。

(4) その他 - 統一的な取り組みについて

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた行動については、人事評価において適切に把握し、評価に反映させる。
- ② 様々なハラスメント(セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等)防止のための研修を実施する。

(統合版) 横瀬町特定事業主行動計画 別添資料

○女性職員の活躍に関する状況把握 (内閣府令第2条による)

※計画を定め、又は変更しようとするときから遡っておおむね2年以内の1年間における事項を把握することとされている

◀把握必須項目▶

1. 採用職員に占める女性職員の割合

平成30年度 0% (男性3名、女性0名)

令和元年度 採用自体なし

2. 勤続勤務年数の男女の差異

平成30年度 男性 17.3年

女性 19.3年

令和元年度 男性 18.6年

女性 18.8年

3-1. ① 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

② 及び超過時間を命じることができる上限(年間360時間)を超えて命じられて勤務した職員数

①平成30年度 5.5時間

令和元年度 6.7時間

②平成30年度 0人

令和元年度 1人(選挙に伴う他律的業務を除くと0人)

3-2. 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

平成30年度、令和元年度 0時間(把握なし)

4. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

※管理職：課長(局長、教育次長、館長)、副課長、主幹、(指導主事)

平成30年度 26.7%

令和元年度 24.1%

5. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

及びその伸び率（3事業年度前からの変化等を捉える）

	主事	主任	主査	副主幹	主幹	副課長	課長
平成30年度	20.8%	60%	46.7%	50%	42.9%	0%	20%
平成27年度	38.9%	66.7%	40%	45.5%	12.5%	25%	0%
進捗率	△18.1%	△6.7%	6.7%	4.5%	30.4%	△25%	20%

6. 職員の男女別の育児休業の取得期間の分布状況（対象職員のみ）

		平成30年度	令和元年度
男性	1年以内	0人	0人
	1年以上	0人	0人
女性	1年以内	1人	0人
	1年以上	0人	0人

7. 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合計取得日数の分布状況

（参考：配偶者出産に係る休暇2日、育児参加に係る休暇5日）

	2日未満	5日未満	5日以上
平成30年度	0人	2人	0人
令和元年度	0人	1人	0人

※国の各府省等の政府目標は「5日以上」

8. セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

平成30年度	なし
令和元年度	なし

＜把握任意項目＞

9. 年次休暇等取得日数の状況

	5日未満	5日以上15日未満	15日以上
平成30年	15人	62人	8人
令和元年	28人	43人	13人