余市町特定事業主行動計画

余市町特定事業主行動計画

はじめに

近年、急速に進む少子高齢化、人口減少に伴い社会・経済情勢が大きく変化するなか、多様な人材が活躍できる社会や、次代の社会を担う子どもを安心して産み育てられる環境づくりがますます重要な課題になっており、国は、次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号。以下「次世代支援法」という。）及び、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、様々な取り組みを進めています。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として次世代育成支援に対する取り組みや、女性の職業生活における活躍の推進に対する取り組みに関する行動計画の策定を義務付けており、本町においては、両法の目的の実現には働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立が共に重要であることから、令和３年４月に両法の行動計画を一体とした「余市町特定事業主行動計画」の策定を行い、全ての職員が働きやすく能力を十分に発揮できる環境づくりに取り組んできました。

今回、令和６年５月に育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律が公布、令和７年４月から施行され、「次世代支援法」の有効期限が令和１７年３月３１日まで延長されたことに伴い、令和７年３月３１日を計画期間としている本町の「特定事業主行動計画」の改正を行うものであります。

この「余市町特定事業主行動計画」は、女性活躍推進法第１９条及び次世代支援法第１９条の規定に基づき、余市町長、余市町議会議長、余市町教育委員会、余市町選挙管理委員会、余市町監査委員、余市町農業委員会が特定事業主として策定する特定事業主行動計画です。

令和　７年　４月　１日

余　市　町　長
余市町議会議長
余市町教育委員会
余市町選挙管理委員会
余市町監査委員
余市町農業委員会

１．計画期間

この計画の期間は、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。

２．計画の推進に向けた体制整備等

次世代育成支援対策と女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、総務部総務課が担当部署となり計画の策定・変更、取り組みの実施状況、数値目標に対する達成状況の点検等を行っていきます。

３．実施状況の公表

女性活躍推進法第１９条第６項の規定による取り組みの実施状況と男女の賃金の差異の公表及び同法第２１条の規定による女性の職業選択に資する情報の公表、更に、次世代育成支援対策推進法第１９条第５項の規定による措置の実施状況の公表は、町のホームページで毎年１回公表します。

また、本計画を変更したときは、変更内容を遅滞なく公表します。

４．数値目標と目標達成のための取組項目

女性活躍推進法第１９条第２項及び次世代支援法第１９条第２項に基づき、職業生活における女性職員の活躍及び職業生活と家庭生活の両立を推進するため、現状把握と課題分析のうえ、次のとおり目標を設定します。

（１）職業生活における女性職員の活躍の推進

【前計画（令和７年３月３１日まで）における数値目標と進捗状況】

数　値　目　標	進　捗　状　況
○採用した職員に占める女性の割合３０％以上を維持する	３７．５％ （令和６年度）
○管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性の割合５％以上を維持する	４．０％ （令和６年度）
○管理職に占める女性職員の割合を１５％以上とする	８．７％ （令和６年度）

① 採用関係

計画期間内における採用した職員に占める女性職員の割合は、令和３年度以降、令和５年度のみ１４．３％となりましたがその他の年度は３０％以上を維持し、令和６年度は３７．５と数値目標を達成しました。

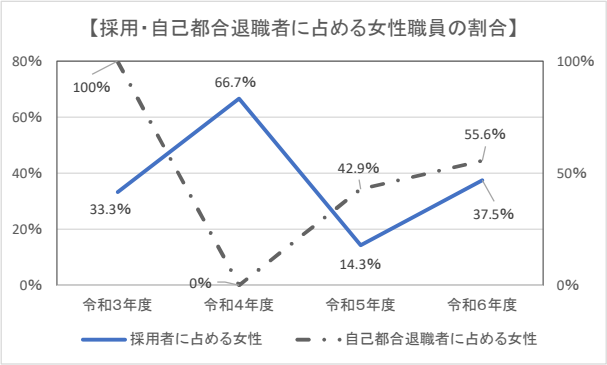
一方、自己都合退職者に占める女性職員の割合が近年５０％近くに達し、特に若年層が増加傾向にあることから、今後も引き続き、採用者の女性割合を維持するとともに、女性職員の働きやすい環境づくりに取り組んでいきます。

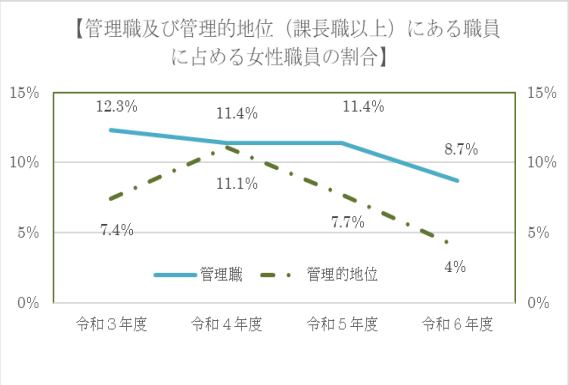
② 女性登用の推進

管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性の割合は、令和５年度までは７％以上を維持していましたが、令和６年度は４．０％となり数値目標（５％以上）下回りました。

また、課長補佐職を含めた管理職全体に占める女性職員の割合は令和５年度まで１０％台で推移していましたが令和６年度は８．７％となり数値目標を下回りました。

現状、管理職昇任年代の女性職員数が少ない状況でありますが、今後も、次の管理職を担う女性係長職の層を確保し、積極的な登用につなげます。





【目標】
〇採用した職員に占める女性の割合３０％以上を維持する。
〇管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性の割合５％以上を維持する。
〇管理職に占める女性職員の割合を１０％以上とする。

◆これまで配置が少なかったポストを含め多様なポストへ積極的に女性職員を配置する。
◆女性職員のキャリア開発を目的とした研修や外部研修に積極的に派遣する。
◆民間企業等を退職した女性がキャリアを再開できる機会を提供するため経験者採用試験を継続して実施する。

（２）職業生活と家庭生活の両立の推進

【前計画（令和７年３月３１日まで）における数値目標と進捗状況】

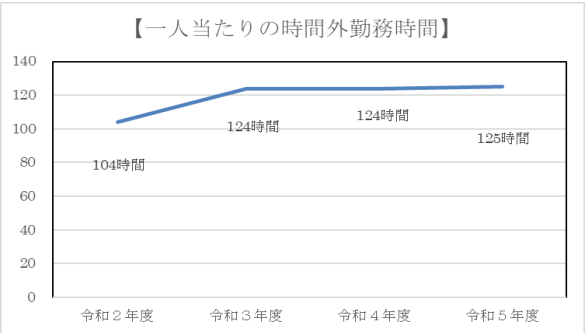
数　値　目　標	進　捗　状　況
○職員一人当たりの時間外勤務時間を年１２０時間以下とする	１２５時間 （令和５年度）
○職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を年１０日以上とする	１２．９日 （令和５年度）
○男性職員の育児休業の取得率１０％以上、平均取得期間１か月以上とする	２５％・２か月 （令和５年度）
○配偶者出産休暇の取得率１００％、平均取得日数４日以上とする	８８％・４．６日 （令和５年度）

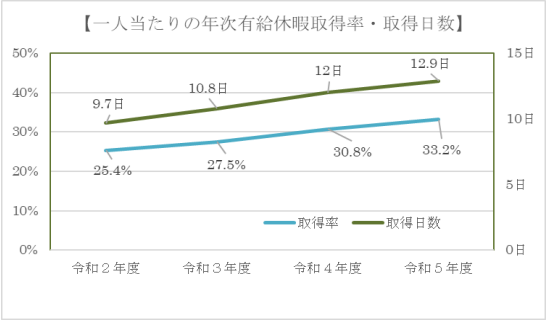
① 時間外勤務の縮減

一人当たりの時間外勤務時間は令和２年度以降年々増加傾向にあり、令和５年度は１２５時間と数値目標を下回りました。今後も、時間外勤務の上限規制の遵守はもとより、引き続き縮減に努めていく必要があります。

② 年次有給休暇取得の促進

令和５年度の一人当たりの年次有給休暇取得日数は１２．９日、取得率は３３．２％となり、数値目標を達成しました。数値は年々増加傾向にあることから、引き続き取得しやすい職場環境づくりに努めていきます。

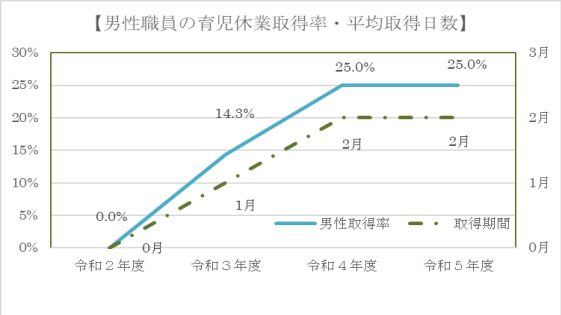


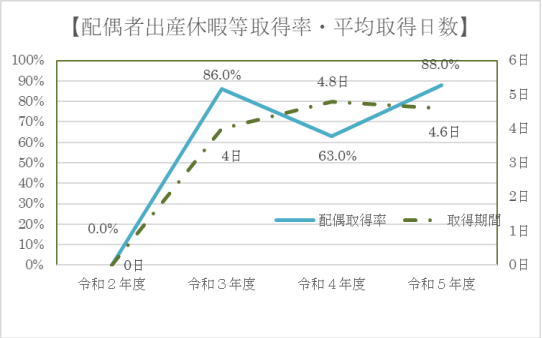


③ 育児休業取得率及び配偶者出産休暇等取得率

女性の育児休業取得率は１００％となっています。また、男性の育児休業取得率は令和２年度は０％でしたが年々増加傾向にあり、令和５年度は２人が取得し、取得率は２５％、平均取得期間は２か月となっています。

一方、令和５年度の配偶者出産休暇等（配偶者出産休暇・育児参加休暇）の取得率は８８％、平均取得日数は４．６日となっており、取得率が数値目標を下回っていることから更なる取得の促進が必要です。





【目標】
〇職員一人当たりの時間外勤務時間を年１２０時間以下とする。
〇職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を年１５日以上とする。
〇男性職員の育児休業の取得率３０％以上、平均取得期間２か月以上とする。
〇配偶者出産休暇等の取得率１００％、平均取得日数５日以上とする。

◆「ノー残業デー」の継続により定時退庁の徹底を図る。
◆事務事業の効率化を推進する。
◆子の看護休暇の改正に伴う子どもの学校行事や長期休暇に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
◆業務の進行を調整しながら、職場全体で休暇が取得しやすい雰囲気をつくる。
◆育児休業等に関する制度説明資料等の配布により、制度の周知の徹底と取得しやすい環境づくりに努める。
◆男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進を図る（所属長による対象職員への働きかけ等）