

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法

愛荘町特定事業主行動計画



平成28年4月1日

愛荘町

はじめに

我が国における急速な少子化が進行する中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。

愛荘町においては平成25年3月に平成27年3月までの2年間を計画期間とした愛荘町特定事業主行動計画「子育て応援プラン」を策定し、職員の育児参加に重点を置き、仕事と子育ての両立が安心してできるよう環境の整備に取り組みました。

平成26年4月には次世代育成推進法の一部改正が可決され、平成27年度からさらに10年間を取組期間とすること等が決められました。また、平成27年9月には新たに「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。）が公布されるなど、一人ひとりの女性が個性と能力を十分に発揮できるための環境整備を行うことがますます重要となっています。

愛荘町では次世代育成推進法の有効期限延長に合わせ、それまでの計画を改訂するとともに、平成28年4月の女性活躍推進法施行に合わせ、当該行動計画に新たに女性活躍推進法の趣旨を反映させるための見直しを行いました。

その結果、女性活躍推進法および次世代育成推進法の両法に基づく新たな「愛荘町特定事業主行動計画」を策定し、職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、職員がその個性と能力を最大限に発揮することができる職場づくりを進めるとともに、職員が安心して結婚、出産、子育て等を実現することができるよう、本計画を推進します。

1. 計画の位置付け

次世代育成支援対策推進法ならびに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定し、仕事と子育ての両立支援等を始めとして、全職員が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とするために必要な職場環境の整備を行います。

2. 策定主体

愛荘町、愛荘町議会、愛荘町教育委員会、愛荘町選挙管理委員会、愛荘町代表監査委員、愛荘町公平委員会、愛荘町農業委員会

3. 計画期間

本計画の期間は平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各任命権者の代表職員などで構成する代表者会議を開催し、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・評価等について協議を行うこととします。

5. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標のための把握項目の公表

各部において、それぞれの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分析を行いました。

以下の7つの把握項目を毎年度公表することとします。

① 採用した職員に占める女性職員の割合 (平成26年4月1日付け採用者)

職種	人数(人)			割合(%)	
	男	女	計	男	女
行政	7	1	8	87.5	12.5
保健師	0	3	3	0	100
保育士・教諭	0	4	4	0	100
介護支援専門員	1	0	1	100	0
司書	0	1	1	0	100
計	8	9	17	47.1	52.9

② 平均した継続勤務年数の男女の差異 (平成26年4月1日現在)

平均継続年数		年数差 (男-女)
男	女	
16.62年	12.15年	4.48年

③ 職員一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間 (平成 26 年度)

	延べ人数 (人)	月平均 (時間)
4月	128	13.9
5月	128	18.1
6月	128	15.7
7月	128	16.4
8月	128	30.3
9月	128	23.1
10月	127	17.8
11月	127	20.2
12月	127	17.0
1月	127	31.8
2月	126	11.1
3月	126	15.5

④ 管理職に占める女性職員の割合 (平成 26 年 4 月 1 日現在)

(管理職＝課長補佐級以上)

	管理職 (人)	男性 (人)	女性 (人)	女性割合 (%)
職員数	46	31	15	32.61

⑤ 各役職段階での女性職員の占める割合 (平成 26 年 4 月 1 日現在)

職	男 (人)	女 (人)	女性の割合 (%)
部長・主監級	10	3	23.08
課長・参事級	10	6	37.50
課長補佐級	11	6	35.29
係長級	18	10	35.71
一般職	44	56	56.00

⑥ 男女別の育児休業取得率および平均取得期間 (平成 26 年度)

	育児休業取得可能職員数 (人)	育児休業取得職員数 (人)	取得率 (%)
男性職員	5	0	0
女性職員	4	4	100

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇および育児休暇の取得率・平均取得日数等
(平成26年度)

	休暇取得対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)	取得日数(日)	平均日数(日)
配偶者出産休暇	5	3	60	3	1
育児休暇	5	0	0	0	0

6. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標および目標を達成するための取組と実施時期

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は各任命権者の共通した目標として位置付け、掲げた数値目標の達成に向け、各々に掲げる取組を実施します。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を 35%以上にします。

- 平成 32 年度までに、管理的地位にある職員（課長補佐級以上）に占める女性割合を、平成 26 年度の実績（32.61%）を引き上げ、35%以上にすることを目指します。

職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間を 10%縮減します。

- 平成 32 年度までに、平均超過勤務時間を、平成 26 年度対比で（月 19.24 時間）から 10%縮減し、月 17 時間以下にする。

水曜日の「ノー残業デー」の年間達成率を 80%以上にします。

- 定時退庁日としている毎週水曜日を再徹底するとともに、管理職員が朝の朝礼時に各職員へ定時退庁を勧奨し、平成 32 年度末の達成率を 80%以上にすることを目指します。

男女別の育児休業取得率を上昇します。

- 育児休業取得率を計画期間の毎年度において
女性職員については 100%
男性職員については、13%以上（平成 26 年度実績 0%）
にすることを目指します。

男性職員の配偶者出産休暇の取得率を 80%以上にします。

- 平成 32 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の取得割合を 80%以上（平成 26 年度 60%）にすることを目指します。

7. 具体的な取り組み内容

1 子どもが生まれることがわかったら

父親、母親になることがわかった職員は、各種制度の活用や職場の協力体制づくりのために速やかに所属長に申し出ましょう。そして、各種制度を活用した休暇取得など、出産、子育ての計画をたてましょう。男性職員も同様に職場の協力を得て、出産に向けて配偶者のサポート等、子育てをする時間を作っていきましょう。

所属長は、職員からの申し出があったら各種制度の積極的な活用を促すとともに、職場の協力体制を築いてください。また産前産後休暇を取得することになった場合、臨時職員等の代替職員の確保に努めます。

2 妊娠中および出産後における支援

妊娠中は、赤ちゃんが順調に育つために、普段よりいっそう健康に気をつけることが必要です。

休息、睡眠、栄養を十分に取り、心身ともに健康でいられるよう心がけましょう。また、そうした妊娠中の女性の心身の健康と安定には、周囲の理解と協力も不可欠です。妊娠中および出産後を通じて母子の健康を確保するため、例えば、妊娠中の職員の側で喫煙しないなど、職場全体で母性保護および母性健康管理に配慮し、安心して子どもが産めるよう協力しましょう。

母親となる職員は、妊娠障害休暇を適切に活用し、健康に気をつけながら勤務しましょう。

所属長は、職員が妊娠を申し出た場合、必要に応じて、職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めることとします。また、本人の意向をふまえ、職場内にも周知し、職場全体での支援体制を整備し、妊娠中や出産直後の職員への時間外勤務をできるかぎり命じないよう配慮しましょう。

人事担当課は、出産費用の給付などの経済的支援措置を周知します。

3 育児休業を取得しやすい環境への支援

育児休業は、子どもが3歳に達するまで取得できます。

育児休業は、子育ての大変さと喜びを実感でき、また子どもに対して深い愛情を持ち、育児を通じて自分を成長させることができる点で意義あるものといえます。職場に迷惑がかかるのではないかとといった不安をなくし、職員が安心して子育てができるよう職場全員で協力しましょう。

また、休業中は職場の情報が途絶えがちになることから、職場復帰することに対して不

安になります。育児休業中の職員への情報提供をおこない、円滑な復帰ができるよう支援しましょう。

所属長は、職場内の仕事の分担の見直しや工夫をおこない、意識を変え、協力体制を整えることとします。また、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、臨時職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

4 男性職員も育児に参加しましょう

父親が子育てに関わることは、子どもの健やかな成長、発達にプラスになるだけでなく、子育てを通じて、自分の住む地域に新しいネットワークができたり、活動範囲が広がります。

すべてにおいて仕事が優先するといった意識や、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、積極的に育児に参加して、子育ての喜びや責任を認識しましょう。

また、妻の出産に伴い取得できる出産補助休暇(特別休暇)や育児休業は、妻の負担を軽減し、男性職員の継続的な育児参加のきっかけとなります。積極的に取得しましょう。

5 時間外勤務を縮減しよう

恒常的な長時間労働は、職員の健康に影響を及ぼすだけでなく、職員の仕事と家庭生活の両立をも妨げるものです。事務の外部委託や電算化の推進等による事務の簡素化、合理化、必要に応じた非正規職員(臨時・非常勤)の活用など業務の見直しをおこない、長時間の拘束から解放し、家庭で過ごす時間を増やしましょう。

職員は、常に業務の効率的な遂行を心掛け、いつまでに業務を終わらせるか計画をたて、時間外勤務を縮減するよう努めるとともに、周囲の職員と声を掛け合うなど、時間外勤務を減らす職場の雰囲気づくりをし、できるだけ早く退庁しましょう。特に子育てをおこなう職員は、定時退庁を心掛け、子どもと一緒に過ごす時間を持ちましょう。

また、定時退庁日(ノー残業デー・毎週水曜日)の実施の徹底を図りましょう。

所属長は、出退勤システム等により職場の時間外勤務の状況を把握し、適宜巡回指導をおこない、定時退庁の実施徹底に努めるようにします。また、職員の業務について定期的に進捗状況を把握し、アドバイスや業務分担の見直しを実施することとします。

6 休暇の取得促進

子どもが、父親、母親と一緒に過ごす時間はとても大切です。入学式、卒業式、授業参観など平日に親が参加すべき行事もあります。また、子どものけがや急病に対する心配もあります。

子育てなどの家庭生活の充実のためにも、仕事と余暇のバランスが取れた生活を送るためにも、職員同士がお互いに気兼ねなく休める雰囲気や職場環境を作っていき、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を考え、計画的に有給休暇を取得しましょう。

男性職員も女性職員も、子育て中の職員は、日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図り、例えば急に子の看護が必要になったときでも業務に支障なく休暇が取得できるよう手立てを講じておきましょう。また、ゴールデンウィーク期間や、週休日、祝日とその前後の日を組み合わせる等により、連続休暇の取得にも取り組みましょう。

所属長は、職場の現状や出退勤システム等により職場の有給休暇の取得状況を把握し、取得の働きかけをします。

7 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

8 子ども・子育てに関する地域活動への支援

スポーツや文化活動など子どもを対象として行う活動や、防犯活動など、子ども・子育てに関する地域活動に積極的に参加しましょう。また、子どもの社会見学の場として町の施設を利用することを推進しましょう。

9 子どもとふれあう機会の充実

育児や家事などの家庭における時間を積極的に取れるように日ごろから心がけましょう。

＜参考＞出産・子育て・介護などのために設けられている休暇・休業・制度

■勤務に関する制度

制度名	対象又は取得要件	内容等
育児休業	3歳に満たない子を養育する場合	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が申請した期間 ・期間内であれば原則的に1度のみ期間延長可 ・給与は支給されません。
育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	<ul style="list-style-type: none"> ・1月以上1年以下の期間 ・勤務しない時間分の給与は支給されません。
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて30分を単位とし、1日につき2時間を超えない範囲内。
早出遅出勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	
時間外勤務の制限 (免除)	3歳に満たない子を養育する場合	災害の場合をのぞく
時間外勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	時間外勤務は、24時間/月、150時間/年を超えない範囲とする。 (災害の場合をのぞく。)
深夜勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	22時～5時までの間の勤務の制限
休憩時間の短縮	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、小学校に就学している子を送迎する場合	休憩時間を45分に短縮

■休暇に関するもの

休暇制度	対象又は取得要件	休暇の期間
子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	一の年において5日(子が2人以上の場合は10日)の範囲内の日又は時間
産前休暇	8週間(多胎の場合10週間)以内に出産予定の場合	出産の日までの申し出た期間
産後休暇	女性職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間
妊娠障害休暇	妊娠に起因する障害(つわり)のため勤務することが困難であると認められる場合	その妊娠期間中の期間において7日以内の日又は時間育児休暇 生後1年に達しない子を育てる女性職員1日2回それぞれ少なくとも45分
出産補助休暇	妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等2日の範囲内の期間	

(以上)