

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく

第二次北広島町特定事業主行動計画

(後期計画)

(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月

北 広 島 町

目 次

I 総論

- 1 これまでの取組
- 2 後期計画策定の趣旨
- 3 計画期間
- 4 行動計画の基本的な考え方
- 5 計画の推進体制

II 現状と課題

- 1 年代別職員数及び男女比
- 2 女性職員の登用状況
- 3 新規採用職員男女別割合
- 4 育児休業取得女性職員数
- 5 職員一人当たりの超過勤務時間
- 6 年次有給休暇平均取得日数と取得率

III 具体的な内容

- 1 職員の勤務環境
 - (1) 妊娠中及び子育て中における勤務環境の整備
 - (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
 - (3) 安心して出産・育児ができる環境の整備等
 - (4) 保育施設等に関する情報提供
 - (5) 超過勤務の縮減・免除の制度化
 - (6) 休暇の取得の促進
 - (7) 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取り組み
 - (8) 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取り組み
- 2 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
 - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - (3) 子どもとふれあう機会の充実
 - (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
- 3 行動計画の目標

I 総論

1 これまでの取組

国は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代を担う子どもたちの健全な育成を集中的・計画的に支援するために、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」を制定し、事業主としての国や地方公共団体には、「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

本町は平成 17 年 5 月に「第一次北広島町特定事業主行動計画」を策定するとともに、子育て支援制度の周知や産前産後休暇・育児休業取得者への休暇前及び職場復帰前のヒアリング実施など、職員が子育てしやすい職場づくりを進めてきました。

平成 26 年 4 月に「次世代育成支援対策推進法」の有効期限が平成 36 年度末までの 10 年間延長されたことを受け、本町では平成 28 年度から令和 2 年度までを計画期間とする「第二次北広島町特定事業主行動計画（前期計画）」を策定するとともに、職員が互いに助け合い、仕事と子育てや介護が両立できるようワークライフバランスの推進等、更なる取組を図っています。

平成 27 年 8 月には、女性が個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍するための働きやすい職場環境を目指すことを目的として、国は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を制定しています。

2 後期計画策定の趣旨

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ、意識向上の程度等を踏まえて策定するとともに、計画期間内において目標が達成できるよう、一定の期間を区切って実施し、定期的に検証することが望ましいとされているため、後期計画はこれまでどおり 5 年を一区切りとして計画を改訂します。

前期計画における取組により、全体的に行動計画の目標数値は向上しており、年次有給休暇の取得日数や管理職の女性割合等の取組項目では改善傾向が見られますが、未だ目標値に達していない項目もあり、特に、男性の育児休業及び育児のための特別休暇の取得率では、目標値との乖離が大きい状況にあります。

男性の家事・育児への参加は、男性職員自身の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現となることはもとより、職業生活における女性の活躍推進にもつながることから、重点的に取り組んでいくことが必要です。

このため後期計画では、前期計画の取組項目を継承しつつ目標値の到達を目指し、より一層の取組の推進を図ります。

3 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

4 行動計画の基本的な考え方

① 職員の仕事と家庭生活（子育てや介護）の両立を推進

子ども出生時における父親の休暇等の取得促進、産前産後休暇・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援、また休業時の代替職員の確保、性別による職場の役割分担の解消

② ワークライフバランスの推進

時間外勤務の削減、休暇の取得促進

③ 町全体として積極的な取り組み

次世代育成支援対策、また女性職員の活躍を推進するためには、業務内容や体制の見直し等も必要となります。なお、職場によって業務内容や職場環境が異なることから、町全体での理解のもと、それぞれの実情に応じた取り組みを進めます。

5 計画の推進体制

① 計画の対象者

本計画は、各特定事業主が対象職員に対して責任をもって実施します。

特定事業主	対象職員
町長	町長が任命する職員
町議会議長	町議会議長が任命する職員
町選挙管理委員会	町選挙管理委員会が任命する職員
町代表監査委員	町代表監査委員が任命する職員
町消防長	町消防長が任命する職員
町農業委員会	町農業委員会が任命する職員
町教育委員会	町教育委員会が任命する職員

② 計画の管理

本計画に定めた取組を効果的に推進するため、定期的に計画の進捗状況の点検と管理を行います。

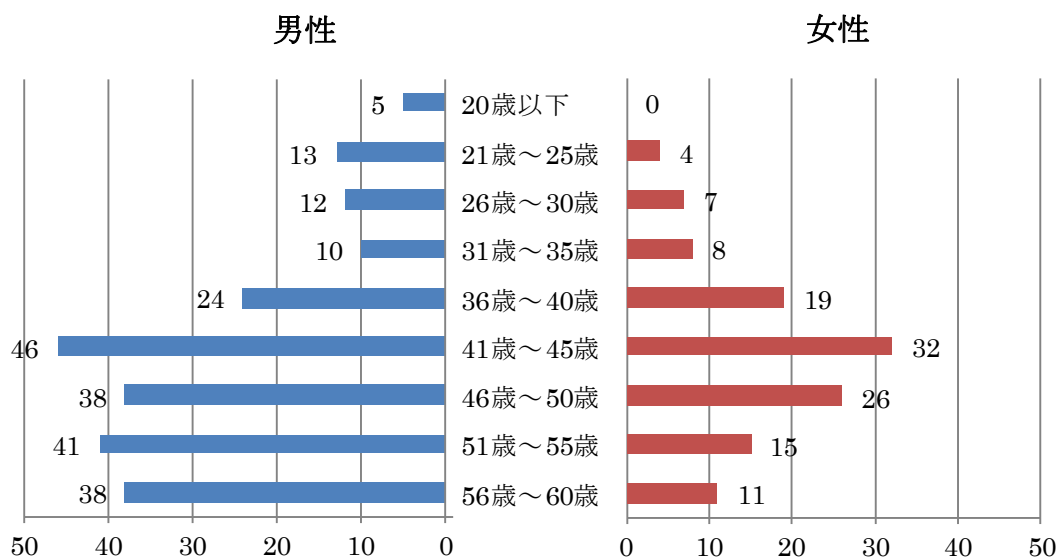
なお、令和2年度に制度化された会計年度任用職員についても取組の対象としますが、当該職員に対する支援の制度がない場合や対象となる職員が明らかに少なく、対象に含めることで数値が大きく変動する場合は、目標の対象外とします。

Ⅱ 現状と課題

1 年代別職員数及び男女比

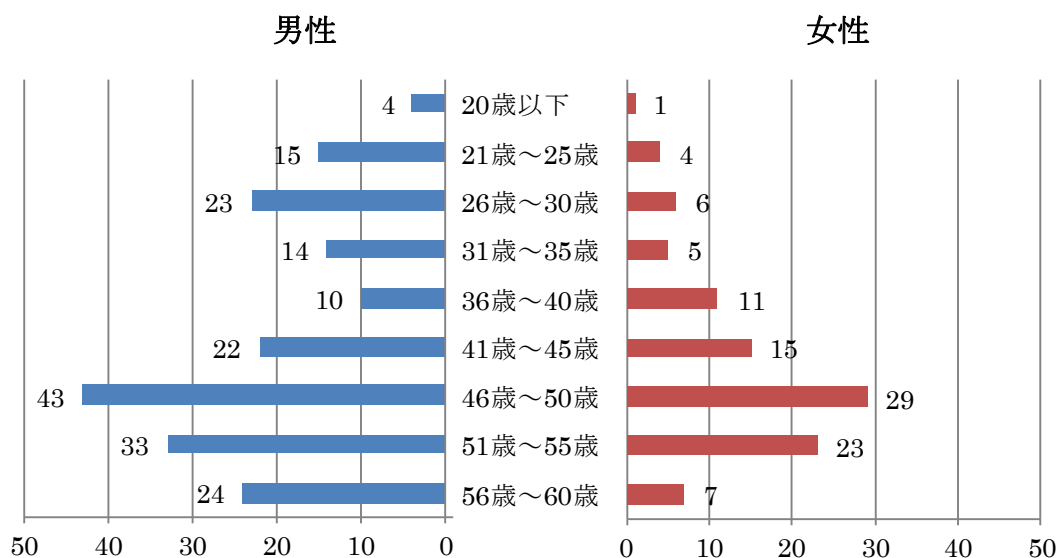
① 前期（平成27年4月1日時点）

【単位：人】



② 後期（令和2年4月1日時点）

【単位：人】



- ・職員数のうち再任用職員、臨時職員および会計年度任用職員は除いています。
- ・職員数は平成27年の349名から60名減少し、令和2年4月時点で289名です。
- ・41歳以上の比率は平成27年で71%、令和2年で68%とやや改善しています。
- ・男女比は6.5：3.5で推移しておりこの5年の男女比率は横ばいとなっています。

2 女性職員の登用状況

【単位：人】

	平成 27 年 4 月 1 日			令和 2 年 4 月 1 日		
	職員数	女性数	女性割合	職員数	女性数	女性割合
課長	28	2	7.1%	26	4	15.4%
主幹	3	0	0.0%	0	0	0.0%
課長補佐	19	6	31.6%	15	6	40.0%
係長	38	10	26.3%	40	19	47.5%
一般	163	77	47.2%	153	72	47.1%
合計	251	95	37.8%	234	101	43.2%

・消防および病院を除く一般職員では、各役職で女性割合の向上がみられます。

3 新規採用職員男女別割合

【単位：人】

① 前期（平成 27 年 4 月 1 日時点）

	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	平均
男性	3	2	5	2	5	3.4
女性	5	2	4	3	0	2.8
合計	8	4	9	5	5	6.2

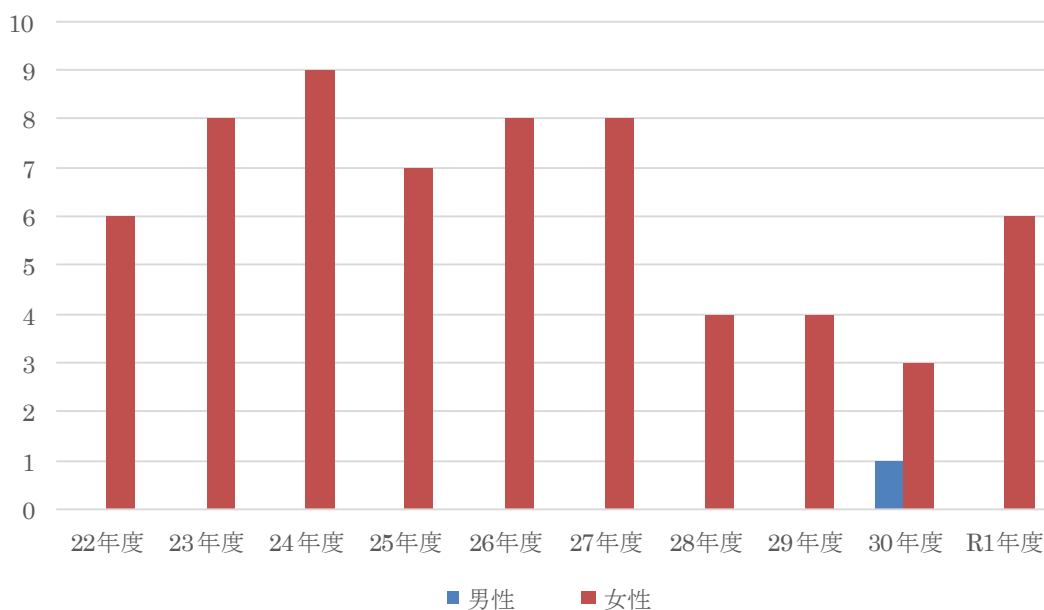
② 後期（令和 2 年 4 月 1 日時点）

	H28 年度	H29 年度	H30 年度	H31 年度	R2 年度	平均
男性	5	5	0	1	3	2.8
女性	3	4	4	2	0	2.6
合計	8	9	4	3	3	5.4

・新規採用職員のうち、消防、病院、再任用職員、任期付職員、派遣職員、臨時職員および会計年度任用職員を除いています。
 ・新規採用職員の女性の占める割合は、45.1%から 48.1%と横ばいで推移しています。
 ・平成 30 年度以降、新規採用の一般行政職員数の減少がみられます。

4 育児休業取得職員数（年度別）

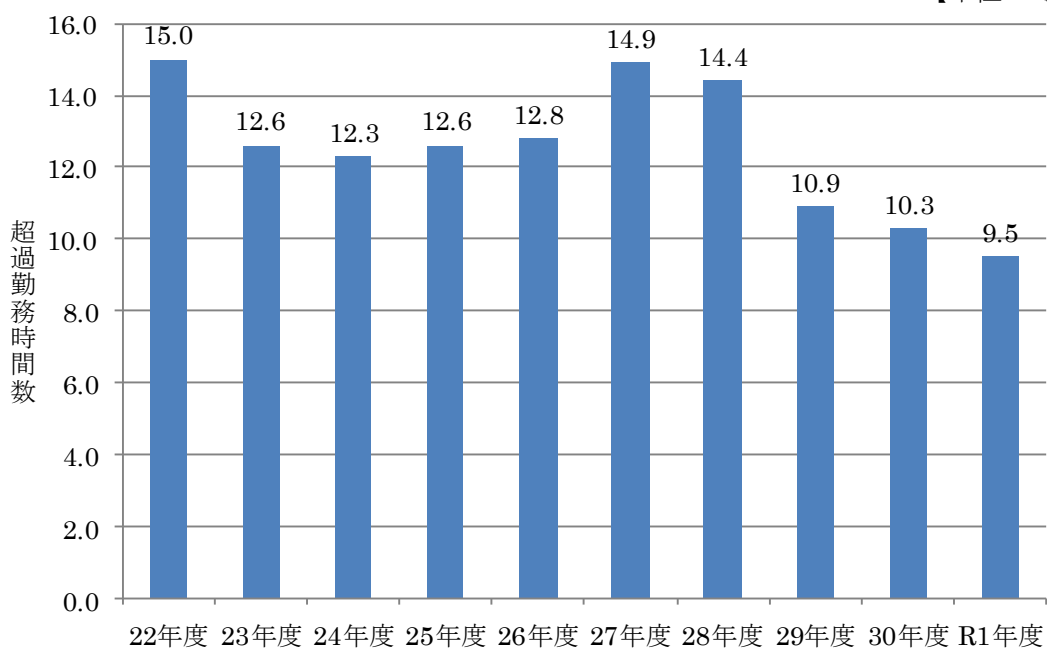
【単位：人】



- ・女性職員の育児休業取得者（平成22年度～令和元年度）は平均6.3人です。
- ・女性職員の育児休業取得率は100%となっています。
- ・男性職員の育児休業取得者は1名です。
- ・育児休業による昇給への影響はありません。

5 職員一人当たりの超過勤務時間（1ヶ月あたり）

【単位：時間】

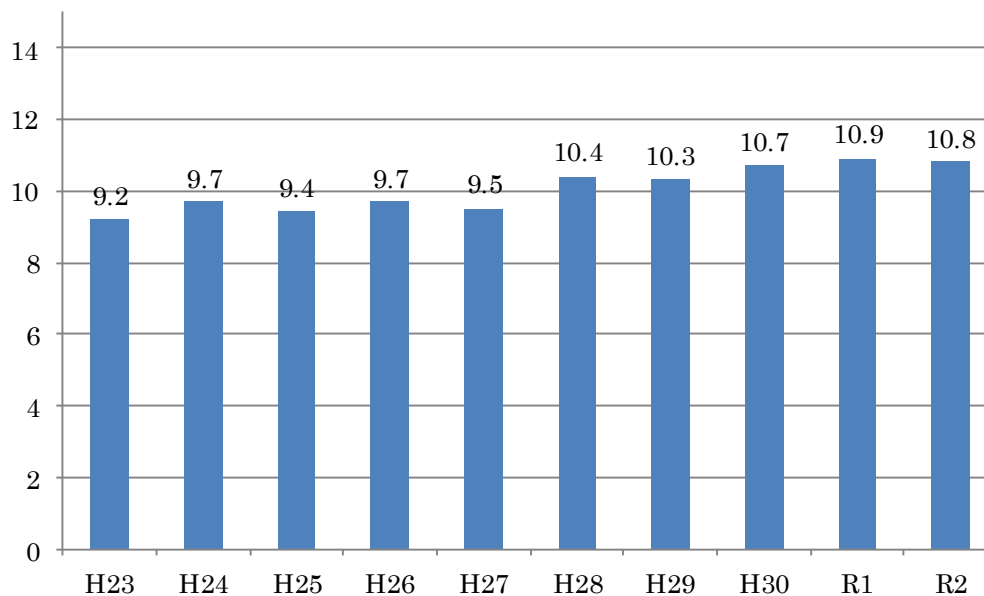


- ・病院、消防を除く一般職員のうち育休職員、派遣等の職員は対象外。
- ・選挙や災害等、年度で業務量が変動する事業における超過勤務は対象外とした。

6 年次有給休暇平均取得日数と取得率

【単位：日】

年間平均取得日数



- ・年次有給休暇を庶務管理システムで管理する一般職員（消防、病院、保育所、図書館等で従事する職員以外の職員）のうち、育児休暇や長期病気休暇等を取得している者を除いて、年次有給休暇の年間平均取得日数を算出した。
- ・大きな変動はないが微増で推移している。

Ⅲ 具体的な内容（目標）

1 職員の勤務環境に関するもの

（1）妊娠中及び子育て中における勤務環境の整備

- 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や出産費用の給付等の経済的支援措置についての周知を行います。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、総務課及び当該部署の管理職は業務分担の見直しを行います。
- ③ 妊娠中及び子育て中の職員に対して、業務分担の見直しを行うとともに、時間外勤務は原則として命じないこととします。
- ④ 産前産後休暇を規定どおり取得させ、代替職員を配置します。
- ⑤ 部分休業及び育児短時間勤務を承認した職員に対し、総務課及び当該部署の管理職は業務分担の軽減を行い、安心して休めるよう措置します。

（2）子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の休暇取得を特別休暇（2日）と年次休暇を合わせて5日間程度取得を目標とします。
- ② 当該部署の管理職は父親の休暇を取得しやすいよう措置します。

（3）安心して出産・育児ができる環境の整備等

- ① 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下、育児休業等という）の周知
 - ・育児休業等に関する資料の配布、研修等により、制度の内容、取得手続き及び経済的な支援等についての情報提供を行うとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。
 - ・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います。
- ② 育児休業等体験談等に関する情報提供
 - ・育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取り組み例をまとめ、職員に情報提供を行います。
- ③ 育児休業等を取得しやすくするための措置の実行
 - ・育児休業の取得の申し出があった場合、代替職員を配置し、安心して休めるよう措置します。
 - ・管理職会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ④ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ・原則、育休取得前の部署への復帰とするが、止むを得ず配置換えを行う場合は、本人の希望を配慮するものとします。
 - ・復職時には、当該部署において業務復帰に必要な研修等を行います。

⑤ その他

- ・早出、遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
- ・授乳等のための特別休暇を取得している職員から申し出があった場合は、通勤用駐車場の確保に配慮します。

※以上のような取り組みを通じて、女性職員における育児休業等の取得率は引き続き100%を維持します。男性職員の場合は、育児休業を取得するという意識そのものが低い傾向にありますが、職場全体で育児休業の取得をサポートし、取得しやすい環境となるよう努めます。

(4) 保育施設等に関する情報提供

町内の保育施設等に関する情報を収集し、電子媒体や冊子の作成による情報提供を行います。

(5) 超過勤務の縮減

長時間労働を前提とした現在の働き方は、女性が、家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価されることを困難とするものであり、今後、男性も育児や介護といった家庭生活での役割を担わなければならない状況が増えていくと考えられることから以下のような取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努めます。

① 深夜勤務及び超過勤務の制限

- ・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を行います。

② 一斉定時退庁日等の実施

- ・定時退庁日を設定し、幹部職員による定時退庁の率先垂範等により定時退庁の推進を図ります。
- ・定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導を行います。

③ 事務の簡素合理化の推進

- ・業務処理計画表の作成や定例・恒常的業務に係る事務処理をマニュアル化することにより、事務遂行の効率化を図ることとします。
- ・新たに行事等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の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止することとします。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ・人事当局は、各課等それぞれの超過勤務の状況を管理職員に報告し、管理職員は超過勤務削減のための取り組みを行うこととします。恒常的に超過勤務の多い職場及び特定の職員について超過勤務の多い

職場については、管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

- ・管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの作成や配布を行います。
- ・各部署における超過勤務縮減のための取り組み事例を収集し、事例集の作成・配布を行います。

⑤ その他

- ・超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等、健康面における配慮を行います。

(6) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得促進

- ・年次休暇取得目標日数の設定や四半期程度の休暇計画表の作成及び各部署の業務計画を策定するなどして、計画的な年次休暇の取得促進を図ることとします。
- ・管理職員は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇取得を指導することとします。また、人事当局は取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ・安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各部署において、事務処理において相互応援ができる体制を整備することとします。

② 連続休暇等の取得の促進

- ・月、金曜日と休日、国民の祝日や夏季休暇等との組み合わせで年次休暇を取得することにより連続休暇の取得促進を図ることとします。
- ・子どもの予防接種実施日や授業参観日、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こととします。
- ・ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行うこととします。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ・子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ることとします。

※以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇を12日以上取得を目標とし、特別休暇の取得率向上にも努めます。

(7) 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取り組み

- ・女性の管理・監督職による「キャリア相談員」を設置し、女性職員の相談に応じる体制を整備します。

- ・妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益やセクシャルハラスメント等のハラスメント防止研修を通じた意識啓発を行います。

(8) 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取り組み

① 女性の採用促進

- ・能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう広報活動を積極的に実施し、採用者の女性割合を50%となるようにします。また、消防職の女性採用の促進を行います。

② 職務拡大とキャリア形成支援

- ・職務拡大による多様な職務機会の付与や研修に積極的に参加させることにより、女性職員の意欲向上やキャリア形成支援に取り組みます。

③ 女性職員の登用拡大

- ・性別に関わりない公正な人事評価による成績主義の原則に基づき、女性職員の登用拡大に取り組み、管理職の女性割合を20%以上とします。

2 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 来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド等の設置を、施設改良や利用者等の実情を勘案して検討していきます。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - ・交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけ等を行います。
 - ・公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。
- ② 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
 - ・子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への積極的な参加を図ることとします。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ・子どもを対象とした職場見学ツアーを要望により実施します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ・職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行います。

3 行動計画の目標

- ・男性職員が配偶者の出産に伴い、特別休暇（2日）と年次休暇を合わせて5日間取得
- ・育児休業の取得率を女性職員は100%を維持し、男性職員については取得しやすい職場環境となるよう、引き続き意識の醸成に努める。
（平成27～令和元年度実績：女性職員100%、男性職員1名取得）
- ・子どもの看護休暇の特別休暇を希望する職員に対して100%取得させ、また取得拡大のため周知をする。
- ・年次有給休暇の年間取得日数を12日以上とする。
（令和2年実績：10.8日）
- ・女性職員の採用割合を50%とする。
（平成28年～令和2年実績：48.1%）
- ・管理職の女性割合を20%以上とする。
（令和2年4月1日実績：15.4%）