



八峰町特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度末)

令和3年3月

八 峰 町

八 峰 町 議 会

八峰町農業委員会

八峰町教育委員会

1. はじめに

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されています。この法律は平成26年度末までの時限立法でありましたが、法改正により法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました（平成27年4月1日施行）。

また、平成27年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、その推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、八峰町長、同議会議長、同農業委員長、同教育長が「八峰町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の目的達成に向けて一体となって取り組むこととします。

2. 計画の期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までとします。

3. 次世代育成に向けて仕事と子育ての両立、子育てしやすい職場環境づくり及び女性職員の活躍の推進を実現するための計画の内容と目標

I 育児休業等を取得しやすい環境整備

①出産、子育てに関する諸制度の情報提供と啓発

育児に関する休業、休暇、共済組合による出産費用給付などの各種制度について周知します。管理職員には、部署内で仕事と家庭の両立ができるような人事を含めた環境配慮をお願いし、職員へは積極的に家庭、子育てのための休暇を取るよう、普及啓発に努めます。

②妊娠、出産後における配慮

妊娠、そして出産後も母子共に健康に暮らせるような職場づくりを目指します。そのために、人事配置を適正に行い、特定の職員に負担がかからないよう、配慮します。

③男性の子育て休暇等の取得促進

父親になる職員に対し、妻の出産の特別休暇、育児のための休暇・休業制度の普及啓発に努め、その活用を促進します。管理者は、その職員に対し休暇の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

④子育てを行う女性職員の躍進に向けた取組

子育てと仕事が両立できるよう職場全体でサポートします。また、そうした事例をこれから子育てを行う職員へも伝えていきます。

⑤具体的な数値目標

令和7年度末までに、育児休業取得率を男女とも100%とします。

II 超過勤務の削減

①小学校就学前の子供を育てる職員の深夜勤務、超過勤務の制限

仕事と家庭の両立を支援するため、就学前の子供を育てる職員への深夜勤務、超過勤務には十分な配慮を行うよう努めます。

②業務の見直し

超過勤務の多い部署とその要因を分析し、適切な人員配置を行います。

③職場環境の整備

管理職員は、早期退庁を率先して実行するとともに、勤務時間外における会議・打ち合わせを自粛するなど、職員が定時に退庁できる環境整備に努めます。

III 休暇取得の推進

①計画的な年次休暇の取得

管理職員は、職員の休暇状況を把握し、取得日数が少ない職員に対して計画的に休暇を取得させるよう努めます。また、自ら率先して年次休暇取得を実践します。

②連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィークなどの連休期間や夏季及び年末年始休暇の前後平日の年次休暇の取得を促進し、連続休暇の取得促進を図ります。

③子の看護休暇の取得の推進

就学前の子どもの看護のための休暇（5日、2人以上の場合は10日）や年次休暇を活用できるよう周知するとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

④具体的な数値目標

令和7年度末までに、全職員の年間取得日数5日以上とします。

IV その他の次世代育成支援対策に関する事項

①子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域で行われる子供が参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に職員が協力する場合は、その活動を積極的に応援する職場環境づくりに努めます。

②子供と触れ合う機会の充実

小中学生の社会科見学を歓迎し、広く役場を知ってもらい、より親しまれるまちづくりを目指します。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組みについて

I 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、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について必要に応じて実施することとしています。

II 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

当町では地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施し、活力ある町づくりの実現に向け、現状把握を行い目標の達成を目指します。

●把握項目・情報公表項目

①女性職員の採用割合

試験実施年度	採用人数	うち女性	女性割合 ※小数点以下四捨五入
平成 28 年度	6	5	83%
平成 29 年度	9	5	56%
平成 30 年度	8	4	50%
令和元年度	4	2	50%
合計	27	16	59%

(1) 町長部局

令和 7 年度末までに、全採用職員の内、女性割合 50%を目指す。

2) 議会 (3) 教育委員会

令和 7 年度末までに、登用、選任委員の内、女性割合 50%を目指す。

②管理職の女性割合

調査時点	管理職	うち女性	女性割合 ※小数点以下四捨五入
平成 28 年 4 月 1 日	19	3	16%
平成 29 年 4 月 1 日	21	2	10%
平成 30 年 4 月 1 日	20	3	15%
平成 31 年 4 月 1 日	17	2	12%

(1) 町長部局 (2) 議会 (3) 教育委員会

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、30%以上にする。

③超過勤務の状況

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
H28年度	平均 (時間)	9.4	9.0	13.8	12.8	5.4	5.1	7.1	41.0	6.4	6.3	8.1	12.7	11.4
	最大値 (時間)	49	42	124	88	54	35	43	238	33	85	40	105	78
	最大値÷平均×100 (%)	520	465	899	688	1006	692	605	581	514	1352	494	830	683
H29年度	平均 (時間)	15.9	10.7	11.1	7.8	6.6	10.1	13.4	7.1	6.6	4.4	7.1	8.1	9
	最大値 (時間)	84	57	56	54	52	69	107	41	89	36	54	39	61
	最大値÷平均×100 (%)	528	534	506	694	785	684	801	574	1,351	814	763	482	678
H30年度	平均 (時間)	11.2	9.5	9.6	7.0	6.5	7.3	7.6	5.8	5.6	5.6	6.6	10.8	7.7
	最大値 (時間)	68	39	52	48	50	45	37	44	33	35	51	90	49
	最大値÷平均×100 (%)	608	409	541	688	766	615	487	758	588	625	777	834	635
R元年度	平均 (時間)	11.6	8.5	9.9	15.2	5.5	6.7	7.9	7.1	5.9	5.7	5.1	5.1	7.8
	最大値 (時間)	62	50	63	98	27	33	69	39	36	36	33	43	49
	最大値÷平均×100 (%)	535	585	638	645	491	490	877	548	612	627	645	849	625

(1) 町長部局 (2) 議会 (3) 教育委員会

月ごとの最大値の年間平均が、全体の年間平均時間外の6倍台で推移してきているため、これを6倍未満にする。

④男女別の育休取得率・平均取得期間

年度	男			女		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
平成28年度	3	1	33%	1	1	100%
平成29年度	0	0	0%	0	0	0%
平成30年度	1	1	100%	0	0	0%
令和元年度	3	1	33%	0	0	0%

(1) 町長部局 (2) 議会 (3) 教育委員会

令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を男女とも100%にする。

⑤採用試験受験者の女性割合

試験実施年度	職種	受験者数	うち女性	女性割合 ※小数点以下四捨五入
平成 28 年度	一般行政（高卒）	7	1	14%
	一般行政（大卒）	7	2	29%
	保育士	8	8	100%
	合計	22	11	50%
平成 29 年度	一般行政（高卒）	14	3	21%
	一般行政（大卒）	15	4	27%
	保育士	3	3	100%
	保育士（社会人）	2	2	100%
	栄養士	5	5	100%
	保健師（社会人）	1	1	100%
	合計	40	18	45%
平成 30 年度	一般行政（高卒）	4	0	0%
	一般行政（大卒）	6	2	33%
	一般行政（社会人）	7	3	43%
	保健師（一般）	2	2	100%
	保健師（社会人）	1	1	100%
	合計	20	8	40%
令和元年度	一般行政（高卒）	6	2	43%
	一般行政（大卒）	8	1	13%
	合計	14	3	21%

(1) 町長部局 (2) 議会 (3) 教育委員会

令和7年度までに、採用試験受験者の女性割合を、50%にする。

⑥各役職段階の職員の女性割合

	各役職段階の職員の女性割合			
	職位	職員数	うち女性	割合
平成 28 年度 4 月 1 日時点	課長級	19 人	3 人	15.0%
	課長補佐級	13 人	3 人	23.0%
	係長級	42 人	10 人	23.0%
	主任級	14 人	2 人	14.0%
	主事級	15 人	3 人	20.0%
	単労	3 人	3 人	100.0%
	合計	106 人	24 人	22.0%
平成 29 年度 4 月 1 日時点	課長級	21 人	2 人	9.0%
	課長補佐級	13 人	4 人	30.0%
	係長級	40 人	11 人	27.0%
	主任級	9 人	1 人	11.0%
	主事級	20 人	7 人	35.0%
	単労	3 人	3 人	100.0%
	合計	106 人	28 人	26.0%
平成 30 年度 4 月 1 日時点	課長級	19 人	3 人	15.0%
	課長補佐級	14 人	4 人	28.0%
	係長級	36 人	10 人	27.0%
	主任級	8 人	0 人	0.0%
	主事級	26 人	11 人	42.0%
	単労	3 人	3 人	100.0%
	合計	106 人	31 人	29.0%
令和元年度 4 月 1 日時点	課長級	17 人	2 人	11.0%
	課長補佐級	15 人	3 人	20.0%
	係長級	34 人	10 人	29.0%
	主任級	12 人	1 人	8.0%
	主事級	30 人	12 人	40.0%
	単労	2 人	2 人	100.0%
	合計	110 人	30 人	27.0%

⑦継続勤務年数の男女差

	④継続勤務年数の男女差	
	男性	女性
平成 28 年 4 月 1 日時点	19. 年	14. 年
平成 29 年 4 月 1 日時点	19. 年	14. 年
平成 30 年 4 月 1 日時点	18. 9 年	11. 8 年
平成 31 年 4 月 1 日時点	18 年	12 年

⑧男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

	⑦男性の配偶者出産 休暇等取得率 (%)
平成 28 年度実績	0. 0%
平成 29 年度実績	0. 0%
平成 30 年度実績	0. 0%
平成 31 年度実績	0. 0%

⑨約 10 年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

	⑤約 10 年度前に採用した職員の男女別継続任用割合 (%)	
	男性	女性
平成 18 年度採用職員	100. 0%	0. 0%
平成 19 年度採用職員	100. 0%	0. 0%
平成 20 年度採用職員	100. 0%	0. 0%
平成 21 年度採用職員	0. 0%	0. 0%

⑩年次休暇等の取得率

	⑨年次休暇等取得率 (%)
平成 28 年度実績	41. 9%
平成 29 年度実績	42. 1%
平成 30 年度実績	42. 9%
平成 31 年度実績	40. 9%

⑪中途採用の男女別実績

	⑫中途採用の男女別実績（人）	
	男性	女性
平成 29 年度 4 月 1 日時点	0 人	0 人
平成 30 年度 4 月 1 日時点	0 人	0 人
平成 31 年度 4 月 1 日時点	1 人	1 人
令和 2 年度 4 月 1 日時点	0 人	0 人