

新ひだか町特定事業主行動計画

新ひだか町特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成対策法」という。）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「女性活躍推進法」という。）第19条の規定に基づき策定する特定事業主行動計画である。

1. 目的

この計画は、次世代育成対策法第7条第1項及び女性活躍推進法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針の趣旨を踏まえつつ、職員のニーズに即した次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を計画的かつ着実に推進するため、新ひだか町特定事業主行動計画（以下「計画」という。）を策定することにより、職員の「仕事と生活の調和」の実現、仕事と子育ての両立を図ることができる環境の整備、その他社会情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会の実現を目的とする。

2. 計画期間

計画期間は、令和4年4月1日から令和8年3月31日までとする。ただし、当該計画期間内であっても必要に応じて計画内容の見直しを行うことができるものとする。

3. 計画の策定主体

策定主体は以下のとおりとなり、本行動計画は各任命権者が連名で策定する。

新ひだか町長（水道事業及び下水道事業の管理者の権限を行う町長を含む。）、新ひだか町議会議長、新ひだか町選挙管理委員会、新ひだか町公平委員会、新ひだか町代表監査委員、新ひだか町農業委員会、新ひだか町教育委員会

4. 計画の対象者

この計画は、新ひだか町職員定数条例（平成18年条例第27号）第2条に規定する職員、本計画の策定主体となるものが任命権者となる再任用短時間勤務職員、会計年度任用職員及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和31

年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員(女性活躍推進法に関する項目を除く。)を対象とする。

5. 計画の推進体制

- ア. 次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における活躍を効果的に推進するため、新ひだか町特定事業主行動計画策定推進委員会(以下「推進委員会」という。)を設置する。
- イ. 次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における活躍に関する職員への情報提供等を実施する。
- ウ. 啓発資料の作成、配布等又は研修会等の実施により、計画の内容について周知徹底を図る。
- エ. 推進委員会において、継続的に本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・進捗状況、数値目標の達成状況の点検・評価を行い、その後の対策の実施や計画の見直しを図る。

6. 職員の現状

(1) 令和2年4月1日現在の職員数と割合

区分	全体	男性		女性	
		人数	割合	人数	割合
行政職	241人	189人	78.4%	52人	21.6%
医師職	6人	6人	100.0%	0人	0.0%
医療技術職	25人	13人	52.0%	12人	48.0%
保健・看護職	82人	3人	3.7%	79人	96.3%
福祉職	87人	39人	44.8%	48人	55.2%
会計年度任用職員	250人	68人	27.2%	182人	72.8%
計	691人	318人	46.0%	373人	54.0%

(2) 令和2年4月1日採用者の女性職員の割合

区分	採用者数	女性職員数	女性採用率
行政職	7人	4人	57.1%
医師職	0人	—	—
医療技術職	2人	1人	50.0%
保健・看護職	4人	4人	100.0%
福祉職	0人	—	—
会計年度任用職員	20人	11人	55.0%
計	33人	20人	60.6%

※再採用により採用された職員を除く。

(3) 離職率の男女差

①令和2年4月1日現在の職員数に対する当該年度に退職した職員の男女別の割合

	男性			女性		
	全体	退職者	離職率	全体	退職者	離職率
行政職	174人	6人	3.4%	51人	4人	7.8%
医師職	6人	0人	0.0%	0人	—	—
医療技術職	13人	1人	7.7%	12人	0人	0.0%
保健・看護職	3人	0人	0.0%	75人	3人	4.0%
福祉職	39人	4人	10.3%	48人	2人	4.2%
計	235人	11人	4.7%	186人	9人	4.8%

※任期の定めのある職員を除く。

※自己都合による退職に限る。

②令和2年度に退職した職員の年齢区別の男女別の割合

		～20歳	21～25歳	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51～55歳	55～60歳
行政職	男性	0人	2人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	2人
		0.0%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
	女性	1人	1人	1人	0人	0人	1人	0人	0人	0人
		25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医師職	男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性	—	—	—	—	—	—	—	—	—
		—	—	—	—	—	—	—	—	—
医療技術職	男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0人
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	女性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
保健・看護職	男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性	0人	0人	0人	0人	1人	0人	0人	0人	2人
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
福祉職	男性	0人	0人	0人	0人	3人	1人	0人	0人	0人
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性	0人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	1人	0人
		0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%
計	男性	0人	2人	1人	1人	3人	1人	0人	1人	2人
		0.0%	18.2%	9.1%	9.1%	27.3%	9.1%	0.0%	9.1%	18.2%
	女性	1人	1人	2人	0人	1人	1人	0人	1人	2人
		11.1%	11.1%	22.2%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	11.1%	22.2%

※任期の定めのある職員を除く。

※自己都合による退職に限る。

(4) 令和2年度の職員の超過勤務の状況

① 1人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務の上限（一月45時間）を超えた職員数

	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1人当たりの 超過勤務時間数	11.4 時間	7.8 時間	5.9 時間	5.0 時間	4.7 時間	4.7 時間	5.7 時間	4.8 時間	5.2 時間	6.5 時間	7.5 時間	10.7 時間
上限を超えた人数	19人	12人	8人	0人	0人	0人	1人	1人	1人	7人	10人	14人

※臨時、非常勤職員を除く。

※災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。

② 超過勤務時間が年360時間を超えた職員数 9人

※臨時、非常勤職員を除く。

※災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。

(5) 令和2年4月1日現在の課長職以上である女性職員の割合

人数計	女性の割合(人数)
44人	13.6% (6人)

(6) 各役職段階の女性職員の割合及びその伸び率

役職 段階	平成30年4月1日		平成31年4月1日			令和2年4月1日		
	人数計	女性の割合(人数)	人数計	女性の割合(人数)	伸び率 (ポイント)	人数計	女性の割合(人数)	伸び率 (ポイント)
部長級	9人	0.0% (0人)	11人	0.0% (0人)	0	7人	0.0% (0人)	0
課長級	39人	12.8% (5人)	38人	15.8% (6人)	+3.0	37人	16.2% (6人)	+0.4
主幹級	99人	32.3% (32人)	99人	30.3% (30人)	▲2.0	99人	29.3% (29人)	▲1.0
主査級	210人	55.7% (117人)	195人	54.9% (107人)	▲0.8	189人	56.6% (107人)	+1.7
計	357人	43.1% (154人)	343人	41.7% (143人)	▲1.4	332人	42.8% (142人)	+1.1

(7) 令和2年度育児休業取得率及び育児休業取得期間の分布状況

①男女別育児休業取得率

	男性 (取得/対象)	女性 (取得/対象)
行政職	20.0% (1人/5人)	100.0% (2人/2人)
医師職	—	—
医療技術職	—	100.0% (1人/1人)
保健・看護職	—	100.0% (3人/3人)
福祉職	0.0% (0人/1人)	—
会計年度任用職員	—	—
計	16.7% (1人/6人)	100.0% (6人/6人)

②男女別育児休業取得期間の分布状況

		1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 12月未満	12月以上
行政職	男性	0人	1人	0人	0人
	女性	0人	0人	1人	1人
医師職	男性	—	—	—	—
	女性	—	—	—	—
医療技術職	男性	—	—	—	—
	女性	0人	0人	1人	0人
保健・看護職	男性	—	—	—	—
	女性	0人	1人	2人	0人
福祉職	男性	0人	0人	0人	0人
	女性	—	—	—	—
会計年度任用 職員	男性	—	—	—	—
	女性	—	—	—	—
計	男性	0人	1人	0人	0人
	女性	0人	1人	4人	1人

(8) 令和2年度男性職員の配偶者出産休暇の取得率及び休暇の取得日数の分布状況

①配偶者出産休暇の取得率

	取得率 (取得/対象)
行政職	80.0% (4人/5人)
医師職	—
医療技術職	—
保健・看護職	—
福祉職	0.0% (0人/1人)
計	66.7% (4人/6人)

②配偶者出産休暇の取得日数の分布状況

	1日未満	1日以上2日未満	2日
行政職	0人	1人	3人
医師職	—	—	—
医療技術職	—	—	—
保健・看護職	—	—	—
福祉職	0人	0人	0人
計	0人	1人	3人

(9) 令和2年度年次有給休暇の取得状況

	平均取得日数	取得日数5日未満の職員割合
行政職	9.6日	6.9%
医師職	7.9日	16.7%
医療技術職	12.6日	4.3%
保健・看護職	16.0日	1.3%
福祉職	15.1日	1.2%
会計年度任用職員	14.8日	3.5%
計	12.6日	4.5%

※中途採用、中途退職、休職者、休暇付与日数20日未満を除く。

(10) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

管理職員を対象とした外部講師によるハラスメント研修を実施し、職員のハラスメントに関する理解を深めている。

7. 取組内容及び目標

採用者の女性職員の割合では、保健・看護職が100%となり、その他の職種においても50%台となっています。また、離職率の男女差では、男女とも同程度となっていますので、令和2年度の状況からは性別による偏りはみられません。しかし、3年間の各役職段階の女性職員の割合では、主査級までは50%を超えていることに対し、主幹級では約30%と減少しています。このことは、毎月のように超過勤務の上限を超えて勤務する職員がいること、男性職員の配偶者出産休暇は半数以上が取得しているものの、育児休業は浸透していない状況となっていることにも要因があると考えられますので、男女とも働きやすい環境を整えるために、引き続き性別を理由としない能力に応じた採用等を実施するほか、離職せず働き続けられるよう次のとおり取り組み、目標の達成に努めます。

(1) 取組内容

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制度について周知徹底を図る。
- イ. 共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置など、支援制度について周知徹底を図る。
- ウ. 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、その職員の負担とならないよう業務分担の見直しを行うとともに、特定の職員に負担のかかることがないよう配慮する。

②子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ア. 子どもの出生時における父親の特別休暇制度について周知徹底を図る。
- イ. 父親が子どもの出生時に特別休暇及び年次休暇と合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。

③育児休業を取得しやすい環境の整備等

- ア. 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業などの育児休業制度等について、資料を掲示し同制度の周知徹底を図るなど、取得の促進に努める。

- イ. 対象となる職員に対し、個別に育児休業制度等の制度及び手続き並びに休業期間中における給与の取扱いについて説明する。
- ウ. 育児休業等の取得申し出があった場合には、当該部署において業務分担の見直しを行う。
- エ. 職場内の人員配置等によって、育児休業等の職員の業務の遂行が困難な場合は、適切な代替要員の確保を図る。
- オ. 育児休業中の職員に対してスムーズな職場復帰ができるよう、職場の情報を定期的に提供するなど、職員の職場復帰の援助に努める。
- カ. 早出、遅出等の勤務体制を実施している職場においては、保育所等の送迎時間等を考慮して勤務時間を割り振る。

④超過勤務の縮減

- ア. 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対しては、過度の超過勤務とならぬよう、業務分担等に配慮する。
- イ. 超過勤務の多い部署を把握し、その管理職員からヒアリング等を行ったうえで、その縮減のため必要な措置を講じる。
- ウ. 管理職員において、休日勤務等を行った職員に係る週休日の振替又は代休の取得状況を把握し、これを適切に処理させるよう、必要な措置を講じる。
- エ. 毎週水曜日及び給与支給日をノー残業デイに設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

⑤休暇取得の促進

- ア. 管理職員に部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇取得について指導させる。
- イ. 休暇取得率が低い部署を把握し、その管理職員からヒアリング等を行ったうえで、その取得のため必要な措置を講じる。
- ウ. 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において職員相互の応援ができる体制づくりに努める。
- エ. 授業参観日や学芸会などの子どもに関する行事のための年次休暇の取得促進を図る。
- オ. ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始の休暇等の時期に年次休暇を合わせた長期休暇の取得促進を図る。

⑥子の看護休暇取得の促進

- ア. 子の看護のための休暇制度を周知する。
- イ. 取得希望の職員が、100%休暇が取得できるよう、職場環境づくりに努める。

⑦子どもを交通事故から守る活動の実施等

- ア. 交通事故防止について、綱紀肅正通知等により職員に呼びかける。
- イ. 職員を対象に交通安全研修会等を実施する。
- ウ. スクールバスの利用において、交通安全指導を徹底する。

⑧安心して子どもを育てられる環境の整備

- ア. 地域住民による防犯活動、非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援する。

⑨子どもとふれあう機会の充実

- ア. 職場におけるレクリエーション行事の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮する。

⑩ハラスメント対策の着実な推進

- ア. セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメント等は、男女を問わず職員の活躍を阻害するものであることから、引き続き年1回研修等を実施し、ハラスメントのない働きやすい職場環境に努める。

(2) 数値目標

①超過勤務時間の縮減 目標達成年度：令和7年度

- ・ 正職員の各月平均超過勤務時間 6.7時間以下
(令和2年度実績 6.7時間以下 8月)
- ・ 年間360時間を超える超過勤務をする職員数 0人
(令和2年度実績 9人)

※超過勤務の実績及び目標数値は、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。

②育児休業の取得率の向上 目標達成年度：令和7年度

- ・ 男性職員 20%
(令和2年度実績 16.7%)
- ・ 女性職員 100%
(令和2年度実績 100%)

③配偶者出産休暇の取得率の向上 目標達成年度：令和7年度

- ・ 男性職員 90%
(令和2年度実績 66.7%)

④年次有給休暇取得率の向上 目標達成年度：令和7年度

- ・ 年5日以上の取得率 100%
(令和2年度実績 95.5%)

※付与20日以上の職員を対象とする。

新ひだか町においては任命権者を異にする人事異動が相当数あること、職員総数の10分の1以下の職員数となる部局が多いこと、また、課題についても同様であることから全特定事業主において共通の目標とする。