

大刀洗町特定事業主行動計画

～仕事と育児の両立支援・女性の活躍推進のために～

平成28年4月

大刀洗町

大刀洗町議会

大刀洗町農業委員会

大刀洗町教育委員会

目 次

I 総 論

1	はじめに	1
2	目 的	1
3	計画期間	1
4	対象職員	1
5	推進体制	2

II 具体的な内容

1	職員の勤務環境に関するもの	2～5
	(1) 妊娠中及び出産後における配慮	2
	(2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進	2
	(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	2
	(4) 女性の活躍推進に向けた取組	3
	(5) 時間外勤務の縮減	4
	(6) 休暇の取得の促進	5
2	その他の次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する事項	6
	(1) 子育てバリアフリー	6
	(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	6

III 資 料

1	女性の活躍推進に係る資料	6～7
	(1) 新規採用の状況	6
	(2) 時間外勤務の状況	6
	(3) 管理職員の男女別数及び割合	7
	(4) 各役職段階の職員の男女別数	7
	(5) 男女別育児休業取得者男女別数及び割合	7
	(6) 平均年次休暇取得日数	7

I 総論

1 はじめに

町は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条の規定により平成17年に特定事業主行動計画を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境整備を行ってきました。

しかしながら、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仕事と子育ての両立について、より一層の推進が必要であるとして、時限立法であった次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで延長されました。

また、平成27年8月に、「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。）が成立し、特定事業主は女性の職業生活における活躍を推進するための計画を策定することと定められました。

今般、「次世代育成支援対策推進法」の期限が平成37年3月31日まで延長されたことを受け、女性活躍推進法の視点も新たに加え、「大刀洗町特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

2 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づく行動計画で、国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員のニーズに即した次世代育成支援及び女性の職業生活における活躍を推進することを目的とする。

3 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

4 対象職員

この計画は、大刀洗町職員定数条例（昭和41年条例第25号）に規定する職員を対象とする。

ただし、臨時的任用職員及び非常勤職員については、適用されない制度等もあるため、この計画から除くが、適用される制度の範囲内で仕事と子育ての両立支援を行う。

5 推進体制

- ① 次世代育成支援及び女性活躍推進を効果的に推進するため、大刀洗町特定事業主行動計画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置する。
- ② 職員に対し、次世代育成支援及び女性活躍推進に関する研修・講習、情報提供等を実施する。
- ③ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ④ 推進委員会において、本計画の進捗状況の調査及び評価を行い、計画推進を図る。また、必要に応じて職員アンケート等を行い、計画の見直しを図る。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 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う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、深夜勤務及び超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進

- ① 配偶者出産休暇並びに育児参加休暇及び年次休暇の取得推進について周知徹底を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を作成し、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徹底を図る。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 人事担当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う。
- ③ 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加セミナー」等に参加させる。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、所属課から休業期間中の通達等を必要に応じ連絡する。
- ② 復帰時における十分な引継ぎを行うほか、状況により職場研修等の実施を図る。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- ① 課内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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

オ その他

- ① 早出・遅出勤務を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

- ◎ 以上のような取組を通じて、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を80%とする。
また、育児休業の取得率を、男性：20%、女性：95%とする。
(目標達成年度：平成32年度)

(4) 女性の活躍推進に向けた取組

女性職員の活躍を推進していくために、一人ひとりの女性職員が、個性と能力を十分に発揮できる職場環境をつくる。

ア 女性職員登用の拡大推進

- ① 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努める。
- ② 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、男女間で隔たりがないよう配慮する。

- ◎ 以上のような取組を通じて、管理職員への女性職員登用率を30%とする。
(目標達成年度：平成32年度)

(5) 時間外勤務の縮減

ア 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の制限の制度の周知

- ① 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徹底を図る。

イ 定時退庁日（ノー残業デー）の実施の徹底

- ① 毎週水曜日を定時退庁日とし、電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素化の推進

- ① 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ② 会議・打合せ・庁内通知については、原則電子メール、イントラネットの行事予定表を活用する。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
- ④ 事務の電算化を積極的に推進し、事務の省力化に努める。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 時間外勤務の上限の目安時間を月30時間（年360時間）と設定し、職員の時間外勤務縮減のための意識を浸透させる。
- ② 各課の超過勤務の状況を人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行った上で原因を究明し、超過勤務縮減のために管理職員とともに取り組む。
- ③ 人事担当課は、各課の時間外勤務の状況を毎月管理職員に通知する。

オ その他

- ① 時間外勤務の多い職員に対する健康面における配慮を充実させる。
- ② 月の時間外勤務が60時間を超える職員に対し保健指導を実施する。
- ③ 月の時間外勤務が30時間を超える月が3月連続した職員に対し保健指導を実施する。

- ◎ 以上のような取組を通じて、災害など緊急又は特別の事由による時間外勤務を除き、1年間の時間外勤務について、上限目安時間360時間を超えて勤務させないように努める
(目標達成年度：平成32年度)

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員の年間年次休暇取得目標日数を一月あたり1日以上と設定し、その確実な実行を図る。
- ② 管理職に所属職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金曜と週休日を組み合わせる年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ② 子どもの学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 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る。
- ⑤ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議や行事の自粛を行う。

- ◎ 以上のような取組を通じて、全職員が年間12日以上年次休暇取得を実現させる。
(目標達成年度：平成32年度)

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

- ① 子どもの看護のため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%取得できる雰囲気醸成を図る。

エ 各種休暇制度の拡充

- ① 国家公務員と同じ休暇制度を全て導入し、休暇制度の質の向上を図る。

2 その他の次世代育成支援及び女性活躍推進に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもが参加するスポーツ・文化活動、子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努め、職員の地域貢献活動を推進する。

Ⅲ 資料

1 女性の活躍推進に係る資料

女性の職業生活における活躍の推進にあたって、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）第15条第3項に係る状況については、次のとおりです。

(1) 新規採用の状況

職種	男女別	平成25年度	平成26年度	平成27年度
一般行政	男		1人	3人
	女		1人	3人
	合計		2人	6人
土木・建築	男	3人		
	女			
	合計	3人		

(2) 時間外勤務の状況（平成27年度）対象者：65人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
総時間数	1,192	716	908	771	654	772
平均	18.3	11.0	14.0	11.9	10.1	11.9

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
総時間数	763	644	521	709	1,171	997	9,818
平均	11.7	9.9	8.0	10.9	18.0	15.3	12.6

(3) 管理職員の男女別数及び割合

男女別	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
男	11 人 (91.7%)	12 人 (85.7%)	11 人 (73.3%)
女	1 人 (8.3%)	2 人 (14.3%)	4 人 (26.7%)
合計	12 人	14 人	15 人

(4) 各役職段階の職員の男女別数（平成 27 年 4 月 1 日現在）

	現業職	主事	主任主事	主査	係長 主任主査	課長 企画監 参事 主幹	理事	合計
男		3 人	5 人	11 人	15 人	11 人		45 人
女	1 人	2 人	4 人	16 人	11 人	4 人		38 人
合計	1 人	5 人	9 人	27 人	26 人	15 人		83 人

(5) 男女別育児休業取得者男女別数及び割合

	平成 25 年度		平成 26 年度		平成 27 年度	
	対象者	取得者 (取得率)	対象者	取得者 (取得率)	対象者	取得者 (取得率)
男	4 人	0 人 (0%)	2 人	0 人 (0%)	4 人	1 人 (25%)
女	1 人	1 人 (100%)	0 人	0 人 (0%)	2 人	2 人 (100%)
合計	5 人	1 人 (20%)	2 人	0 人 (0%)	6 人	3 人 (50%)

(6) 平均年次休暇取得日数

平成 25 年		平成 26 年		平成 27 年	
対象者	取得日数	対象者	取得日数	対象者	取得日数
72 人	7.0 日	75 人	7.2 日	77 人	6.6 日