

御船町特定事業主行動計画

令和4年10月

御船町

御船町特定事業主行動計画

令和4年10月1日

御船町長

御船町議会議長

御船町教育委員会

御船町選挙管理委員会

御船町農業委員会

御船町代表監査委員

本計画は、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、御船町長、御船町議会議長、御船町教育委員会、御船町選挙管理委員会、御船町農業委員会及び御船町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法だったが、令和7年3月31日まで10年間延長された。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は令和8年3月31日までの時限立法である。

これらを踏まえ、本計画の期間は、令和4年10月1日から令和8年3月31日までとする。

2 実施体制

本町では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策及び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・評価等を定期的に行いながら、関係機関と連携し本計画を推進するものとする。

3 旧計画の達成状況の評価

本計画の策定に当たり、旧計画の達成状況の評価を行った。評価結果は次のとおり。

「御船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」（平成28年3月）における数値目標の達成状況

計画期間：平成28年4月1日～令和3年3月31日

番号	項目	数値目標	達成状況	評価
1	職員1人当たりの時間外勤務時間（1月あたり）	平成32年度（令和2年度）までに5時間以下とする	令和2年度 7.5時間 【参考】令和3年度 14.4時間	目標達成までには隔たりがある。人材育成や業務効率化により時間外勤務の縮減を一層進めるとともに、年休取得を推進し、働きやすく休みやすい環境づくりを進める必要がある。
2	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	平成32年度（令和2年度）までにおおむね13%以上（2人以上）とする	令和2年度 14.3% 【参考】令和3年度 10.0%	計画最終年度には目標を達成したが、令和3年度は未達成。女性職員が配置されていない・少ない部署をなくすなど、阻害要因を分析し取り除く必要がある。
3	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数	【配偶者出産休暇】 該当職員の2日間の取得率を50%とする 【育児参加のための休暇】 平成28年度中に当該制度を制定し、施行後は該当する職員の取得率（1日でも取得する職員の率）を50%以上	【配偶者出産休暇】 令和2年度 0% 【参考】令和3年度 28% 【育児参加のための休暇】 令和2年度 0% 【参考】令和3年度 0%	配偶者出産休暇の取得状況には令和3年度に改善傾向が見られたものの、低水準にとどまっている。しかし、男性の育児休業は令和3年度にはじめて取得者が出ており、出産・育児に伴い利用できる各種制度の周知が課題である。

4 現状の把握と分析

本計画の策定に当たり、現状の把握を行い、改善すべき事項について分析を行った。その結果、主な課題としては次のようなものが挙げられる。

（1）仕事と家庭の両立関係

男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況について、男女間で著しい差がある。また、男性職員が取得できる出産・育児に伴う休暇（配偶者出産休暇等）の取得率が低い。

なお、年次有給休暇について、一般事業主に義務付けられている取得日数

(年5日)に満たない職員が見受けられる。

●町職員の育児休業の状況（令和3年度）

項目	男	女
取得率	14%	100%
平均取得期間	151日	429日

●男性職員の配偶者出産休暇の状況（令和3年度）

配偶者出産休暇取得率	28%
平均取得日数	2日

●男性職員の育児参加のための休暇の状況（令和3年度）

育児参加のための休暇取得率	0%
平均取得日数	0日

●年次有給休暇の取得状況

(対象期間) 令和3年1月1日～令和3年12月31日

年次有給休暇の取得日数が年5日に満たない職員の数	年次有給休暇の取得日数が年5日に満たない職員の割合	平均取得日数
10人	7.8%	12.5日

(2) 職員配置及び人材育成関係

管理監督職員に占める女性職員の割合が、内閣府及び総務省から課題の目安として示される20%以下である。

また、職員配置において、係員の男女比に著しい差がある(男女いずれかの配置職員が0人)所属がある。

●各職位段階の女性職員の割合及びその伸び率

		全職員	監督職	管理職
R2. 4. 1現在	総 数	198	34	21
	女性数	95	14	3
	女性割合	48.0%	41.2%	14.3%
R3. 4. 1現在	総 数	189	32	20
	女性数	89	12	2
	女性割合	47.1%	37.5%	10.0%
伸び率		-0.9	-3.7	-4.3

監督職…係長以上

管理職…審議員以上

●男女別の配置状況（令和4年4月1日現在）

男女いずれかの配置がない係の数	14	全係数に対する割合	43.8%
-----------------	----	-----------	-------

女性の配置がない係数	10	割合	71.4%
男性の配置がない係数	4	割合	28.6%

5 数値目標

旧計画の達成状況の評価及び現状の把握と分析を踏まえて、次のとおり目標を設定する。

	改善すべき事項	目標	目標達成のために 取り組むべき事項
1	時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得推進	<p>【時間外勤務の縮減】 1人当たり平均時間外勤務時間を前年度比減とする (令和3年度 14.4時間/月)</p> <p>【年次有給休暇の取得】 すべての職員が年5日以上取得する</p>	<p>①正規の勤務時間内に業務が終わるよう人材育成や業務の効率化を進める。</p> <p>②職員への周知啓発や行事時期の見直し等により、休暇を取得しやすい環境づくりを行う。</p>
2	人員配置における男女不均衡の改善	男女いずれかの職員配置が0人の係を全体の20%以下とする(令和4年度当初43.8%)	<p>①女性の活躍する機会の拡大を図るため、また、性別に捉われない職務機会を付与するため、男女比に偏りのある係の削減を進める。</p> <p>②出産・子育て期に入る前のキャリアにおいて幅広い職務経験を積むことができるようジョブローテーションを行う。</p>
3	男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業の取得率	<p>【配偶者出産休暇】 該当職員の2日間の取得率を50%以上とする</p>	<p>【配偶者出産休暇】</p> <p>①課長会議等で制度の内容を周知徹底する。</p> <p>②総務課総務係において、該当職員へ直接、パンフレット等により制度を案内する。</p>

	<p>【育児休業】 該当する職員の取得率(1日でも取得する職員の率)を 50%以上とする</p>	<p>【育児休業】 ③課長会議等で制度の内容を周知徹底する。 ④総務課総務係において、該当職員へ直接、パンフレット等により制度を案内する。</p>
--	---	--