

第 2 期次世代育成推進法・女性活躍推進法に  
基づく厚岸町特定事業主行動計画  
(令和 3 年度～令和 7 年度)

令和 3 年 4 月

厚 岸 町 長

厚 岸 町 議 会 議 長

厚岸町選挙管理委員会

厚岸町代表監査委員

厚 岸 町 農 業 委 員 会

厚 岸 町 教 育 委 員 会

# 1 はじめに

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、10年間の時限立法として平成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「次世代育成推進法」という。）」が制定され、国や地方公共団体の機関等の特定事業主に対して、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

しかし、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における、一層の取組の推進が必要であるとして、平成26年4月に次世代育成推進法が改正され（平成27年4月1日施行）、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。

この次世代育成推進法に基づき、本町では、平成17年4月に「特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、平成28年には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「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。）」が施行されました。

この女性活躍推進法に基づき、本町では、平成28年4月に「厚岸町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、その実現に向けて取り組んできました。

さらに、平成30年5月には、それぞれの法律に基づく2つの特定事業主行動計画を合わせて「次世代育成推進法・女性活躍推進法に基づく厚岸町特定事業主行動計画」を策定しましたが、この計画期間が令和3年3月をもって満了となることから、令和3年度以降の5年間を計画期間とする「第2期次世代育成推進法・女性活躍推進法に基づく厚岸町特定事業主行動計画」を策定するものです。

## 2 計画の位置づけ

この計画は、次世代育成推進法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づき、厚岸町長、厚岸町議会議長、厚岸町選挙管理委員会、厚岸町代表監査委員、厚岸町農業委員会及び厚岸町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

## 3 目的

この計画は、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」の取れた職場を実現し、女性の職業生活における活躍の推進、そして、職員が自分のライフステージに合わせて仕事と子育てとの両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した取組を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

## 4 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

## 5 計画の推進体制等

本町では、組織全体で継続的かつ効果的に次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、総務課を担当部署とし、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

## 6 次世代育成支援対策に関する事項

### ◆現状

#### (1) 育児休業の取得

女性職員は対象職員全員が育児休業を取得できています。

しかし、男性職員で育児休業を取得した人は、制度が開始された平成4年から現在まで1人もいない状況です。

|        | 男性職員  |               |      | 女性職員  |               |        |
|--------|-------|---------------|------|-------|---------------|--------|
|        | 対象職員数 | 育児休業<br>取得職員数 | 取得率  | 対象職員数 | 育児休業<br>取得職員数 | 取得率    |
| 平成28年度 | 4人    | 0人            | 0.0% | 0人    | －             | －      |
| 平成29年度 | 3人    | 0人            | 0.0% | 2人    | 2人            | 100.0% |
| 平成30年度 | 5人    | 0人            | 0.0% | 3人    | 3人            | 100.0% |
| 令和元年度  | 3人    | 0人            | 0.0% | 1人    | 1人            | 100.0% |
| 合計     | 15人   | 0人            | 0.0% | 6人    | 6人            | 100.0% |

※対象職員とは、地方公共団体の勤務条件等に関する調査の「育児休業等の取得者数」に該当する職員のこと、その年度中に新たに育児休業を取得することができることとなった職員のことをいいます。

#### (2) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得

男性職員において、配偶者出産休暇を取得した職員は、対象職員15人中10人でした。

また、育児参加のための休暇を取得した職員は、対象職員15人中2人でした。

|        | 対象職員数 | 配偶者出産休暇<br>取得職員数 | 取得率    | 育児参加のための<br>休暇取得職員数 | 取得率   |
|--------|-------|------------------|--------|---------------------|-------|
| 平成28年度 | 4人    | 2人               | 50.0%  | 0人                  | 0.0%  |
| 平成29年度 | 3人    | 3人               | 100.0% | 1人                  | 33.3% |
| 平成30年度 | 5人    | 2人               | 40.0%  | 0人                  | 0.0%  |
| 令和元年度  | 3人    | 3人               | 100.0% | 1人                  | 33.3% |
| 合計     | 15人   | 10人              | 66.7%  | 2人                  | 13.3% |

### (3) 時間外勤務及び休暇の取得

職員 1 人当たりの年間平均時間外勤務時間については、平成28年度は132時間だったのに対し、令和元年度では120時間となっております。

職員 1 人当たりの年次有給休暇の年間平均取得日数については、平成28年度は 9.6日だったのに対し、令和元年度では10.8日となっており、少しずつ取得日数が増えています。

| 1人当たり年間平均 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|-----------|--------|--------|--------|-------|
| 時間外勤務時間   | 132時間  | 96時間   | 108時間  | 120時間 |
| 年次有給休暇    | 9.6日   | 9.6日   | 9.6日   | 10.8日 |

### ◆課題

#### (1) 業務量の増加・業務の多様化

近年、個々の業務の複雑化、高度化に加え、住民ニーズも多様化してきており、業務の量や処理に要する時間が以前より増加し、職員の一人ひとりに係る負担は増大しています。そのため、部署によっては通常業務であっても時間外勤務が常態化し、各種休暇を自由に取得できていない状況です。

#### (2) 職場環境・制度

男性職員が育児休業を取得したい希望があっても、本町ではまだ取得した職員がいないため、取得しづらい環境にあるといえます。さらに、育児休業を取得したときに給与がどうなるかなど、男性職員に制度が浸透していないことも要因の 1 つと考えられます。

### ◆具体的な取組

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮するため、必要に応じ、当該部署における事務分担の見直しを行うとともに、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

産後の母親を支援するため、出生時における父親の休暇取得を促進します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 男性職員の育児休業の取得を促進します。

イ 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度について、分かりやすい周知を図ります。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度について説明を行います。

エ 育児休業を取得している職員の円滑な職場復帰の支援のため、当該職員が復職するときは、所属において、育児休業期間中の業務の動き等について十分な説明を行います。

オ 育児休業を取得しやすい雰囲気醸成を図るとともに、対象者への声かけを行います。

カ 厚岸町ハラスメント防止等に関する指針に基づき、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度を職員に周知します。

イ 毎週水曜日、毎月の給料支給日及び年2回の期末・勤勉手当支給日のノー残業デー並びに毎月第2金曜日のハッピーフライデーの徹底を図ります。

ウ 常に業務改善の意識を持ちながら業務を行うため、業務改善に役立つ研修を実施し、効率的な業務遂行を図ります。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

(7) 子どもの誕生日、授業参観日や平日の学校行事等における年次有給休暇の取得の促進を図ります。

(4) 夏季休暇に合わせた年次有給休暇の取得の促進を図ります。

イ 育児参加のための休暇制度を周知し、取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

(6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

不妊治療を受けようとする職員が、休暇を取得しやすい職場環境にするため、管理職に対し意識啓発を図ります。

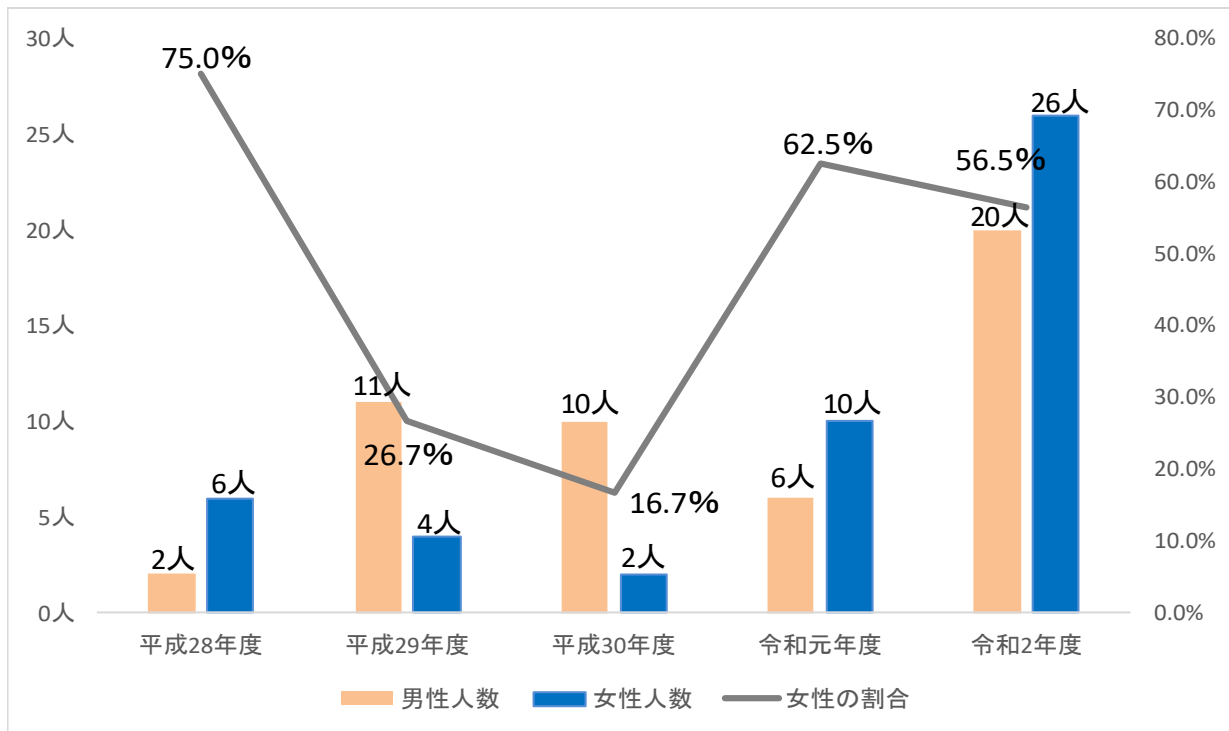
## 7 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

### ◆現状

女性活躍推進法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。）第2条に基づき、総務課において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について次のとおり分析を行いました。

#### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合（全職種）

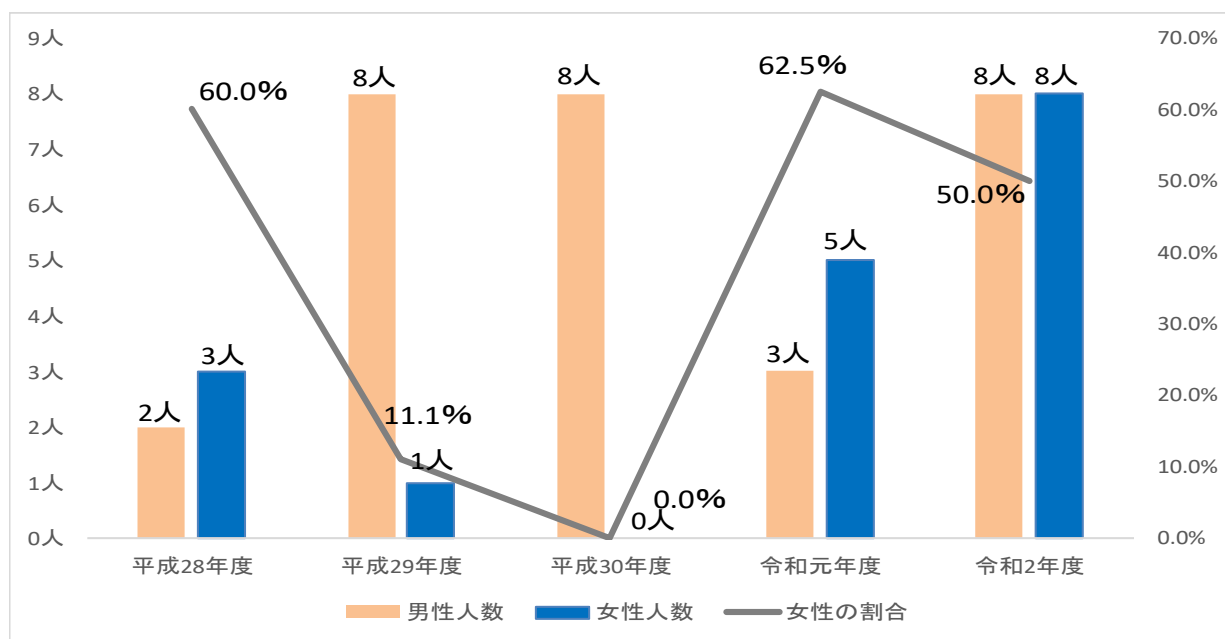
【第1期計画目標：30%以上】



平成28年度から令和2年度までの5年間に於いて、新たに採用した正職員97人に占める女性職員の割合は、49.5%となっております。

平成28年度、令和元年度及び令和2年度においては、女性職員の割合が半数以上となり、目標を達成しました。

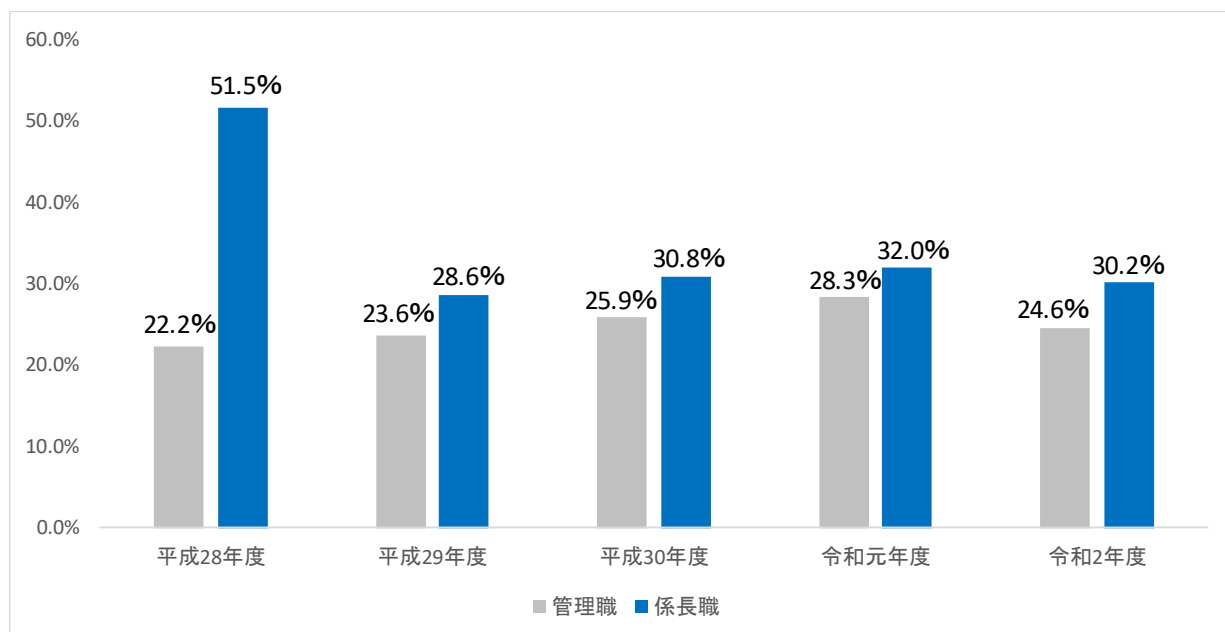
(参考) 採用した職員に占める女性職員の割合 (一般行政職)



平成28年度から令和2年度までの5年間に於いて、新たに採用した正職員（一般行政職）46人に占める女性職員の割合は、36.9%となっています。

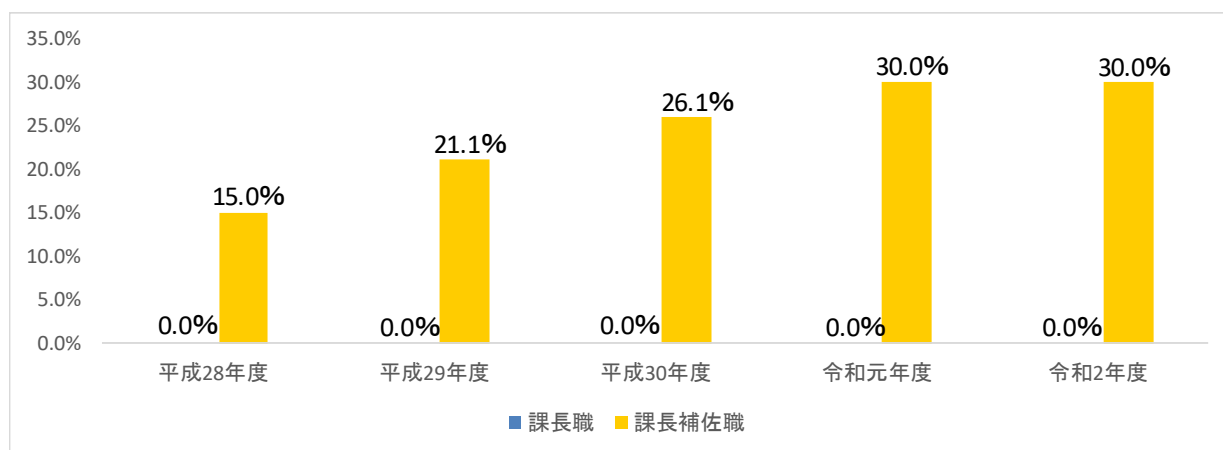
(2) 管理職及び係長職の女性職員の割合 (一般行政職)

【第1期計画目標：管理職→10%以上 係長職→41%を下回らない】



管理職に占める女性職員の割合は、令和2年度実績が24.6%となり、目標を達成しました。一方で、係長職に占める割合は、令和2年度実績が30.2%となり、目標を達成することはできませんでした。

(参考) 課長職及び課長補佐職の女性職員の割合 (一般行政職)



(3) 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の取得割合

【第1期計画目標：配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率80%】

(再掲)

|        | 対象職員数 | 配偶者出産休暇<br>取得職員数 | 取得率    | 育児参加のための<br>休暇取得職員数 | 取得率   |
|--------|-------|------------------|--------|---------------------|-------|
| 平成28年度 | 4人    | 2人               | 50.0%  | 0人                  | 0.0%  |
| 平成29年度 | 3人    | 3人               | 100.0% | 1人                  | 33.3% |
| 平成30年度 | 5人    | 2人               | 40.0%  | 0人                  | 0.0%  |
| 令和元年度  | 3人    | 3人               | 100.0% | 1人                  | 33.3% |
| 合計     | 15人   | 10人              | 66.7%  | 2人                  | 13.3% |

配偶者出産休暇の取得率は、令和元年度実績が100.0%となり目標を達成しました。一方で、育児参加のための休暇取得率は、令和元年度実績で33.3%となり、目標を達成できませんでした。

(4) 時間外勤務時間・年次有給休暇

【第1期計画目標：時間外勤務時間→年80時間以下

年次有給休暇取得日数→15日】

(再掲)

| 1人当たり年間平均 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 令和元年度 |
|-----------|--------|--------|--------|-------|
| 時間外勤務時間   | 132時間  | 96時間   | 108時間  | 120時間 |
| 年次有給休暇    | 9.6日   | 9.6日   | 9.6日   | 10.8日 |

令和元年度実績では、目標を達成できませんでした。

## ◆課題

### (1) 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍を推進していくためには、制度の周知の徹底など、仕事と家庭の両立ができる環境整備、公平な人事評価、意識改革及び能力開発を図るためなどの研修等を実施していく必要があります。

### (2) 男性職員の育児参加のための休暇取得率

育児参加のための休暇取得率が低い状況です。どのような場合に休暇を取得できるのかなどを分かりやすく周知し、休暇を取得しやすくする必要があります。

### (3) 年次有給休暇の取得促進

この5年間で、年次有給休暇取得率は上がってきていますが、令和元年度の年次有給休暇取得日数が10.8日と、目標としていた15日には届いていません。さらに、時間外勤務も依然として多い状況であることから、ワークライフバランスの取れた職場の実現のため、さらなる業務改善及び計画的に年次有給休暇を取得することが必要です。

## ◆女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

### (1) 採用に関する事項

令和3年度から令和7年度までの間、新規採用者（全職種）の女性割合は、現状を維持し可能な限り50%程度にします。

### (2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

ア 令和7年度までに、一般行政職における課長職の女性職員の割合を、令和2年度実績（0.0%）より10.0ポイント引き上げ、10%以上にします。

イ 令和7年度までに、一般行政職における課長補佐職の女性職員の割合を、令和2年度の実績（30.0%）より5.0ポイント引き上げ、35%以上にします。

ウ 令和7年度までに、一般行政職における係長相当職の女性職員の割合を、令和2年度の実績（30.2%）より9.8ポイント引き上げ、40%以上にします。

(3) 就業継続及び仕事と家庭の両立支援に関する事項

令和7年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇取得割合を100%、育児参加のための休暇の取得割合を30%以上にします。

(4) 長時間勤務の解消及び年次有給休暇取得促進に関する事項

ア 令和7年度実績の目標は、職員の1人当たり平均時間外勤務時間を、令和元年度の実績（120時間）から40時間以上縮減し、第1期計画に引き続き、年80時間以下とします。

イ 令和7年度実績の目標は、職員の1人当たり年次有給休暇の平均取得日数を、令和元年度の実績（10.8日）から4.2日引き上げ、第1期計画に引き続き15日とします。

◆女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための具体的な取組

(1) 職員の採用に関する事項

女性職員が活躍できる職場であることをホームページ等で周知します。

(2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

ア 可能な範囲において、女性職員を多様なポストに配置するよう努めます。

イ 能力開発や意識向上を図るため、女性職員を積極的に研修へ派遣します。

(3) 継続就業及び仕事と家庭の両立支援に関する事項

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）に関する情報を、グループウェアで簡単に閲覧できる状態にします。

(4) 長時間勤務の解消及び年次有給休暇取得促進に関する事項

ア 毎週水曜日、毎月の給料支給日及び年2回の期末・勤勉手当支給日のノー残業デー並びに第2金曜日のハッピーフライデーにおいて、管理職員が率先して早期退庁を心がけるとともに、各職員に早期退庁を勧奨します。

イ 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員に周知するとともに、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図ります。