

奥出雲町特定事業主行動計画

令和3年4月1日
奥出雲町長
奥出雲町議会議長
奥出雲町教育委員会
奥出雲町選挙管理委員会
奥出雲町監査委員
奥出雲町農業委員会

町では、次世代育成支援対策法（平成15年法律第120号。以下、「次世代法」という。）に基づき、平成17年9月に「奥出雲町特定事業主行動計画」を策定して以降、職員が子育てしやすい環境の整備に向けて取組を推進してきました。

平成28年3月には、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、「女性活躍推進法」という。）に基づく「奥出雲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30年3月には、次世代法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づく一体の計画として、既存の計画を改定した「奥出雲町特定事業主行動計画」を策定しました。2つの計画を一体にすることにより、職員一人ひとりが仕事と家庭や地域での生活を両立し、生き生きと働き続けることのできる職場づくりの推進に努めてきました。

このたび計画期間の最終年度を迎え、改めて計画の効果の検証、課題分析及び実態把握を行い、男女ともに全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場づくりに取り組むため、既存の計画を改定し新たな「奥出雲町特定事業主行動計画」を策定しました。

1. 計画期間

本計画の期間は、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。

なお、次世代法は平成27年度からの10年間の時限法、女性活躍推進法は平成28年度からの10年間の時限法です。

次世代法については、計画期間中に期限が到来するため、情勢を踏まえて適宜本計画を見直すこととします。

2. 計画推進に向けた体制整備等

本町では、この行動計画を組織全体で推進するため、人事担当部局を中心に計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況等について協議を行うこととします。合わせて職員からの要望も踏まえて計画の見直しを行います。

また、計画に基づく目標や取組について、毎年1回、取組状況や目標に対する実績等について町ホームページ等を通じて公表します。

3. 前計画の評価

これまでの「奥出雲町特定事業主行動計画」での数値目標と達成状況は、以下のとおりです。

目標項目	目標設定時 最新値	目標値	最新値
①管理職に占める女性割合	22.0% (平成27年度)	25.0%	25.0% (令和2年度)
②配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率	14.3% (平成26年度)	25.0%	0.0% (令和元年度)
③年次有給休暇の平均取得率	23.7% (平成26年)	25.0%	30.4% (令和元年)
④ひと月当たりの平均超過勤務時間	5.3時間 (平成26年度)	4.7時間	8.0時間 (令和元年度)

①及び③については、最新値において目標を達成することができました。

②については、対象となる職員の数に限られるため、1名の取得の有無による値の変動が大きく、最新値では未達成となりました。

④については、適切な実態把握を行いつつ、超過勤務の削減に取り組みましたが、最新値では未達成となりました。

前計画では、4つの数値目標のうち、2つは達成し、2つは未達成という結果になりました。本計画の目標設定にあたっては、現状と課題について再度分析を行い、目標とすべき数値の集計単位等を見直しました。達成できた目標については、今後も数値の維持、向上に努めることとしています。

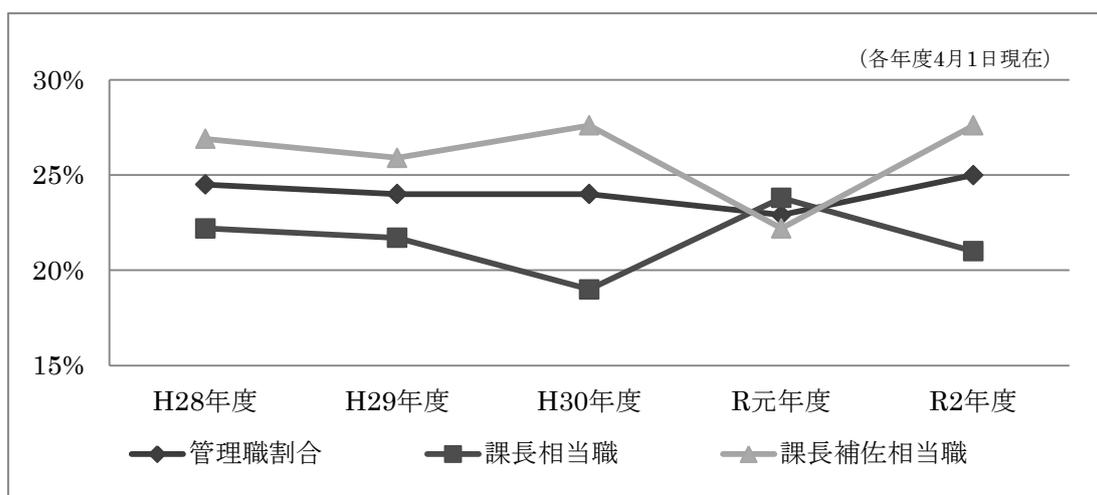
4. 現状と課題

① 採用・登用

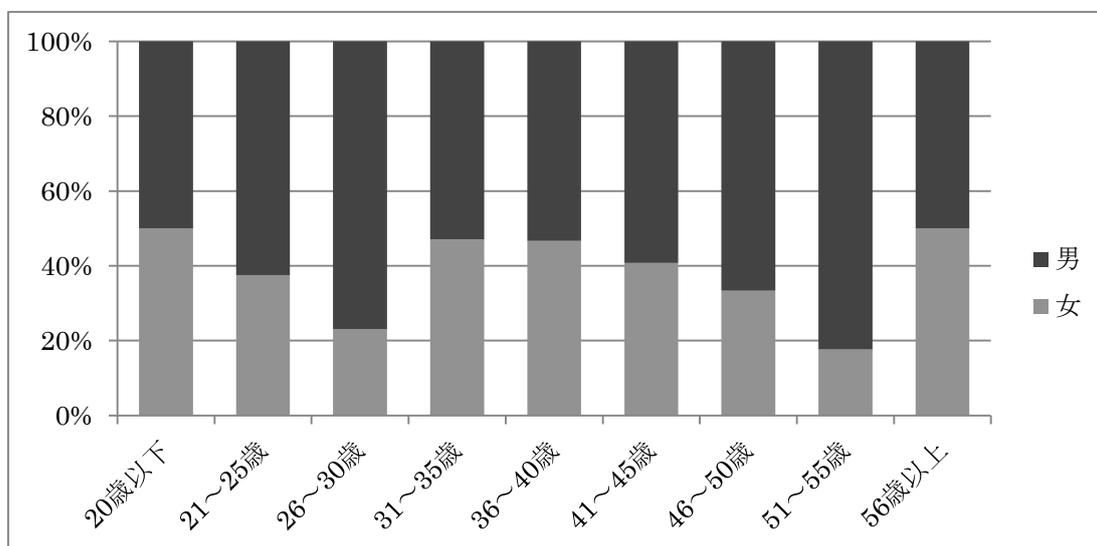
令和2年度現在、管理職に占める女性職員の割合は、前計画の目標値25%に到達しています。しかし、本計画期間中には、5割近い男女比である56歳以上の職員の多くが定年退職を迎え、代わって管理職の大半を占めることとなる51～55歳の職員においては、女性職員の数が極端に少ない状況にあります。そのため、本計画において女性管理職の割合は現状維持を目指しつつ、今後の職員構成の男女比を下げないように採用について注力し、全職員に占める女性職員の割合を維持することが重要な課題となってきます。

また、令和2年中に実施した職員アンケート¹では、回答のあった4級以下の常勤の女性職員のうち、9割近くが昇任を望まないという結果となりました。昇任を望まない理由としては、役職に伴う責務や自身の能力に対する不安を掲げる意見が多く、十分なキャリア形成ができていないという課題が浮き彫りとなりました。今後は個々の能力開発と合わせて、将来的な管理職候補の育成も見据えた人材育成が当面の課題であるといえます。

〈参考1・各役職段階に占める女性職員²の割合の推移〉



〈参考2・各年齢層に占める女性職員³の割合（令和2年度）〉

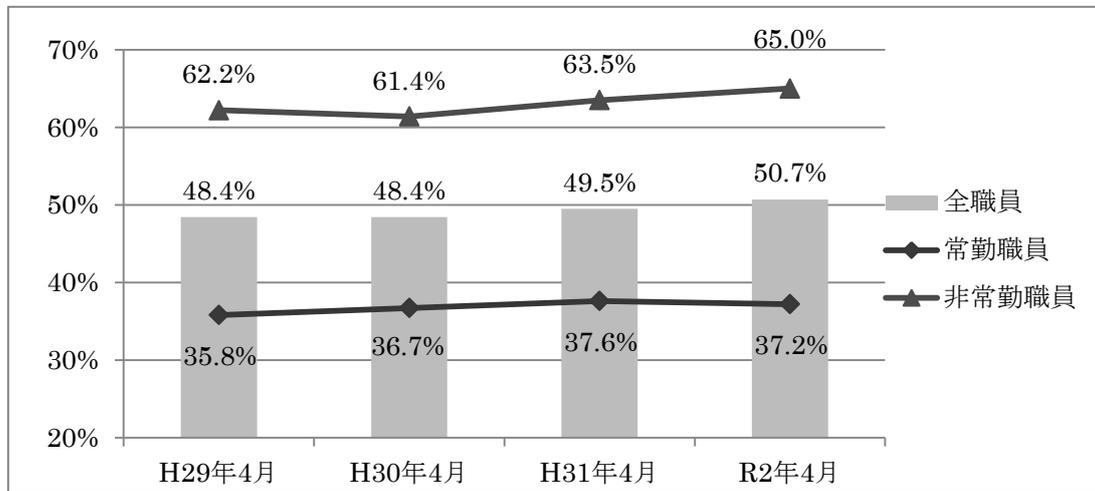


¹ 職員アンケート…職員一人ひとりが働きやすい職場づくりについての意識調査のため、会計年度任用職員を含む全職員を対象としたアンケートを実施（実施期間：令和2年9月23日～10月30日）

² ここでの職員は、常勤職員のみを指す

³ ここでの職員は、常勤職員のみを指す

〈参考 3・職員に占める女性職員の割合の推移〉



〈参考 4・職員アンケート ※一部抜粋〉

常勤職員のみを対象として「将来、補佐や課長になりたいですか?」という設問に対して以下の結果となった。※括弧内は女性の回答のみに絞った数値割合。

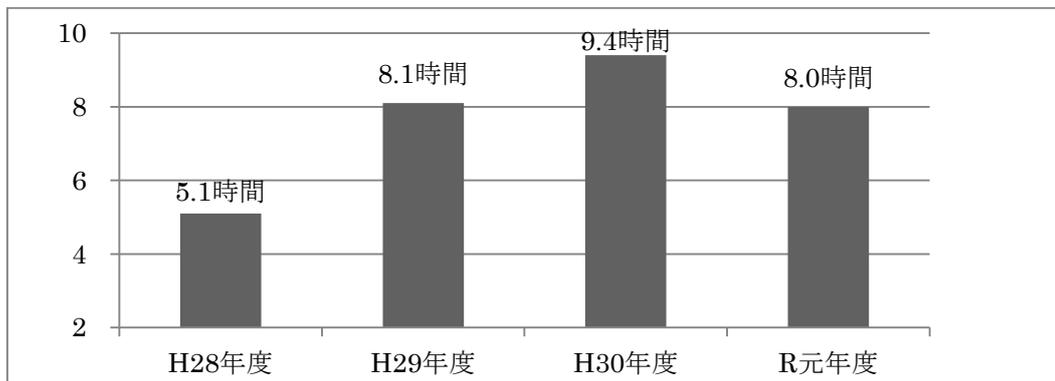
① そう思う	10.2% (0.0%)
② どちらかといえばそう思う	14.8% (7.9%)
③ どちらかといえばそう思わない	44.3% (50.0%)
④ そう思わない	30.7% (42.1%)

② 長時間労働の是正等の働き方改革

令和元年度における常勤職員のひと月当たりの平均超過勤務時間数は8.0時間であり、平成28年度と比較すると増加傾向にあります。これは「ノー残業デー」の実施にあたり、職員への退庁の呼びかけや超過勤務の上限規制の導入等、超過勤務時間の削減に取り組んできた一方で、選挙事務や災害対応等の平常業務以外の業務への対応を行ったことにより、結果として超過勤務が増加してしまったものであります。

また、令和元年度の超過勤務の状況は、年360時間以上となった職員が4人、ひと月当たり45時間以上となった職員が延べ32人で、実人数では17人でした(ただし、人数は臨時的な特別な事情を考慮していません)。このことから、複数回にわたって45時間以上となっている職員がおり、超過勤務が特定の職員に偏っているという課題がみられました。その一方で、令和2年度に実施した職員アンケートでは、超過勤務はないと回答した職員は全体の約3.5割であり、そのうち回答を常勤職員のみに行った場合でも、全体の約1.5割であるため、業務分担の見直しによる業務量の平準化等の対策を行い、長時間労働の是正に努めていく必要があります。

〈参考5・常勤職員のひと月当たりの平均超過勤務時間数の推移〉



〈参考6・職員アンケート ※一部抜粋〉

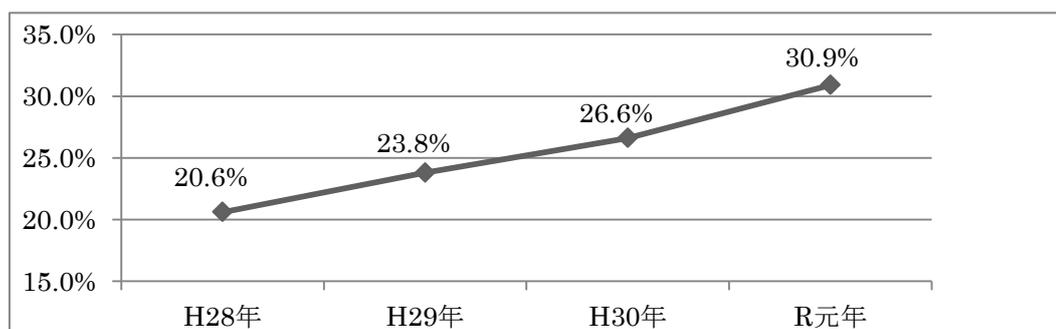
「あなたの超過勤務の状況として当てはまるのはどれですか？」という設問に対して以下の結果となった。※括弧内は常勤職員の回答のみに絞った数値割合。

①超過勤務はない	34.2% (16.7%)
②自分の仕事の状況に応じて、 超過勤務をする	49.3% (65.8%)
③周りの人の仕事の状況に応じて、 自分も超過勤務をする	4.5% (4.2%)
④超過勤務をせざるを得ない	12.0% (13.3%)

令和元年の年次有給休暇の平均取得率は30.9%であり、前計画の目標値を達成しています。取得率は年々増加傾向にあり、平均休暇取得日数に置き換えると11.4日となります。一方で、年5日未満取得者の割合は全体の12.2%を占めており、全ての職員が休暇を取得できる職場環境を整備していくことが課題であるといえます。

また、令和2年中に実施した職員アンケートでは、休暇を必要な日数取得できていると回答した職員は全体の約4割程度にとどまっており、約6割の職員は十分に休暇が取得できていないと感じていることが分かりました。本計画でも引き続き、休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組んでいく必要があります。

〈参考7・年次有給休暇の平均取得率の推移〉



〈参考 8・職員アンケート ※一部抜粋〉

「年次有給休暇の取得日数についてどのように感じていますか？」という設問に対して以下の結果となった。

※会計年度任用職員については、制度移行のため10月まで休暇付与がない職員が一定数いたため、括弧内に会計年度任用職員を除いた数値を表示。

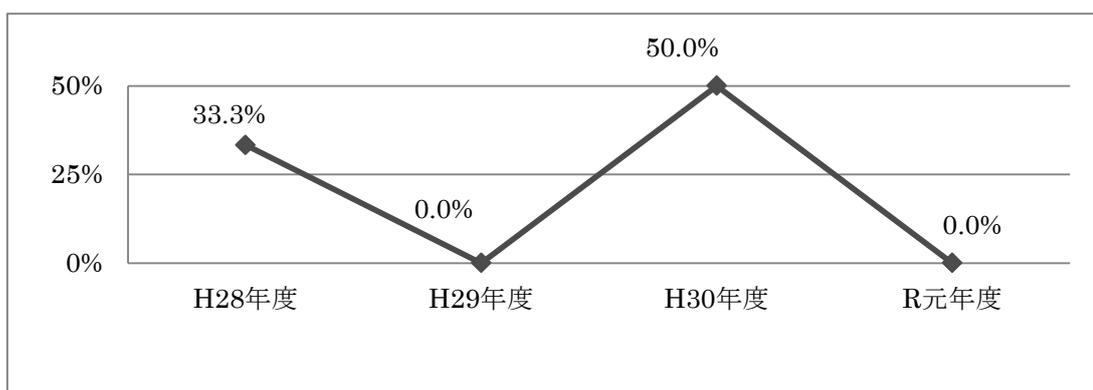
①必要な日数取得出来ている	40.9% (33.1%)
②ある程度取得しているが、十分とは言えない	33.2% (39.0%)
③ほとんど取得出来ていない	25.9% (27.9%)

③ 家事、育児をしながら活躍できる職場環境の整備

令和元年数値では、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率は0%でした。当該休暇を取得することが可能である職員⁴の数は、平成28年度から令和元年度の4年度で、延べ10人であり、子の誕生日によっては複数年度にまたがって対象となるため、実人数ではさらに人数が減ることとなります。年度によっては、取得可能な職員が1人である場合もあり、一人ひとりを実確な休暇取得に繋げることが課題であるといえます。

また、取得した職員は、子が2人以上であるという共通点があります。これは以前に取得したことのある職員に新たに子が出生したために、取得に繋がったものと考えられます。このことから、第1子が出生する職員へ向けての制度の周知を徹底することで、取得率向上に繋がると考えられます。

〈参考 9・配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率の推移〉



⁴ ここでの職員は、常勤職員のみを指す

5. 計画推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第19条第3項及び同法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年内閣府第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、職員アンケートの実施等により、町長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会において、それぞれの状況を把握し、課題分析を行いました。その結果、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場づくりを推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、町長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会において、それぞれの状況を把握し、課題分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。各組織の人事管理は、採用から配置・育成、登用にいたるまで一体的になされているため、状況把握や課題分析、目標設定は統一的に決定しています。

会計年度任用職員については、勤務形態や休暇制度等の適用が常勤職員と異なるため、取組内容によっては対象とならないものもありますが、常勤職員に準じて取組を行い、全ての職員にとってワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場となるよう取組を進めていきます。

目標1：令和7年度までに、制度が利用可能な常勤の男性職員のうち、配偶者出産休暇⁵及び育児参加のための休暇⁶を取得する職員の割合を50%にする。

目標2：令和7年度までに、常勤職員の超過勤務時間のひと月当たり平均時間数を5.0時間にする。

目標3：令和7年度までに、常勤職員に占める女性職員の割合を、38%にする。

目標4：令和7年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を12日⁷にする。

⁵ 配偶者出産休暇…妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合3日間の範囲内【奥出雲町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第15条第1項第9号】

⁶ 育児参加のための休暇…妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）が出産する場合に出産予定日の8週間前～出産後8週間までの期間において、小学校入学前の子を養育するため勤務しないことが相当であると認められる場合5日間【奥出雲町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第15条1項10号】

⁷ 会計年度任用職員など付与される年次有給休暇が20日に満たない職員については、付与される年次有給休暇の6割に相当する日数を目標値とする

6. 計画推進に向けた具体的な取組

① 採用・登用

職務に期待される能力を有する多くの優秀な職員を採用できるよう、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場づくりに努めながら、女性職員の採用拡大を図ります。

合わせて、性別にかかわらず公正な人事を原則としつつ、職員が能力を発揮できる環境づくりに努めながら、女性職員の登用の拡大や将来的なキャリア形成支援を図ります。

数値目標：令和7年度までに、常勤職員に占める女性職員の割合を、38%以上にする。

〈取組内容〉

- ・採用説明会への積極的な参加、インターンシップの実施等により、町職員の魅力発信に努める
- ・職員募集パンフレットをホームページに掲載し、媒体を問わない情報提供を行う
- ・人事評価制度を活用し、性別にかかわらず管理職への登用に努める
- ・女性管理職候補育成のため、多様な部署への積極的な配置に努める
- ・女性職員のキャリアアップを目的とした研修への積極的な派遣に努める
- ・妊娠や出産等に伴う長期休業を取得した場合にも、計画的にキャリア形成出来るよう支援する

以上の取組を通じて、女性職員の採用拡大を目指し、職員の男女構成比の是正に努めます。合わせて、結婚や出産、家族の介護など仕事と家庭とのバランスに困難を感じる出来事が発生した場合にも、引き続き働くことの出来るよう支援するため、男女ともに両立支援制度の利用がしやすい職場環境の整備に努めます。また、性別にかかわらず登用を行うため、将来的な管理職候補の育成と人材確保に努めます。

② 長時間労働の是正等の働き方改革

女性職員が活躍できる職場をつくるためには、女性職員に限らず職員一人ひとりが職業生活と家庭・地域生活の両立が出来るようワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。

中でも、長時間労働は、家庭での家事や育児、介護等を行う上での障壁となるだけでなく、長時間労働が続くと本人の心や身体の健康への影響ももたらします。

また、年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備や時間外勤務の縮減を図ることは、子育てや介護を行う職員だけでなく、全ての職員にとって健康で文化的な生活を送る上で必要不可欠な余暇時間の確保にもつながります。

職員が、それぞれの状況に応じて充実したライフスタイルを選択できるよう、働き方改革の推進に努めていきます。

数値目標：令和7年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を12日にする。

〈取組内容〉

- ・課ごとに年次休暇の取得目標を設定し、各職員への徹底を図る
- ・事務分掌表の活用や半期ごとの事業の進捗管理などにより、職員一人ひとりが課内の業務把握に努め、相互に支援できる体制を整える
- ・仕事を抱え込まず、相談・報告・連絡が出来る体制を整える
- ・職場において定期的なミーティングを実施し、情報共有を図る
- ・休暇が取得しやすいよう事務処理において相互支援が出来る体制を整備する

数値目標：令和7年度までに、常勤職員の超過勤務時間のひと月当たり平均時間数を5.0時間にする。

〈取組内容〉

- ・ノー残業デーの取組について再度見直し、実施及び職員への勧奨に努める
- ・深夜勤務及び時間外勤務を制限し、仕事と家庭の両立体制を支援する
- ・家庭の記念日には時間外勤務をしないよう働きかける
- ・職員一人ひとりが効率的な業務遂行を心がけ、課内で連携をする
- ・時間外勤務命令の事前承認制度を徹底し、管理職は実態の把握に努める
- ・超過勤務時間数のこまめな情報提供に努め、時間数の多い職員に対しては、所属へ報告し、業務分担や業務の見直しを行うよう面談等を行う

以上の取組を通じて、職員一人ひとりが家庭や地域での役割を大切にし、豊かな生活を送ることの出来る職場環境の提供を目指します。また、長時間労働の是正や計画的な年次休暇の取得を通じて、心身共にリフレッシュし健康で生き生きとした生活を送ることのできる環境整備に努めます。

③ 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

町では、職員の仕事と子育て、介護等の両立を支援するための休暇等の制度を設けています。ライフステージに合わせ、各種制度を必要な時期に必要な期間、安心して利用することができるよう環境整備を進めていくことが重要です。

子育てや介護等を行う職員が安心して制度を利用するためには、所属長や周囲の職員の理解と協力が欠かせないことから、職場全体で支援するため全ての職員に対して制度を周知、理解の徹底を図ります。特に、第1子誕生時の男性職員については、対象者を早期に把握し、支援制度や手続き等を案内することで、はじめての育児と仕事の両立に対する不安の軽減を図ります。

**数値目標：令和7年度までに、制度が利用可能な常勤の男性職員のうち、配偶者出産
休暇及び育児参加のための休暇を取得する職員の割合を50%にする。**

〈取組内容〉

- ・各種両立支援制度パンフレットを活用し、情報提供に努める
- ・年次休暇と特別休暇を併せた連続休暇の取得を働きかける
- ・本人の希望に応じて、制度を利用しやすい職場環境整備に努める
- ・任期付職員制度の導入等、子育てや介護等を行う職員だけでなく、それを支援する職場に対しての支援も行う
- ・妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止、対策等の周知に努める

以上の取組を通じて、男女ともに積極的に子育て等に参加する職員を育成し、育児休業や介護休業等を取得することが、キャリア形成の阻害要因ではないという意識改革を図ります。

また、制度を利用することに対するためらいを軽減するため、支援する側の職場への支援や妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止、対策等の周知に努めます。職員一人ひとりが利用することの出来る制度を理解し、必要な時期に必要な制度を正しく利用できるよう制度の理解や支援するための環境を整えます。