

羽幌町特定事業主行動計画書

1 総論

(1) 目的

国は、平成 11 年に「男女共同参画社会基本法」を施行し、家族を構成する男女が相互の協力と社会支援の下に子を養育する責任を明らかにしました。また、平成 15 年 7 月に、平成 26 年度末までを有効期限とした「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。）を制定し、事業主としての国や地方公共団体は、「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

その後、国は、平成 27 年 8 月に、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、男女の人権が尊重されるとともに、少子高齢化をはじめとした社会情勢の変化に対応できる、豊かで活力ある社会の実現を目指すことを目的とする「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。）を制定し、令和 7 年 6 月に女性活躍推進法を改正し、有効期間を令和 18 年 3 月 31 日まで延長しました。

本計画は、当町においても多様化する公務により職員の業務量は増加傾向にある中、女性の職場生活における活躍は不可欠であり、また業務遂行を効率的に進め、職場全体として時間外勤務等を縮小するとともに、積極的に育児のための休暇・休業を取得し易い環境作りを推進することによって、親子のふれあう時間が増え、次代を担う子の健やかな成長に期することを目的とします。

(2) 計画期間

当町では、女性活躍推進法の規定に基づき、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までを計画期間とします。

(3) 計画の位置付け

この計画は、次世代法第 19 条第 1 項並びに女性活躍推進法第 19 条第 1 項の規定に基づく、当町の特定事業主行動計画として策定されたものです。

(4) 計画の推進体制

本計画は、下記の特定事業主が連名で策定するものであり、各特定事業主は対象職員に対して責任をもって計画を実施していきます。また、この計画を推進するため、総務課内に事務局を設置するほか、必要に応じて事務局長（総務課長）が選任する職員をもって行動計画策定・推進委員会を設置します。

特定事業主	対象職員
羽幌町長	町長が任命する職員
羽幌町議会議長	議長が任命する職員
羽幌町教育委員会	教育委員会が任命する職員
羽幌町農業委員会	農業委員会が任命する職員
羽幌町代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
羽幌町選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員

2 計画策定に当たっての状況把握（令和6年度実績）

ア 職員の男女の給与の額の差異 **88.8%**

イ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 **7.4%（27人中女性2人）**

ウ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	伸び率(R2比)
係長相当職以上割合	10.4%	9.2%	10.8%	11.9%	14.1%	3.7
課長相当職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	5.6
課長補佐相当職	20.0%	20.0%	12.5%	12.5%	11.1%	-8.9
係長相当職	13.0%	11.6%	15.0%	16.3%	18.2%	5.2

エ 採用した職員に占める女性職員の割合

職 種	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
事 務 職	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	25.0%
事務職以外	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
全 体	0.0%	100.0%	50.0%	0.0%	16.7%

オ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

i) 羽幌町職員のハラスメントの防止等に関する要綱を制定しています。

ii) ハラスメントに関する相談件数 **0件**

カ 女性の健康上の特性に係る取組の状況

i) 国家公務員の制度に準じて女性特有の特別休暇を定めています。

ii) 希望者に対して婦人科検診の助成券を配付しています。

iii) 女性のためのがん検診セミナーを周知しています。

iv) 男女問わず健康に関するセミナーへの参加の際は、職務専念義務を免除しています。

キ 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

	離職率	離職者の年代別割合							
		～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性職員	3.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	9.1%
女性職員	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%

ク 男女の育児休業取得率及び取得期間

男性職員 **実績なし**

女性職員 **半年以上1年未満：100%**

ケ 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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数 **実績なし**

コ 職員の平均超過勤務時間及び超過勤務上限を超えた職員数

i) 平均超過勤務時間

	区分	平均時間
管理職以外	本庁勤務	12.9
	本庁外勤務	9.6

ii) 超過勤務の上限を超えた職員数

	区分	人数
管理職以外	本庁勤務	26人
	本庁外勤務	6人

サ 職員一人当たりの年次有給休暇取得率 **72.6%**

3 計画策定に当たった課題分析

- ア 性別を問わず採用していますが、結果的に男性職員より女性職員の採用が少ない状況です。女性職員が男性職員よりも少ないため、管理的地位を占める女性職員の割合や各役職段階にある職員に占める女性職員の割合が低くなり、結果的に男女の給与の額の差異が生じています。
- イ セクシュアル・ハラスメント等に関する相談は受けていませんが、相談があった場合は、適切に対処する必要があります。
- ウ 女性の健康上の特性に係る取組については、引き続き推進する必要があります。
- エ 男性職員の育児休業及び配偶者出産休暇が少ない状況です。配偶者の不安解消や負担軽減が図られていない可能性があり、育児参加も十分に出来ていないことが考えられます。
- オ 超過勤務の上限を超えた職員が多く、平均超過勤務時間を押し上げている状況です。

4 具体的な数値目標

- 目標1 職員の男女の給与の額の差異 **90%以上**
- 目標2 採用者した職員に占める女性職員の割合 **30%以上**
- 目標3 係長相当職以上（課長、課長補佐及び係長相当）の女性割合 **20%以上**
- 目標4 女性の育児休業（部分休業を含む）の取得率 **100%**
- 目標5 男性の育児休業（部分休業を含む）又は特別休暇（配偶者出産休暇）及び年次有給休暇（出産又は育児のための休暇）の取得率 **80%以上**
- 目標6 職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間 **10時間未満**
- 目標7 超過勤務の上限を超える職員数 **半減**
- 目標8 職員一人当たりの年次有給休暇取得率 **80%（平均16日）以上**

5 具体的な取組内容

（1）女性職員の活躍における取組【目標1～3関連】

- ① 女性採用比率の向上
 - ・女性の応募に繋がる働きやすい環境を目指すため「4 具体的な数値目標」の達成に努めます。
 - ・採用者に占める女性の割合について、30%以上とするよう努めます。
 - ・採用時の配置については、これまで以上に男女間で偏りが無いよう努めます。
- ② 女性職員の登用促進
 - ・研修などを通じた女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めます。
 - ・人事管理にあたっては、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、男女間で偏りが無いよう配慮します。

(2) 仕事と子育ての両立（次世代育成支援）における取組【目標4・5関連】

- ① 妊娠中及び産後における女性職員への配慮
 - ・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制度（羽幌町職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第11条）の周知・徹底を図ります。
 - ・出産費用の給付等、経済支援制度の周知・徹底を図ります。
- ② 子どもの出生時における父親となる男性職員の休暇取得の促進
 - ・男性職員の配偶者が出産する際の特別休暇制度及び養育している子に係る特別休暇制度の周知徹底を図るとともに、容易に取得できる環境づくりに努めます。
 - ・管理職は、部下の男性職員に対し配偶者及び子に関する特別休暇を促すとともに、年次有給休暇の併用等を提案します。
 - ・男性職員が育児参加をしやすいようになるよう、国家公務員の制度に準じた休暇制度の改正を図ります。
- ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備推進
 - ・母親である女性職員はもちろんのこと、父親となる男性職員についても育児休業及び部分休業制度の周知・徹底を図るとともに、休業の申請・取得をしやすい環境整備に努めます。
 - ・育児休業期間中の経済的支援制度の周知・徹底を図ります。
 - ・育児休業からの円滑な職場復帰への支援のため、休業期間から積極的に職場の同僚及び総務課より業務内容等の提供を行うとともに、休業者の近況把握を積極的に行うよう努めます。
 - ・その他、新たに育児休業を申し出た職員から各種相談があった場合は総務課を中心に育児経験者等を構成員とした支援体制を整備していきます。
- ④ セクシュアル・ハラスメント等対策
 - ・令和2年に制定した「羽幌町職員のハラスメント防止指針及び運用要領」に基づき、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメント等の防止に努め、全ての職員への研修の実施や、その制度内容の周知・徹底を図ります。
 - ・職員への相談窓口の周知・徹底を始め、相談窓口担当職員に対する必要な研修の実施等、その能力向上に努めます。

(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）における取組【目標6～8関連】

- ① 時間外勤務等の縮減の推進
 - ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員（子どもの育児をしている職員）の時間外勤務・休日勤務について、特段業務の運営上支障がない限り、事務分掌の配慮がされるよう管理職への協力依頼に努めます。
 - ・管理職は、所属する職員に関する勤務時間を出退勤管理システムにより把握し、羽幌町職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則に規定する時間外勤務の上限時間を超えないよう、管理職が本人との面談等を行うなど適宜対応するよう努めます。
 - ・特定の職員に業務が集中しないよう、職員の適正配置、課・係間の協力体制の構築に努めます。

- ・DXを推進し、事務効率の向上を図り、時間外勤務の縮減に努めます。

② 休暇の取得促進

- ・全職員共通の年次有給休暇取得目標日数を12日以上とし、安心して休暇取得ができるよう課内での事務処理の相互応援等、管理職に協力を依頼するとともに、職員の意識改革を推進し、目標日数以上の休暇取得ができるよう環境整備に努めます。
- ・特別休暇（夏季休暇）を活用する等、長期連続休暇取得の推進を図ります。
- ・9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育している職員に対し特別休暇（1の年において5日の範囲内の期間）制度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%取得できるように環境整備に努めます。
- ・休暇取得の促進により、かえって時間外勤務の増加に繋がらないよう職員間の協力体制を強化します。

③ その他次世代育成支援対策に関する事項

- ・子ども連れはもちろん、地域住民が気兼ねなく来庁できるよう、職員が親切・丁寧に対応するための研修の実施等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。
- ・スポーツや文化活動など子どもの体験増進に役立つ特技をもっている職員を積極的に派遣するとともに、派遣される職員については申請により「職務専念の義務の免除」をするなど、職員が積極的に地域での子育てに貢献できるよう推進します。
- ・子ども達が職場見学・体験等を希望した場合は、積極的に受け入れられるよう職場環境の整備を促進します。

（4）女性の働き方に影響を与える健康上の特性への配慮

① 女性特有の健康課題に関する理解促進

- ・女性職員がその能力を十分に発揮し、継続して働くことができる職場環境を整備する必要があります。全職員が女性特有の健康課題に対する理解を深めるため、女性が取得できる特別休暇の周知、取得促進に努めます。

② 相談体制の整備

- ・女性職員が女性特有の健康課題を相談できるよう、保健師等に女性職員からの相談に応じるよう働きかけます。

③ 女性特有の疾病に関する対応

- ・婦人科検診を希望する職員に対し、共済組合の助成券を交付し、金銭的負担の軽減に努めます。
- ・共済組合が開催する健康に関するセミナーに参加する際は、職務専念義務を免除します。

5 終わりに

この計画を実施することにより、職員が「みんなで支え合う子育て」の重要性を認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子ども達が健やかに生まれ育てられる環境に今まで以上に貢献し、併せて、女性が働きやすく能力が十分に発揮される環境が整備されることを期待します。

羽 幌 町
羽 幌 町 議 会
羽 幌 町 教 育 委 員 会
羽 幌 町 農 業 委 員 会
羽 幌 町 監 査 委 員
羽 幌 町 選 挙 管 理 委 員 会