

**箱根町特定事業主行動計画  
(後期)**

**箱 根 町**

## はじめに

次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて取り組んでいくため、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が平成26年4月に改正されました。そこで、本町は平成27年5月に「第二次育児サポートプログラム（前期）」を定めました。

また、新たに平成27年8月に女性活躍推進法が成立し、箱根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「推進法」という。）第15条に基づき、箱根町の各事業主が特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。

これを受けて、本町においても先に策定した「次世代法」に基づく第二次育児サポートプログラム（前期）と「推進法」に基づく行動計画を一体のものとして、新たに平成28年度から平成31年度までを計画期間とした「箱根町特定事業主行動計画（前期）」を策定しました。この計画は、職員が安心して子育てができるように、そして女性職員の個性と能力が十分に発揮されるよう、豊かで活力のある社会の実現を図るため、職場を挙げて支援することを目的としたものです。

職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることととらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、所属や職場単位でお互いに助け合い、支え合っていきましょう。そして、仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）の実現に向けて、働き方の見直しと働きやすい職場環境の推進に取り組んでいきましょう。

令和2年4月1日

箱根町長  
箱根町議会議長  
箱根町選挙管理委員会  
箱根町代表監査委員  
箱根町消防長  
箱根町教育委員会

## I 行動計画の期間

この行動計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間で計画期間とします。

## II 行動計画の推進

### 1 行動計画の推進体制

この行動計画に記載した次世代育成支援対策及び女性職員が活躍できる職場の実現を効果的に推進するため、各任命権者の人事・服務所管課を中心として、実施に取り組んでいくこととします、

### 2 行動計画の実施方法

子育て中の職員については、深夜勤務や時間外勤務の制限、育児休業や部分休業、出産に伴う特別休暇など、子育てに関する各種制度が法律や条例等により定められています。

また、子育てに際しては、父親と母親が共に親としての責任を果たせるよう、仕事と家庭を両立できる環境づくりが大切であり、特に父親である男性職員が、より一層子育てへの参加をしていくことが重要となります。

そして、それぞれのそして、それぞれの女性職員の職場における活躍に関する状況を把握し、男性職員を含めた職場全体の働き方や意識の改善すべき事情について分析をし、その結果、より一層女性の活躍を推進するため、目標を設定します。

そこで、職員に対して次世代育成支援対策や女性活躍推進に関する研修・講習や、啓発資料の作成・配布・情報提供等を行い、職員の意識啓発を推進します。

男女共同参画の観点から、男女別の育児休業取得率及び平均取得期間等を把握し、特に父親である男性職員の育児参加を促進することとします。

なお、行動計画の対象となる職員については、一般職員だけでなく、管理職員やアルバイト職員も含まれます。

行動計画の実施にあたっては、子育て中の職員の意向をできる限り尊重するとともに、その支援が周囲の理解と協力によって成り立つものであることを踏まえ、職場全体の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて実施していくことを基本的な姿勢とします。

### 3 行動計画の推進に係る留意点

この行動計画は、組織全体で継続的に女性活躍とワークライフバランスを推進するために、各任命権者が共通して取り組む項目を定めたものであり、各任命権者はそれぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取組を設定するなど、行動計画の効果的な推進に努めることとします。

### Ⅲ 前期計画期間における把握項目の達成状況

#### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	H31年4月	H30年4月	H29年4月	H28年4月
一般行政職	30.0%	33.3%	40.0%	33.3%
保育士・ 幼稚園教諭	100.0%	100.0%	—	—
保健師	100.0%	—	—	100.0%
学芸員	—	—	—	0.0%
栄養士	—	100.0%	100.0%	—
消防士	0.0%	0.0%	0.0%	—

#### (2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

	H31年度	H30年度	H29年度	H28年度
一般行政職	27.5%	33.3%	35.2%	23.3%
保育士・ 幼稚園教諭	100.0%	100.0%	100.0%	—
保健師	—	100.0%	33.3%	—
学芸員	25.0%	—	—	—
栄養士	100.0%	—	100.0%	100.0%
消防士	6.1%	0.0%	8.0%	0.0%

#### (3) 職員に占める女性職員の割合

	H31年4月	H30年4月	H29年4月	H28年4月
一般行政職	29.2%	27.9%	27.1%	27.6%
保育士・ 幼稚園教諭	94.7%	94.6%	94.6%	94.6%
保健師	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
栄養士	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
消防士	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
単純労務職	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%

#### (4) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

(一般行政職)	H31年度	H30年度	H29年度	H28年度
管理職割合	26.7%	25.0%	22.2%	27.6%
部局長・ 次長相当職	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長相当職	12.5%	10.5%	11.1%	11.1%
課長補佐相当職	28.0%	28.0%	24.0%	25.0%
係長相当職	32.5%	33.3%	28.6%	26.8%

(5) 男女別の育児休業取得人数

	H31 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
男性職員	0 人	0 人	0 人	0 人
女性職員	7 人	9 人	8 人	11 人

(6) 男性職員の配偶者出産休暇等取得率

	H31 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
合計取得率	62.5%	70.0%	63.6%	0.0%

(7) 超過勤務の状況（1人当たり・1月当たりの平均超過勤務時間）

	H31 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
職員1人当たり (選挙、消防除く)	7.8 時間	7.3 時間	7.9 時間	7.9 時間

(8) 年次有給休暇の取得日数（1人当たり・1年当たりの平均取得日数）

	H31 年	H30 年	H29 年	H28 年
職員1人当たり	9.5 日	9.9 日	9.4 日	9.3 日

#### IV 前期計画期間における目標の達成状況

(1) 平成31年度までに育児休業、部分休業および育児短時間勤務の取得を希望する職員が、100%取得できるよう環境づくりに努めます。

希望する職員の育児休業等取得率

	H31 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 男性職員の育児休業等の取得人数 1人以上を目指します。

男性職員の育児休業取得人数

	H31 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
取得人数	0 人	0 人	0 人	0 人

(3) 職員1人当たりの年次休暇の取得日数 12日を目指します。

年次有給休暇の取得日数（1人当たり・1年当たりの平均取得日数）

	H31 年	H30 年	H29 年	H28 年
職員1人当たり	9.5 日	9.9 日	9.4 日	9.3 日

(4) 一般行政職の管理的地位にある職員に占める女性割合 30%を目指します。

管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合  
(一般行政職)

	H31 年度	H30 年度	H29 年度	H28 年度
管理職割合	26.7%	25.0%	22.2%	27.6%

## V 数値目標設定のための把握項目の公表

推進法第 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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和元年 12 月 27 日内閣府令第 51 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、各部局において、それぞれの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、公表していきます。

## VI 数値目標及び目標を達成するための取組み

前期計画期間における把握状況及び目標達成状況を踏まえ、次のとおり目標を設定します。

- (1) 育児休業、部分休業および育児短時間勤務の取得を希望する職員が、100%取得できる環境を引き続き、維持します。
- (2) 男性職員の育児休業等の取得人数 1 人以上を目指します。（毎年度）

- ・ 本庁においては、育児休業、部分休業および育児短時間勤務の取得を希望すれば、100%の職員が取得できる環境づくりができています。引き続き、この環境を維持していきます。
- ・ 男性職員の配偶者出産休暇取得率は一定水準にあるものの、平成 31 年度現在、育児休業を取得した男性職員はいません。

### 【取組内容】

- 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知を図ります。
- 男性職員の配偶者が妊娠した際は、所属長への報告により把握をし、育児休業等の取得促進に向けて、所属における業務分担の見直し、人事主管課による各種制度の活用促進等の助言を行うなど、育児休業を取得しやすい環境づくりを行います。

- 各所属内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、臨時的任用制度等を活用し、適切な代替職員の確保を図ります。

(3) 職員 1 人当たりの年次休暇の取得日数 12 日以上を目指します。

- ・ 子育て中の職員だけでなく全職員がワークライフバランスを推進することが重要であるため、特別休暇、年次休暇等の取得促進を図ります。

#### 【取組内容】

- 業務の見直しを積極的に行い、公立かを図ることを職場全体で意識し、ワークライフバランスの推進を図ります。
- 勤怠管理システムにより、職員本人や管理職員が、職員の勤務状況等を容易に把握できるようにし、計画的な休暇取得等に積極的に活用します。
- 土・日曜日、祝日や夏季休暇等とあわせて、連続した年次休暇の取得促進を図ります。また、子どもの学校行事や家族の記念日（誕生日、結婚記念日等）等、家族との触れ合いのための年次休暇の取得促進を図ります。
- 子どもの看護を行う等のための特別休暇を周知するとともに、取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

(4) 一般行政職の管理的地位にある職員に占める女性割合 30%を目指します。

- ・ 女性の職場における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、本町でも女性職員の個性と能力が十分に発揮され活躍できるように、職場を挙げて支援していきます。

#### 【取組内容】

- 女性の政策や方針の立案・決定過程への参画を促進するため、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）や人材の育成等さまざまな対策により、管理職への積極的な登用の拡大を図ります。
- 女性職員自身のキャリア形成に資するような研修を実施します。

## VII その他の取組み

### 1 妊娠中及び出産後における支援

- 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や、出産費用の給付等の経済的支援措置について、パンフレット等により

周知を図ります。

- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。また、妊娠中の職員に対して時間外勤務を命じる場合は、当該職員の健康状況等を配慮して行います。

## 2 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員だけでなく全職員が積極的に取り組む必要がありますので、意識啓発や環境づくりを図ります。

- 小学校就学期に達するまでの子を養育する職員が深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、グループウェア等により周知を図ります。
- 毎月10日及び20日のノー残業デー（時間外勤務を行わない日）には、庁内放送等により周知するほか、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- 既存の業務の見直しや事務の簡素合理化に向けて、更なる取り組みの推進を図ります。
- 各部・課等ごとの職員の勤務状況の的確な把握や、管理職員を含む職員への通知等による意識啓発などを通じて、勤務時間管理の徹底を図ります。

## 3 人事評価への反映

ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような、効率的な業務運営や良好な職場環境づくりの実績については、人事評価において適切に評価を行います。