

河北町における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に関する特定事業主行動計画

令和3年4月1日

令和6年4月1日改定

河北町長

河北町議会議長

河北町選挙管理委員会

河北町教育委員会

河北町農業委員会

河北町代表監査委員

河北町における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的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（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条及び次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的とする次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき、河北町長、河北町議会議長、河北町選挙管理委員会、河北町教育委員会、河北町農業委員会、河北町代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく各計画の内容は重なる部分が多いため、統一した計画として策定し、その計画期間は令和3年度から令和7年度までとする。

2. 女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に向けた体制整備等

本町では、組織全体による持続的な女性職員の活躍の推進と次世代育成支援を図るため、計画期間内においても、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況や社会情勢等の変化を踏まえ、必要に応じて見直すものとする。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第19条第3項及び同法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。）第2条により、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町教育委員会事務局、町農業委員会事務局、町監査委員事務局について、平成28年4月策定の河北町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主計画（以下「前計画」という。）の進捗状況を踏まえ、女性職員の活躍を推進するための数値目標を設定する。

なお、目標値は、町長部局のほか各事務局全ての合計値とする。

(1) 現状

前計画の数値目標について、開始年度（平成28年度）と最終年度（令和2年度）の数値は以下のとおりである。

① 各段階にある男女別職員構成

		主事級	主任級	総括主任級	係長級	課長補佐級	課長級	計
平成28年度	男性	20人	6人	22人	8人	19人	13人	88人 (60.3%)
	女性	10人	3人	33人	6人	5人	1人	58人 (39.7%)
	女性比率	33.3%	33.3%	60.0%	42.9%	20.8%	7.1%	
令和2年度	男性	15人	12人	20人	9人	16人	14人	86人 (57.3%)
	女性	13人	6人	30人	6人	8人	1人	64人 (42.7%)
	女性比率	46.4%	33.3%	60.0%	40.0%	33.3%	6.7%	

[前計画の目標値] 管理職の女性割合：15% 係長、課長補佐の女性職員の割合40%

◆総括主任の職にある女性職員が最も多い。女性職員の課長補佐級への任用が進んでいるが、課長級の任用人数は変わらない状況にある。

② 職員の年次有給休暇の取得日数

	平成28年	令和2年
全体	1,195日	1,169日
1人当たり取得日数	8.4日	8.0日
取得率	20.9%	20.5%

[前計画の目標値] 年次休暇取得率：26%

◆令和2年は災害対応、新型コロナウイルス感染症対応等の影響により、取得日数が減少している。

③ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合と取得日数

		平成28年度	令和2年度
配偶者出産休暇	取得率	0%	100%
	平均取得日数	0日	2日
育児参加のための休暇	取得率	0%	100%
	平均取得日数	0日	1日

[前計画の目標値] 配偶者出産休暇割合：80%以上

育児参加のための休暇の取得割合：80%以上

(2) 令和7年度までの数値目標

① 管理職の女性割合

管理的地位にある課長級職員に占める女性割合は、令和2年度で6.7%と、前計画の目標値15.4%に達していないが課長級への女性職員の任用を進めるため、目標値は20%以上とする。

② 課長補佐・係長級職員に占める女性割合

課長補佐・係長級職員に占める女性割合は、平成28年度の28.9%から令和2年度は35.9%と増加傾向にある。目標値は前計画と同様40%以上とする。

③ 一人当たりの年次有給休暇取得日数

前計画の目標値は、職員全体での年次有給休暇取得率は、令和2年で20.5%と前計画の目標値26%に達しなかった。目標値は、前計画と同水準である取得日数10日以上とする。

④ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合

令和2年度は、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合がともに100%である。目標値として各制度を利用可能な男性職員の取得割合を100%、取得日数は配偶者出産休暇を1日以上、育児参加のための休暇を3日以上とする。

⑤ 男性職員の育児休業取得の割合

こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）を踏まえ、男性職員の育児休業について、1週間以上取得者の割合を100%とする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組み

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たうえで設定した数値目標の達成に向け、以下に掲げる取組みについて、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町教育委員会事務局、町農業委員会事務局、町監査委員事務局のそれぞれにおいて実施する。

(1) 【配置・人材育成・登用に係る課題解決に向けた取組み】

様々な部署や業務を経験することで女性職員の職域拡大とキャリア形成を図るとともに、組織、人材面で男女のバランスがとれた人員配置を行う。また、全職員を対象に女性の職業生活における活躍に関する研修や女性職員の各役職の段階毎に応じた研修を実施し、女性職員を市町村アカデミー等の外部研修へ積極的に派遣する。

(2) 【長時間勤務関係の課題解決に向けた取組み】

各課において、時間外上限規制を徹底し、時間外勤務の縮減と職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに職員の早期退庁や年次有給休暇の取得目標の設定を勧奨する。

(3) 【仕事と家庭の両立に係る課題解決に向けた取組み】

男性の育児休業取得の促進に向けて、ワーク・ライフ・バランスに関する研修やセミナー等への派遣を実施し、配偶者が出産を控えている男性職員に対して、育児休業や配偶者出産休暇、育児参加のための休暇について情報を提供する。また、イクボス制度の推進によって、育児休業等の制度を活用しやすい職場環境の醸成を図る。

5. 次世代育成のための取組み

次世代育成支援対策推進法に基づき、次世代育成支援対策として、次に掲げる取組を実施する。

(1) 【職員の勤務環境に関する取組み】

① 妊娠中及び出産後における配慮

働く女性の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 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の特別休暇について周知徹底を図り、対象となる職員全員が取得できるよう、各部署内で業務の相互応援ができる体制づくりを行う。

③ 育児休業等を取得しやすい環境等の整備

ア 育児休業等に関する資料を各部署に配布し、制度の周知を図るとともに、男性職員も育児休業等を取得できることについて周知徹底を図る。また、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。

イ 育児休業の取得の申出があった場合は、当該部署の業務分担を見直し、各部署内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務の遂行が困難なときは、代替職員を配置するよう努める。

ウ 育児休業中の職員について、円滑な職場復帰ができるよう職務に関して必要な資料等の送付や連絡等を行う。

④ 時間外勤務の縮減

ア 育児を行う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。

イ 各職員は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化やスクラップアンドビルドによる業務の改善や作業の効率化により時間外勤務の縮減に努める。

ウ 各職員が抱える課題等を係間や課間で共有し、一人で課題を抱え込まない協力体制の確立に努め、各部署間における職員間の連携や協力応援体制を確立する。

エ 管理職は、各職員の業務の進行管理と健康状態の把握に努め、状況に応じて指導、助言を行う。

⑤ 休暇の取得の促進

ア 各部署の業務スケジュールの策定・周知により、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図り、職員が安心して年次有給休暇取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 土日・祝日の前後に年次有給休暇を取得することで3日以上連続休暇とすることや、イベントや重要事業等の繁忙期終了後に心身を休めるための休暇を推奨する。

ウ 子どもの健診や予防接種実施日、学校行事等参加における年次有給休暇の取得を促進し、子どもの看護休暇等の特別休暇の周知を図る。

⑥ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

ア ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画等の情報提供や意識啓発を行う。

イ セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント防止のため、ハラスメントの内容の周知や研修会の開催、窓口担当者等が相談を受けた後に適切な対応をとるための対応マニュアル等の整備に努める。

(2) 【その他の次世代育成支援対策に関する取組み】

① 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、窓口対応時の目配り、心配りを行い、庁舎内にベビーチェア付のトイレや授乳室等を設置する。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子ども・子育てに関する地域活動・体験活動等へ職員の専門分野を活かした派遣等に取り組む。

イ 子どもを交通事故から守るため、交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけ地域の交通安全活動への積極的な参加を促す。

ウ 山形県市町村職員共済組合、山形県市町村職員互助会等による、親子参加行事についての情報を提供し、参加を呼びかける。