

美幌町特定事業主行動計画

～仕事と子育て両立のための職員行動計画～

令和2年7月

美 幌 町

－ 目 次 －

I	策定にあたって	1
1	策定趣旨	1
2	計画期間	1
3	周知・公表	1
II	これまでの実施状況	2
1	勤務環境に関する取組	2
2	女性職員の活躍推進に関する取組	3
III	推進体制及び具体的な取組	5
1	計画の推進体制	5
2	具体的な取組内容	6
IV	数値目標	10



策定にあたって

1 策定趣旨

- 急速な少子化の進行や家庭を取り巻く環境が変化している中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」を制定されました。同法において、自らの職員の子どもの健やかな育成のための特定事業主行動計画を策定することとされ、美幌町においても、「美幌町特定事業主行動計画」を平成17年に策定しました。
- また、平成27年9月には、女性が職業生活において、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む必要性から「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、女性職員の積極的な採用・育成・登用に関する取組みや子育てなどの家庭生活も行いながら活躍できる職場環境の整備について、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。
- 両法ともに、全ての職員が性別に係らず、職員一人ひとりが各ライフステージにあったワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいを持って働けるよう、職員の意識醸成や働き方の改革を促進し、働きやすい職場環境づくりを推進することを目的としています。
- 今回「次世代育成・女性活躍」が一体化となった「美幌町特定事業主行動計画」となるよう見直しを行いました。職員一人ひとりが、本計画に基づく取組を認識し、職場全体で取り組むことにより、本町の「次世代育成・女性活躍」対策の更なる推進を図ります。

2 計画期間

- 令和2年度から令和7年度までの6年間を計画期間とします。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、庁内LANの掲載等により全ての職員に対して周知するとともに、町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

II

これまでの実施状況

1 勤務環境に関する取組

(1) 時間外勤務の状況（令和元年度実績）

1月あたり	8.9時間
上限(1ヶ月45時間)を超えて勤務した職員数	12人

(2) 育児休業取得率（令和元年度実績）

区 分	対象者	取得者	取得率
女性職員	5	5	100.0%
男性職員	10	1	10.0%

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進（令和元年度実績）

区 分	取得率
①男性職員の配偶者出産休暇の取得率	80.0%
②男性職員の育児参加休暇の取得率	10.0%

(4) 管理職の時間外勤務の状況（令和元年度実績）

1月あたり	—
-------	---

(5) 年次有給休暇の平均取得日数

正職員	8.9日
臨時職員	10.1日

2 女性職員の活躍推進に関する取組

(1) 採用者に占める女性割合（令和元年度実績）

区 分	採用数	うち女性	女性の割合
一般事務職等	10	6	60.0%
保育士	0	0	-
医師・薬剤師・医療技術職	2	0	0.0%
看護師	2	2	100.0%
全職種	14	8	57.1%

(2) 継続勤務年数の男女差（令和2年4月1日現在）

区 分	勤務年数平均
女性職員	13年7月
男性職員	17年5月

(3) 管理職の女性割合（令和2年4月1日現在）

女性職員の管理職登用率	18.8%
-------------	-------

(4) 各役職段階の女性割合（令和2年4月1日現在）

区 分	職員数	うち女性	女性の割合
部長職	11	2	18.2%
主幹職	37	7	18.9%
主査職	73	24	32.9%
担当職	162	83	51.2%
全職種	283	116	41.0%

(5) 採用試験受験者の女性割合（令和元年度実績）

区 分	受験者数	うち女性	女性の割合
一般事務職等	33	11	33.3%
保健師	1	1	100.0%
医師・薬剤師・医療技術職	4	0	0.0%
看護師	3	3	100.0%
全職種	41	15	36.6%

(6) 職員の女性割合（令和2年4月1日現在）

区 分	職員数	うち女性	女性の割合
一般事務職等	179	36	20.1%
保健師	6	6	100.0%
保育士	15	13	86.7%
医師・薬剤師・医療技術職	26	5	19.2%
看護師	57	56	98.2%
全職種	283	116	41.0%

(7) セクハラ等対策の整備状況（令和2年4月1日現在）

美幌町職員のセクシュアル・ハラスメントの防止に関する規程(H22改定済み)

III

推進体制及び具体的な取組

1 計画の推進体制

<基本的な考え方>

- 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍に向けた取組を継続的に進めていくためには、取組内容が目的に沿ったものとなるよう定期的に計画の点検や見直しを行う必要があります。
- 美幌町職員安全衛生委員会において、計画の見直しを行い、計画の周知徹底や管理職に対する情報提供を行い、全職員で計画推進に取組ことが重要です。

<取組内容>

- ア 見直しを行った計画は、総務グループが主体となり、庁内LANの掲載等により全ての職員に対して周知するとともに、町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- イ 数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。
- ウ 安全衛生委員会を少なくとも年1回開催し、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の検証を行います。

2 具体的な取組内容

- 計画を見直しにするにあたって、前計画の進捗状況や時代の変化を踏まえ、次の事項を具体的な取組内容として推進します。なお、次世代育成支援対策推進法に関わる項目には **次世代育成**、女性活躍推進法に関わる項目には **女性活躍**、と表示しています。

(1) 超過勤務改善対策

次世代育成

女性活躍

<基本的な考え方>

- 超過勤務を減らすためには、事務の簡素化、効率化が効果的な対策と考えます。個々の職員の心がけが重要となりますが、管理職も超過勤務を減らす職場全体の雰囲気作りなど努めることとし、職場全体で改善に向け取り組みます。

<取組内容>

- ア ノー残業デーを継続し、職員の健康管理への配慮や子どもとの関わりを確保するため、管理職員による定時退庁の率先垂範と注意喚起を行います。
- イ 人事当局は、各部局・グループごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職場の状況を部長等に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。
- ウ 上限時間（月45時間）を超えて時間外勤務を命じた場合には、少なくとも年1回、その要因の整理・分析を行い、検証を行います。
- エ 事務事業の目的、効果、必要性を十分に検証し、廃止できるものは廃止します。

(2) 休暇取得の促進

次世代育成

女性活躍

<基本的な考え方>

- 子どもが健やかに生まれ、かつ育成されることを目的として、年次休暇及び特別休暇を活用した休暇取得を推進します。また、休暇を取得することにためらいを感じる職員が多い中、休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員については、業務が一段落した際の休暇のまとめ取りなどを中心に、職員個々の取得意思を踏まえて、計画的な休暇取得の推進に努めます。

<取組内容>

- ア 子どもの出生時における特別休暇制度、子どもの看護休暇制度などの既存の諸制度を周知します。
- イ 安心して休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- ウ 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- エ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得及び家族の誕生日や子どもの学校行事等における年次休暇の取得促進を図ります。
- オ 年1回、健康増進休暇や年次休暇等を組み合わせた1週間程度の長期休暇の取得促進を図ります。

(3) 育児休業等の取得促進

次世代育成

女性活躍

<基本的な考え方>

- 子育ての責任を認識し、育児をしている母親をサポートするため、男性職員は、積極的に育児に参加することが必要です。男性職員が育児に参加するためには、職場全体の意識改革や雰囲気作りが必要となります。特に管理職のサポートが重要となり、対象職員に対して制度利用の奨励に努めることとします。

<取組内容>

- ア 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- イ 父親となる職員に対しても取得できる配偶者出産休暇、育児参加休暇および育児休業の取得を促進します。
- ウ 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組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

(4) 女性職員の活躍推進

女性活躍

<基本的な考え方>

- あらゆる行政分野において、女性職員が能力を発揮できるよう、役職階層に応じた研修を実施し、女性職員の積極的な参加を促します。また、女性職員の管理職登用と積極的な採用を目指します。

<取組内容>

- ア やる気や資質を備えた若い女性職員を早期に登用し、多様なポストに積極的に配置します。
- イ キャリアアップの意識を高めるため、女性職員のみを対象とした外部研修へ積極的に派遣します。
- ウ 女性活躍に関する情報発信を行い、女性受験者数の増加に努めます。

(5) その他の子育て支援に関する取組

次世代育成

<基本的な考え方>

- 次世代育成支援は職員のためだけのものではありません。町民の子育てに対しても職員としてできる限り協力し、次代を担う子どもたちを育成することが大切です。妊婦や子ども連れの来庁者に対し、こちらから声をかけ手助けを行うことや、地域の交通安全活動に積極的に参加するなど、子どもたちの健やかな成長を育み、安全で安心なまちづくりを目指していきます。

<取組内容>

- ア 子どもを連れた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組を推進します。
- イ 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、地域住民等の交通安全活動や自主防犯活動等に職員が積極的に参加できるよう配慮します。
- ウ 運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮します。

(6) セクハラ等対策の整備

女性活躍

<基本的な考え方>

- 女性職員が安心して職務に専念できるよう、「美幌町職員のセクシャル・ハラスメントの防止等に関する規程」に基づき、セクハラ等のハラスメントの防止や排除のための措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応します。

<取組内容>

- ア ハラスメント防止のために、職員を対象とした研修等において、その防止の徹底を図ります。
- イ 相談窓口担当者が広く相談に対応し、事実関係を迅速かつ正確に確認したうえで適切に対応します。

IV

数値目標

具体的な取組内容の中で設定した数値目標は次のとおりです。

項目	現 状 (令和元年度)	目 標 (令和7年度)	
上限を超えて勤務した職員数 (上限：1ヶ月45時間)	12人	0人	
育児休業 の取得率	男性	10.0%	30.0%
	女性	100.0%	100.0%
男性職員の配偶者出産休暇の取得率	80.0%	100.0%	
男性職員の育児参加休暇の取得率	10.0%	30.0%	
職員の女性割合	41.0%	45.0%	
職員1人当たりの平均年次休暇取得日数	8.9日以上	10日以上	
健康増進休暇の取得率	87.5%	100%	