

士幌町特定事業主行動計画

計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日（5年間）

令和3年4月

士 幌 町

士 幌 町 議 会

士幌町選挙管理委員会

士幌町代表監査委員

士 幌 町 農 業 委 員 会

士 幌 町 教 育 委 員 会

1. はじめに

本町ではこれまで、平成17年4月に、次世代育成支援対策法に基づく「土幌町特定事業主行動計画」を、また、平成28年4月に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、職員が次代の社会を担う子どもを安心して産み、育てることができる職場環境づくりと、職員の仕事と家庭生活の両立支援を図るとともに、女性の採用及び登用の拡大に関する目標と取組内容を定めることにより、性別にかかわらず、職員が自らの個性と能力を一層発揮できる職場環境づくりを進めてきました。

この2つの特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）は、相互に関連する部分が多いことから、それぞれの計画に掲げる取組内容を一体的に進めていくため、両計画を統合し、土幌町、土幌町議会、土幌町選挙管理委員会、土幌町代表監査委員、土幌町農業委員会及び土幌町教育委員会（以下「関係機関」という。ただし、土幌町教育委員会にあっては、道費負担教職員を除く。）が「土幌町特定事業主行動計画」を新たに策定する。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。但し、3年を目処に社会情勢の変化や本計画の進捗状況等を勘案し、必要に応じて計画の見直しを行うものとする。

※ 女性活躍推進法は、令和8年3月31日までの時限立法となっている。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

土幌町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、職場活性化委員会を設置し、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・評価等について協議を行うこととしている。

4. 第3期計画との現状比較

[目標達成年度：令和2年度末]

項目	第3期計画目標	実績
管理的地位にある職員に占める女性割合	30%	25%
男性の育児休業等の取得率	15%以上	0%
各職員の1年間の超過勤務時間数	360時間以内	最高356時間 平均 51時間
職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数	8.1日以上	8.4日

第3期の計画時以降、職員の人員は、29名増加しており、職員の平均年齢は約2歳若返り、若干ながら若年層の採用が一定数確保されている傾向が見受けられる。

休暇日数及び時間外勤務の時間数は、年次休暇ではほぼ横ばい、病気休暇については、0.6日増となった。減少が著しいのは、時間外勤務の時間数で、1人平均で年間18.6時間の減少となり、また、第1期計画時に400時間を超える職員が3人(最高691時間)いたが、平成26年度では、400時間超えは1名(最高411時間)で、令和元年度では、400時間超えはなく、最高で356時間となり、ごく一部の担当を除いて業務の効率化が進んでいるものと思われる。

育児休業の数値については、対象者が一定していないことから、単純比較はできないものの増加傾向にあり、また制度改正により3歳に達する日まで取得が認められたことから、取得期間も増加傾向にある。反面、男性職員の育児休暇取得はなかった。

以上のとおり現状の数値比較を行った結果、第3期計画時の目標達成は出来ていないことが明らかになった。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

本計画を策定するにあたり、法第19条第3項及び内閣府令第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況の把握を行い、その結果と、前計画の数値目標に対する結果を勘案し、女性職員の活躍の推進に向けて本町の優先度が特に高い課題として、次の3つの事項に主眼を置きました。

① 年次有給休暇等取得日数の状況

平成31年4月に働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（通称：働き方改革関連法）が施行されたことに伴い、民間企業では10日以上年次有給休暇が与えられる労働者には、年5日以上の有給休暇取得を与えることが義務付けされました。しかしながら、本町の取得状況を見ると、およそ21%の職員が年5日の有給取得をしておりません。

また、年次有給休暇取得率は前計画策定時と比較して微増ではありますが、全国平均値には届いておりません。なお、全国平均は51.1%（厚生労働省・平成30年就労条件総合調査の現況参照、1年で付与される有給休暇日数に対する取得率）で、政府の目標としては令和2年までに70%を掲げています。

② 男性職員の育児休暇等の取得

仕事と家庭の両立を実現するために、性別による固定的役割分担意識をなくし、男女が共に家庭責任を果たしながら職場で貢献することが大切であり、そのためにも男性が育児参加しやすい環境づくりを進めていく必要があります。特に出産前後は家庭にとって非常に重要な時期であり、配偶者出産に係る休暇や育児休業を取得することは男性の育児参加の大きな一歩となり、女性活躍推進や組織の活性化にもつながります。

③ 長時間勤務の削減

男女問わず仕事と家庭の健全な両面のためには、ワークライフバランスの推進が必要不可欠です。そのため、長時間勤務の削減に継続的に取り組み、職員の健全化を目指します。

以上、3点を優先解決課題とし、それぞれ次のように数値目標を設定しました。

目標1 年次有給休暇取得の促進

積極的な休暇の取得を通じて、職員の家族生活の充実や心身のリフレッシュ等を図り、ワークライフバランスを実現するため、職場全体で5日以上の有給休暇取得を達成できるよう休暇取得の促進に取り組みます。

数値目標：令和8年までに、職員1人当たりの平均年次有給休暇取得日数を12日以上とし、かつ、年休取得日数5日以上の有給休暇取得率を100%にする。

(参考：令和2年 平均年次有給休暇取得実績 8日5時間)

(参考：令和2年 年5日以上年休取得職員 79.0%)

目標2 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員が積極的に育児に参加することは、親としての責任感が高まるとともに、子どもの成長にも大きな影響を与えます。男女が互いに責任を分かち合いながら家事・育児に参画し、仕事と家庭生活の調和を図るためにも、配偶者出産休暇及び育児休業取得の取り組みを進めます。

数値目標：令和8年までに、配偶者の出産に係る特別休暇（配偶者出産休暇）取得日数を3日取得する職員の割合を100%にし、男性の育児休業取得率を15%以上とする。

目標3 長時間勤務の削減

ワークライフバランスの必要性を認識してもらい、長時間勤務の削減を図ります。前計画では、1年間の超過勤務時間数を上限目安である360時間以内に引き下げることを目標としておりましたが、本計画では把握必須項目となっている職員一人当たりの各月平均超過勤務時間を数値目標として設定します。

数値目標：令和8年までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、月30時間以下にする。

(参考：令和2年実績 4.4時間)

6. 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及び実施時期

5. で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる目標を実施します。

(1) 年次有給休暇取得の促進に向けて

- ① 年次有給休暇の取得目標を定め、計画的に取得するよう各職員への徹底を図る。
- ② 7月～9月に付与される特別休暇（夏季休暇）と併せて1日以上の有給休暇を取得するよう促す。
- ③ 9月末で、年5日未満の職員に対し所属長より年次有給休暇取得を促す。
- ④ 職場活性化委員会と連携し、年次有給休暇取得促進のための対策を議論し、実行していく。

(2) 男性職員の育児休業等の取得促進に向けて

- ① 職員全体に対し、男性職員の育児休業等についての理解を深めてもらうためグループウェア等で制度の周知を行う。
- ② 男性職員を部下に持つ所属長は、プライベートに配慮しながら子の出生予定のある職員の事前把握に努め、対象となる職員に対して、育児休業等の取得を促す。
- ③ 所属長においては、対象職員の把握後、休暇等の取得意向がある場合は取得時期等の相談の場を設け、業務の遂行に支障が生じないように、あらかじめ業務分担の見直し等を行うなど配慮し、休暇が取得しやすい職場環境を整える。

(3) 長時間勤務の削減に向けて

- ① 超過勤務の縮減に向け、働き方改革推進期間を設け理事者からグループウェア等にて全職員向けのメッセージを発信する。
- ② 定時退庁強化デーを通年で実施し、定時退庁の習慣付け、定時退庁しやすい雰囲気作りを行う。
- ③ 全庁において職員の業務分担の見直しを行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- ④ 月45時間以上の超過勤務を行う場合の事前決裁を徹底する。

※毎年度、実施状況のフォローアップと公表を行い、進捗状況を明らかにする。

この計画書内の実施主体区分

区 分	対 象
執行権者	任命権者及び人事等管理部門
管理職員	センター長、課長、所長、事務長、施設長等

SDGs（持続可能な開発目標）の視点を踏まえた計画の推進

- SDGs（エス・ディー・ジーズ〈Sustainable Development Goals〉）とは、2015（平成27）年9月の国際サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて掲載された、2016（平成28）年から2030（令和12）年までの国際目標です。
- SDGsでは、「地球上の誰一人として取り残さない」を基本理念に、経済・社会・環境の諸課題を統合的に解決し、持続可能な世界を実現するため、17の目標と169のターゲットが掲げられています。
- SDGsの理念や目標は、「土幌町 町づくり総合計画」の基本理念や将来像等と重なることが多く、同様の方向性であることから、土幌町では、SDGsを推進することとしています。
- 地方公共団体は、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、特定事業主として、職員の仕事と子育ての両立が図られるよう、必要な職場環境の整備及び女性の採用、育成、登用等の推進に関する取組等を行動計画として策定することとされています。

土幌町では、令和3年4月1日から令和8年3月31日までを期間とする「土幌町特定事業主行動計画」を定めるにあたって、SDGsを意識した取り組みを推進します。

