

# 湧別町における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3年3月

湧 別 町 長  
湧 別 町 議 会 議 長  
湧別町選挙管理委員会  
湧別町代表監査委員  
湧 別 町 農 業 委 員 会  
湧 別 町 教 育 委 員 会

湧別町における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、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「法」という。）第19条に基づき、湧別町長、湧別町議会議長、湧別町選挙管理委員会、湧別町代表監査委員、湧別町農業委員会、湧別町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）】

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、全項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取り組みを実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

## 1. 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年間とします。

## 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、全職員へ情報提供を行うほか、必要に応じて、本計画の変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19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、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局、町教育委員会事務局における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いました。

### 内閣府令第2条に基づき把握する項目

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④ 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ⑤ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑦ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑧ 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
- ⑨ ハラスメント対策の整備状況

当該課題分析の結果、令和元年度における育児休業の取得率については、女性職員100%、男性職員0%、また、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については、50%（2名）であったことから、これらについて改善すべき事項とし、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局、町教育委員会事務局における女性職員

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に基づき設定しています。

#### 本町の目標設定

- ① 令和7年度までに、育児休業を取得する女性職員の割合を100%にする。
- ② 令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にする。

#### 4. 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み

前項で掲げた数値目標その他の目標達成に向け、次に掲げる取組みを実施します。

なお、この取組みは、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局、町教育委員会事務局における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、改善すべき事項について分析を行った結果に基づき、取組みを実施します。

##### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と家庭の両立を図るためには、職場の理解と協力が必要不可欠であることから、職員に対して既存の制度を周知徹底し、女性職員のみならず、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境の整備に取り組むこととします。

- ① 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）についての周知を図り、取得を推進します。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置についての周知を行います。

##### (2) 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

妊娠中や子育て中の職員の健康や安全を確保するため、業務や職場環境について配慮します。

- ① 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮した事務分担に努めるとともに、職場内の整理整頓などの環境改善に努めます。
- ② 妊娠中及び出産後の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととします。

##### (3) 子どもの出生前、出生時における父親の休暇等の取得の促進

父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子ど

もを持つことの喜びを実感できるよう、対象職員に休暇取得の促進に努めます。

- ① 子どもの出生前、出生時における父親の特別休暇及び育児休業等について周知し、年次有給休暇を含めたこれらの休暇等の取得を促進します。

#### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組みとして、育児休業等を希望する職員に対し、その円滑な取得の促進等を図るため、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努めます。

- ① 妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。
- ② 育児休業を取得しようとする職員は、業務の引き継ぎがうまくいくように、事前に事務手順資料を作成するなど準備をするとともに、職場で十分な打ち合わせを行い、職員が安心して育児休業を取得できる環境を作ります。

#### (5) 育児休業からの円滑な復帰の支援

- ① 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援のため、所属部署において、育児休業中の職員に対して、休業期間中の必要な情報の送付等を行う等円滑な職場復帰を支援します。
- ② 育児休業から復職した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急病等に対応しなければならないなど、仕事と子育ての両立のため、大切な時期であることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。

#### (6) 超過勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもに触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすことから、超過勤務の縮減に努めます。

- ① 全ての職員が時間外勤務の縮減のための認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないように意識啓発を行います。
- ② 定時退庁日（ノー残業デー）を設け、庁内グループウェア等により周知を図るとともに、管理職等による定時退庁の励行を行い、定時以降の会議や打ち合わせを控える等、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。

す。

- ③ 会議や打ち合わせ等の合理化を図るとともに、庁内グループウェアや電子メール等の活用により報告・連絡・相談の徹底と簡素化に努めます。

#### (7) 休暇の取得の促進

年次有給休暇等取得の促進は、子育て中の職員に大切な子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものであることから、休暇の取得を容易にする職場環境の整備に努めます。

- ① 管理職等は、安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- ② 週休日と隣接した勤務日に年次休暇を取得し、連続した休暇の取得促進を図ります。
- ③ 国民の祝日やゴールデンウィーク、お盆等においては、行事や会議を自粛するよう努めます。

#### (8) ハラスメント対策の整備

職場における固定的な性別役割分担意識は、両立支援制度の利用に向けた障壁や、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、様々な女性に対するハラスメントの背景にもなりやすいことから、当該意識を改革するための整備に努めます。

- ① 職業生活と家庭生活の両立や、女性の活躍推進に向けた積極的な意識啓発を行います。