

# 佐川町特定事業主行動計画

## 後期計画

次世代育成支援行動計画  
女性職員の活躍の推進に関する行動計画

令和4年4月

佐 川 町

## はじめに

わが国では、急速な少子化が進むなか、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会環境を形成するために、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。）が制定され、国、地方公共団体及び事業主等がこの問題に取り組んでいくこととなり、同法では地方公共団体が特定事業主として定められ、職員が仕事と子育てを両立できるための計画を策定するよう義務づけられました。

また、平成28年には、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。）が施行され、これを受け、佐川町では「佐川町特定事業主行動計画」を策定し、平成28年度から令和2年度を計画期間として、職員の仕事と生活の両立及び女性職員の活躍の一層の推進に関し、一体的かつ総合的に取り組んできました。

今日、働き方改革やワーク・ライフ・バランスなどの考え方、パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメント防止の考え方が広く浸透し、社会環境が大きく変化しているなか、より一層、次代の社会を担う世代の育成支援や女性の活躍を推進するため、これまでの計画を見直すとともに、新たに後期計画として、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定しました。

この計画は、女性の活躍推進、職員の仕事と家庭の両立を引き続き支援していくため、また、男女問わず職員の「仕事と子育ての両立ができる環境づくり」の実現に向け、職場全体で積極的に取り組んでいくための行動計画となります。

計画を推進していくためには、職員一人ひとりが、本計画を自分自身に関わるものとして捉え、お互いに協力しながら、職場を挙げて取り組んでいくことが重要となりますので、共通の理解と認識を持ち、計画の推進を行っていきます。

令和4年4月

佐 川 町 長  
佐 川 町 議 会 議 長  
佐 川 町 選 挙 管 理 委 員 会  
佐 川 町 代 表 監 査 委 員  
佐 川 町 農 業 委 員 会  
佐 川 町 教 育 委 員 会

## 1 計画の位置づけ

佐川町における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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、佐川町長、佐川町議会議長、佐川町選挙管理委員会、佐川町代表監査委員、佐川町農業委員会及び佐川町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

## 2 計画期間

本計画の期間は、令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とする。

## 3 計画の推進体制

佐川町では、組織全体で継続的に推進するため、佐川町特定事業主行動計画推進委員会を総務課内に設置し、本計画の策定及び変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等について、必要に応じて協議を行うこととする。

## 4 女性職員の活躍の推進に向けた現状及び目標

女性活躍推進法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び教育委員会事務局の全部局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

また、当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定するとともに、目標達成に向けた取組を実施する。

## 前期計画の実施状況及び課題分析

これまでの特定事業主行動計画では、令和2年度までを計画期間とし、策定時の実績を踏まえて3つの柱ごとに目標を定め、全ての職員が働きやすい職場にするための取り組みや仕事と家庭生活の両立支援を行ってきた。

### 【1】採用・配置・育成・評価及び登用に関すること

#### 1 数値目標

令和2年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を30%以上、係長相当職以上の女性の割合を40%以上にする。

当目標においては、計画策定時に管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が26.9%、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合が31.0%であったため、今後の女性の能力活用や組織の活性化等の観点から様々な取り組みを計画し、女性登用等の推進を図った結果、次のとおり目標数値を達成した。

#### ■取組結果

	目標	令和2年度末
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	30%	37.0%
係長相当職以上の女性の割合	40%	44.0%

#### 2 前期計画期間の分析

前期計画期間内の次の各項目について分析を行った。

#### ■町職員の女性の割合

区分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
全職員数	130	130	131	130	127
うち女性	68	67	69	66	66
女性職員比率	52.3	51.5	52.7	50.8	52.0

計画策定後5年間の在職者の女性比率は、毎年度50%を超えており、令和2年度では、127人中66人で52.0%と、平成27年度以降女性職員数が半数以上を占めている。

これは、退職者と新規採用者の女性職員割合の均衡が取れているためと考える。

## ■採用職員に占める女性の割合

(合格者)

区分		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	合計
一般職	男	2	3	4	1		10
	女	4		4	2		10
専門職	男				2		2
	女					2	2
技能職	男		1		1		2
	女				1	1	2
全体	男	2	4	4	4	0	14
	女	4	0	4	3	3	14

※専門職・・・技師、保健師、保育士（令和元年度に採用された司書も含む。）

5年間の採用状況については、採用職種にも左右はされるが、28人の新規採用者中、14人が女性となっており、在職者の女性比率と同様50%を満たしている。

今後も引き続き、女性受験者・合格者の拡大に向け、職務の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施していく。

## ■管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
課長	女性の管理職数	2	2	1	1	1
	役職者数	11	12	11	11	10
	女性職員の割合	18.2	16.7	9.1	9.1	10.0
	新規登用	0	0	0	0	0
課長補佐	女性の管理職数	5	6	9	8	9
	役職者数	16	16	17	17	17
	女性職員の割合	31.3	37.5	52.9	47.1	52.9
	新規登用	0	1	3	0	0
管理的地位にある職員合計	女性の管理職数	7	8	10	9	10
	役職者数	27	28	28	28	27
	女性職員の割合	25.9	28.6	35.7	32.1	37.0
係長	女性の管理職数	12	12	11	12	12
	役職者数	21	20	20	22	23
	女性職員の割合	57.1	60.0	55.0	54.5	52.2
	新規登用	5	1	2	1	1
各役職者段階にある職員合計	女性の管理職数	19	20	21	21	22
	役職者数	48	48	48	50	50
	女性職員の割合	39.6	41.7	43.8	42.0	44.0

数値目標でも掲げている管理的地位（課長、課長補佐）にある職員や各役職段階（課長、課長補佐、係長）にある職員の女性比率も、計画策定時に比べると上昇傾向にあり、管理的地位にある職

員では計画策定時の平成 26 年度実績より 10.1 ポイント上昇、各役職段階にある職員では、課長職 1.7 ポイント、課長補佐職 10.0 ポイント、係長職 14.7 ポイントとそれぞれ上昇しており、役職者としての女性登用を意識した人事管理の推進に取り組んだ成果が見られる。

### 3 取り組みにおける実施状況

#### ① 女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣の参加促進を行う。

平成 29 年度に 1 名参加があったが、それ以降は参加者が出なかった。

研修については、総務課より積極的に情報発信をしていく必要もあったが、女性職員のみを対象とした研修と限定した場合、研修数も少なくなるため、今後は研修内容等も考慮した選定を行い、参加促進を行っていく。

#### ② 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

計画策定時より女性の役職者数は増えており、特に係長級への登用が 14.7 ポイント上昇している。各役職への積極的な登用が実施できている。

#### ③ 係長、課長補佐及び課長の各役職者段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

主任クラスから将来的な役職への昇任を考慮して、OJT 研修等人材育成研修の参加促進を行った。今後も継続して研修を実施していく必要がある。

### 4 課題分析

採用試験において、更なる女性受験者の拡大に向け、募集案内で多くの女性職員に協力をいただき、先輩からのメッセージとして掲載を行った。

また、性別にかかわることなく優秀な人材の確保に向けた取組としては、平成 28 年度より佐川町の求める職員像を掲げ、学歴や経歴などにとらわれない面接に重点をおいた人物重視の採用試験を実施している。

しかし、採用職種にも左右されるが、受験者数は年々減少傾向にあるため、今後、受験者確保の観点から採用試験実施の広報活動を広く行っていく必要がある。

女性の役職者への登用においては、課長補佐及び係長の女性比率が令和 2 年度ではそれぞれ 50%以上となっており、女性の登用自体はめざましく進んでおり、第 5 次男女共同参画基本計画で国が示している令和 7 年度末の成果目標を十分満たしている状況である。

今後は、役職者として活躍する女性職員のスキルアップを目指すことにより、佐川町の女性職員のキャリア形成につながっていくことが期待できる。

## 【2】継続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること

### 1 数値目標

平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の人数を、平成26年度の実績（0人）から引き上げ、1人以上とする。

当目標においては、男性職員の育児等家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用を図ることにより、職員のワーク・ライフ・バランスを実現するために、さまざまな取り組みの一つである男性職員の育児休業の推進を図ったが、令和2年度末までに制度の活用は進まなかった。

#### ■取組結果

	目標	令和2年度末
育児休業を取得する男性職員の人数 0人を1人へ	1	0

### 2 前期計画期間の分析

前期計画期間内の次の各項目について分析を行った。

#### ■平均継続勤務年数の男女の差（令和2年度末現在）

	全体	一般職	専門職	技能職
女性の平均継続勤務年数	16.9	18.4	15.6	8.8
男性の平均継続勤務年数	17.5	17.6	18.0	17.0
男女の差異（%）	96.2	104.5	86.4	51.8

計画策定時の平均継続勤務年数は女性で17.5年、男性で21.0年であったが、令和2年度末では、男女とも下がっており、女性で0.6年、男性で3.5年下回っている。しかし、男女の差異はほとんどなくなってきている状況である。

また、技能職については前期計画期間内に6名の定年退職者があり、約半数が入れ替わることとなったため、平均継続勤務年数を大幅に引き下げる要因となった。

## ■男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(女性)

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	合計
全体	取得人数	4	4	1	1	4	14
	取得可能となった人数	4	4	1	1	4	14
	取得率	100	100	100	100	100	100
一般職	取得人数	1	2	0	0	2	5
	取得可能となった人数	1	2			2	5
	取得率	100	100	100	100	100	100
専門職	取得人数	2	2	1	1	2	8
	取得可能となった人数	2	2	1	1	2	8
	取得率	100	100	100	100	100	100
技能職	取得人数	1	0	0	0	0	1
	取得可能となった人数	1					1
	取得率	100	100	100	100	100	100

(男性)

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	合計
全体	取得人数	0	0	0	0	0	0
	取得可能となった人数	1	5	4	2	3	15
	取得率	0	0	0	0	0	0
一般職	取得人数	0	0	0	0	0	0
	取得可能となった人数	1	4	3	2	3	13
	取得率	0	0	0	0	0	0
専門職	取得人数	0	0	0	0	0	0
	取得可能となった人数		1	1			2
	取得率	0	0	0	0	0	0
技能職	取得人数	0	0	0	0	0	0
	取得可能となった人数						0
	取得率	0	0	0	0	0	0

前期計画期間内で、結婚や出産を理由に退職する女性職員はおらず、また、5年間で14人の女性職員の育児休業対象者がいたが、全員育児休業を取得している。

取得期間には、4ヶ月程度～2年5ヶ月程度とばらつきはあるが、女性職員の育児休業取得率は100%となっている。

それに対し、男性職員の育児休業対象者はこの5年間で15名いたが、育児休業を取得した職員はいなかった。

男性職員の育児休業については、制度の浸透及び取得可能な職場環境が整っていないことが要因の一つと考えられるため、引き続き制度を利用しやすい取り組みを進めていく必要がある。



## ■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

		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
出産休暇 (3日)	対象人数	1	5	4	2	3
	取得人数	0	4	3	2	2
	取得率	0.0	80.0	75.0	100.0	66.7
育児参加 (5日)	対象人数	1	5	4	2	3
	取得人数	0	0	2	0	2
	取得率	0.0	0.0	50.0	0.0	66.7

育児休業対象者はこの5年間で15名となっており、その内、出産時特別休暇は11人の職員が、育児参加の特別休暇は4人の職員が取得をしており、取得日数にばらつきはあるが、徐々に育児のための休暇が取得しやすい環境づくり、そして、男性職員の意識づくりもできてきたと考える。

### 3 取り組みにおける実施状況

- ① 男性職員の育児休業取得促進のため、男性の育児意識の啓発や上司や同僚の理解の促進を図る。

配偶者の出産等の事実が把握しづらい男性職員への日頃からの制度周知が十分でなかった。そのため、前期計画期間中の育児休業取得者がいなかったと考える。

- ② 男性職員の配偶者出産休暇取得促進のため、仕事と家庭生活それぞれの価値観について、子どもの誕生を機に見直すことの必要性等を啓発し、上司や同僚の理解の促進を図る。

年々配偶者出産休暇等を取得する職員が増えてきたが、まだまだ育児休業と同様、啓発が十分とは言えない状況である。

### 4 課題分析

男性職員の育児休業については、事前の配偶者の出産の把握ができにくく、扶養等の手続きの際に分かるケースが多く、十分な推進ができていなかった。そのため、日頃からの育児にかかる休暇制度等の発信が重要であると考え、今後更なる啓発に取り組む必要がある。

また、男女とも本人の希望にあった育児休業期間が取得可能な職場環境整備も併せて推進していく必要がある。

なお、男性職員の育児休業取得の促進を行ううえで、まずは配偶者出産休暇等、短期の休暇取得を対象者全員が取得できるよう環境作りを行っていかなければならない。

そして、育児休業取得へとつなげるためには、各所属での理解及び業務の調整等協力が必要であることから、まずは一月等短期の育児休業取得の推進から力を入れていきたいと考える。

### 【3】超過勤務及び年次有給休暇の取得

#### ■数値目標

平成32年度までに、職員1人当たりの平均年次休暇の取得日数を15日以上にする。

当目標においては、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現を図るために、長時間勤務の是正、業務の効率化を推進したうえで、年次有給休暇を取得しやすい職場づくりを目指したが、令和2年の平均年次有給休暇取得日数は、13.0日と計画策定時より2.0日上昇したが、目標には達せなかった。

#### ■取組結果

	目標	令和2年実績
職員1人当たりの平均年次休暇の取得日数	15日以上	13.0日

## 2 前期計画期間の分析

前期計画期間内の次の各項目について分析を行った。

#### ■職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成28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	合計
職員数	103	103	103	103	102	102	102	102	102	102	102	102	1,228
時間数(合計)	977	848	913	1,146	527	570	628	793	367	360	337	500	7,966
時間数(平均)	9.49	8.23	8.86	11.13	5.17	5.59	6.16	7.77	3.60	3.53	3.30	4.90	6.49
時間数(平均) 男性	10.07	8.86	9.14	11.93	4.93	6.45	8.67	10.05	3.83	4.14	5.00	5.69	7.40
時間数(平均) 女性	9.08	7.80	8.67	10.57	5.33	4.98	4.40	6.18	3.43	3.10	2.12	4.35	5.84
平成29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	合計
職員数	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	1,224
時間数(合計)	701	615	603	406	534	876	1,737	623	527	379	644	515	8,160
時間数(平均)	6.87	6.03	5.91	3.98	5.24	8.59	17.03	6.11	5.17	3.72	6.31	5.05	6.67
時間数(平均) 男性	7.86	8.09	7.74	3.40	7.14	9.77	19.70	7.16	6.00	4.16	8.05	5.70	7.90
時間数(平均) 女性	6.15	4.53	4.58	4.41	3.85	7.73	15.08	5.34	4.56	3.39	5.05	4.58	5.77
平成30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	合計
職員数	103	103	103	103	102	102	101	101	101	100	100	100	1,219
時間数(合計)	858	677	527	765	431	655	462	869	428	519	454	941	7,586
時間数(平均)	8.33	6.57	5.12	7.43	4.23	6.42	4.57	8.60	4.24	5.19	4.54	9.41	6.22
時間数(平均) 男性	7.50	8.52	5.57	9.86	7.16	8.18	6.02	10.77	5.74	6.33	6.65	9.72	7.67
時間数(平均) 女性	8.95	5.12	4.78	5.61	2.00	5.09	3.50	7.00	3.12	4.33	2.95	9.18	5.14

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
職員数	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	1,224
時間数(合計)	1,215	831	867	1,444	787	808	791	1,462	664	750	847	589	11,055
時間数(平均)	11.91	8.15	8.50	14.16	7.72	7.92	7.75	14.33	6.51	7.35	8.30	5.77	9.03
時間数(平均) 男性	13.11	9.51	9.71	14.91	11.80	9.40	10.73	15.31	6.56	7.16	7.42	3.22	9.90
時間数(平均) 女性	10.96	7.07	7.54	13.56	4.49	6.75	5.40	13.56	6.47	7.51	9.00	7.79	8.34

  

令和2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	合計
職員数	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1,200
時間数(合計)	842	620	632	639	552	637	669	657	643	527	844	829	8,091
時間数(平均)	8.42	6.20	6.32	6.39	5.52	6.37	6.69	6.57	6.43	5.27	8.44	8.29	6.74
時間数(平均) 男性	9.52	7.36	7.77	7.34	5.50	8.52	9.25	7.84	8.66	4.91	8.41	9.64	7.89
時間数(平均) 女性	7.55	5.29	5.18	5.64	5.54	4.68	4.68	5.57	4.68	5.55	8.46	7.23	5.84

超過勤務時間については、令和元年度に高知県議会議員選挙、参議院議員選挙、高知県知事選挙と3つの選挙が執行されたため、時間数が他の年度より大幅に増加している。

また、時間外勤務手当が支給される係長級以下の職員数で割り戻しをしているため、一人当たりの平均時間数は多くても一月9.9時間程度となっているが、実際は毎月時間外勤務が発生する職員数の平均は約55人であるため、平均時間としては当資料で示している時間数の倍程度と考える。その中でも、個々の時間数に大小があるため、人事担当課と所属長が互いに協力し、時間外勤務が多くなる要因等を分析のうえ、業務の配分、人員配置の見直し等を引き続き行っていかなければならない。

#### ■年次有給休暇の取得率

- ① 年次有給休暇の対象期間は暦年(1月～12月)とする。
- ② 当資料の対象者については、1年を通じて勤務した職員を対象としているため、全体の職員数が実数と異なる。

対象外職員：新規採用職員、退職者、産休・育休職員、病休職員、出向者

- ③ 専門職は、技師、保育士、保健師、司書、学芸員を対象とする。

平成28年		全体	一般職	専門職	技能職
合計	職員数(人)	117	78	30	9
	取得日数(日)	1,377	946	284	147
	平均取得日数(日)	11.8	12.1	9.5	16.3
男性	職員数(人)	60	41	15	4
	取得日数(日)	728	503	149	76
	平均取得日数(日)	12.1	12.3	9.9	19.0
女性	職員数(人)	57	37	15	5
	取得日数(日)	649	443	135	71
	平均取得日数(日)	11.4	12.0	9.0	14.2

平成29年		全体	一般職	専門職	技能職
合計	職員数（人）	113	76	29	8
	取得日数（日）	1,313	928	253	132
	平均取得日数（日）	11.6	12.2	8.7	16.5
男性	職員数（人）	55	37	14	4
	取得日数（日）	685	464	154	67
	平均取得日数（日）	12.5	12.5	11.0	16.8
女性	職員数（人）	58	39	15	4
	取得日数（日）	628	464	99	65
	平均取得日数（日）	10.8	11.9	6.6	16.3

平成30年		全体	一般職	専門職	技能職
合計	職員数（人）	111	75	26	10
	取得日数（日）	1,259	845	237	177
	平均取得日数（日）	11.3	11.3	9.1	17.7
男性	職員数（人）	55	38	12	5
	取得日数（日）	666	443	131	92
	平均取得日数（日）	12.1	11.7	10.9	18.4
女性	職員数（人）	56	37	14	5
	取得日数（日）	593	402	106	85
	平均取得日数（日）	10.6	10.9	7.6	17.0

令和元年		全体	一般職	専門職	技能職
合計	職員数（人）	114	80	25	9
	取得日数（日）	1,419	980	279	160
	平均取得日数（日）	12.4	12.3	11.2	17.8
男性	職員数（人）	59	42	12	5
	取得日数（日）	757	534	137	86
	平均取得日数（日）	12.8	12.7	11.4	17.2
女性	職員数（人）	55	38	13	4
	取得日数（日）	662	446	142	74
	平均取得日数（日）	12.0	11.7	10.9	18.5

令和2年		全体	一般職	専門職	技能職
合計	職員数（人）	116	79	28	9
	取得日数（日）	1,506	1,000	324	182
	平均取得日数（日）	13.0	12.7	11.6	20.2
男性	職員数（人）	60	41	14	5
	取得日数（日）	754	480	163	111
	平均取得日数（日）	12.6	11.7	11.6	22.2
女性	職員数（人）	56	38	14	4
	取得日数（日）	752	520	161	71
	平均取得日数（日）	13.4	13.7	11.5	17.8

年次有給休暇については、5年間を通して技能職の平均取得日数が多く、令和2年度には、20.2日と目標をはるかに上回る日数となっている。

それに対して、専門職が他の職種に比べて低く、平成29年度には8.7日と取得日数が少なかったが、令和2年度には11.6日まで伸びた。

令和元年度、2年度は全体の取得日数も少しずつ増えてきており、今後目標に近づけるよう取得促進に努めていく。

### 3 取り組みにおける実施状況

#### (1) 超過勤務時間

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

各所属において配慮が行われていると考えるが、職種、特定業務においては一部男性職員で時間外勤務時間数が多くなっており、適切な対応が取れていなかった。男女を問わず、未就学児がいる職員への配慮を今後徹底しなければならない。

- ② 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図ると共に幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

前期計画期間には、当取組はできていなかったため、今後継続して取り組む必要がある。

- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

勤怠管理システムが導入されてから、毎月所属長より所属内職員の時間外勤務時間数の報告を受けているため、所属長で把握ができています。

また、人事担当課では毎月全職員の時間外勤務時間数を確認しており、把握はできているが、該当する課の所属長に対し、指導等は行えていなかった。

- ④ 各職員に、効率的な事務執行の周知徹底を図る。

周知徹底を図るだけでは効果がなく、今後、業務の見直しも視野に入れて全庁的に考えていくことが必要である。

- ⑤ 人事担当課は、課局ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

令和元年度に職員毎の超過勤務時間数のリスト化を行ったが、幹部職員への報告は行えていない。

また、令和元年度から導入された勤怠管理システムでは、課内での職員の超過勤務時間数は各所属長で把握できるが、全体の状況は把握ができないため、総務課で取りまとめを行って、幹部職員に対し、年に一度報告を行う必要がある。

## (2) 年次有給休暇の取得

- ① 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。

令和元年度より勤怠管理システムが導入されたため、承認者である所属長及び補佐級には、年次有給休暇の残日数、取得状況が一目で分かるようになり、管理しやすくなっている。

- ② 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

事務分掌では、基本的に全ての業務において、正副の2名体制で業務を行うこととなっているが、業務によっては難しい場合もある。そのような中でもそれぞれの係内で工夫し、協力し合って、休暇が取得できる体制は取れていると考える。

- ③ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

平成29年度にアニバーサリー休暇ということで、年次有給休暇を利用した取得促進を行っていたが、継続ができていない状況であるので、継続していくことが必要と考える。

## 4 課題分析

令和元年度に勤怠管理システムを導入したことにより、各所属長が課員の出退勤、時間外勤務、休暇の状況を管理しやすくなり、職員の勤怠管理の見える化により、年次有給休暇取得の推進も図れるようになった。

また、時間外勤務申請と出退勤時間から、部下の体調管理の面でも利用することができ、それにより業務配分の見直しや適正な人員配置の要望などを行いやすくなったと考える。

数値目標には及ばないが、こういったシステムを活用した取組や業務改善を進めていくことにより、今後も継続的な職員の働きやすい環境づくりの推進を図っていく。

## 後期計画の目標数値と具体的な取組内容

前期計画時における分析を踏まえ、今後の女性職員の活躍推進及び職員の仕事と家庭の両立を支援するため、次のとおり目標及び具体的な取組内容を設定することとする。

### 【1】採用・配置・育成・評価及び登用に関すること

#### 1 数値目標

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を40%以上、係長相当職以上の女性の割合を50%にする。

前期計画において、目標数値を達成したことから、引き続き男女問わず女性登用等の推進を図る。また、ロールモデルとしての女性管理職の育成を図るとともに、佐川町の女性職員のキャリア形成支援に努める。

#### 2 今後の取組

- ① 女性職員のキャリア形成や女性職員を対象とする外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣の参加促進を行う。
- ② 適材適所の人員配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の管理職への登用を推進する。
- ③ 係長、課長補佐及び課長の各段階役職における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ④ 全ての職員の人権が尊重され、女性をはじめ多様な職員が活躍できる職場を目指して、ハラスメントをしない、起こさない、起こさせない組織の体制を構築する。職員に向けた各種研修の実施など防止対策に努める。

## 【2】継続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること

### 1 数値目標

令和7年度までに、育児休業を取得する男性職員の人数を、令和2年度の実績（0人）から引き上げ、3人以上とする。

男性職員の育児休業については、制度の浸透及び取得可能な職場環境が整っていないことが要因の1つと考えられるため、定期的な制度の周知を行う。

制度を理解してもらったうえで、まずは、短期の育児休業取得の推進を行い、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を対象者全員が取得できるよう目指す。

また、男女ともに本人の希望にあった育児休暇が取得できるように職場環境整備も合わせて行う。

### 2 今後の取組

- ① 育児休業をはじめとした出産・育児に係る各種制度について、いつでも必要な情報が得られるように庁内のイントラネットを活用し、周知する。
- ② 男性職員の育児参加を促進するため、育児休暇、配偶者出産休暇及び育児参加のための特別休暇等子育てに関する休暇について、庁内のイントラネット等を活用し、制度を周知するとともに、取得しやすい職場環境づくりに努める。
- ③ 男女ともに本人の希望にあった育児休業期間が取得可能となるように、所属長は、課員が育児休業を取得することとなった場合には、業務分担の見直しや会計年度任用職員による代替職員の確保に努める。



### 【3】時間外勤務及び年次有給休暇の取得

#### 1 数値目標

令和7年度までに、職員1人当たりの平均年次休暇の取得日数を15日以上にする。

時間外勤務については、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、より一層の縮減に向けた取組を進める。

時間外勤務を前提とした事務の執行や業務の分担は、職員の健康に影響を及ぼすほか、育児や介護による時間的制約がある職員にとって、時間外勤務は負担がとて大きいものである。制約時間外勤務が多くなる要因等を分析し、業務分担、人員配置等の見直しを行うことで、時間外勤務の縮減を図る。

年次有給休暇については、令和元年度より勤怠管理システムが導入されたため、各所属長が課員の出退勤、時間外勤務、休暇の状況を管理しやすくなり、職員の勤怠管理の見える化により、年次有給休暇取得の推進も図れるようになった。

年次有給休暇の取得日数は前計画時に比べ、増加しているが、職種によりバラツキがあるため、所属長は勤怠管理システムを活用し、取得日数が少ない職員に対して、休暇の取得促進を図り、今後も継続的に職員の働きやすい環境づくりを推進していく。

#### 2 今後の取組

##### (1) 時間外勤務

- ① 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、職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知徹底を図る。
- ② 定時退庁日を設定し、庁内のイントラネットによる退庁促進を図ると共に、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。
- ③ 職員一人ひとりが、業務の効率的な遂行を心がける。新規業務が生じる中で、既存業務を見直し、事務の簡素化・合理化を推進する。
- ④ 人事担当課は、課局別の時間外勤務時間数のデータを1年に1回所属長に提出する。  
また、所属長は、時間外勤務の状況を把握し、業務の見直し（業務量、配分等）、適正な人員の配置、事務の合理化を図り、効率的な事務の執行による時間外勤務の削減に努める。
- ⑤ 時間外勤務の上限時間を年間360時間、月45時間とし、原則これを超えて勤務させないよう努める。

##### (2) 年次有給休暇

- ① 所属長は、勤怠管理システムを活用し、課員の年次有給休暇の残日数、取得状況を把握

し、特に取得日数の少ない職員について、計画的な取得を促す。

- ② 各所属内において休暇の取得しやすい環境整備を促すことで、職員の家庭生活の安定、充実ができるよう支援する。
- ③ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。
- ④ プラスワン休暇として、週休日や祝日、また、夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇取得を促進する。

## 会計年度任用職員の参考資料

平成28年度から令和元年度の臨時的任用職員及び嘱託職員、並びに令和2年4月の法改正により新たに設けられた会計年度任用職員（従前の臨時的任用職員及び嘱託職員等に当たる職）について、特定の項目につき分析を行った。

### ■会計年度任用職員に占める女性の割合

基準日：各年度4月1日

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
職員数	114	137	141	157	157
男性	31	40	38	40	44
女性	83	97	103	117	113
女性割合	72.8%	70.8%	73.0%	74.5%	72.0%

正職員の女性比率と比較すると、前期計画期間中を通して20%程度女性の割合が高くなっており、会計年度任用職員としての女性の活躍が目覚ましいと考える。

### ■男女別育児休業取得者数

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
合計	0	0	0	0	2
男性	0	0	0	0	1
女性	0	0	0	0	1

令和2年度に育児休業として、男性1名、女性1名がそれぞれ育児休業を取得した。

それまでは、非常勤職員での育児休業制度を利用する職員はいなかったが、令和2年度に初めての男性職員の育児休業取得者があったため、男性職員の育児参加等を推進するうえで目標に一步近づけたと考える。

### ■職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成28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	合計
職員数	114	122	129	129	102	123	131	136	134	134	131	131	1,516
時間数(合計)	31	128	72	200	57	54	110	80	152	39	31	40	994
時間数(平均)	0.27	1.05	0.56	1.55	0.56	0.44	0.84	0.59	1.13	0.29	0.24	0.31	0.66
時間数(平均) 男性	0.39	2.11	0.41	0.79	0.13	0.19	0.75	1.28	2.74	0.00	0.00	0.09	0.74
時間数(平均) 女性	0.23	0.62	0.61	1.82	0.69	0.53	1.09	0.36	0.57	0.39	0.32	0.38	0.64

平成29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	合計
職員数	137	144	144	143	116	144	148	147	148	148	145	148	1,712
時間数(合計)	14	78	92	93	66	78	145	93	124	43	73	50	949
時間数(平均)	0.10	0.54	0.64	0.65	0.57	0.54	0.98	0.63	0.84	0.29	0.50	0.34	0.55
時間数(平均) 男性	0.00	0.00	0.64	0.24	0.00	0.05	0.90	0.53	1.53	0.03	0.00	0.00	0.33
時間数(平均) 女性	0.14	0.76	0.64	0.81	0.80	0.74	1.01	0.68	0.58	0.39	0.70	0.46	0.64

平成30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	合計
職員数	140	151	154	155	129	155	151	156	155	148	145	148	1,787
時間数(合計)	35	44	121	62	56	96	75	89	42	85	67	63	835
時間数(平均)	0.25	0.29	0.79	0.40	0.43	0.62	0.50	0.57	0.27	0.57	0.46	0.43	0.47
時間数(平均) 男性	0.03	0.00	0.68	0.24	0.42	0.87	0.58	0.26	0.08	0.93	0.38	0.05	0.38
時間数(平均) 女性	0.33	0.39	0.82	0.45	0.44	0.53	0.47	0.67	0.33	0.44	0.50	0.56	0.49

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
職員数	157	160	158	163	133	159	156	157	158	157	155	159	1,872
時間数(合計)	60	95	108	92	58	107	166	134	76	101	123	53	1,173
時間数(平均)	0.38	0.59	0.68	0.56	0.44	0.67	1.06	0.85	0.48	0.64	0.79	0.33	0.63
時間数(平均) 男性	0.03	0.53	0.15	0.13	0.03	0.18	0.75	0.16	0.00	0.46	0.42	0.00	0.23
時間数(平均) 女性	0.50	0.62	0.86	0.71	0.59	0.84	1.17	1.08	0.63	0.70	0.91	0.44	0.75

令和2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	合計
職員数	157	162	164	167	168	182	168	183	170	170	177	164	2,032
時間数(合計)	69	69	92	83	107	104	138	154	71	77	77	95	1,136
時間数(平均)	0.44	0.43	0.56	0.50	0.64	0.57	0.82	0.84	0.42	0.45	0.44	0.58	0.56
時間数(平均) 男性	0.33	0.20	0.42	0.21	0.88	0.24	0.60	0.79	0.24	0.46	0.24	0.31	0.41
時間数(平均) 女性	0.46	0.48	0.59	0.57	0.55	0.65	0.88	0.85	0.46	0.45	0.48	0.65	0.59

非常勤職員の時間外勤務については、開所時間が長時間となる保育所の保育士が主となっている。

また、基本的には、一部職種を除いて時間外勤務は想定されていないため、全体を平均すると毎月1時間にも満たない時間数となる。

#### ■年次有給休暇の取得率

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
対象者数	72	96	108	135	148
取得率	91.0%	87.4%	82.2%	80.8%	61.0%

令和元年度までの非常勤職員の職は、年次有給休暇の付与日数が少なく、任用期間内の消化が必要であったため、ほぼ取得している状況であった。ただし、その中で嘱託職員については、翌年度への繰越が可能であること、また、専門職種が多く、任用形態が週5日勤務ではなく、月での指定日数勤務となっていたため、年次有給休暇を取得することがやや難しい状況であったことが考えられる。

取得率が若干抑えられているのは、そういった要因が一つにある。

法改正後の会計年度任用職員では、勤続年数に応じた日数が付与されるようになったため、一会計年度で正職員と同様の最大20日付与もあり、令和2年度では年次有給休暇の付与日数増による取得率の低下が見受けられた。

## 再任用職員及び任期付職員の参考資料

平成28年度から令和2年度の再任用職員及び任期付職員について、特定の項目につき分析を行った。

### ■再任用職員及び任期付職員に占める女性の割合

基準日：各年度4月1日

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
職員数	10	8	12	8	11
男性	6	5	10	6	8
女性	4	3	2	2	3
女性割合	40.0%	37.5%	16.7%	25.0%	27.3%

令和2年度の任期付職員については、男女とも各1名となっており、その他は再任用職員で構成されている。再任用職員は退職後の元正職員で、希望がある者がその職に当たるため、男女比率の調整は難しいと考える。

### ■男女別育児休業取得者数

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
合計	0	0	0	0	0
男性	0	0	0	0	0
女性	0	0	0	0	0

前期計画期間中に育児休業の対象者がいなかったため、0名となっている。

### ■職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成28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	合計
職員数	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	120
時間数(合計)	4	20	40	16	83	4	16	8	26	16	6	0	239
時間数(平均)	0.40	2.00	4.00	1.60	8.30	0.40	1.60	0.80	2.60	1.60	0.60	0.00	1.99
時間数(平均) 男性	0.67	2.67	6.67	2.17	8.50	0.67	1.83	1.33	4.33	2.67	1.00	0.00	2.71
時間数(平均) 女性	0.00	1.00	0.00	0.75	8.00	0.00	1.25	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.92

  

平成29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	合計
職員数	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	96
時間数(合計)	104	12	24	31	29	37	134	29	44	19	16	26	505
時間数(平均)	13.00	1.50	3.00	3.88	3.63	4.63	16.75	3.63	5.50	2.38	2.00	3.25	5.26
時間数(平均) 男性	5.80	1.20	3.40	5.00	4.00	5.60	25.20	3.60	6.60	0.00	0.60	2.00	5.25
時間数(平均) 女性	25.00	2.00	2.33	2.00	3.00	3.00	2.67	3.67	3.67	6.33	4.33	5.33	5.28

平成30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	合計
職員数	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	144
時間数(合計)	20	8	32	23	23	38	15	19	20	40	20	18	276
時間数(平均)	1.67	0.67	2.67	1.92	1.92	3.17	1.25	1.58	1.67	3.33	1.67	1.50	1.92
時間数(平均) 男性	1.20	0.00	3.00	1.60	1.50	3.80	1.00	1.30	1.30	2.90	0.80	0.50	1.58
時間数(平均) 女性	4.00	4.00	1.00	3.50	4.00	0.00	2.50	3.00	3.50	5.50	6.00	6.50	3.63

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
職員数	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	96
時間数(合計)	23	13	10	8	23	9	13	1	10	13	22	29	174
時間数(平均)	2.88	1.63	1.25	1.00	2.88	1.13	1.63	0.13	1.25	1.63	2.75	3.63	1.81
時間数(平均) 男性	0.00	1.00	0.50	1.33	0.33	0.83	2.00	0.17	0.17	0.00	0.17	3.50	0.83
時間数(平均) 女性	11.50	3.50	3.50	0.00	10.50	2.00	0.50	0.00	4.50	6.50	10.50	4.00	4.75

令和2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	合計
職員数	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	120
時間数(合計)	0	5	6	9	5	0	6	2	0	21	9	18	81
時間数(平均)	0.00	0.50	0.60	0.90	0.50	0.00	0.60	0.20	0.00	2.10	0.90	1.80	0.68
時間数(平均) 男性	0.00	0.00	0.86	0.00	0.00	0.00	0.86	0.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.17
時間数(平均) 女性	0.00	1.67	0.00	3.00	1.67	0.00	0.00	0.00	0.00	7.00	3.00	6.00	1.86

平成29年度の時間外勤務時間数が他の年度に比べ倍程度増えているが、これは同年10月に執行された佐川町議会議員選挙と衆議院議員選挙によるものである。選挙事務の所管課に配属された再任用職員がいたため、一時的に時間数が増加したことが要因であり、通常は1人当たり平均2時間弱の時間数となっている。

#### ■年次有給休暇の取得率

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
対象者数	8	8	12	8	9
取得率	88.4%	74.4%	77.1%	49.1%	61.2%

平成28年度は88.4%とかなり高い年次有給休暇の取得率であったが、令和元年度には50%を下回った。その翌年度には、12.1ポイント上昇し、61.2%となった。

再任用職員及び任期付職員についても、翌年度への繰越が可能であるため、取得率は非常勤職員の取得率より下回っている。