

本山町特定事業主行動計画

(第5次計画)

本 山 町

第1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することにより、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）が成立しました。

また、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。

本山町では、町職員を対象とし、次世代育成法に基づき、平成17年4月に「本山町特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできました。

また、女性活躍推進法に基づき、平成28年4月に「本山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、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできました。

この2つの特定事業主行動計画は、その趣旨や取組内容において、相互に密接な関係があることから、両計画を一体的な取組として推進していくことが重要かつ効果的であり、また、令和7年3月末で次世代育成法に基づく「本山町特定事業主行動計画」の計画期間が満了したことから、それぞれの法律の目的を踏まえ、両計画を統合し、令和7年度を始期とする「本山町特定事業主行動計画（第5次計画）」として新たに策定するものです。

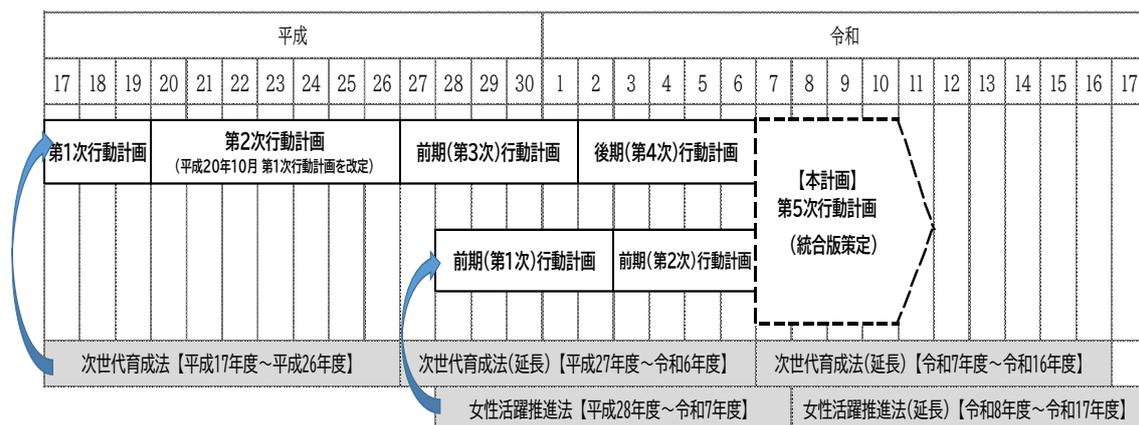
令和7年4月

本山町長
本山町教育委員会
本山町議会議長
本山町選挙管理委員会
本山町代表監査委員
本山町農業委員会

第2 計画の期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

次世代育成法の有効期限が令和16年度、女性活躍推進法の有効期限が令和17年度（見込）であるため、計画期間中の法の改正状況を踏まえ、計画の改定や期間の見直しを行います。



第3 行動計画の推進体制

この計画は、次世代育成法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づき、本町の一般職の職員を対象として、本山町長、本山町教育委員会、本山町議会議長、本山町選挙管理委員会、本山町代表監査委員、本山町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

本町では、組織全体で計画を推進するため、総務課を計画推進の主管課とし、次に掲げる事項をはじめとする行動計画の実施に努めるものとします。

- ①職員に対し、支援対策に関する相談対応、及び情報提供を行います。
- ②行動計画の内容は、共有フォルダへの掲載など、適切な方法で周知徹底します。
- ③計画の効果をはかり、改善点等をその後の計画に適切に反映させるため、PDCAサイクル（計画・実行・評価・改善のサイクル）により、計画を推進していきます。

第4 計画の公表

本計画は、ホームページへの掲載により公表します。

第5 具体的な内容

《次世代育成法関係・女性活躍推進法関係》

- 1 職員の勤務環境の整備に関する事項

《評価》

男性の配偶者出産休暇取得率は、目標数値の100%を達成しており、この数値を維持することを目標とします。

育児参加休暇は、配偶者出産休暇の取得のみにとどまり、取得率が目標値の50%の達成には至っていないため、更なる休暇制度の周知と、取得しやすい職場環境づくりが必要です。

《実績》

○男性の配偶者出産休暇取得率

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
100% (2/2人)	- (0/0人)	66.7% (2/3人)	0.0% (0/2人)	100% (1/1人)

○男性の育児参加休暇の取得率

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
0.0% (0/2人)	- (0/0人)	33.3% (1/3人)	0.0% (0/2人)	0.0% (0/1人)

《目標》

- (1) 配偶者出産休暇の取得率を100%とする
- (2) 育児参加休暇の取得率を50%以上とする

《取組》

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知します。
- イ 妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮し、また、各所属において業務分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。
- ウ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。
- エ 出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、妻が出産する場合の特別休暇、育児参加するための特別休暇及び年次休暇の取得促進を図るとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

《評価》

男性の育児休業取得率については、令和4年度に1人が初の育児休業を取得し、男性の

育休取得に対する意識の変化と、取得しやすい職場環境の整備が進んでいます。

また、女性の育児休業取得率は100%であり、この数値を維持することを目標とします。

《実績》

○男性の1週間以上の育児休業の取得率

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
0.0% (0/2人)	- (0/0人)	0.0% (0/3人)	50.0% (1/2人)	100% (1/1人)

○女性の育児休業の取得率

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
- (0/0人)	75.0% (3/4人)	100% (1/1人)	- (0/0人)	100% (2/2人)

《目標》

育児休業の取得率を男性85%（2週間以上の取得率）、女性100%とする

《取組》

(3) 育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等の制度の周知

育児休業等の取得手続きや制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知に努めます。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい職場環境、雰囲気づくりに努めます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

スムーズな職場復帰ができるよう育児休業中の職員に職場や業務の状況について情報提供を適時行うとともに、職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員が育児休業を取得する場合には、業務に支障が出ないように、適切な人事異動や会計年度任用職員の確保、業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できるよう、職場環境を整えます。

2 時間外勤務の縮減

《評価》

近年、行政需要の増加や多様化、災害対応や新型コロナウイルス感染症対策等の影響で、超過勤務が増加傾向にあります。

職員の健康管理及び公務能率の向上を図るため、所属長は職員の時間外勤務を把握し、

適切に管理を行うとともに、職員一人ひとりが意識改革を行い、計画的・効率的な業務遂行に努める必要があります。

《実績》

○1年間に360時間超の時間外勤務を行った職員数

令和3年度	令和4年度	令和5年度
2人	10人	6人

《現状》

○職員の1か月当たりの平均時間外勤務時間数

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
13.0時間	5.8時間	14.2時間	9.3時間	8.3時間

○職員の各月ごとの平均時間外勤務時間数 (単位：時間)

令和5年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たり	13.45	10.75	6.84	6.81	7.41	7.33	8.25	9.93	6.56	5.92	7.77	8.20

○1か月当たり45時間超の時間外勤務を行った職員数

令和4年度	令和5年度
19人 (延べ)57人	21人 (延べ)37人

※実績及び現状の対象職員は、町長部局及び町立病院に勤務する職員。

《目標》

- (1) 職員1人当たりの時間外勤務数を、上限の月45時間以内、年間360時間以内とするよう努める
- (2) 職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数を、10時間以内とする

《取組》

- ア 小学校就学前の始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務を制限する制度について周知します。
- イ 事務の簡素合理化の推進
新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務についての合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。
- ウ 時間外勤務縮減のための意識啓発等
ノー残業デーの意義を再確認し、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。
- エ 勤務時間管理の徹底等

衛生委員会において、職員の勤務状況の的確な把握、実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

3 休暇の取得の促進

《評価》

年次有給休暇の平均年間取得日数は漸増していますが、目標値であった年間取得日数15日以上の達成には至っていません。これは、職務の多忙さだけではなく、休日出勤の振替休日の取得や、特別休暇の充実等の影響が考えられます。したがって、目標値を見直します。

《実績》

○職員の年次有給休暇の平均年間取得日数

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
10.0日	10.8日	10.3日	11.3日	11.7日

※町長部局に勤務する職員であり、対象期間中の中途採用者、退職者、育児休業や休職の事由がある職員を除いたもの。

《目標》

年次有給休暇の平均年間取得日数を13日以上とする

《取組》

(1) 年次休暇の取得の促進

管理職は、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、個々の職員の年次休暇取得状況を定期的に把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。また、休暇はお互い様という雰囲気づくりが大切で、誰かが休暇を取得するときには積極的にサポートを引き受け、休みやすい雰囲気づくりを心がけます。

(2) 連続休暇等の取得の促進

週休日や祝日、夏季休暇等と年次有給休暇を併せた連続休暇や、地域活動、地域行事などへの積極的な参加のための年次有給休暇の取得を促進します。

(3) 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇の周知を行い、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

4 その他の次世代育成支援対策に関する事項

《取組》

(1) 職場や地域における取組や支援

職場全体が子どもの多様な体験活動の場になるよう、職場見学や職場訪問、学校からの講師依頼など積極的に受け入れます。

職員は、地域の一員として、地域の子どもや子育てする家庭を温かく見守り、地域活動に積極的に参画、協力するよう努めます。

(2) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

所属長に対する意識啓発等を通じて、不妊治療休暇（出生サポート休暇）を取得し、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等に取り組みます。

5 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

(1) 仕事と家庭の両立に向けた支援

育児とともに介護を抱える職員への対応も重要な課題となっています。育児・介護で時間的な制約がある職員、そして職場にいる職員が協力してワーク・ライフ・バランスの向上を目指し、取組を推進します。

(2) 介護を抱えた職員の活躍推進に向けた環境の整備

介護で悩む職員が離職することのないように、仕事と介護の両立ができるよう、制度の周知や職場の体制を整えることが必要です。

《女性活躍推進法関係》

6 女性職員の活躍の推進に関する事項

《評価》

職員採用にあたっては、性別にかかわらず能力に応じた公正な試験選考を行うとともに、女性の割合は年々上昇しています。

管理的地位にある女性職員が1名増え、女性が占める割合が令和6年度までの目標値の25%以上を達成しました。

管理職が増えた一方で、係長相当職以上の女性職員の割合は50%と、令和2年度の実績の54.8%を概ね維持する目標からは減少しましたが、相対的に男女比が半々の割合となっています。係長職の年代が就職氷河期と言われる世代で採用がなく、男女ともに職員数が少ないことも影響していると考えられます。

《実績》

○採用の女性割合

各年度採用者	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
事務職	0.0% (0/2人)	33.3% (1/3人)	33.3% (1/3人)	66.6% (2/3人)	100% (1/1人)
保健師	-	-	100% (1/1人)	100% (1/1人)	100% (1/1人)
保育士	-	0.0% (0/1人)	100% (1/1人)	-	-

○管理的地位にある職員に占める女性割合

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
管理職	12.5% (1/8人)	11.1% (1/9人)	12.5% (1/8人)	25.0% (2/8人)	25.0% (2/8人)

※町立病院事務局含む

○各役職段階に占める女性の割合

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
本庁係長 相当職	57.1% (12/21人)	50.0% (10/20人)	60.0% (9/15人)	61.5% (8/13人)	53.8% (7/13人)
本庁課長補佐 相当職	50.0% (5/10人)	60.0% (6/10人)	42.9% (6/14人)	46.2% (6/13人)	46.2% (6/13人)
合計	54.8% (17/31人)	53.3% (16/30人)	51.7% (15/29人)	53.8% (14/26人)	50.0% (13/26人)

《目標》

- (1) 管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和6年度の実績25%以上を維持する
- (2) 係長相当職以上の女性職員の割合を、令和6年度の実績50%を概ね維持する

《取組》

- (1) 女性職員を、適性を見極めながら、多様なポストに積極的に配置します。
- (2) 職員の意識改革を図るとともに、能力開発のための研修を行います。
- (3) セクシュアル・ハラスメント等全てのハラスメントに対し、防止のための研修や相談体制の整備等の対策を講じます。
- (4) 更年期症状や生理に伴う体調不良等、女性職員の健康上の課題に配慮し、生理休暇等を気兼ねなく取得できる職場環境づくりに努めます。