

安平町次世代育成支援対策・
女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画

安 平 町

安 平 町 議 会

安平町農業委員会

安平町教育委員会

令和 2 年 4 月

I 総 論

1 計画策定の背景と目的

我が国における急速な少子化の進行を踏まえ、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が制定され、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に資する基本理念が定められました。

安平町では、この基本理念の趣旨に基づき、「特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援対策を推進してきました。

平成 26 年 4 月、次世代育成支援対策推進法の期限が令和 7 年 3 月 31 日まで延長され、「行動計画指針」についても改定されたことから、本指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、「安平町次世代育成支援対策特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

また、平成 27 年 9 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が施行され、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けた目標を達成できるよう役割を定め、計画することが義務付けられました。次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は関わりが深く重要となっていることから、引き続き、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一体的に策定し、職員が働きやすい職場環境の整備を目指していくものとします。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、平成 27 年度から令和 6 年度までの 10 年間、女性活躍推進法は平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間の時限立法と終期が異なっていることから、特定事業主行動計画については、女性活躍推進法の終期に合わせて令和 2 年度から令和 7 年度までの 6 年間の計画期間とします。

今後も、この 2 つの行動計画を一体的に策定することとし、必要に応じて見直しを図っていくものとします。

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策と女性職員の活躍を効果的に推進するため、職員に対する情報提供によって行動計画の内容を周知するとともに、職員のニーズ等の実施状況の把握に努め、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の請求に応じ、労働基準法を厳守して時間外勤務を命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

- ① 父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びと、夫婦が共に子育ての意義を実感できるよう、出生時に年次有給休暇の取得を促進する。

- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進についての周知徹底を図る。

男性職員の特別休暇（配偶者出産休暇）取得率

（単位：人、％）

	30 年度	29 年度	28 年度	27 年度	26 年度
特別休暇対象者数	3	7	5	4	4
取得者数	2	4	3	1	2
取得者の割合	66.7%	57.1%	60.0%	25.0%	50.0%

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業に関する資料を各所属に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

ア 庁内会議等において、育児休業等の制度の趣旨を周知するとともに、職員に対しても育児休業及び部分休業に関する資料の作成、配布を行い、制度の周知徹底を図り、職場の意識改革に努める。

女性職員の育児休業者の割合と部分休業者数

（単位：人、％）

	30 年度	29 年度	28 年度	27 年度	26 年度
育児休業対象者数	2	3	3	2	4
育児休業取得者数	2	3	3	2	4
育児短時間勤務取得者数	1	1	－	－	－
育児休業者の割合	100	100	100	100	100
部分休業者数	2	1	1	1	1

イ 職員から育児休業の申出があった場合は、状況に応じて当該部署において業務分担の見直しを行うとともに、日頃から日常業務配分の適正管理に努める。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、グループウェア等を活用した休業期間中の広報紙や通達等の送付などにより、庁内外の情報を提供する。

イ 職員の復職時において、当該職員が担当する休業中の業務の動きや今後の対応などに関する説明を行うとともに、必要に応じて職場研修等を実施する。

④ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業取得の申出があった場合において、所属内の人員配置及び業務分担の見直しによっても、その業務を遂行することが困難な場合は、任期付採用や臨時的任用制度等の活用による適切な人員の確保に努める。

※以上の取組を通じて、男性職員の配偶者出産休暇の完全取得、年次有給休暇の取得率の向上、女性職員の育児休業等の取得率を維持させる。

(4) 時間外勤務の縮減

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時間外勤務の制限の制度の周知

ア 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時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

② 一斉定時退庁日等の実施

ア 引き続き定時退庁日の徹底を図るため、庁内放送による注意喚起を行うとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

イ 管理職の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

③ 事務の簡素合理化の推進

ア 職場における定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行を図る。

イ 新たに事業を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討し、併せて既存の事業との関連性を整理する。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 各課の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、当該課内において対応できる場合においては、所属課長等に改善を要請する。所属課長等はこれを受けて職員の業務内容、健康管理面等を総合的に勘案し、当該職員からヒアリングを行ったうえで業務分担の見直し並びに時間外勤務の縮減に関する意識の徹底を図る。

イ 時間外勤務の取組の重要性について、「ノー残業デイ」等の実践を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。

職員一人当たりの年間時間外勤務時間（平均）

（単位：時間）

年度	30 年度	29 年度	28 年度	27 年度	26 年度
年間時間外勤務時間	102.1	95.4	108.6	86.8	109.9

※以上のような取組を通じて、各職員の時間外勤務時間数について労働基準法に定める上限時間の月 45 時間、年間 360 時間の厳守に努める。
合わせて、長時間労働者への医師による面接指導制度に基づき、実施する体制を構築する。

（５）休暇取得の促進

① 年次有給休暇の取得促進

- ア 取得率の低い職員がいる部署の所属課長等は、勤務状況の実態及び休暇取得の阻害要因を明らかにして、その改善に努める。
- イ 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう職場における相互支援ができる体制を整備する。
- ウ 各課において、休暇計画表等を作成するなど、計画的な年次休暇の取得促進に努める。

職員一人当たりの年次有給休暇取得日数（平均）

（単位：日、％）

暦年	30 年	29 年	28 年	27 年	26 年
年次有給休暇取得日数	11.5	11.3	11.3	11.5	11.7
年次有給休暇消化率	33.3	30.9	31.2	31.7	30.7

② 連続休暇の取得促進

- ア 月・金曜日と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- イ ゴールデンウィークや夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ウ 子どもの行事等に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

※以上のような取組を通じて、職員の休暇の取得日数が 5 日以上となるよう努める。

（６）職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女がお互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るため、関係する資料の作成や配布などの情報提供を積極的に行い、職員に対する意識啓発に努める。
- ② 各年齢層に対して、男女共同参画やセクシャルハラスメント防止等についての研修を通じた意識啓発を行う。

Ⅲ その他の次世代育成支援対策に関する事項

1 子育てバリアフリー

- (1) 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な対応、同伴者への気配り等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動に係る取組状況を調査するとともに、職員の積極的な連携と参加を支援する。
- (2) 子どもが参加する地域の活動に公共敷地・施設を提供し、必要に応じて職員を派遣する。
- (3) 職員は、地域の一員として子どもの健全育成のための活動や交通安全活動、防犯、少年非行防止活動等の地域貢献活動に積極的に協力する。

IV 女性の活躍推進に向けた取組

1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15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、農業委員会事務局、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いました。

（1）採用した職員に占める女性の割合

過去5年間における本町の女性採用比率は約26%となっていますが、今後も年齢層のバランスも考慮しながら、成績主義の原則と人物重視による女性職員の採用に努めます。

（単位：人）

年 度	令和元年度	30 年度	29 年度	28 年度	27 年度	合 計
男 性	8	7	7	5	7	34
女 性	1	2	3	4	2	12
合 計	9	9	10	9	9	46

（2）平均した継続勤務年数の男女の差異（平均勤続年数）

（単位：年）

各年度退職者	30 年度	29 年度	28 年度	27 年度	26 年度
男 性	25.1	16.2	29.7	20.5	19.8
女 性	15.7	9.0	38.3	－	25.5
男女差（男－女）	9.4	7.2	△8.6	－	△5.7

（3）職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

（単位：時間）

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
	10.9	3.7	8.6	6.7	9.2	6.4	2.5	7.0	8.1	9.8	8.5	12.9

※災害対応等は除く通常業務

（参考）災害対応等を含めた時間外勤務時間

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
	14.6	8.6	6.7	9.2	6.4	120.4	51.7	38.0	28.0	21.6	23.9	20.6

※4月選挙事務、9月～3月北海道胆振東部地震に伴う災害対応

（4）超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

（単位：人）

30	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
年度	0	1	1	1	0	0	0	2	2	3	3	8

(5) 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間 (単位:人)

30	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
年度	0	0	0	0	0	120.4	60.9	46.2	29.6	24.7	23.5	16.1

※災害対応に伴う勤務

(6) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (単位:人、%)

	令和元年度	30年度	29年度	28年度	27年度
女性管理職数	3	1	1	3	2
全管理職数	42	45	39	41	37
女性の割合	7.1	2.2	2.6	7.3	5.4

(7) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (H31.4) (単位:人、%)

役職名	課長級	課長補佐級	主幹級	主査級	主事級
女性職員人数	0	3	10	6	5
全職員数	17	25	49	19	24
女性の割合	0	12.0	20.4	31.6	20.8
前年比	0 (0)	7.8 (4.2)	△8.1 (28.3)	13.4 (18.2)	△15.6 (36.4)

(8) 男女別の育児休業取得率 (全部局)

平成30年度取得率 男性職員 0.0%、女性職員 100.0%

(9) 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 (全部局)

平成30年度 配偶者出産休暇取得率 66.7%

〃 育児参加のための休暇取得率 0.0%

(10) セクシャルハラスメント等対策の整備状況

「安平町公益通報の処理に関する規程」を制定し、相談窓口を設けており、適宜研修等の実施により啓発を図る。

2 女性職員の活躍に向けた目標と取組

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します。
 なお、この目標は、町長部局、議会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局の全部局における共通した目標として位置付け、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。

(1) 女性職員の採用

女性職員の採用については、過去5年間の全採用者のうち約26%の割合となっているが、女性の採用試験の受験者数は年度によって大きな差異があるため、今後も引き続き女性職員を採用することができるよう、女性の受験者の確保に努める。

- ①令和7年度までに、女性の一般事務職採用試験の受験者数を、令和元年度の実績である37.5%（3人）より2.5%引き上げ、40%以上にする。

※採用募集等に女性職員の声を掲載し、女性の活躍する職場をPRするとともに、女子短期大学も含め、近隣の女子大学に職員採用試験の案内を送付するなど、採用募集女性受験者数の拡大に向けた積極的広報に努める。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

管理的地位への女性職員の登用については、従来から実施してきているところであるが、今後も女性職員を登用することができるよう人材育成に努める。

- ①令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和元年度の実績（7.1%）より2.4%以上引き上げ、9.5%以上にする。

※主幹職にある女性職員に対し、管理的地位になった場合の職場マネジメントなどの指導能力向上に向けた研修や管理者研修への派遣に努める。