

川北町次世代育成支援並びに女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和5年3月31日

川北町長

川北町議会議長

川北町教育委員会

川北町次世代育成支援並びに女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）及び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15条に基づき、川北町長、川北町議会議長、川北町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和5年4月1日から令和10年3月31日までの5年間とする。

2. 体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍推進及び次世代社会を担う子どもの健全な育成のため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととしている。

3. 数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び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の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

各年度採用者	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
男性	1 (20%)	0 (0%)	1 (25%)	2 (50%)	2 (67%)
女性	4 (80%)	1 (100%)	3 (75%)	2 (50%)	1 (33%)
合計	5	1	4	4	3

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

(単位：年)

各年度退職者	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
男性	0	0	0	21	0
女性	37	40	27	22	10
差(男-女)	△37	△40	△27	△1	△10

(3) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(単位：時間)

3年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人あたりの 時間外勤務時間	7.3	6.8	6.3	11.7	5.8	8.4	10.5	7.5	7.1	6.5	6.8	9.9

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
女性管理職数	4	4	2	3	2
全管理職数	10	10	12	12	11
女性の割合	40.0%	40.0%	16.7%	25.0%	18.2%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (令和4年度)

(単位：人)

	男		女		計
	人数	率	人数	率	
課長・課参事	9	81.8%	2	18.2%	11
課長補佐	4	23.5%	13	76.5%	17
係長	6	35.3%	11	64.7%	17
主事・主事補	8	18.2%	36	81.8%	44
合計	27	30.3%	62	69.7%	89

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (令和3年度)

(単位：%、日)

	対象者	取得者	育児休業取得率	育児休業の平均取得期間
女性	6	6	100.0%	339日
男性	1	0	0.0%	-

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

令和3年度

	配偶者出産休暇	育児参加
対象者	1	1
取得者	1	0
取得率	100.0	0.0
平均取得日数	2	0

(8) 年次有給休暇の取得率（令和3年度）

平均取得日数	6.7日
平均取得率	16.8%

○ 職員の活躍の推進に向けた目標

(1) 男性職員の育児休業取得の促進

- ・令和9年度までに、男性職員の育児休業等の取得の促進を積極的に図り取得率30%を目標とする。
- ・制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得しやすいよう、育児休業等の制度について、対象職員への周知を徹底する。また、官職職員や周囲の職員の制度認知向上のための啓発も行い利用を促す。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ・平成29年度以降管理的地位に占める女性職員の割合は、いずれの年度においても15%を超えており、今後もこの水準を下回らないよう維持していく。

(3) 年次有給休暇取得の促進

- ・年次有給休暇の取得率は、平成26年度に比べ改善されてきたものの依然低い取得率となっているので職員一人あたりの取得日数を引き上げる。

4. 目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、男性職員も女性職員も職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 継続就業及び仕事と家庭の両立

- ① 出産を控えている職員に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努める。

- ② 育児休業の取得前後において、育児休業等から円滑な復帰に向けて所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。
- ③ 男性職員の育児参加を促進するため、配偶者出産休暇や育児参加のための特別休暇、また、男性の育児休業（1日からの短期取得も可）、育児短時間勤務及び部分休業の取得について、積極的な周知を図り取得を促していく。

（2）配置・育成・教育訓練及び評価・登用

- ① 平成29年度より、女性の管理職職員の登用を開始している。今後もバランスのとれた登用を進めていく。
- ② 係長・課長補佐・課参事・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ③ 女性職員に対し、積極的に研修を受講することにより、管理職となるべき人材育成を図り、昇任に必要な意欲と能力の向上に繋げていく。

（3）長時間勤務

- ① 超過勤務時間の実態を調査するとともに、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に努める。また、超過勤務時間の多い職員には、各所属長が聞き取りを行うとともに職員一人一人においても定時退庁できるよう意識しながら業務にあたる。
- ② 毎週水曜日を「ノー残業デー」として位置づけ、一斉定時退庁を実施しているが、各所属長に対し一層の徹底を促し、仕事と生活の両立を支援していく。

（4）年次有給休暇の取得の促進

- ① 年次有給休暇の取得目標（最低5日間）を定め取得の徹底を図っているが、達成できていない職員には、各所属長が聞き取りを行い、計画的に取得できるよう、業務配分の見直しや取得しやすい環境づくりに努める。
- ② ゴールデンウィークやハッピーマンデー、夏季休暇との組み合わせなど連続した休暇の取得促進を積極的に図る。