特定事業主行動計画実施状況について

南幌町特定事業主行動計画

南　　幌　　町
南幌町議会事務局
南幌町農業委員会
南幌町教育委員会

１　目的

我が国における急速な少子化に鑑み、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成１５年７月に成立し、同法において、地方公共団体は「特定事業主」として自らの職場の子どもたちの健やかな育成のための計画「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

南幌町としても、職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境整備を進めることを目的に平成１７年度から「南幌町特定事業主行動計画」を策定し、出産・子育てに理解ある働きやすい職場創りに努めているところです。

２　計画期間

第１期（前期期間）　平成１７年４月１日～平成２２年３月３１日
第２期（後期期間）　平成２２年４月１日～平成２７年３月３１日
第３期（前期期間）　平成２７年４月１日～令和２年３月３１日
※　女性活躍推進法含む
第４期（後期期間）　令和２年４月１日～令和７年３月３１日

３　計画の推進体制

本計画の実施状況は、各年度毎に、南幌町衛生委員会において点検することとし、計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、見直し時期を待つことなく、計画を見直すこととする。

４　子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものと

いう考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて次の取組を進めることとする。

注：「※」は計画期間中に達成すべき目標を表します。

（１）制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、超過勤務の在り方などの各種制度を理解しやすいようにまとめた資料を作成して、職員に庁内メール等で情報提供します。

（２）妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次のことを職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮する。

①　業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属課長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けることとする。

②　産前産後休暇取得の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属課長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行うこととする。

（３）育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めることとする。

①　育児休業等の取得の促進

育児休業等の取得促進のため、所属課長は、母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促すこととする。

②　育児休業取得の確保

職員が育児休業に入る際には、所属課長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行うこととする。

③　育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう、休業中の職員の復帰へのサポートを推進することとする。

また、同僚・友人の方も休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の復帰へのサポートを推進することとする。

※　このような取組を通じて、育児休業の取得率を令和６年度までに男性１０％、女性１００％になることを目標とする。

令和４年育児休暇取得対象者　男性職員３名・女性職員２名

令和４年育児休暇取得率　男性職員１名（33%）・女性職員名２名（100%）

（４）男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、次の取組を行い、育児休業等の制度の積極的な活用を促すこととする。

①　育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇（２日間）や育児参加のための特別休暇（５日間）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、所属課長は、父親となる職員に連続休暇の取得を促すとともに、１００％休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めることとする。

令和４年男性の配偶者出産休暇対象者３名　　取得数３名

②　育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、部分休業の取得率は極めて低い水準にあります。男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属課長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促すとともに、特に母親の産後８週間は父親が積極的に育児休業を取得することができる職場の環境づくりに努めることとする。

周りの職員も、特定の職員に負担がかかることのないよう職場内の仕事の分担の見直しなどに協力することとする。

（５）超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、職員の切実な願いです。育児を行う職員の超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、人事院規則１５－１４（職員の勤務時間、休日及び休暇）で定める超過勤務命令の上限が設定されていることを踏まえ、超過勤務時間を最小限にとどめるため、次の取組を進めることとする。

①　超過勤務縮減のための意識啓発等

所属課長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、平成２１年７月より設定したノー残業デーの完全実施を

目指し、各施設機関の実情に応じて定時退庁を促すこととする。

令和４年度　超過勤務時間数　５，０７３時間（一人あたり月６．９時間）

②　事務の簡素・合理化の推進

経済社会の変化に対応して新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務の見直しを的確に行うなどして、事務量全体の圧縮に努めることとする。

職員も、業務の効率的な遂行を心掛け、日頃の仕事において超過勤務の縮減に努めることとする。

（６）休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、所属課長は、予め業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促すこととする。

①　年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ることとする。

②　連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ることとする。

このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努める。

※　このような取組を通じて、年間２０日の年次休暇のうち、平均の取得日数を令和６年度までに７０％（平均１４日）以上を目標とする。

令和４年実績　４５％（平均９日）

令和５年度目標　７０％（平均１４日）以上

③　子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（年間５日以内）や年次休暇を活用して、１００％休暇を取得できる職場の環境作りに努めることとする。

（７）家庭・男女の役割についての意識啓発

職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう情報提供等による意識啓発を推進することとする。

（８）子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障がいを持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めることとする。

５　その他の次世代育成支援対策に関する事項

南幌町では、愛と夢と希望を持ち、子どもたちを育むための次世代育成支援対策について定めており、職場においても次の取組を積極的に推進することとする。

（１）親が子どもを愛し育てられるよう支援

核家族化や育児情報の氾濫に育児に疲れ、ひとりで悩む親のため、気軽に相談出来る場の充実に努め、直面する様々な育児の実態と情報過多による混乱を解消し育児に希望と夢を持つことができるように支援する。

（２）子育てを地域とともに子育てが行えるよう支援

地域が子どもたちに関心を失うと非行や犯罪の芽が育ち、各家庭をつなぐ力が削がれコミュニティーが失われます。職場としても危機感を持ち、皆が子どもたちに関心を持ち、見守り育んでいくことができるよう支援する。

（３）子どもの視点に立ったまちづくりの推進

少子化の中で、子どもたちは次代における社会の担い手です。ひとりの人間として立派に成長していくことは、家庭、地域、職場が協働しながら、愛情の裏づけを基にした社会のルールや厳しさを教え、道徳観や感受性を育てていかなければならないものと考えます。

そのための条件整備が行政の役割であり、それぞれの成長段階での子育ての課題解決に努めることとする。

６　女性活躍推進法に関する事項

女性に対する採用や昇進等の積極的な推進、職業生活と家庭生活との両立を図るための環境の整備により、女性の継続的な活躍を積極的に推進することとする。

次の項目は女性活躍推進法に基づき、公表する必要がある項目を明記しています。

（１）女性職員の採用割合

令和４年度職員割合　９４人中　男性職員７０名・女性職員２４名

令和４年度新採用職員５人中　男性３人・女性２人

女性職員の令和４年度の割合　２５．５％

（２）女性職員の勤続勤務年数（男女差）

令和４年度末現在勤続年数　男性職員平均１８年・女性職員平均２２年

（３）管理職の女性割合（主幹・課長等職）

令和４年度末管理職の割合３２人中　男性職員２８人・女性職員４人

女性の管理職の割合　令和４年度の実績１２．５％

（４）各役職の女性の割合

令和４年度女性の各役職の割合

主事２１人中　男性職員１７人・女性職員　４人（女性の割合１９．０％）

主任２０人中　男性職員１１人・女性職員　９人（女性の割合４５．０％）

主査２１人中　男性職員１４人・女性職員　７人（女性の割合３３．３％）

主幹２０人中　男性職員１８人・女性職員　２人（女性の割合１０．０％）

課長１２人中　男性職員１０人・女性職員　２人（女性の割合１６．６％）

７　おわりに

子どもは社会の希望であり、未来の力です。

少子化と人口減少の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会へと転換していくことが必要です。社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

職員一人ひとりがこの少子化と人口減少の流れを自分自身の重要な問題と自覚し、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」の実現に向け本行動計画を推進する。