

余市町特定事業主行動計画

余市町特定事業主行動計画

はじめに

少子高齢化が進行し、人口減少時代に突入した今、社会・経済情勢が大きく変化するなか、活力ある社会を維持していくためには、男性も女性も個性と能力を十分に発揮することができる環境づくりが重要になっています。

このような状況を背景として、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍する社会を築くため「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。）が平成27年8月に成立したことから、余市町では、令和3年3月31日までを計画期間とする「余市町特定事業主行動計画」を策定し、全ての職員が働きやすく能力を十分に発揮できる環境づくりに取り組んできました。

また、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代支援法」という。）が一部改正され、法律の有効期限を令和7年3月まで延長し、職場・地域における子育てしやすい環境整備の強化に向け、両立支援に関する雇用環境・職場環境の整備や、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組に関する特定事業主行動計画の策定が各地方公共団体に求められているところであります。

今回、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の見直し時期にあたり、両法の目的の実現には、働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立が共に重要であることから、両法の行動計画を一体として策定する改正を行うものであります。

この「余市町特定事業主行動計画」は、女性活躍推進法第19条及び次世代支援法第19条の規定に基づき、余市町長、余市町議会議員、余市町教育委員会、余市町選挙管理委員会、余市町監査委員、余市町農業委員会が特定事業主として策定する特定事業主行動計画です。

令和 3年 4月 1日

余 市 町 長
余 市 町 議 会 議 長
余 市 町 教 育 委 員 会
余 市 町 選 挙 管 理 委 員 会
余 市 町 監 査 委 員
余 市 町 農 業 委 員 会

1. 計画期間

この計画の期間は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とします。

女性活躍推進法は令和8年3月31日まで、次世代支援法は令和7年3月31日までの時限立法であることから、次世代支援法の期限にあわせた期間とします。

2. 計画の推進に向けた体制整備等

次世代育成支援対策と女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、総務部総務課が担当部署となり計画の策定・変更、取り組みの実施状況、数値目標に対する達成状況の点検等を行っていきます。

3. 実施状況の公表

女性活躍推進法第19条第6項の規定による取り組みの実施状況の公表及び同法第21条の規定による女性の職業選択に資する情報の公表、更に、次世代育成支援対策推進法第19条第5項の規定による措置の実施状況の公表は、町のホームページで毎年1回公表します。

また、本計画を変更したときは、変更内容を遅滞なく公表します。

4. 数値目標と目標達成のための取組項目

女性活躍推進法第19条第2項及び次世代支援法第19条第2項に基づき、職業生活における女性職員の活躍及び職業生活と家庭生活の両立を推進するため、現状把握と課題分析のうえ、次のとおり目標を設定します。

(1) 職業生活における女性職員の活躍の推進

① 採用関係

採用した職員に占める女性職員の割合は、平成28年度から平成30年度までは40%前後で推移し、令和元年度、令和2年度はともに33.3%となっています。

今後も引き続き、採用者の女性割合を維持します。

② 女性登用の推進

管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性の割合は、令和2年度で7.4%となり数値目標（5%以上）に達しました。

また、課長補佐職を含めた管理職全体に占める女性職員の割合は令和2年度で13.3%となっています。

今後も、次の管理職を担う女性係長職の層を確保し、積極的な登用につなげます。

【目標】

- 採用した職員に占める女性の割合30%以上を維持する。
- 管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性の割合5%以上を維持する。
- 管理職に占める女性職員の割合を15%以上とする。

- ◆これまで配置が少なかったポストを含め多様なポストへ積極的に女性職員を配置する。
- ◆女性職員のキャリア開発を目的とした研修や外部研修に積極的に派遣する。
- ◆民間企業等を退職した女性がキャリアを再開できる機会を提供するため経験者採用試験を実施する。

(2) 職業生活と家庭生活の両立の推進

① 時間外勤務の縮減

令和元年度の一人当たりの時間外勤務時間は145時間となっており、年々増加傾向にあることから、縮減に努める必要があります。

② 年次有給休暇取得の促進

令和元年度の一人当たりの年次有給休暇取得日数は9.0日、取得率は24.5%となっています。

③ 育児休業取得率及び配偶者出産休暇取得率

直近5年（平成27年から令和元年）での女性の育児休業取得率は100%となっています。また、男性の育児休業は2人が取得し、取得率は8%、平均取得期間は1か月となっています。

一方、直近5年での配偶者出産休暇の取得率は58%、平均取得日数は3.4日となっております。

【目標】

- 職員一人当たりの時間外勤務時間を年120時間以下とする。
- 職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を年10日以上とする。
- 男性職員の育児休業の取得率10%以上、平均取得期間1か月以上とする。
- 配偶者出産休暇の取得率100%、平均取得日数4日以上とする。

- ◆「ノー残業デー」の設定等により定時退庁の徹底を図る。
- ◆事務事業の効率化を推進する。
- ◆子どもの学校行事や長期休暇に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ◆業務の進行を調整しながら、職場全体で休暇が取得しやすい雰囲気をつくる。
- ◆育児休業等に関する資料の配布等により、制度の周知の徹底と取得しやすい環境づくりに努める。
- ◆男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進を図る（所属長による対象職員への働きかけ等）