

はじめに

近年、晩婚化・未婚化に加えて、出生率の低下により少子化の進行が加速しています。このため、消費や労働力供給の減少による経済成長率の低下により、社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすことが予想されます。

このような状況を背景として、政府は、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めるために、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「次世代支援法」という。）を公布しました。

この法律は、10年間の時限立法として、国及び地方公共団体、一定の規模を持つ企業が、事業主の立場として職員の子育て支援を図るために、行動計画を策定するよう求めたものです。

本法律により、仕事と子育ての両立支援の取り組みは進展していますが、依然として少子化は進行しています。そのため、引き続き事業主における取り組みが求められているとして、「改正次世代育成支援対策推進法」が平成27年4月に公布され、10年間延長（平成27年4月～令和7年3月まで）されることが決まりました。

岩内町では、町職員を対象として平成28年3月～令和2年3月31日までを第1期として、第1期行動計画では、新規採用職員、管理職の占める女性の割合や男女別の育児休業の取得率などの分析を行った結果、課題であると考えられるものについて数値目標及び具体的な取り組みを設定して推進してきましたが、今後さらなる改善・向上を図ります。

また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が個性と能力を十分に発揮して活躍する社会を築くため、「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。）が平成27年8月に成立したことから、この法律に基づく施策について計画を策定し、公表することが義務づけられました。

この岩内町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、平成27年度から令和6年度までを期間として、次世代支援法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づき、女性職員が活躍できるよう支援するとともに、職員が職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備を進めることを目的として策定しました。

【計画期間】

本計画の期間は、平成27年度から令和6年度までの10年間とする。

次世代支援法及び女性活躍推進法は、令和7年3月末日までの10年間の時限立法であることから、平成28年3月から令和2年3月31日までの5年間の第1期として策定し、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の第2期として策定する。

【計画の推進体制】

- 1) 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、仕事と家庭の両立等についての相談窓口を総務部総務財政課に設置する。
- 2) 次世代育成支援対策と女性の職業生活における活躍の推進に関する情報提供等を実施する。
- 3) 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画内容の周知に努める。

【対象】

本計画は、岩内町費職員を対象とする。

会計年度任用職員については、適用される制度の範囲内で支援を行う。

【実施状況の公表】

本計画は、次世代支援法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づき、毎年1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等について、町広報紙・町公式ホームページで公表する。

【数値目標】

次世代支援法第19条第2項及び女性活躍推進法第19条第3項等に基づき、職業生活と家庭生活の両立を推進するため、次の目標を設定する。

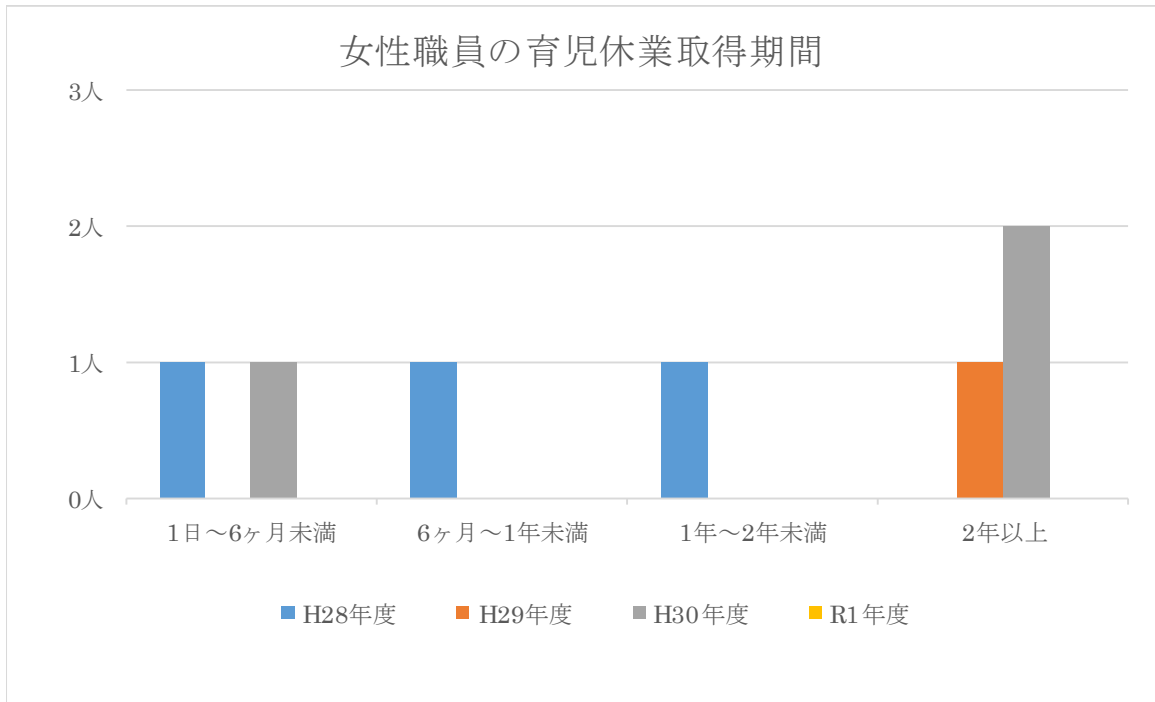
- 1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・ 育児休業取得期間の分布

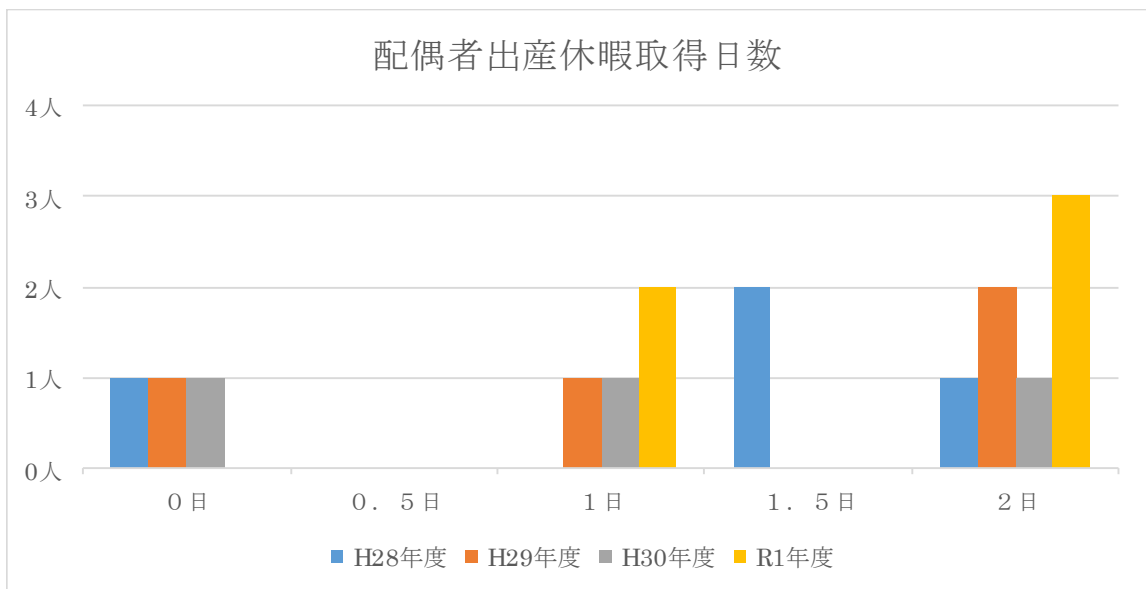
女性職員の取得は100%（令和元年度は対象者なしのため除く）となっているが、男性職員については、4年間通じて0%となっており、前回目標の3%を達成できていないことから取得促進を実施する。

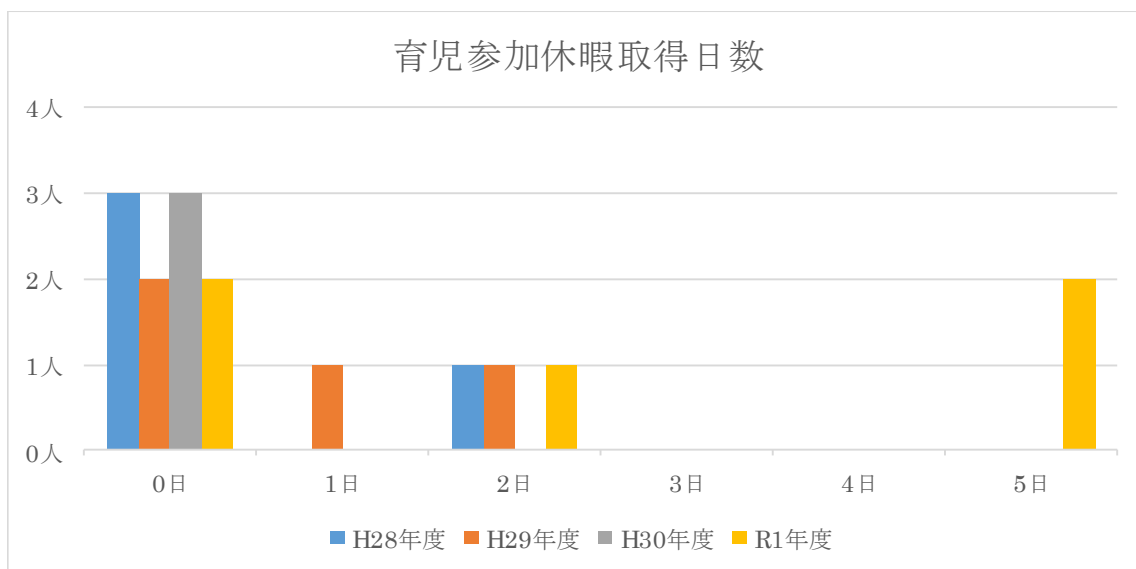
男性職員の育児休業取得率 10%

女性職員の育児休業取得率 100%



- 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の合計取得日数の分布状況
 取得目標 取得日数1日以上を100%にする（配偶者出産休暇）
 取得日数1日以上を100%にする（育児参加休暇）





2) 時間外勤務の縮減

- ・ 常勤職員（管理職以外）の平均超過勤務時間を、平成30年度の実績（月16.3時間）と同程度の月20時間以内で維持する。
- ・ 超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

【参考】

1月について45時間を超えた職員（管理職以外）

平成30年度実績35名

1年について360時間を超えた職員（管理職以外）

平成30年度実績21名

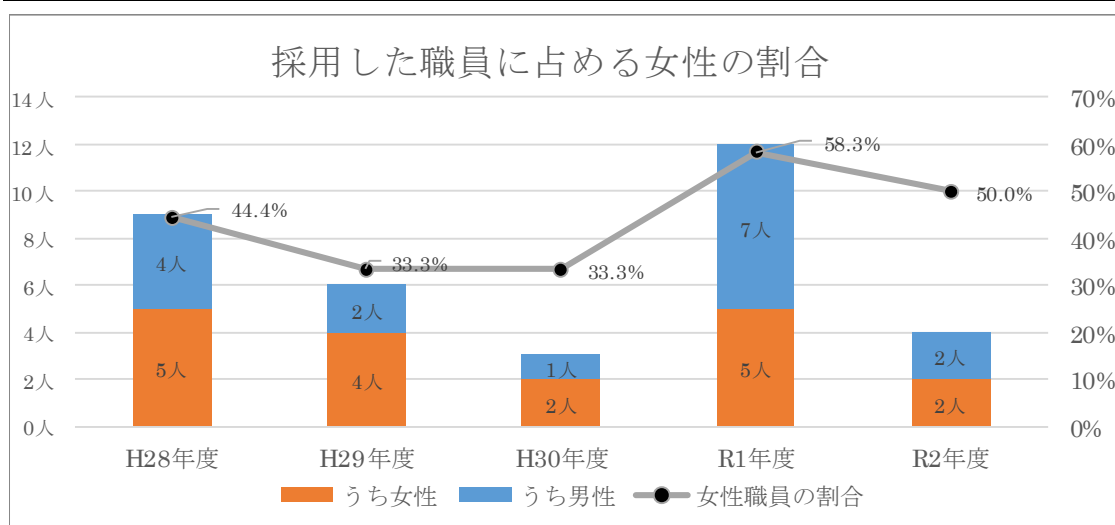
3) 休暇取得の促進

- ・ 職員の年次有給休暇取得日数の状況
 - 取得日数5日以上
 - 令和元年実績113名 対象職員161名
 - 取得日数5日未満
 - 令和元年実績48名 対象職員161名

4) 女性職員の採用・配置・育成に関する取組

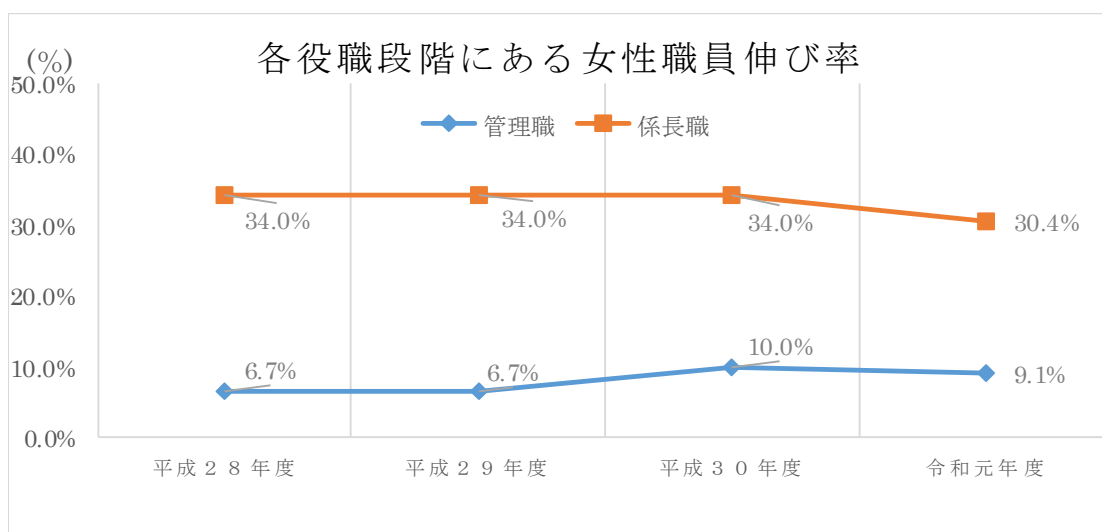
- ・ 採用者の女性割合を、30%以上で維持する。
- ・ 女性職員の採用割合

年度	区分	採用人数	うち女性	割合
平成28年度	事務職員	7人	2人	28.6%
	保健師	0人	0人	0.0%
	保育士	2人	2人	100.0%
	技師	0人	0人	0.0%
	合計	9人	4人	44.4%
平成29年度	事務職員	4人	1人	25.0%
	保健師	0人	0人	0.0%
	保育士	1人	1人	100.0%
	技師	1人	0人	0.0%
	合計	6人	2人	33.3%
平成30年度	事務職員	3人	1人	33.3%
	保健師	0人	0人	0.0%
	保育士	0人	0人	0.0%
	技師	0人	0人	0.0%
	合計	3人	1人	33.3%
令和元年度	事務職員	5人	2人	40.0%
	保健師	1人	1人	100.0%
	保育士	3人	3人	100.0%
	介護支援専門員	1人	1人	100.0%
	技師	2人	0人	0.0%
	合計	12人	7人	58.3%



・ 各役職段階の職員の女性割合

年度	区分	職員数	うち女性	割合
平成28年度	部長	6人	0人	0.0%
	課長	24人	2人	8.3%
	管理職の計	30人	2人	6.7%
	係長	47人	16人	34.0%
	係長相当職以上の計	77人	18人	23.4%
平成29年度	部長	6人	0人	0.0%
	課長	24人	2人	8.3%
	管理職の計	30人	2人	6.7%
	係長	47人	16人	34.0%
	係長相当職以上の計	77人	18人	23.4%
平成30年度	部長	6人	0人	0.0%
	課長	24人	3人	12.5%
	管理職の計	30人	3人	10.0%
	係長	47人	16人	34.0%
	係長相当職以上の計	77人	19人	24.7%
令和元年度	部長	7人	0人	0.0%
	課長	26人	3人	11.5%
	管理職の計	33人	3人	9.1%
	係長	46人	14人	30.4%
	係長相当職以上の計	79人	17人	21.5%



- ・ 管理的地位にある職員に占める女性割合について、平成 30 年度に当初目標である 10% を達成しているため、その倍の 20% 以上を目標とする。
- ・ 係長相当職の女性職員の割合について、第一期では係長相当職以上を対象としていたが、管理職は個別で目標があることから第二期より係長相当職を対象とし、既に 30% 以上の実績があることから、40% 以上を目標とする。
- ・ 平均継続勤務年数の男女の差異を、平成 30 年度の実績（1 年）と同程度の 1 年以下で維持する。

5) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

- ・ 被害者が誰に相談・通報すべきか不明であったこと及びセクシュアルハラスメントの場合は女性職員による相談・通報が多いことから、平成 27 年 3 月より女性で保健師の衛生管理者及び総務担当課長を相談・苦情窓口としている。

【目標を達成するための取組及び実施時期】

先に掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・ 出産を控えている男女に対し、希望する場合は管理職員（又は総務担当）による面談を行い、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）の利用促進やキャリアプランに関する助言を行う。
- ・ 育児休業等に関する資料を該当者に通知・配付し、制度の周知を図るとともに取得しやすい環境づくりに努め、特に男性職員の育児休業等の取得促進を図る。
- ・ 育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において取得が可能となる環境整備（代替要員の確保、業務分担見直し等）を行う。
- ・ 育児休業等の取得前後において、円滑な復帰に資する研修や、所属職場との連絡体制の確保等必要な支援を行う。
- ・ 育児休業中の職員に対して、休業期間中にも業務の情報提供等を行う。

2) 時間外勤務の縮減

- ・ 育児や介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度の周知を図る。
- ・ 「ノー残業デー」を徹底し、職員の健康管理への配慮や人件費の抑制を図るとともに、自宅で育児に親しみ、家族との関わりの時間を確保するよう努める。
- ・ 事務事業の効率化を推進する。
- ・ 管理職員等は時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務等の縮減に積極的に取り組むとともに、自らが進んで必要な行動を起こし、部下職員の模範となり、職場の意識改革を進めていくよう努める。

3) 休暇取得の促進

- ・ 労働基準法の改正により平成31年4月1日から、年次有給休暇についても年5日以上取得が義務化されたところであり、子どもの入学式、卒業式、授業参観日などの学校行事やPTA活動、並びに子どもの春休み、夏休み、冬休みにあわせた計画的な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、自分の休暇取得及び周りの人の休暇取得をサポートするなど、職場全体で休暇が取得しやすい雰囲気をつくる。
- ・ 月曜、金曜と休日を組み合わせて年次有給休暇を取得するなど連続休暇の促進を図る。

る。

- ・ 国民の祝日や夏季休暇、ゴールデン・ウィークやお盆期間とあわせて年次有給休暇を取得する連続休暇の促進を図る。
- ・ 配偶者や子ども等の看護休暇・介護休暇の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気の醸成を図る。

4) 女性職員の採用・配置・育成に関する取組

- ・ 出産・子育てなど女性職員個々の実情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。
- ・ 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ・ 係長・課長の各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- ・ 女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を行う。
- ・ 会計年度任用職員について、必要な業務研修を実施する。

【その他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

- ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

2) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ・ 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ・ 職員に対し、公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意を喚起する。