第２次特定事業主行動計画

（後期：令和２年度～令和６年度）

上川町

はじめに

わが国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次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に、平成15年７月に10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。この法律に基づき、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するために、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。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、法改正が行われ、法の有効期限が令和7年3月31日までの10年間に延長されました。

一方、女性の活躍推進に関して、女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的に、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。

本町においても平成17年度から10年間（前期5年・後期5年）について「特定事業主行動計画」を、平成27年度から５年間を次世代育成支援と女性の活躍推進を統合した「第２次特定事業主行動計画（前期計画）」を作成し、計画の推進に取り組んできました。

この度、第２次前期計画の計画期間が終了することとなるため、第２次後期計画を策定しました。次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づきながら、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活でも健康で豊かな生活ができるよう、ワークライフバランスの充実に向けた職場環境づくりを目指します。

令和２年３月

上川町長
上川町議会議長
上川町選挙管理委員会
上川町農業委員会
上川町教育委員会

１．計画期間

法は令和６年度までの１０年間の時限立法であるため、本計画の期間はその後半である令和２年４月１日から令和７年３月３１日までの５年間とします。

２．計画の推進体制

① 次世代育成支援対策に関し、管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施します。

② 仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行う窓口を企画総務課総務グループに設置し、当該相談及び情報提供を実施するための担当者の配置を行います。

③ 本計画の実施状況については、年度ごとに状況を把握し、職員のニーズを踏まえ必要に応じ見直しを行います。

④ 年１回程度、各年度における数値目標の達成状況をホームページで公表します。

３．前期計画における取組の評価

① 職員に対する制度等の周知、妊産婦に対する支援・配慮

育児休業制度や妊婦・子育て等に関する特別休暇制度、共済組合による給付制度など、仕事と家庭の両立を支援する制度について周知を行ってきました。また、各種休暇制度を利用しやすい職場環境づくりや、育児休業を取得する職員がいる職場には、必要に応じ臨時職員を配置してきました。育児短時間勤務制度や部分休業制度の相談も徐々に増え、平成29年度には、本町において初めて女性職員が育児短時間勤務を取得し、以後取得者が徐々に増えてきました。更には、令和元年度において初めて男性職員が育児休業並びに短時間勤務を取得し、男性職員の意識の変化が見られるとともに、制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりが出来ました。今後も安心して仕事が続けられ、子育てとの両立に向けた支援体制や職場環境整備に努めなければなりません。

② 時間外勤務の縮減

子育て中の職員に限らず、全職員がより一層の時間外勤務縮減に向け，取組みを行ってきました。

毎週水曜日をノー残業デーと設定し定時退庁を促す取り組みや、子育て中の職員は時間外勤務や深夜勤務の制限を行うなど取り組みを行ってきました。また、今まで管理職員の時間外勤務の状況が見えなかったことから、令和元年度からは管理職員の実態把握のため管理整備を行いました。しかし、全体を通して時間外勤務は年々増加傾向にあり、また働き方改革により時間外勤務の上限規制がされたこともあり、縮減に向けた対策が課題となっています。

③ 休暇の取得促進

全職員が休暇取得の促進に向け、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めてきました。年次有給休暇については平成27年から平成30年までの平均は年間8.4日で、繰越しを除いても付与日数の1/2を満たない状況です。働き方改革により、年10日以上の年次有給休暇が付与される者に対しては、年5日について時季を指定して年次有給休暇を取得させることとなったこともあり、休暇の計画的な取得促進に向け努めなければなりません。

④ 女性職員の活躍推進に向けた取組み

地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくため推進体制の整備に努めてきました。

女性職員の管理職登用については、登用率の拡大に向け努めた結果、前期計画期初年度のH27年度において12.5%の登用率が、R1年度において22.2%と、上昇させることができました。しかし、まだまだ登用率は低い状況にあることから、今後もさらなる拡大に向け取り組みを進めていく必要があります。また、女性職員の意識改革や能力開発促進については、取り組みなかなか進まず課題であります。

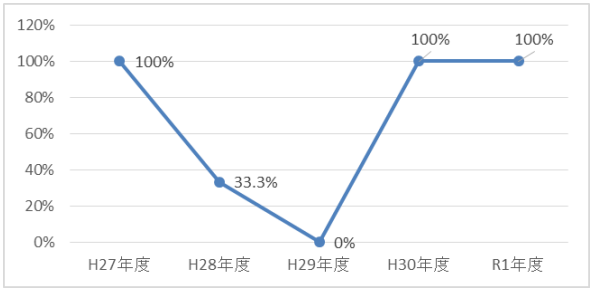
４．前期計画の数値目標と達成状況

本町における第２期前期計画（計画期間：平成２７年度～令和元年度）において設定した数値目標と達成状況は次のとおりです。

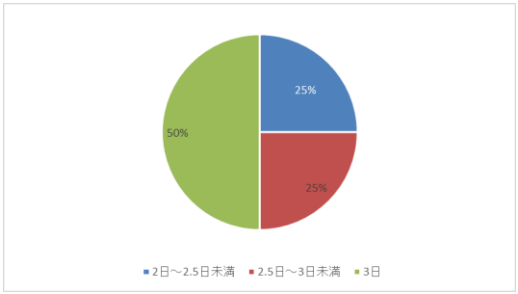
・次世代育成支援関係

①-1男性職員の配偶者出産休暇

【目標：取得率６０％以上】

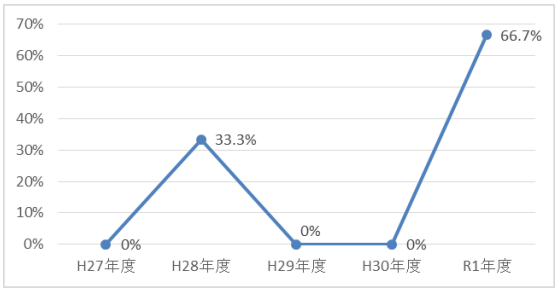


①-2男性職員の配偶者出産休暇取得日数

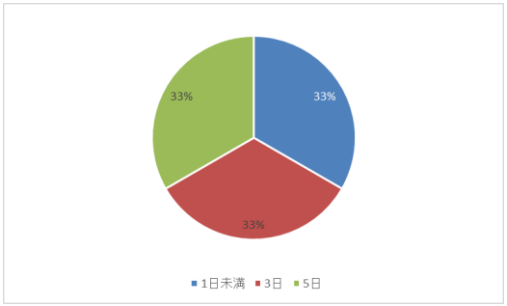


②-1男性職員の育児参加休暇

【目標：取得率１０％以上】

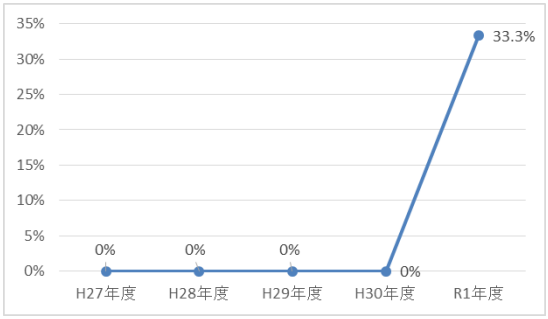


②-2男性職員の育児参加休暇取得日数

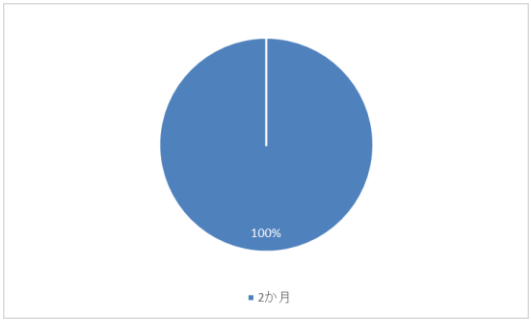


③-1男性職員の育児休業

【目標：取得率１０％以上】

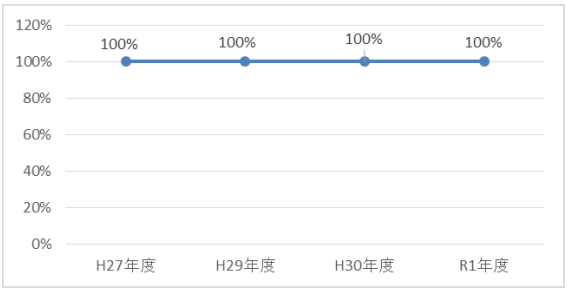


③-2男性職員の育児休業取得日数

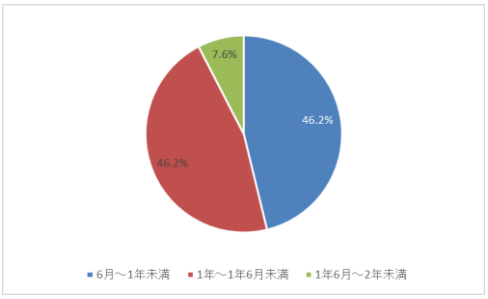


④-1女性職員の育児休業

【目標：取得率１００％】

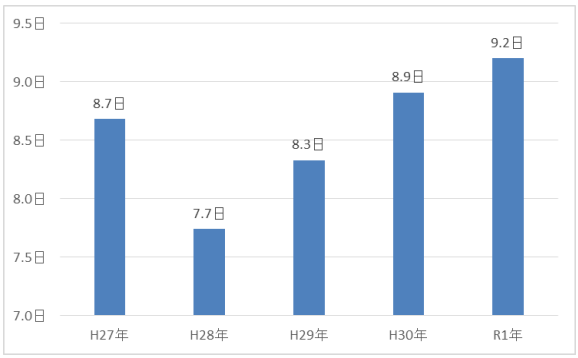


④-2女性職員の育児休業取得日数



⑤職員１人あたりの年次有給休暇

【目標：平均取得日数１５日】

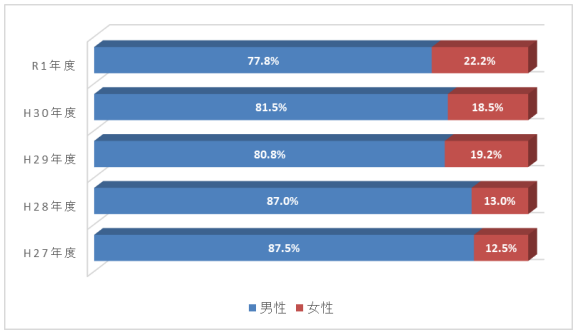


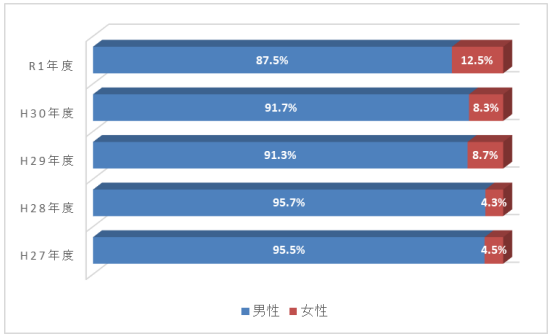
①～④については、前期計画期間のいずれかの年度において目標を達成することができました。③の男性職員の育児休業取得については、令和元年度において本町で初の取得者となりました。⑤の年次有給休暇の取得日数については、いずれの年度においても目標の達成には至りませんでした。

・女性の活躍推進関係

①管理職員の女性職員の割合（全体）　（一般行政職（専門職以外））

【目標：取得率２０％以上】



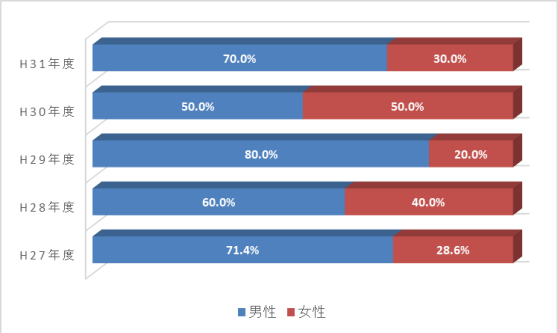


管理職員の女性職員の割合については、前期計画期間中において徐々に増加し、令和元年度において目標を達成することができました。しかし、専門職を除くと、女性の管理職登用率は低い状況にあります。今後も女性職員の管理職登用に向けた意識改革や人材育成に取り組み、女性活躍の推進を図っていく必要があります。

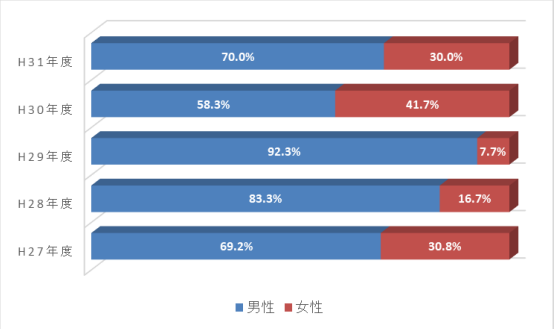
・数値目標以外の状況

①採用試験受験者の男女割合

（全体）

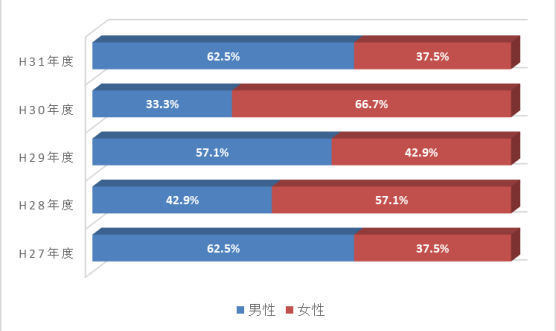


（一般行政職）

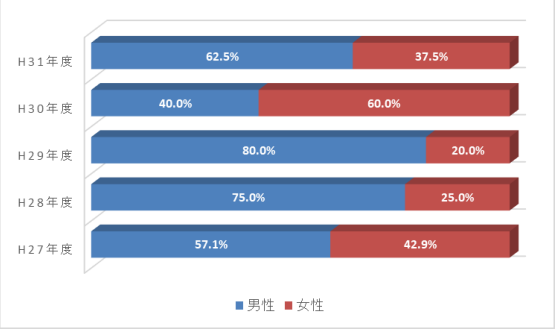


②採用職員の男女割合

（全体）

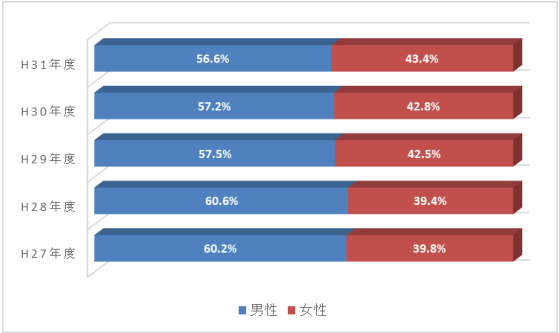


（一般行政職（専門職以外））

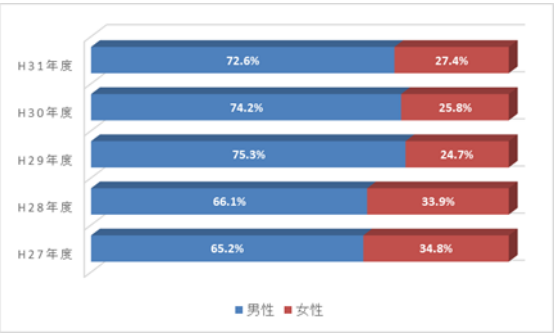


③職員の男女割合（再任用職員を除く。４月１日現在）

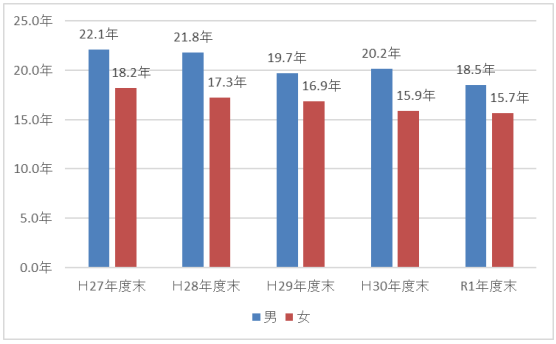
（全体）



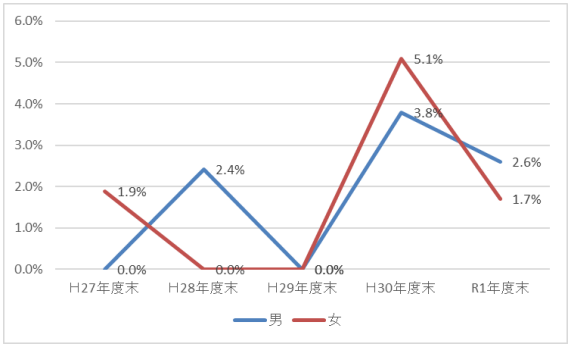
（一般行政職（専門職以外））



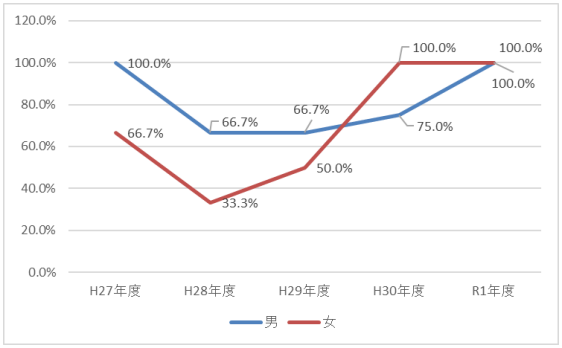
④職員の平均勤続継続年数の男女差



⑤職員の離職率の男女差



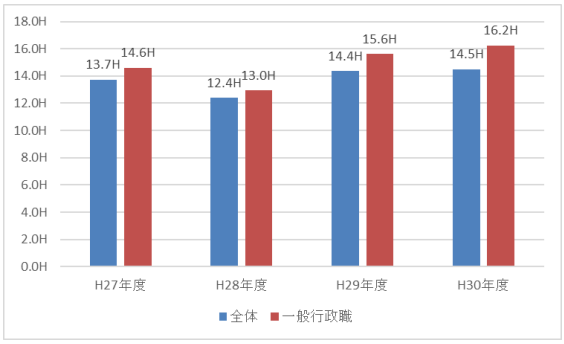
⑥約 10 年度前に採用した職員の男女別勤続継続割合



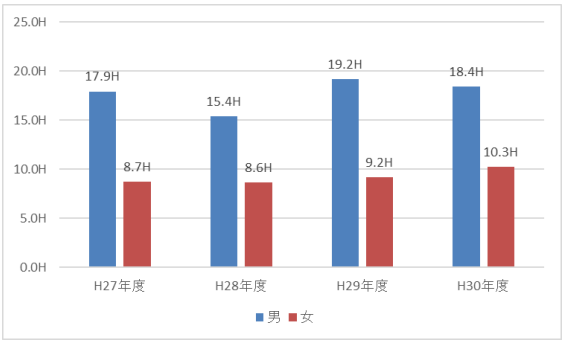
（参考）
H27 年度：H16～H18 採用者
H28 年度：H17～H19 採用者
H29 年度：H18～H20 採用者
H30 年度：H19～H21 採用者
R 1 年度：H20～H22 採用者

⑦時間外勤務（休日勤務を含む）の状況（月平均時間）

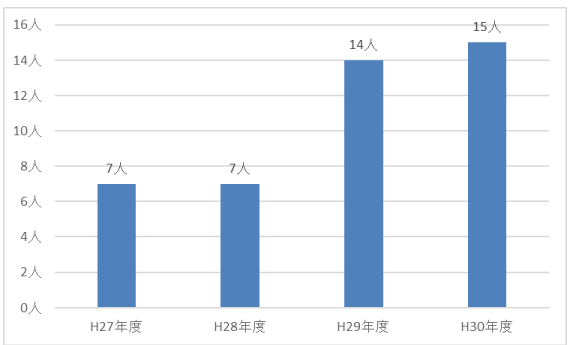
（全体・一般行政職（専門職以外）別）



（男女別）



⑧時間外勤務（休日勤務を含む）が年 360 時間を超えた職員数



４．後期計画の取組み

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・時間外勤務の制限などの勤務時間制度のほか、出産費用や育児休業への助成などの給付制度など、制度の理解と子育てと仕事の両立のための効果的な活用に向け、制度の周知と支援を行います。

【特別休暇制度】

・育　児　休　暇　生後１歳に達しない子を養育する場合～１日 120 分

・子の看護休暇　小学校就学の始期に達するまでの子の負傷・疾病による子の看護、または疾病予防のため勤務しないことが相当と認められる場合～年５日、子が２人以上の場合は年 10 日

【勤務時間制度】

・育児短時間勤務　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、希望する日及び時間帯で短時間勤務ができる制度です。

・早出遅出勤務　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、フルタイム勤務を継続しながら、始業又は終業時刻を繰上げまたは繰下げができる制度です。

・時間外勤務制限　３歳未満の子を養育する職員から請求があった場合には、その職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務はさせません。

・深夜勤務制限　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員から請求があった場合には、公務の運営に支障がある場合を除き、深夜勤務はさせません。

【休業制度】

・育　児　休　業　３歳に達しない子を養育する場合休業できる制度です。

・部　分　休　業　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合に１日の勤務時間について２時間を超えない範囲で短くできる制度です。

【給付制度】

・出産費家族出産費　職員または配偶者が出産したときに給付されます。

・育児休業手当金　育児休業のため給料が支給されない場合に、子が１歳に達する日まで手当金が支給される給付制度です

・休憩時間の短縮　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、休憩時間を１時間から４５分に短縮することができます。（その子を送迎するため、その住居以外の場所に赴く場合も含みます。）

② 妊娠中及び出産後における支援、配慮

・母性保護及び母性健康管理の観点から、産前産後休暇など、妊娠中及び出産後利用できる特別休暇制度の周知を図ります。

【特別休暇制度】
・産前産後休暇　出産予定日前８週（多胎妊娠の場合は 14 週）
　　出産の日後８週
・妊娠または　妊娠 23 週まで～４週間に１日、
　出産通院休暇　妊娠 24 週から 35 週まで～２週間に１日、　など
・妊娠障害休暇　妊娠に伴うつわり等の障害により勤務することが困難と認
　　められる場合～14 日以内

・男性職員のさらなる積極的な育児参加の促進に向け、男性職員の育児参加休暇などの特別休暇制度の取得や、育児休業制度などの取得のため、周知徹底を行い、男性も女性も互いに協力し子育てを行える体制づくりに努めます。

＜数値目標＞

Ⅰ **男性職員の育児休業取得率：１０％**（前期計画と同様）
[実績値：H27年度～R1年度の平均9.1％]

Ⅱ **女性職員の育児休業取得率：１００％**（前期計画と同様）
[実績値：H27年度～R1年度の平均100％]

Ⅲ **男性職員の配偶者出産休暇取得率：８０％**
[実績値：H27年度～R1年度の平均72.7％]

Ⅳ **男性職員の育児参加休暇取得率：３０％**
[実績値：H27年度～R1年度の平均27.3％]

【特別休暇制度】
・配偶者出産休暇　３日以内
・育児参加休暇　配偶者の出産予定日８週間（多胎妊娠の場合は 14 週）前から出産の日後 ８ 週間までの間に、その子または小学校就学前までの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき～５日以内

・所属長は、父親・母親となる職員が、気兼ねなく休暇・休業制度等を利用しやすくなるような職場環境の雰囲気づくりに努めるとともに、職員が安心して休暇・休業制度等の利用が出来るように業務の分担の見直しを行い協力体制を図ります。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。

・育児休業中の職員が円滑に職場復帰出来るように、休業期間中における情報等の提供と連絡体制を確保し、当該職員が職場復帰しやすい環境づくりに努めます。

③ 時間外勤務の縮減

・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、時間外勤務の縮減に向けた方針を定め時間外勤務縮減の意義等を理解し、より一層の縮減に向けた取り組みを進めます。

・時間外勤務の多い職場と、その業務内容の実態を把握し、業務改善の見直しに努めます。

・所属長は、その時間外勤務について緊急性・必要性を十分検討します。

・毎週水曜日を「ノー残業デー」に設定し、職員の意識啓発を図ります。

・計画的な定員管理により、時間外勤務の縮減に努めます。

・管理職員が各職員に定時退庁を勧奨し、全職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます

＜数値目標＞

①時間外勤務時間の１人あたり月平均時間：１０時間未満

［実績値：H27年度～H30年度の平均13.7時間］

④ 休暇の取得推進

・全職員が休暇取得の促進に取り組むため、互いに年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりのための意識啓発を行います。

・働き方改革で規定された年次有給休暇５日間の取得及び夏季休暇の取得が１００％になるよう、制度の周知を図るとともに、計画的な取得に向け勧奨取組みを進めます。

・所属長は業務の計画的な執行や相互協力体制の整備、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など、年休等を取得しやすい環境づくりに努めます。

・年休等について、積極的、計画的な取得に努め、次のような時期にあっては、業務の調整を図り、連続取得となるように職員へ啓発し取得促進を図っていきます。

◇学校行事などへの参加～入学式、卒業式、授業参観など

◇家族の記念日～誕生日、結婚記念日など

◇子どもの休みに合わせた連続休暇～ゴールデンウィーク、年末年始、子どもの春休み、夏休み、冬休みなど

◇月曜日・金曜日・祝日と合わせた連続休暇など
◇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％取得できるよう支援をします。

＜数値目標＞

年間の年次有給休暇取得日数：１人１５日以上（前期計画と同様）
［実績値：H27年～R1年の平均8.6日］

⑤ 介護を行う職員の両立支援

家族等の介護を実施する職員についても、職場と家庭生活の負担を軽減し両立支援していく必要があることから、介護休暇、早出遅出勤務、深夜勤務、超過勤務の制限などの制度について、子育てを行う職員と同様に取組みを進めて行きます。

⑥ ハラスメント防止の取組み

・男女共に仕事と家庭を両立しづらい雰囲気やセクシュアルハラスメント、妊娠、出産等を理由としたマタニティハラスメントの他、全てのハラスメント防止のため、ハラスメントに対する理解を深めるとともに、管理職員は、職員がその能力を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に努めます。
・企画総務課総務グループにハラスメントに関する窓口を設置し、相談・苦情等の体制を強化します。

5 女性職員の活躍推進に向けた取組み

本町における女性職員の活躍を推進するため、取り組みを進めます。

① 女性職員の管理職登用及び採用

・女性職員の管理職登用について積極的に推進し、町行政施策における女性参画の拡大に努めます。
・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の向上のための研修の参加を勧奨します。
・人事管理にあたっては、女性登用の拡大に繋げるため、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りがな

いよう配慮します。

＜数値目標＞

管理職員の女性職員の割合を令和６年度までに30%程度とする

［実績値：H31.4月現在22.2%］

部署別男女職員数（H31.4.1 現在）　　単位：人

	職員数			管理職		
	男性職員	女性職員	合計	男性職員	女性職員	合計
企画総務課	10	4	14	3	2	5
税務住民課	8	3	11	1	0	1
保健福祉課	4	9	13	2	1	3
中央保育所	1	7	8	1	0	1
産業経済課	13	1	14	4	0	4
建設水道課	11	3	14	4	0	4
町立診療所等	5	22	27	2	2	4
出納室	0	3	3	1	0	1
農業委員会	0	0	0	1	0	1
議会事務局	0	1	1	1	0	1
教育委員会	7	1	8	1	1	2
合計	59	54	113	21	6	27

総職員数　140人

６ 地域や職場を通じた子育て支援

少子高齢化や過疎化傾向が続き人口減少に歯止めがかからない状況の中で、町内小中学校の教員が十分に配置されず、また文化・体育面における少年団活動の指導者不足も深刻なことから地域全体で子どもたちを支える必要があります。

① 職場見学の実施

子ども向けの職場見学や体験学習等の受け入れに協力するとともに、実施日における年次休暇を積極的に取得するなどし、子どもとふれあう時間を確保するよう努めます。

② 子育てバリアフリー

子ども連れで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。

③ 地域活動、交通安全

子どもたちの健全な発達のため、文化及び体育面での指導充実が必要であり、指導力のある役場職員が支援している状況ですが、町全体で支えることが重要です。そうした活動を支援するためボランティア休暇を取得しやすい職場環境を作ることが大切です。

少年団等の指導員活動に積極的に協力していきます。

子どもを交通事故から守るため、職員に対し、公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう一層の注意喚起に努めます。