

次世代育成支援対策推進法及び
女性活躍推進法に基づく
石川町特定事業主行動計画
(後期計画)

令和5年4月

石川町

第1章 総論

1 目的

わが国では、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に、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「次世代法」という。）が制定されました。

次世代法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等に係る計画（特定事業主行動計画）の策定が義務付けられ、本町においても、平成17年度から10年間（前期5年、後期5年）について、「石川町特定事業主行動計画」を、平成28年3月には、「第2期石川町特定事業主前期行動計画」を策定し、取り組みを進めてきました。

本計画の策定後、職員が安心して結婚、出産できる職場づくりを目指し、育児休業、配偶者出産休暇、年次休暇の取得の奨励や育児短時間勤務制度の導入等、子育てを支援する制度の拡充を行い、計画を推進してきました。しかし、男性職員の育児休業の取得をはじめ、未だ利用が進んでいない制度もあり、利用促進に向けて、更なる職員の意識啓発や働きかけが必要な状況にあります。

全国においても、同様な状況から、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の進展が必要であるとして、時限立法であった「次世代法」の改正が行われ、法律の適用期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

また、平成27年9月25日には、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「女性活躍法」という。）第5条の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針が閣議決定され、地方公共団体においてもこ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、「石川町特定事業主行動計画」においても、次世代法ならびに女性活躍法に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

この計画は、次世代法と女性活躍法に基づき、次の特定事業主（任命権者）が共同で策定する計画です。

石川町長、
石川町議会議長、
石川町代表監査委員、
石川町農業委員会、
石川町教育委員会、
石川町水道事業管理者 石川町長

2 計画期間（第2期石川町特定事業主行動計画）後期計画

令和5年4月1日から令和9年3月31日までの4年間とします。

3 計画の数値目標・推進体制

計画の推進状況を客観的に確認するため、設定可能な項目については、令和8年度を目標達成年次とする数値目標の設定をしています。また、計画を実効性あるものとするため、本人をはじめ各部署においての取り組み内容を記すほか、「いしかわ男女共同参画プラン」や「石川子ども子育て支援事業計画」との趣旨を踏まえ、関係課と連携し取り組みを進めていきます。

4 計画の公表

次世代法と女性活躍法に基づき、行動計画に対する取り組みの実施状況を町ホームページで公表します。

5 所属長の役割

所属長は、子育てや家庭の事情で業務上の配慮を必要とする職員にとって、職場の相談窓口となる極めて重要な役割を担う立場にあります。

職場内では相談に適切に対応するため、各種制度を正しく理解し、日頃から相談しやすい雰囲気づくりを心がけ、職場全体で支援に向けての取り組み意識の醸成に努めるものとします。

第2章 状況把握・分析

計画策定にあたっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、このことについての本町の状況は次のとおりです。

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

本町においては、職種による偏りが見られるものの、約半数が女性職員の採用となっています。今後も、一般行政職における女性志望者の拡大につながるような方策を進めます。

<女性職員の採用割合の推移> ※「－」の表記は男女とも採用なし

職 種	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
一般行政職	62%	50%	80%
保育士	100%	100%	100%
土木（建築）	－	0%	－
全職種	70%	60%	85%

2. 管理職に占める女性職員の割合

管理職の女性割合については、低い数値となっています。

今後も女性職員が、自身のキャリア形成に積極的に取り組める環境を整備推進する必要があります。

・各役職段階における女性職員の割合（一般行政職）

	課長・室長	主幹・課長補佐	係長
令和4年度	0%	16.7%	29.8%
令和3年度	8.3%	20.0%	40.6%

・女性職員の割合（一般行政職）

	女性職員の割合
令和4年度	40.0%
令和3年度	38.4%

3. 長時間勤務の状況

本町における職員一人当たりの時間外勤務時間の月平均は表のとおりです。新型コロナウイルス感染症の感染拡大から、ワクチンの集団接種等の業務が増大し保健師等の専門職が対応に追われました。

令和2年度より、時間外勤務の上限が1月に45時間、1年間に360時間を超えないように定められました。特に、災害の対応など緊急を要する業務以外に上限を超えた時間外勤務を命ずることがないように、人員配置や機構の見直しを進めて時間外勤務の削減に取り組みます。職員全員が、家庭で子どもと触れ合うなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるようにワークライフバランスを考えます。

○職員一人当たりの時間外勤務時間の月平均

時間外勤務時間	月平均時間
令和4年度	12.6時間
令和3年度	14.5時間

4. 休暇の取得促進

町職員の年次有給休暇に係る平均取得日数は、全国市町村平均と比較すると低い水準であるため、今後も年次有給休暇の計画的取得を促進します。

また、部署によって取得日数の偏りも見られるため、人事管理等も含め休暇を取得しやすい職場づくりを進めることとします。

○令和4年度の平均取得日数 9.6日（消化率 24.5%）

5. 男女別の育児休業取得率及び期間

育児休業取得率、取得期間については、女性職員は100%に達していますが、男性職員の取得者はありませんでした。女性の活躍を推進していく上では、男性の育児参加が重要な要素の一つとなりますので、男性職員の子育て支援制度活用の推進に取り組む必要があります。

○男女別の育児休業取得率及び平均取得期間【令和4年度】

	令和3年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員(A)	育児休業取得者(人)	取得率(%)
男性職員	4	0	0
女性職員	4	6	100

○男女別の育児休業取得期間【令和4年度】

	男性	女性
5日未満	0	0
2週間未満	0	0
1年未満	0	0
1年以上	0	6
合計	0	6

○男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇取得状況

女性職員が職場で活躍するためには、男性の育児参加の休暇取得の促進を図る必要があります。休暇制度の周知により取得率は伸びてきていますが、引き続き休暇取得の促進に取り組んでいく必要があります。

○男性職員の配偶者出産休暇等の取得率【令和4年度】

令和3年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員	配偶者出産休暇 取得者	育児参加のための休暇
人数	4	2

○男性職員の配偶者出産休暇等の取得分布【令和4年度】

	人数
未取得	1
1日未満	0
1日以上3日未満	2
3日以上5日	1

6 出産や育児にかかる制度の周知について

次世代育成が社会的な課題と認識され、これまで様々な対策に取り組んでいる中で、実際にその対策が実効性を持って行われるためには、次世代育成支援のための趣旨や制度内容が十分に理解されなければなりません。そのために、子育てを行う職員はもとより、周りの職員も含め、情報提供や意識啓発の取り組みを進めていきます。

第3章 目標及び取組内容

本町における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

1. 採用

【数値目標】

- ① 採用試験の女性受験者割合 50%以上を維持します。
- ② 令和8年度まで採用者の女性割合 5%増やして 50%を目指します。

【取組内容】

★仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性にとって魅力があり、活躍できる職場であることをPRして女性が働きやすい職場環境の整備に努めます。

2. キャリア形成支援

【数値目標】

- ① 課長の地位にある女性職員を2名以上、割合を10%以上にします。
- ② 令和8年度までに課長・補佐クラスの女性職員を増やし、女性の割合40%を目指します。

【取組内容】

★出産や子育てのみならず個々の女性職員の事情に応じて、仕事と家庭の両立を経験してきた先輩女性職員などに相談できるよう個別に対応していきます。

★積極的に女性職員に研修や外部研修(自治大学校や市町村アカデミーなど)を要請しますが、個々の事情に応じて柔軟な対応をしていきます。

★係長級、課長補佐級、課長級の各役職段階における人材育成を行っていきます。

3. 働きやすい職場環境の整備

【数値目標】

- ① 時間外勤務が一月45時間を超える職員をなくします。
- ② 時間外勤務の一月平均時間を、全国市町村平均(11.2時間)を下回るようにします。

【取組内容】

- ★職員が、家庭で子どもと触れあうなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるように、時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しなどに取り組むための意識啓発を行います。
- ★管理職は業務を平準化することにより、特定の職員に業務が集中することがないように取り組み、また業務量の偏りがないように適正な業務の分担(再分担)を行います。

4. 休暇の取得促進

【数値目標】

- ① 令和8年度までに年休消化率を30%にします。

【取組内容】

- ★学校行事や学校の夏休み、冬休みなどの期間、また、家庭の記念日などに、職員が互いに年次有給休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを促進するための意識啓発を行います。
- ★職場内での相互協力により、業務に支障の無い範囲で、年次有給休暇や夏季休暇などの連続休暇取得を推奨します。

5. 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

【数値目標】

- ① 男性の育児休業取得率を50%以上とします。
- ② 男性の育児休業取得期間を1ヶ月以上とします。
- ③ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率を100%以上とします。
- ④ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得日数を5日とします。

【取組内容】

- ★育児短時間勤務制度及び育児部分休業制度を利用した、仕事と育児の両立が可能となるような柔軟な勤務形態の整備を図ります。
- ★これから出産や育児を迎えようとする職員に、人事担当から定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行います。

6. その他の取組内容

- ① 子育て支援制度の周知徹底等

出産を控えている女性職員や配偶者等が出産を控えている男性職員に対し、管理職(または人事担当者)による面談を行い、各種の休暇制度の活用促進を行います。

また、育児休業者が円滑に職場に復帰できるよう所属職場との連絡体制の確保等に必要支援を行います。

- ② 固定的な性別役割分担の是正

セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、それぞれの職員が職務遂行の能力を十分に発揮できるように良好な職場環境の確保に努めます。

③ テレワーク等の多様な働き方の整備

在宅勤務やテレワーク等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立をしやすい働き方であることから、積極的導入に努めます。

④ 地域貢献活動の促進

職員は、住民に対して行政サービスを提供する町職員であると同時に、地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されています。そのため、年次有給休暇等を活用し、子どもの健全育成や地域団体等の活動への積極的な参加を推奨します。

7.最後に

次代を担う子どもは社会の希望であり、地域力となります。少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることができる社会環境づくりが大切です。社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。

全ての職員が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現し、生き生きとした働き方ができるよう取り組んでいくものと期待します。