令和2年度　岩内町特定事業主行動計画の実施状況

1．主旨

令和2年3月に策定した「岩内町特定事業主行動計画」の実施状況について、次世代育成支援対策推進法第19条第5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第19条第6項の規定に基づき公表します。

2．実施状況

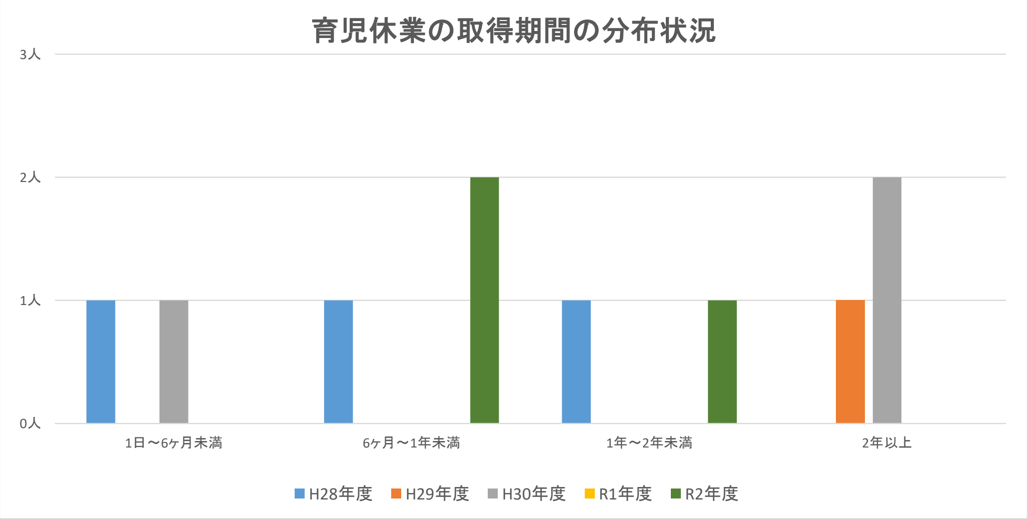
1）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

〇育児休業取得率

【数値目標：男性職員取得率10%、女性職員取得率100%】

年度	区分	対象職員数	取得者	取得率
平成28年	男性職員	11人	0人	0.0%
	女性職員	3人	3人	100.0%
平成29年	男性職員	13人	0人	0.0%
	女性職員	1人	1人	100.0%
平成30年	男性職員	11人	0人	0.0%
	女性職員	3人	3人	100.0%
令和元年度	男性職員	11人	0人	0.0%
	女性職員	0人	0人	0%
令和2年度	男性職員	14人	0人	0.0%
	女性職員	3人	3人	100.0%

〇職員の育児休業取得期間の分布状況



○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率

【数値目標：取得日数１日以上の職員を１００％（配偶者出産休暇）】

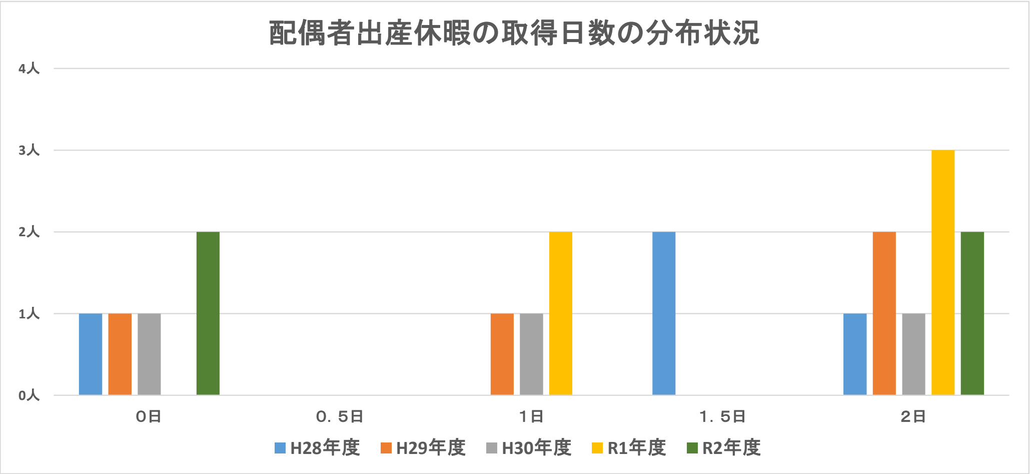
【数値目標：取得日数１日以上を１００％（育児参加のための休暇）】

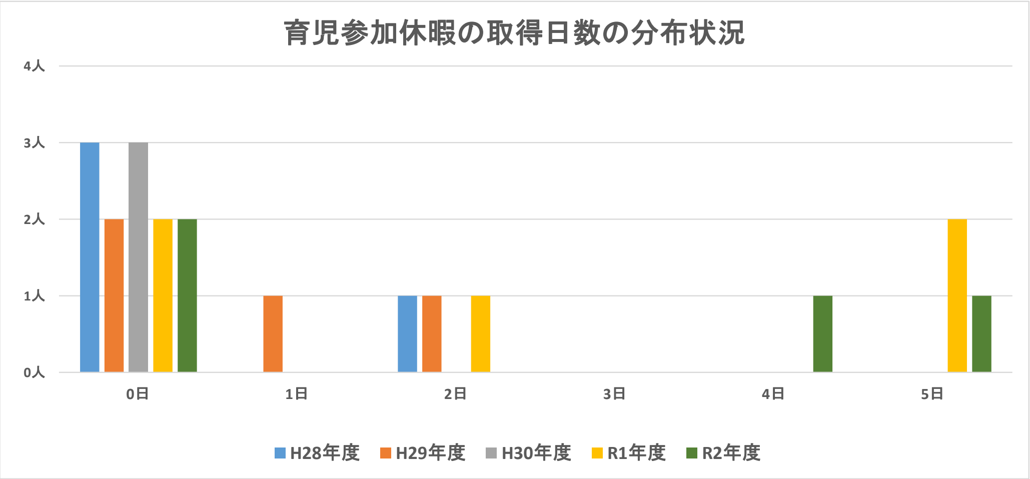
年度	区分	対象職員数	数値目標取得者	取得率
平成28年	配偶者出産休暇	4人	3人	75.0%
	育児参加のための休暇	4人	1人	25.0%
平成29年	配偶者出産休暇	4人	2人	50.0%
	育児参加のための休暇	4人	2人	50.0%
平成30年	配偶者出産休暇	3人	1人	33.3%
	育児参加のための休暇	3人	0人	0.0%
令和元年度	配偶者出産休暇	5人	3人	60.0%
	育児参加のための休暇	5人	3人	60.0%
令和2年度	配偶者出産休暇	4人	2人	50.0%
	育児参加のための休暇	4人	2人	50.0%

・出産を控えている男女に対し、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こととしています。

・育児休業の取得の申し出があった際、代替措置として会計年度任用職員を確保することとしています。

○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日数の分布状況





2）時間外勤務の削減

【数値目標：常勤職員（管理職以外）平均超過勤務時間　月20時間以内】

〇職員の時間外勤務状況

本庁

年度	区分	職員	対象職員数	超過勤務時間計	平均時間（1ヶ月あたり）
令和2年度	機構改革前	管理職	23人	205時間	0.7時間
		その他職員	115人	7,324時間	5.3時間
	機構改革後	管理職	23人	32時間	0.1時間
		その他職員	94人	17,156時間	15.2時間

出向機関

年度	区分	職員	対象職員数	超過勤務時間計	平均時間（1ヶ月あたり）
令和2年度	機構改革前	管理職	7人	20時間	0.2時間
		その他職員	13人	769時間	4.9時間
	機構改革後	管理職	9人	0時間	0.時間
		その他職員	33人	4979時間	13時間

〇職員の超過勤務の上限（月４５時間・年３６０時間）を超えて命じられた職員数

本庁

年度	区分	職員	対象職員数	月４５時間越え職員数	年３６０時間超え職員数
令和2年度	機構改革前	管理職	23人	1人	0人
		その他職員	115人	31人	0人
	機構改革後	管理職	23人	0人	0人
		その他職員	94人	42人	15人

出向機関

年度	区分	職員	対象職員数	月４５時間越え職員数	年３６０時間超え職員数
令和2年度	機構改革前	管理職	7人	0人	0人
		その他職員	13人	3人	0人
	機構改革後	管理職	9人	0人	0人
		その他職員	33人	7人	2人

※機構改革前→3～6月／機構改革後→7～3月

・毎週水曜日にノー残業デーであることを庁内放送にて周知し、定時退庁を促しています。

・「時間外勤務縮減に向けた取組方針」に基づき、事前命令の徹底や超過勤務時間が４５時間を超えた職員の業務内容及び今後の見通しに関する報告を義務づけるなど、全庁的な取り組みを実施しています。

３）休暇取得の促進

【数値目標：職員平均年次有給休暇取得日数　１０日】

〇年次有給休暇の平均取得日数

年度	年次休暇取得日数（年間計）	対象職員数	平均日数（１人あたり）
平成２８年度	1,395日	160人	8.7日
平成２９年度	1,449日	159人	9.1日
平成３０年度	2,166日	159人	13.6日
令和元年度	1,806日	160人	11.3日
令和２年度	1,541日	158人	9.8日

〇職員のまとまりごとの年次休暇等の取得状況

年度	区分	年次休暇取得日数（年間計）	対象職員数	平均日数（１人あたり）
令和２年度	本庁	1,217日	117人	10.4日
	出向機関	324日	41人	7.9日

〇年次有給休暇の取得日数が５日未満の職員割合

年度	対象職員数	5日未満職員	職員割合
令和２年度	155人	4人	2.6%

・月曜・金曜やゴールデンウィーク等と組み合わせての連続休暇の取得を推奨するなど、
効果的な取得を推進しています。

・職員に対して、特別休暇（子の看護休暇、育児参加休暇など）の周知を行うなど、子育て
世帯等に対する理解度を高め、休暇を取得しやすい環境づくりに努めています。

・年途中で有給休暇取得日数が５日未満の職員へ取得の推奨をしています。

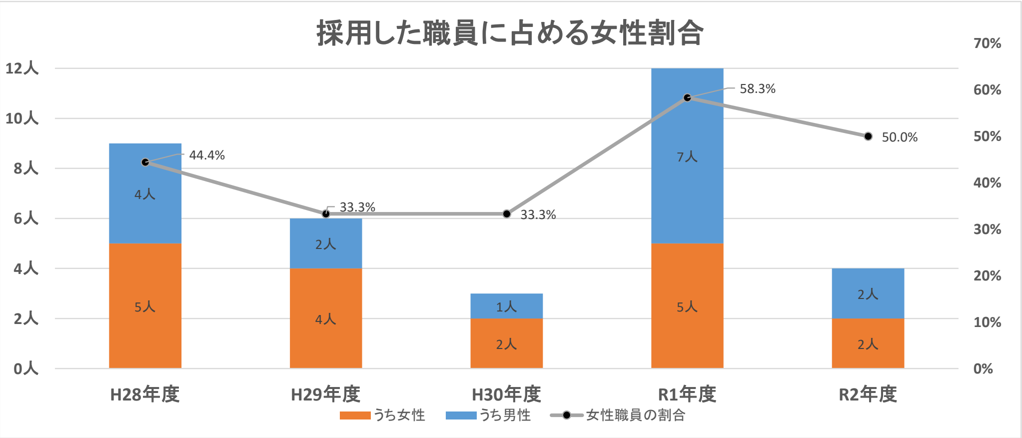
4）女性職員の採用・配置・育成に関する取組

〇採用者の女性割合

【数値目標：採用者の女性割合　30%以上】

年度	区分	採用者数	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%
	技師	0人	0人	0.0%
	合計	3人	1人	33.3%
令和元年	事務職員	5人	2人	40.0%
	保健師	1人	1人	0.0%
	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%
令和2年	事務職員	3人	1人	33.3%
	保健師	0人	0人	0.0%
	保育士	1人	1人	100.0%
	技師	0人	0人	0.0%
	合計	4人	2人	50.0%

〇採用した職員に占める女性割合



・女性職員を多様なポストに積極的に配置しております。

〇管理職地位にある職員に占める女性割合

〇係長相当職以上の女性割合

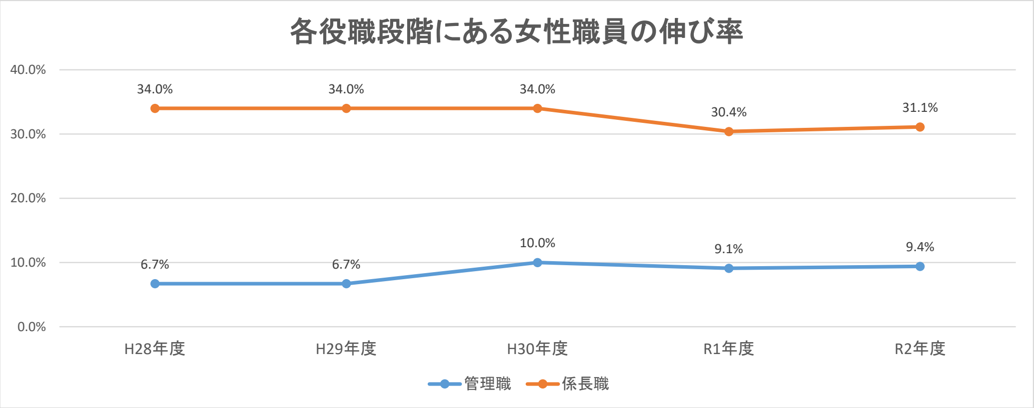
【数値目標：管理職地位の女性割合20％以上、係長相当職の女性割合40％以上】

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%
令和2年度	部長	8人	0人	0.0%
	課長	24人	3人	12.5%
	管理職の計	32人	3人	9.4%
	係長	45人	14人	31.1%
	係長相当職以上の計	77人	17人	22.1%

・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っております。

・女性職員のみを対象とする研修や外部研修を行っております。

〇管理職地位にある職員に占める女性割合



〇平均継続勤務年数の男女の差異

【数値目標：平均継続勤務年数の男女の差異1年以下】

年度	区分	継続勤務年数	対象職員数	平均年数（1人あたり）
平成28年度	男性職員	1,674年	106人	15.8年
	女性職員	857年	54人	15.9年
平成29年度	男性職員	1,627年	106人	15.3年
	女性職員	778年	53人	14.7年
平成30年度	男性職員	1,726年	107人	16.1年
	女性職員	756年	51人	14.8年
令和元年度	男性職員	1,736年	109人	15.9年
	女性職員	694年	53人	13.1年
令和2年度	男性職員	1,810年	109人	16.6年
	女性職員	728年	53人	13.7年

・女性職員の配置について偏りがないよう、配慮しています。

6）セクシュアルハラスメント等の対策の整備状況

・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年度3月より女性で保健師の衛生管理者及び総務課長を相談・苦情窓口としている。

7）子育てバリアフリー

・親子が気兼ねなく来庁できるよう、住民の方に対する声かけや庁舎内の子ども向け待合スペースの設置、職員に対して応接対応の研修を実施するなど、利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。

8）子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

・交通事故防止について庁舎内へのポスター掲示などを行うほか、職員に対しても特に長期休暇前などの呼びかけを行うことにより、交通安全意識の高揚を図っています。