

比布町特定事業主行動計画

(次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に関する行動計画)

令和3年4月

比 布 町 長
比布町議会議長
比布町農業委員会
比布町教育委員会
大雪浄化組合

はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成17年4月から10年間の時限立法として制定されました。この法律に基づき、国や地方公共団体及び事業主が行動計画を策定することを通じて、国、地方公共団体、企業等が一体となって次世代育成支援対策の推進を図ってきました。

このような中、国においては、次世代育成支援対策の推進及び強化を図るため、平成26年4月に「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」を制定し、時限立法である次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長されました。

一方、女性の活躍推進に関して、女性が自らの意志によって職業生活を営み、または営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを目的に、平成27年8月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、この法律においても国及び地方公共団体に行動計画を策定することが義務付けられました。

比布町においては、平成28年度から5年間「比布町における女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画」を作成し、計画の実施に取り組んでまいりました。この度、この計画の期間が終了することから、次世代育成支援と女性の活躍推進を統合した「比布町特定事業主行動計画」を策定します。

本計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、比布町の各機関等が特定事業主としての立場から、仕事と家庭や地域生活の両立支援を目的に策定するものであり、すべての職員が本計画の重要性を認識し職場全体で取り組むことにより、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場づくりを目指すものです。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

ただし、次世代育成支援対策推進法に関する部分は、令和7年3月31日までの4年間とします。

2. 計画の推進体制

比布町では、組織全体で継続的に次世代の育成推進及び女性職員の活躍を推進するため、総務企画課において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行なうとともに、必要に応じて計画の見直しを行います。

また、研修・講習及び情報提供の実施、相談窓口の設置により、仕事と子育ての両立のための環境を整備します。

3. 具体的な内容

(1) 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、家事育児は女性が主体的にするものという考え方の意識改革、男性の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けた取り組みを実施します。

①子育てに関する制度等の周知徹底

出産、子育て支援に関する各種休暇制度、育児休業や部分休業制度、育児短時間勤務、早出遅出勤務などの勤務時間制度のほか、共済組合による出産費用や育児休業への給付制度など、子育てと仕事の両立のため効果的な活用に向けて、制度に関する情報を提供します。

②妊娠中及び出産後における配慮

母性保護、母性健康管理及び仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている業務軽減等に配慮するため、産前産後休暇など妊娠中及び出産後に利用できる休暇制度の周知を図ります。

③男性の子育てを目的とした休暇等の促進

男性職員の育児参加を促進するため、父親となる職員に特別休暇の制度を周知し、積極的な取得を促すとともに、休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

④育児休業を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児

休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

ア 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業を取得する際には、安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、会計年度任用職員の配置などの措置を講じます。

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

休業期間における情報等の提供と連絡体制を確保し、休業中の職員が職場復帰しやすい環境づくりに努めます。

【目標】

このような取り組みを通じて、妻が出産する場合の配偶者出産休暇の取得率をいずれの年度においても100%とすることを目標とします。

また、男性の育児休業の取得率を令和7年度までに30%とすることを目標とします。

実績：令和2年度 配偶者出産休暇取得率 100%

男性の育児休業取得率 0%

⑤時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、子育て中の職員に限らず、全職員がワークライフバランスを確立できるよう「比布町職員の総労働時間短縮に関する基本方針」に基づき、より一層の縮減に向けた取り組みを進めるとともに、毎週金曜日を定時退庁日（ノー残業デー）に設定し、周知徹底を継続します。

⑥休暇の取得の促進

休暇取得の促進に取り組むため、全職員が互いに年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

ア 年次有給休暇の取得の促進

業務の計画的な執行や相互協力体制の整備など職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次有給休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については取得を促します。

イ 家族看護休暇の取得の推進

家族の病気等の際には特別休暇が活用できるよう制度の周知を行い、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

○年次有給休暇の取得状況（令和2年1月～12月・会計年度任用職員を除く）

	職員総数(人)	取得者数(人)	取得率(%)	平均取得日数(日)
男性	48	48	100.0	7.8
女性	23	23	100.0	8.2
合計	71	71	100.0	7.9

○年次有給休暇の取得日数別人数割合（令和2年1月～12月・会計年度任用職員を除く）

	総数(人)	5日以下	5～10日	10～15日	15～20日	20日以上
男性	48	14	19	12	2	1
女性	23	5	11	5	2	0
合計	71	19	30	17	4	1

比布町における年次有給休暇取得率は100%となっており、一人当たりの平均取得日数は7.9日です。

取得日数別人数割合では、取得日数が10日以下の職員が49人と全体の69.0%と非常に高い割合となっています。

そのうち、取得日数が5日以下の職員が19人と全職員の26.7%を占めており、安心して年次有給休暇が取得できるよう体制の整備を図る必要があります。

【目標】

このような取り組みを通じて、令和7年度までに年次有給休暇取得日数を平均12日（月に1日取得）とすることを目標とします。

また、取得日数が5日以下の職員をなくすことを目標とします。

(2) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍推進を実施していくために、推進体制の整備を図ります。

①配置・育成・登用について

ア 職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮した人事配置に努めます。

イ 女性職員の能力開発や意識向上の推進のため、キャリア形成意識やリーダーシップ向上のため研修参加を推奨します。

ウ 人事管理に当たっては、職員の意欲と能力の把握に努め、男女間で偏りのないよう配慮します。

○令和2年度部署別職員数（令和2年4月1日現在・会計年度任用職員を除く）

（単位：人）

区 分		合 計			管理職員		
部局	部署	職員数	うち女性	比率(%)	職員数	うち女性	比率(%)
議会事務局		2	1	50.0	1	0	0
町長 部局	総務企画課	13	2	15.3	3	0	0
	税務住民課	9	3	33.3	3	1	33.3
	保健福祉課	17	10	58.8	3	1	33.3
	産業振興課	10	1	10.0	3	0	0
	建設課	8	1	12.5	4	0	0
	出納室	2	1	50.0	1	0	0
教育委員会生涯学習課		8	3	37.5	3	2	66.6
農業委員会事務局		2	1	50.0	1	0	0
合 計		71	23	32.3	22	4	18.1
大雪浄化組合		3	0	0	1	0	0

○令和2年度役職別男女別職員数（令和2年4月1日現在・会計年度任用職員を除く）

（単位：人）

役職名	総 数	うち男性		うち女性	
		人 数	比率(%)	人 数	比率(%)
会計管理者・課長・局長・参事	9	9	100.0	0	0
課長補佐・室長	13	9	69.2	4	30.8
主幹・係長・主査・主任	28	16	57.1	12	42.9
主事・保健師・栄養士・技師	21	14	66.7	7	33.3
合 計	71	48	67.7	23	32.3

○女性職員採用の占める割合（会計年度任用職員を除く）

採用年度	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
採用数	2	3	4	4	3
うち女性	0	1	1	0	1
採用率(%)	0	33.3	25.0	0	33.3

○男女別平均勤続年数（令和2年4月1日現在・会計年度任用職員を除く）

	全体	男性	女性
年数(年)	17.1	16.4	18.4
比較(%)	100.0	95.9	107.6

○男女別勤続年数内訳（令和2年4月1日現在）

		合計	5年 以下	6～ 10年	11～ 15年	16～ 20年	21～ 25年	26～ 30年	31～ 35年	35年 以上
男性	人数 (人)	48	12	8	1	5	9	11	2	0
	割合 (%)	100.0	25.0	16.7	2.1	10.4	18.7	22.9	4.2	0.0
女性	人数 (人)	23	3	5	0	3	4	6	1	1
	割合 (%)	100.0	13.0	21.7	0.0	13.0	17.4	26.1	4.4	4.4
合計	人数 (人)	71	15	13	1	8	13	17	3	1
	割合 (%)	100.0	21.1	18.3	1.4	11.3	18.3	24.0	4.2	1.4

比布町における女性職員の割合は32.3%です。役職別にみると、管理職における女性職員は4人であり、割合は18.1%です。これは、職員全体に占める割合の5.6%です。

今後は、より多くの女性管理職員を登用することが求められ、そのためには、結婚や出産後も、能力を發揮し意欲的に働くことができる体制づくりが必要です。

一方、平均勤続年数については女性の方が長く、勤続年数の内訳においても長く働き続ける女性の割合が高くなっており、今後も現状を維持していくことが重要です。

【目標】

このような取り組みを通じて、令和7年度までに、女性職員数を全体における割合の40%、女性管理職員の登用率は、管理職における割合の30%を目標とします。

(3) 次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取り組みを推進します。

①子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、子どもが参加する文化、スポーツ活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

②子どもが学ぶ機会の提供

子どもたちの職場見学や体験学習等を受け入れ、小中学生の職業に対する理解の増進に協力します。

③子育てバリアフリー

子どもを連れていても気兼ねなく来庁できるよう、親切で丁寧に接するなどソフト面での対応に心がけます。