

天塩町特定事業主行動計画

令和7年4月

天 塩 町

I 総 論

1 目 的

平成 15 年 7 月に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。）が公布され、次世代育成支援対策の取組の一つとして、国や地方公共団体の機関に対して、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画を策定することとされました。

本町においても、平成 17 年、職員を対象に「天塩町特定事業主行動計画」を策定し、平成 17 年度から 10 年間にわたり計画を推進してきました。

しかし、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ形成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要であることから、次世代法の有効期限が 10 年間延長されました。

平成 27 年 9 月、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。）が施行され、地方公共団体においても、女性活躍推進法において推進する施策について、女性活躍の推進を着実に前進させるため、問題を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう特定事業主としての計画を定めることが義務付けられました。

本町においては、次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は、非常に関わりが深く重要であることから、平成 28 年 3 月に次世代法及び女性活躍推進法に基づいた「天塩町特定事業主行動計画」を策定し、両法の目的実現のための取組みを進めてきました。

今般、次世代法の有効期限が令和 17 年 3 月まで延長されたことに伴い、令和 7 年 4 月以降も引き続き、職員が性別によらず、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを組織全体で進めていくため、新たに天塩町特定事業主行動計画を策定します。

2 計画の期間

本計画の期間は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。
なお、この計画に掲げている目標の数値は令和 11 年度における達成目標です。

3 策定主体

天塩町長、天塩町議会議長、天塩町教育委員会、天塩町選挙管理委員会、天塩町代表監査委員、天塩町農業委員会、天塩町水道事業管理者、天塩町下水道事業管理者、天塩町病院事業管理者

4 計画の推進体制等

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、仕事と子育ての両立等についての相談窓口を総務課において実施します。
- (2) 本計画を推進するにあたり、行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等に変化があったときは、必要に応じて行動計画を見直します。
- (3) 本計画の内容を公表するとともに、全職員に対して周知します。

Ⅱ 現状と課題

Ⅰ 男女別の育児休業等取得率及び取得期間の状況

過去5年の女性職員の育児休業取得率は100%、平均取得期間は328日でしたが、男性職員の取得率は0%となっております。令和4年の育児休業制度改革により男性の育児休業取得が柔軟化されたものの、男性の育児休業取得には至っておりません。

なお、妻が出産する場合の特別休暇の令和6年度における取得率は100%でした。男性の育児休暇の取得の促進及び配偶者出産休暇の更なる周知を図る必要があります。

Ⅱ 時間外勤務の状況及び年次有給休暇取得状況

令和6年度の一人当たりの時間外勤務は月平均4.6時間となっております。今後も時間外勤務の上限規制遵守及び長時間労働の是正に向けた取組を進めていく必要があります。

また、令和6年の一人当たりの年次有給休暇取得日数は14.4日となっておりますが、取得日数が年5日未満の職員も依然としているため、更なる取得の促進を図る必要があります。

Ⅲ 具体的な内容

Ⅰ 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア) 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取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- ① 職員が妊娠を申し出たときは、管理職員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に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に配慮します。
- ② 職員が産前産後休暇を取得するときは、その職員が安心して休暇を取得することができるように職場内の仕事の分担の見直しを行います。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

ア) 妻が出産する場合の特別休暇、男性職員を対象とした育児参加のための特別休暇（子の看護休暇及び子の療育休暇）や年次有給休暇の取得促進を図るため、管理職員は父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

○目 標

妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、取得した職員の割合を100%とすることを目指します。

(3) 育児休業を取得しやすい環境づくりの推進

- ア) 男性も育児休業・育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。
- イ) 子どもを授かることとなった職員に対し育児休業等制度の説明をするとともに、育児休業等の取得を促します。
- ウ) 職員が育児休業に入るときは、その職員が安心して育児休業に入ることができるように職場内の仕事の分担の見直しを行います。
- エ) 育児休業中は職場の情報が途絶えることとなり、復帰に際しての障害となる可能性があります。休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の職場復帰への援助に努めます。

○目 標

育児休業を取得した男性職員の割合 50%以上、平均取得期間 14 日以上を目指します。

(4) 時間外勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減にむけ、次の取組みを進めます。

- ア) 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度についての周知徹底を図ります。
- イ) 一斉定時退庁日等を実施する際には、会議・打合せについては、極力時間内に行うように努め、週休日や時間外の設定を控えるよう努めます。
- ウ) 管理職員は職員の時間外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時間外勤務等の縮減を指導するとともに、率先して早期に退庁し、職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。
- エ) 限られた職員数で複雑化・高度化する業務に対応しながらも時間外勤務を縮減するために、DX 化による事務の効率化や事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置などにより、業務の改善・効率化を推進します。

○目 標

職員一人当たりの年間時間外勤務時間数 180 時間未満を維持します。

(5) 休暇の取得の推進

休暇の取得促進のため、職員は年次有給休暇等の計画的な取得に努めます。

また、管理職員は業務の計画的な執行管理や相互協力体制の整備などを図り、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、年次有給休暇の取得日数の増加を促します。

ア) 年次有給休暇の取得促進

子どもの学校行事等への参加や、誕生日等の家族の記念日における年次有給休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次有給休暇等取得計画の作成などにより、

年次有給休暇の取得促進を図ります。

また、管理職員は、率先して休暇を取得するなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

イ) 連続休暇の取得促進

ゴールデンウィークなどの大型連休、年末年始や夏季休暇の前後における年次有給休暇の取得、週休日とその前後の平日を組み合わせた年次有給休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

ウ) 子どもの看護等休暇の取得促進

子どもの看護、学級閉鎖、入園式、卒園式等のための特別休暇（年間5日間）について内容を周知し、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

エ) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、職員から不妊治療休暇の取得等に関する相談があった場合には、管理職員は、職員の意向やプライバシーに十分配慮しつつ、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

○目 標

職員一人当たりの年次有給休暇平均取得日数は付与日数の60%以上を目指します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの促進

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子どもの体験活動等の地域活動の貢献するための支援

子どもが参加する地域の活動に利用可能な施設等の情報提供を行い、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実促進

子どもたちが職場見学・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) ハラスメントの防止

ハラスメントは、職員が互いに信頼し合える働きやすい職場づくりに対して、大きな阻害要因となることから、職場におけるハラスメント防止等に関する要綱に基づき、ハラスメントの未然防止に努めるとともに、ハラスメント事案が発生した場合は、適切に対応します。合わせてハラスメント防止についての正しい理解の促進と意識啓蒙を図ります。

3 女性職員の活躍推進に向けた取組

天塩町の職員数

(単位：人)

部 署		全 職 員		管理職員		職員	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
全職員	人数	63	55	27	7	36	48
	率	53.4%	46.6%	79.4%	20.6%	42.9%	57.1%
福祉課	人数	6	23	3	2	3	21
	率	20.7%	79.3%	60.0%	40.0%	12.5%	87.5%
町立病院	人数	9	26	4	3	5	23
	率	25.7%	74.3%	57.1%	42.9%	17.9%	82.1%
上記以外の部署	人数	48	6	20	2	28	4
	率	88.9%	11.1%	90.9%	9.1%	87.5%	12.5%

(令和6年4月1日現在)

本町の女性職員比率は、職場全体で 46.6%ですが、保健師、保育士等有資格者が多い、福祉課、看護師等有資格者が多い町立病院では女性職員比率がそれぞれ 79.3%、74.3%であるのに対し、それ以外の部署の女性職員比率は 11.1%に留まっております。

今後も、意欲と能力のある女性の採用に努めるとともに、知識・経験を蓄積した女性職員の出産・育児等による中途退職を防ぐため、職場の環境整備を進め人材の確保に取り組みます。

(1) 女性職員の活躍に向けた数値目標

本町の過去5年の女性採用比率は70%となっています。しかし、一般職の採用に限ってみると0%となっています。本町の採用については留萌管内の町村で共通試験を実施していることから、今後も留萌町村会及び他市町村と連携して女性応募者数の増加を図っていきます。

○目 標

女性職員の割合を45%以上維持することを目標とします。

(2) 女性管理職員を増やす取り組みと目標

女性管理職員比率は20.6%となっています。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努めます。また、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮するとともに、各種研修会への積極的な参加を促し、女性職員のキャリア形成を支援します。

○目 標

女性管理職比率30%以上を目指します。

(3) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

- ア) 女性職員の積極的な登用を図るため、適材適所の人事配置に配慮し、当計画に掲げている目標の達成を目指します。
- イ) 家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くは女性が担っている現状からも、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠となっています。更に、男性が家事や育児等の経験を得ることは多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、キャリア形成にも有効と考えられることから、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。
- ウ) 時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にすることがあります。また、共働き世帯等の増加により、今後、男性職員の家事・育児への参加が重要視されることが考えられます。そのためには、個人だけでなく全職員の時間労働の是正に対する意識改革が必要です。職員全体で協力し、「長時間労働」から短時間で成果を上げる「生産性の高い働き方」へシフトし、定時退庁を心がけ、家庭生活の参加を増やすとともに余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。