

内子町特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進)

仕事と生活の調和のとれた

子育てしやすい職場環境をめざして

(令和3年度～令和7年度)

令和3年4月1日策定

内 子 町 長
内子町議会議長
内子町教育委員会
内子町選挙管理委員会
内子町代表監査委員
内子町農業委員会

1 計画策定の趣旨

国では、子どもを安心して生み育てることができる社会の実現を図るため、平成15年7月に10年間を期限とする「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）を制定しました。平成26年には次世代育成支援対策の取組みをさらに充実していくため、次世代法の有効期限を10年間延長する改正を行いました。

また、女性の活躍を進めることが社会の維持発展に不可欠との観点から、平成27年8月に10年間を期限とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

町では、「内子町特定事業主行動計画」（平成28年度～令和2年度）を策定し、職員が安心して子どもを生み育てることができる勤務環境を整備するための取組みを進めてきました。

さらには、「内子町女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（平成28年度～令和2年度）を策定し、女性職員の育成や活躍に向けた取組みを推進してきました。

女性の活躍推進は子育て支援と一体的に取り組むことが効果的であるため、本町では、新たに次世代法及び女性活躍推進法の双方の趣旨を踏まえた一体的な特定事業主行動計画を策定し、引き続き、職員が子供たちを健やかに育成できる環境づくりを進めるとともに、性別に関わらず、すべての職員が働きがいをもっていきいきと活躍できる職場を目指します。

2 計画期間

令和3年度から女性活躍推進法の施行期間の最終年度である令和7年度までの5年間とし、現行の次世代法の最終年度（令和6年度）を包含する期間とします。

計画期間中であっても、必要に応じて見直しを行います。

(参考)

次世代法の施行期間：平成27年度(2015)～令和6年度(2024)

女性活躍推進法の施行期間：平成28年度(2016)～令和7年度(2025)

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、職員に対して本計画を周知徹底し、本対策に関する研修、講習及び情報提供等を行います。

また、各課・室と連携を図りながら、計画の実施及び取組状況を把握し、計画に定めた目標の達成に向けて、全ての職員が知り得るよう庁内掲示板等を通じて周知するとともに、数値目標の達成状況等については毎年度ホームページ等で公表します。

4 本庁の状況

○男性の育児休業取得率（次世代法・女性活躍推進法）

項目	令和2年度 目標値	実 績					参考：全国平均（令和元年度）※1
		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	
育児休業取得率	10%	0%	0%	0%	0%	0%	8%

○男性の配偶者の出産休暇取得率（次世代法・女性活躍推進法）

項目	令和2年度目標値	実 績				参考：全国平均（令和元年度）※1
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	
配偶者出産休暇取得率	100%	50%	66.7%	60%	50%	75.2%
育児参加休業取得率	100%	0%	33.3%	0%	25%	44.4%
男性職員取得対象者		4	3	10	4	

「配偶者出産休暇」…妻が出産のために入院した日から出産後2週間の期間に2日の範囲内で取得できる休暇

「育児参加休暇」…妻の出産予定日の6週間前の日から出産後8週間の期間に5日の範囲内で取得できる休暇

○時間外勤務時間数（次世代法・女性活躍推進法）

項目	令和2年度目標値	実 績				参考：全国平均（令和元年度）※1
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	
職員1人当たり年間時間外勤務時間数	縮減	128.0時間	160.0時間	161.0時間	148.0時間	142.3時間

○年次有給休暇取得日数（次世代法）

項目	令和2年度目標値	実 績					参考：全国平均（令和元年度）※1
		平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	
職員1人当たり年次有給休暇取得日数	12日	9.8日	9.8日	10.4日	9.6日	10.0日	11.7日

○係長級以上の女性職員割合（女性活躍推進法）

項目	令和2年度目標値	実 績					参考：全国市区町村の平均（令和2年度）※2
		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	
管理的地位にある職員に占める女性割合	25.00% 【18.00%】	22.32% 【17.81%】	25.64% 【14.86%】	29.31% 【17.33%】	26.09% 【15.38%】	25.83% 【12.05%】	17.2%

※1 総務省：令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査

※2 内閣府：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

※3 【 】は管理的地位にある職員に占める女性割合

5 計画の具体的な内容

※以下、「次世代法」に基づく内容は【次世代】、「女性活躍推進法」に基づく内容は【女性活躍】と表記します。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮【次世代・女性活躍】

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。

イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

ウ 妊娠中の職員に対しては、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) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進【次世代・女性活躍】

すべての男性職員が取得できる子どもの出生時における配偶者出産休暇（2日間）の取得促進について周知を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等【次世代・女性活躍】

ア 育児休業等に関する資料を職員が閲覧できるグループウェア当掲示板等に情報掲載し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。

イ 育児休業の取得の申し出があった場合、所属長は当該課等において業務分担の見直しを行い、取得しやすい環境づくりに努めます。

ウ 課長会の会議において、総務課から育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

エ 育児休業中の職員の円滑な職場復帰を支援するため、希望する休業中の職員への業務に関する情報提供を行うとともに、復職時には、当該課等において業務復帰に必要な研修等を行います。

オ 課等の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保に努めます。

（４）時間外勤務の縮減【次世代・女性活躍】

ア 深夜勤務及び時間外勤務の制限

小学校就学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について周知を図ります。

イ 一斉定時退庁日等（ノー残業デー）の実施

既に設定されている原則毎週金曜日を定時退庁日とし、一斉消灯や庁内掲示板等による意識喚起を図るとともに、課長等による定時退庁の率先垂範を行います。

（金曜日が困難な職場にあつては、他の曜日の設定も可とします。）

ウ 事務の簡素合理化の推進

課内会議等を通じて、日常的な業務の見直しを行い、効率的な事務遂行を図ります。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

総務課長は、各課等の時間外勤務の状況を把握し、課長等を通じて時間外勤務削減のための取組に努めます。また、恒常的に時間外勤務の多い職場や特定の職員については、当該課長等からのヒアリングを行った上で、改善を喚起します。

（５）休暇の取得の促進【次世代・女性活躍】

ア 年次休暇の取得の促進

各職場の実情に応じ、所属長は定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、課等において事務処理の相互応援ができる体制の整備に努めます。

イ 連続休暇等の取得の促進

月曜日や金曜日と休日、国民の祝日や夏季休暇等との組み合わせで年次休暇を取得することにより連続休暇の取得促進を図ります。

子どもの予防接種実施日や授業参観日、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

ウ 子どもの看護等を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等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に努めます。

(6) 人事評価への反映【次世代・女性活躍】

事務の効率化や時間外勤務の削減、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりなど、仕事と家庭生活の調和の推進に資する取組みを人事評価において適正に評価します。

(7) 女性職員のキャリア形成の促進【女性活躍】

ア 将来目指したいと思うロールモデルとなる女性職員を育成し、将来の目標を明確化することにより、女性職員のキャリアメイク意欲の向上を図ります。

イ 女性職員が配置されていなかった職務のポストについても、適性を見極めながら配置します。

(8) 職場のハラスメント防止対策【女性活躍】

ア セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等のさまざまなハラスメントを防止するため、苦情相談窓口を設置しています。

イ ハラスメント防止に係る研修会を開催し職員に啓発します。

(9) 子ども・子育てに関する地域貢献活動【次世代】

ア 施設の管理者は、子どもが参加する地域活動に公共の施設・用地を提供するように努めます。

イ 所属長は、子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援します。

ウ 職員は、運動会等のレクリエーション活動が実施される場合には、子どもを含めた家族全員が参加するように努めます。

数値目標

本町の現状分析の結果から、以下の数値目標を定めました。目標が達成できるよう、本計画に沿って各種取組みを実施します。また、年1回、町のホームページにおいて数値目標の達成状況を公表します。

1 次世代育成支援及び女性活躍推進に関する数値目標

内容	現状（令和元年度）	目標（令和7年度）
男性の育児休業取得率	0%	10%

内容	現状（令和元年度）	目標（令和7年度）
男性の配偶者出産休暇取得率	50%	100%

内容	現状（令和元年度）	目標（令和7年度）
育児参加休暇取得率	25%	100%

内容	現状（令和元年度）	目標（令和7年度）
職員1人当たり時間外勤務年間平均時間数	148時間	縮減

内容	現状（令和元年度）	目標（令和7年度）
職員1人当たり年次有給休暇年間平均取得日数	10.0日	12.0日

2 女性活躍推進に関する数値目標

内容	現状（令和元年度）	目標（令和7年度）
管理的地位にある職員に占める女性割合	12.05%	18.0%