

# 特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月

海 田 町

## 特定事業主行動計画

令和3年4月  
海田町長  
海田町議会議長  
海田町教育委員会  
海田町選挙管理委員会  
海田町代表監査委員

海田町における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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「法」という。）第19条に基づき、海田町長、海田町議会議長、海田町教育委員会、海田町選挙管理委員会、海田町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

なお、県費負担教職員はこの計画の対象者だが、服務については広島県及び広島県教育委員会の制度に準拠するため、この計画の趣旨に即した運用となるよう、必要に応じて海田町教育委員会と連携することとする。

### 1 計画期間

本計画の計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

### 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価等については、総務部総務課が行う。

### 3 前期計画の目標達成状況

前期計画（平成28年4月1日から令和3年3月31日まで）の目標達成状況は次のとおりである。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

**【前期目標】**

令和3年度までに、管理職に占める女性職員の割合を平成26年度の実績（27.3%）より2.7%以上引上げ、30%以上にし、課長補佐，係長相当職については平成26年度の実績（50.0%）を維持する。

**【結果】**

- 管理職に占める女性職員の割合は、令和2年度に26.8%となり、平成26年度の実績（27.3%）より2.7ポイント低下し、目標の30%以上を達成できなかった。
- 課長補佐，係長相当職に占める女性職員の割合は、令和2年度に58.0%となり、平成26年度の実績（50.0%）より8ポイント上昇し、目標の50.0%を達成した。

| 区分         | 平成26年度 |    | 目標<br>(%) | 令和2年度        |    |              |
|------------|--------|----|-----------|--------------|----|--------------|
|            | 人数(人)  | 割合 |           | 人数(人)        | 割合 |              |
| 管理職        | 男      | 32 | 72.7%     | —            | 30 | 73.2%        |
|            | 女      | 12 | 27.3%     | <b>30.0%</b> | 11 | <b>26.8%</b> |
| 課長補佐<br>係長 | 男      | 22 | 50.0%     | —            | 21 | 42.0%        |
|            | 女      | 22 | 50.0%     | <b>50.0%</b> | 29 | <b>58.0%</b> |

(2) 仕事と家庭の両立

**【前期目標①】**

令和3年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を平成26年度実績（0.0%）を13%以上にする。

女性職員については、引き続き、取得率100%を維持する。

**【結果】**

- 育児休業を取得する男性職員の割合は、令和2年度に80%となり、平成26年度の実績（0.0%）から皆増となり、目標の13%以上を達成した。
- 育児休業を取得する女性職員の割合は、令和2年度に100%となり、平成26年度の実績から引き続き100%を維持し、目標を達成した。

| 区分 | 平成26年度 |        |        | 目標    | 令和2年度  |        |        |
|----|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
|    | 対象者(人) | 取得者(人) | 取得率    |       | 対象者(人) | 取得者(人) | 取得率    |
| 男  | 12     | 0      | 0.0%   | 13%以上 | 5      | 4      | 80.0%  |
| 女  | 11     | 11     | 100.0% | 100%  | 4      | 4      | 100.0% |

**【前期目標②】**

令和3年度までに、配偶者出産休暇の取得率（平成26年度実績100%）を維持し、日数の取得率を100%にする。（平成26年度実績91.6%）

**【結果】**

- 配偶者出産休暇の取得率は、令和2年度は60%となり、平成26年度の実績から40%低下し、目標を達成できなかった。
- 配偶者出産休暇の日数の取得率は、令和2年度に60%となり、目標を達成した。

| 平成26年度     |            |        |               | 目標   |              | 令和2年度      |            |       |               |
|------------|------------|--------|---------------|------|--------------|------------|------------|-------|---------------|
| 対象者<br>(人) | 取得者<br>(人) | 取得率    | 平均取得日数<br>(日) | 取得率  | 平均取得日数       | 対象者<br>(人) | 取得者<br>(人) | 取得率   | 平均取得日数<br>(日) |
| 12         | 12         | 100.0% | 1.8           | 100% | 100%<br>(2日) | 5          | 3          | 60.0% | 1.2           |

(3) 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務

**【前期目標①】**

令和3年度までに、月20時間以上超過勤務を行う職員の割合を平成26年度実績（36.8%）より11.8%引き下げ、25%以下にする。

**【結果】**

- 月20時間以上超過勤務を行った職員の割合は、平成26年度の実績（36.8%）から7.8ポイント低下し、令和2年度には29%となったが、25%以下とする目標は達成できなかった。

(単位:人)

| 平成26年度              |               |     |               | 目標    | 令和2年度               |               |     |               |
|---------------------|---------------|-----|---------------|-------|---------------------|---------------|-----|---------------|
| 時間外実施<br>職員数<br>(A) | 月20時間以上行った職員数 |     |               |       | 時間外実施<br>職員数<br>(A) | 月20時間以上行った職員数 |     |               |
|                     | 年計<br>(B)     | 月平均 | 割合<br>(B)/(A) |       |                     | 年計<br>(B)     | 月平均 | 割合<br>(B)/(A) |
| 1,403               | 516           | 43  | 36.8%         | 25%以下 | 1,223               | 355           | 30  | 29.0%         |

**【前期目標②】**

令和3年度までに、職員の平均超過勤務時間を平成26年度実績（18.6時間）から3.6時間縮減し、月15時間以下にする。

**【結果】**

- 職員の平均超過勤務時間は、平成26年度の実績（18.6時間）から0.2時間増加し、令和2年度に18.8時間となり、月15時間以下とする目標は達成できなかった。

なお、特殊要因を除く通常業務に係る時間外勤務実績で比較すると、平成26年度の実績（17.1時間）から1.3時間減少し、令和2年度に15.8時間となっている。

これは、令和2年度は平成26年度に比べ水防出動に係る時間外勤務1,495時間の増、定額給付金及び新型コロナウイルス感染症対応に係る時間外勤務1,116時間の増などによるものである。

| 区分     |             | 平成26年度 | 目標     | 令和2年度  |
|--------|-------------|--------|--------|--------|
| 特殊要因含む | 時間外実績（H）    | 26,034 | —      | 25,353 |
|        | 平均超過勤務時間（H） | 18.6   | 15時間以下 | 18.8   |
| 通常業務   | 時間外実績（H）    | 23,919 | —      | 21,305 |
|        | 平均超過勤務時間（H） | 17.1   | —      | 15.8   |

- (4) 職員一人当たりの各月ごとの年次有給休暇

**【前期目標】**

令和3年度までに、職員の年次有給休暇を取得した日数を平成26年実績（8.7日）から6.3日増加させ、平均15日以上にする。

**【結果】**

- 職員の年次有給休暇を取得した日数（平均取得日数）は、令和2年度には11日となり、平成26年度の実績（8.7日）から2.3日増加したが、15日以上とする目標は達成できなかった。

| 区分        | 平成26年度 | 目標    | 令和2年度 |
|-----------|--------|-------|-------|
| 平均付与日数（日） | 38.3   | —     | 36.5  |
| 平均取得日数（日） | 8.7    | 15日以上 | 11.0  |
| 平均取得率     | 22.6%  | —     | 30.1% |

#### 4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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，町議会事務局，町教育委員会，町選挙管理委員会，町監査委員事務局において，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，改善すべき事情について分析を行った。

あわせて，前期計画における目標の達成状況について分析した結果，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。

##### (1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

令和8年度までに，管理職に占める女性職員の割合を令和2年度の実績（26.8%）より3.2%以上引上げ，30%以上にし，課長補佐，係長相当職については50.0%以上を維持することを目標とする。

##### 管理職

現在 令和2年度 男性30人(73.2%) 女性11人(26.8%)

目標 令和8年度までに 30%以上

##### 課長補佐・係長相当職

現在 令和2年度 男性21人(42.0%) 女性29人(58.0%)

目標 令和8年度までに 50%を維持

(2) 仕事と家庭の両立

- ア 令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を100%とする。  
女性職員については、引き続き、取得率100%を維持する。

**育児休業**

(男性)

現在 令和2年度 5人中4人(80.0%)

目標 令和8年度までに 100%以上

(女性)

現在 令和2年度 4人中4人(100.0%)

目標 令和8年度までに 100%を維持

- イ 令和8年度までに、配偶者出産休暇の取得率及び日数の取得率をいずれも100%とする。

**出産休暇**

現在 令和2年度 取得者 5人中3人(60.0%)

取得日数 60%(平均1.2日)

目標 令和8年度までに 取得者 100%

取得日数 100%

(3) 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務

- ア 令和8年度までに、月20時間以上超過勤務を行う職員の割合を令和2年度実績(29.0%)より4ポイント引き下げ、25%以下にする。

**時間外勤務(20時間以上)**

現在 令和2年度 月平均 30人(対象職員の29.0%)

目標 令和8年度までに 25%以下

イ 令和8年度までに、職員の平均超過勤務時間を令和2年度実績（18.8時間）から3.8時間縮減し、月15時間以下にする。

#### 時間外勤務

現在 令和2年度 月平均 18.8時間

目標 令和8年度までに 15時間以下

(4) 職員一人当たりの各月ごとの年次有給休暇

令和8年度までに、職員の年次有給休暇を取得した日数を令和2年度実績（11日）から4日増加させ、平均15日以上にする。

#### 年次有給休暇

現在 令和2年度 平均取得日数 11日

目標 令和8年度までに 平均取得日数 15日以上

### 5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用

ア 引き続き、女性職員を企画部門、法務部門、事業部門等、多様な部門に積極的に配置する。

イ 引き続き、女性職員を対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー、広島県自治総合研修センター等）への派遣を積極的に行う。

(2) 仕事と家庭の両立

ア 引き続き、育児休暇制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇の取得促進について、令和3年度から、取得可能な職員に対し個別に周知をするなど、確実な周知を図る。



イ 令和3年度から、育児参加のための休暇制度の創設及び子の看護休暇の要件拡大について検討する。

(3) 時間外勤務の縮減，人事評価への反映

ア 毎週水曜日の定時退庁を徹底するよう，会議等において定期的に啓蒙を行う。

イ 令和3年度から，各所属において，職員の業務分担の定期的な見直しを行い，業務量の平準化を図ることを会議等において徹底する。

ウ 引き続き，ワークライフバランス推進に資するような効果的な業務運営や良好な職場づくり，時間当たりの生産性を重視した人事評価を実施する。

エ 令和3年度に，各所属における業務量等に関する調査を行い，必要に応じ，実情にあわせた定員管理の見直しを行う。

(4) 年次有給休暇の取得の促進

引き続き，年次有給休暇の取得目標を定め，計画的な有給休暇の取得の徹底を図るため，会議等において定期的に啓蒙を行う。