

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
新十津川町特定事業主行動計画

令和3年4月

新 十 津 川 町 長
新 十 津 川 町 議 会 議 長
新十津川町選挙管理委員会委員長
新 十 津 川 町 代 表 監 査 委 員
新 十 津 川 町 公 平 委 員 会
新 十 津 川 町 農 業 委 員 会
新 十 津 川 町 教 育 委 員 会

1 はじめに

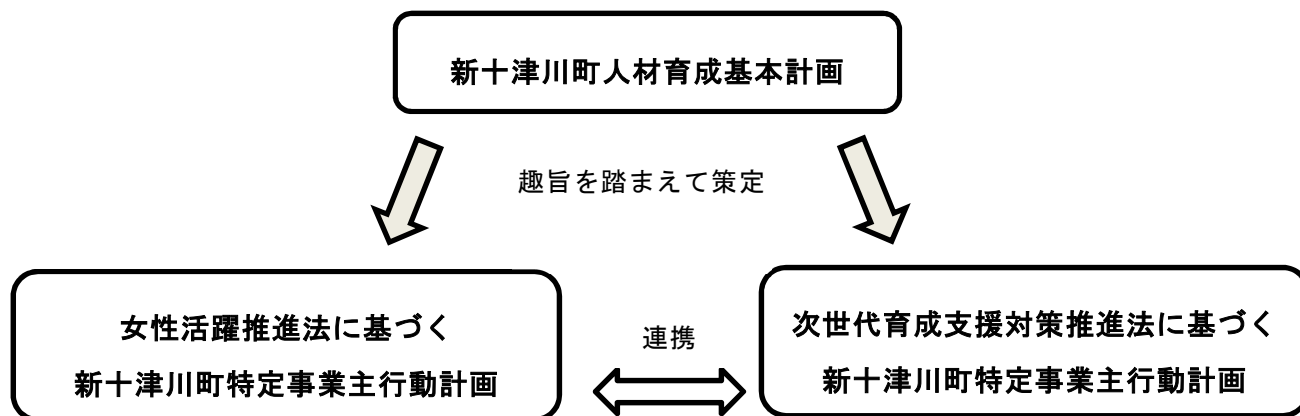
本町があらゆる分野の行政課題に的確に対応するとともに、組織全体の活性化を図るためには、男女を問わず職員一人一人がそれぞれの役割を担い、継続して活躍することが重要です。しかしながら、女性職員は、結婚、出産、育児、介護等のライフイベントに伴いキャリアの中断や時間制約を受けることが多く、その経験や能力を十分に活用できない場合もあります。

そのような中で、女性の経験と能力が十分に発揮されることにより、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成27年9月に「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）」が公布され、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

この法律は、令和8年3月31日までの10年間の時限立法であることから、本町においては、前半の令和2年度までを第1期計画期間とする「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」を策定し、各種施策に取り組んでまいりました。

本計画は、第1期計画期間の終了に伴い、計画の達成状況の確認や課題を検討することで、さらに女性の職業生活における活躍を推進するため、第2期計画として今後5年間の取組を定めるものです。

2 行動計画の位置付け



3 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までとします。

4 計画の推進体制等

女性の職業生活における活躍を推進するため、総務課長を委員長とし、議会事務局長、農業委員会事務局長及び教育委員会事務局長を委員とした新十津川町特定事業主行動計画推進委員会を設置し、行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等に変化があったときは、見直し時期を待つことなく、行動計画を見直すほか、各機関の認識を共通のものとし、全庁的な理解の下で取組を進めます。

5 現状の把握

本町職員を男女構成比で見ると、一般行政職及び医療職ともに、女性職員の占める割合は、概ね横ばいで推移しています。

管理職（グループ長職以上の職）に占める女性職員の割合及び人数についても、概ね横ばいで推移していますが、これは、女性管理職が退職又は昇任をした後の他の職員の昇任が順調に行われていることを示すものであると思われます。

また、年齢別女性職員数については、平成28年と令和3年を比較すると、人数に差のある年代もありますが、職員数の合計については同数となっています。これは、女性職員の採用を計画的に行っていることを示すものであると思われます。

【女性職員の占める割合】（各年度末現在）

職 種	H28	H29	H30	R01	R02
一般行政職	14.0% (14人/100人)	14.1% (14人/99人)	15.5% (15人/97人)	15.6% (15人/96人)	15.3% (15人/98人)
医療職	100.0% (7人/7人)	100.0% (7人/7人)	100.0% (7人/7人)	100.0% (7人/7人)	100.0% (6人/6人)

【管理職、主査職に占める女性職員の割合】（各年度末現在）

年 度	H28	H29	H30	R01	R02
管理職	16.2% (6人/37人)	13.3% (6人/45人)	15.6% (7人/45人)	15.2% (7人/46人)	13.0% (6人/46人)
主査職	15.3% (4人/26人)	25.0% (4人/16人)	25.0% (3人/12人)	18.2% (2人/11人)	16.7% (2人/12人)

【年齢別女性職員数】

年 代	10代	20代	30代	40代	50代	合計
H28.4.1現在	1名	7名	3名	3名	8名	22名
R2.4.1現在	0名	7名	6名	3名	6名	22名

6 第1期計画の達成状況及び評価

次世代育成支援対策推進法に基づく新十津川町特定事業主行動計画の推進に併せ、職員に対して育児に関連した休暇等制度について庁内周知を行う等、各種支援制度の周知徹底に取り組んだほか、女性管理職の積極的な登用に努めてまいりました。

その結果、目標の達成状況は、次の(1)から(6)までのとおりとなっており、子どもの出生時における男性職員の特別休暇については概ね目標数値を達成し、育児休暇及び子の看護休暇の取得率については全ての年度で目標数値を達成しました。

しかしながら、女性職員へのアンケート結果として、「雇用管理のあらゆる場面で男女の差をなくす取組」、「セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応への取組」、「仕事と家庭の両立に向けた取組」及び「女性の活躍促進に向けた環境づくりに関する取組」については、目標数値には届かない結果となりました。

特別休暇の達成状況から見ると、職員の育児等への参加を促進する取組については一定の成果があったと思われる一方、女性職員へのアンケート結果では、それぞれの取組について「どちらかといえば消極的」又は「消極的」という回答が多くを占めたことから、第2期計画においては、引き続きこれらの取組をより積極的に行っていく必要があるということが示されました。

【目標の達成状況】

- (1) 子どもの出生時（出産予定日の1ヶ月前から出産日の1か月後までの期間）における男性職員の特別休暇を利用した2日以上 of 休暇取得率（達成目標100%）

年 度	H28	H29	H30	R01	R02
対象者（人）	2	3	2	1	1
取得者（人）	1	0	2	1	1
割 合（%）	50.0	0.0	100	100	100

※対象者：配偶者が子どもを出産した男性職員

- (2) 特別休暇を利用した育児休暇（出産後8週の期間）及び子の看護休暇の取得率（達成目標30%以上）

年 度	H28	H29	H30	R01	R02
対象者（人）	7	9	7	7	9
取得者（人）	4	4	4	4	8
割 合（%）	57.1	44.4	57.1	57.1	88.9

※対象者：3歳未満の子どもを扶養している男性職員及び子どもを出産してから3年未満の女性職員

- (3) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「雇用管理のあらゆる場面で男女の差をなくす取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合（達成目標70%以上）

	H28	R02
積極的	0.0%	0.0%
どちらかといえば積極的	39.9%	7.1%
どちらかといえば消極的	6.6%	14.3%
消極的	33.3%	28.6%
わからない	19.9%	50.0%

- (4) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「セクハラやいじめの防止及び迅速・厳正な対応への取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合（達成目標70%以上）

	H28	R02
積極的	6.6%	0.0%
どちらかといえば積極的	26.6%	14.3%
どちらかといえば消極的	26.6%	21.4%
消極的	6.6%	42.9%
わからない	33.3%	21.4%

- (5) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「仕事と家庭の両立に向けた取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合（達成目標70%以上）

	H28	R02
積極的	0.0%	0.0%
どちらかといえば積極的	19.9%	0.0%
どちらかといえば消極的	33.3%	21.4%
消極的	13.3%	28.6%
わからない	33.3%	50.0%

- (6) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「女性の活躍促進に向けた環境づくりに関する取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合（達成目標70%以上）

	H28	R02
積極的	0.0%	0.0%
どちらかといえば積極的	6.6%	0.0%
どちらかといえば消極的	33.3%	42.9%
消極的	26.6%	21.4%
わからない	33.3%	35.7%

7 第2期計画の取組

第1期計画の達成状況及び評価並びに次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画における取組から明らかになった現状を踏まえ、女性の職業生活における活躍の推進のため、本計画において、次に掲げる取組を行います。

- (1) 育児等への参加を促進する取組
- (2) 雇用管理のあらゆる場面で男女の差をなくす取組
- (3) セクハラやいじめの防止及び迅速・厳正な対応への取組
- (4) 仕事と家庭の両立に向けた取組
- (5) 女性の活躍促進に向けた環境づくりに関する取組

8 数値目標

本計画における取組について、次のとおり数値目標を設定します。

- (1) 子どもの出生時（出産予定日の1か月前から出産日の1ヶ月後までの期間）における男性職員の特別休暇を利用した2日以上 of 休暇取得率100%を目指します。
- (2) 特別休暇を利用し、出産後から8週の期間に取得する育児参加休暇及び子の看護休暇の取得率60%以上を目指します。
- (3) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「雇用管理のあらゆる場面で男女の差をなくす取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合70%以上を目指します。
- (4) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「セクハラやいじめの防止及び迅速・厳正な対応への取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合70%以上を目指します。
- (5) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「仕事と家庭の両立に向けた取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合70%以上を目指します。
- (6) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「女性の活躍促進に向けた環境づくりに関する取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合70%以上を目指します。

9 目標達成のための行動計画の取組

(1) 子育てに関する制度等の周知徹底

子育て中の職員に対しては、育児休業や子の看護休暇等の休暇等制度、育児短時間勤務や早出遅出勤務、時間外勤務の制限等の勤務時間制度のほか、出産費用や育児休業への助成等の福利厚生制度も設けられており、こうした各種制度の内容が職員に周知され、正しく理解された上で効果的に運用されるよう制度等の周知徹底を図っていきます。

(2) 子育てに関する意識啓発

子育てに関する制度の趣旨、内容や、職員それぞれの役割等について、各種研修会等を利用し、職員の意識啓発を図ります。

(3) 妊娠中及び出産後における支援及び配慮

妊娠中及び出産後の女性職員については、産前産後休暇をはじめ母性保護の観点

から各種支援制度が設けられていますが、それらの制度を正しく理解し活用することが求められます。

また、女性の社会参加が進むことによって共働き世帯が増え、育児における男性の役割が変化しつつあり、特に父親となる職員が積極的に育児に参加できるようにしていかなければなりません。

そのため、管理職員にあっては、各種制度を十分理解するとともに、職員個々の状況に応じた配慮ができるよう、父親、母親となる職員の状況を適時適切に把握し、子育てに関する制度による支援や健康管理上の支援を行っていくこととします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

女性の社会での活躍が期待されている状況にあって、父親である男性職員の積極的な育児参加は、女性が仕事を続け能力を発揮するために重要であることから、男性職員が配偶者との諸条件を勘案し、育児休業等の取得を希望する場合には、意向に沿った対応が可能な環境整備を図ることとします。

また、母親、父親である職員が育児休業後、安心して職場復帰できるよう育児休業中から職務に関する情報提供等、円滑な職場復帰のためのフォローアップを行います。

(5) 弾力的な勤務形態

子育て中の職員が、自らの生活環境の変化に合わせてながら職場での役割を果たすため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員を対象とした育児短時間勤務をはじめとする弾力的な勤務形態の利用促進に努め、子育て中の職員のニーズに応じた支援を行っていきます。

(6) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、長時間労働慣行の見直しを図る観点から、より一層の取組が必要となっており、子育て中の職員をはじめ、全職員が時間外勤務の縮減を意識しながら取組を進めていく必要があります。

具体的には、個々が時間外勤務縮減の目標数値を設定する等の取組を強化し、時間外勤務の縮減を図っていきます。

(7) 休暇の取得推進

休暇取得の推進に取り組むため、職員は年次休暇の計画的な取得に努めます。

また、管理職員は、業務の計画的な執行管理や相互協力体制の整備等を図り、所属職員は、子育て中の職員をはじめとする周囲の職員の休暇取得をサポートする等、休暇を取得しやすい環境づくりに努め、年次休暇の取得日数の増加を図ります。

(8) 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

育児休業中の職員の代替措置のあり方について検討する等、子育てを行う女性職員が活躍できる職場環境づくりを図ります。

(9) 人事評価への反映

評価者は、部下職員の時間外勤務の状況や年次休暇の取得状況、さらには目標の達成状況を把握するとともに、子育て中の職員の業務を支援する体制の整備状況や仕事の効率化に向けた具体的なマネジメントの状況等についても把握し、適切に評価を行います。

(10) 女性職員のキャリア形成の促進

女性職員のキャリア形成を支援するための研修会等への参加を積極的に支援するほか、能力や適性を公正に判断した上で、女性職員の管理職を積極的に登用し、政策・方針決定の場への参画を促します。

(11) キャリア・リターンの検討

結婚・育児・介護を理由にやむを得ず退職する本町職員の能力や専門知識を再度活用できるよう、実務経験を考慮した再採用の制度・仕組みを検討します。