

# 御宿町特定事業主行動計画

(平成27年3月)

(平成28年3月改訂)

御 宿 町 長

御宿町教育委員会

御宿町議会議長

# はじめに

## I 総論

### 1 目的

我が国においては、少子高齢化の進展や国民ニーズの多様化など社会情勢の変化に対応していくため、時代の社会を担う子どもたちが生まれ、育てられる環境の整備に、国・地方公共団体・事業主等さまざまな主体が積極的に取り組むために、平成15年に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定され、御宿町においても平成17年4月以降5年間を計画期間とした行動計画を策定し、実施してきました。

行動計画では、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した取り組みを推進することとしておりましたが、有給休暇の取得促進や、超過勤務時間の縮減又は男性の育児休業の取得等未だ取り組みの効果が明確に表れない項目もあります。しかし、一方で、出産した女性の育児休業取得率は100%となっており、育児休業制度の周知及び育児休業を取得しやすい環境の整備など一定の成果がみられる取り組みもあります。

次世代法に基づく10年間の集中的・計画的な取り組みにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進みましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境をさらに充実させるために国においては、次世代法の有効期限が10年間延長されることとなりました。

御宿町においても、平成27年3月にこれまでの計画を見直し、取り組みの充実を図るために平成27年度から平成31年度を計画期間とする御宿町特定事業主行動計画を策定しました。

そして、平成27年9月、我が国においては昨今の社会情勢等を踏まえた、日本再興戦略の主要施策としての「女性の力」を最大限発揮できるようにするため、女性の職業生活の活躍推進の取り組み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。）が施行されました。

地方公共団体等においては、女性の活躍推進の取り組みを前進させるために現状を分析し、更なる女性の活躍を推進させるための計画を策定し、公表することとされております。

次世代法においても、女性の職業生活における活躍の推進が非常に重要であることから、今回、次世代法に基づく行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一体として作成することで、相乗効果の波及を期待し、より良い職場環境の整備と職員一人ひとりが生きがいを持って働ける職場づくりを目指していきます。

## 2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

先に次世代法に基づき作成された、特定事業主行動計画は平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間としています。

この、次世代法及び女性活躍推進法はいずれも職員個々のもつ個性と能力を十分発揮できるように、職場をあげて支援していくという基本理念は共通であることから、御宿町においては、この2つの行動計画を一体として策定することとし、定期的な見直しを行います。

女性活躍推進法に基づき作成される、行動計画は、先に策定されている次世代法に基づく計画に計画期間を合せることとします。

## 3 計画の推進体制

- (1) 御宿町特定事業主行動計画（以下、「本計画」という。）を効果的に推進するため、本計画の実施状況を把握し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
- (2) 管理職、職員の役割を明確化し計画を推進する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての情報提供を積極的に行う。
- (4) 啓発資料の作成・配布等により、本計画の内容を周知する。

## II 次世代育成支援対策法に基づく行動計画

### 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を適切かつ有効に実施するため妊娠中及び出産後の職員に対し、特別休暇等の制度について周知する。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知する。
  - ・産前産後休暇の共済組合の給付に要する組合員の掛金の免除
  - ・育児休業給付金制度
  - ・出産費用直接支払制度 など
- 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、超過勤務を原則として命じないこととする。

#### (2) 男性の子育て休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の父親の支援として、出産に伴う入院の付添い・出産の届出等の休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し取得を促進する。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### 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各課に通知・配布し、制度の周知を図る。

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。
- ② 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 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。

④研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

#### 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の醸成

①課長会議等の場において、定期的に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。

②育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、課内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、任期付職員の採用及び臨時的任用制度の活用を図るとともに、育児休業中の職員については臨時職員等の代替要員を配置することを検討する。

③子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を検討する。

#### 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が、円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

①育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌の送付を行う。

②人材育成基本方針に基づき復職時においてもOJT研修等を実施する。

### (4) 深夜勤務等の縮減

#### 職員の深夜勤務制限の制度の周知

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を制限する制度について周知徹底を図る。

#### 一斉定時退庁日等の実施

① 定時退庁日を設け、平日の夜間の時間を職員の福利厚生の実施やスキルアップ等の時間に充てる。

② 管理職職員の指導による定時退庁の実施徹底を図る。

- ③ 定時退庁ができない職員が多い課を人事担当課が把握し、管理職への指導の徹底を図る。

#### 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事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うえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に実施可能なものは廃止する。
- ② 会議・打合せについては、電子メール・電子掲示板によるメール審議等の活用を視野に入れ、必ずしも人的な招集を要せずとも、十分な意見集約が可能となるような合理的な運営方法の導入を促進する。

#### 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知
- ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知する。
- イ 国においては、既に「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成四年人事管理運営協議会決定）に基づき、全省庁一斉定時退庁日が実施されているところであるが、各機関の実情に応じて独自に定時退庁日を設定する等の更なる取り組みを行う。
- ウ 事務の簡素合理化について、担当業務のマニュアル化を徹底するとともに出来るだけ複数の職員が理解できるように情報の共有化に努め、OA化の計画的な推進による事務の簡素化と外部委託による事務負担の軽減、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取り組みを推進する。
- エ 超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取り組みを行う。

オ 職員の勤務状況の的確な把握、各課の実情に応じた縮減目標の設定など勤務時間管理の徹底を図る。

- ② 人事担当課は、各課・局室ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職職員に報告し超過勤務に関する認識の徹底を図る。

#### (5) 職員の早出遅出勤務制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の早出遅出勤務の制度について周知徹底を図る。

#### (6) 休暇の取得の促進

##### 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得計画等を設定し、その計画的な取得を促進する。
- ② 課長会議等の場において、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う。
- ③ 管理職職員に対して、課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。
- ④ 人事担当課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ⑤ 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。

##### 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの予防接種や授業参観における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 国民の祝日や夏季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等の連続的な休日期間における公式会議の自粛を行う。

#### **子どもの看護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%取得できる雰囲気醸成を図る。

#### **(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組**

職場優先の環境や固定的な男女の役割分担意識等を解消するため、情報提供や意識啓発を行う。

#### **(8) テレワーク等の検討**

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術(IT)を活用した場所にとらわれな  
い働きかた）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、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しやすい働き  
方である点に着目し検討を行う。

ただし、個人情報の取り扱いに注意する。

#### **(9) 人事評価への反映**

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や職場環境づ  
くりに向けてとられた行動については人事評価において適切に評価を行う。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### **(1) 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、ベビーベットの設置や親  
切な応接対応等の取組を推進する。

### **(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動**

- ① 子どもが参加する地域の体験活動等に対し、敷地や施設を提供するなどの支援を行う。

- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等に必要な措置を検討する。

イ 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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を推進する。

## II 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

### 1. 御宿町の現状と課題

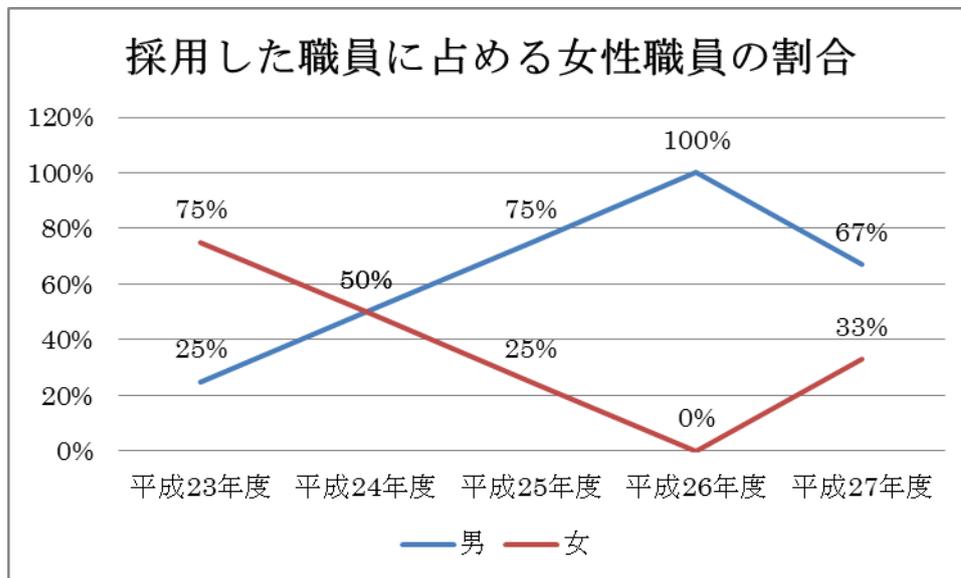
女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

#### ①採用した職員に占める女性職員の割合

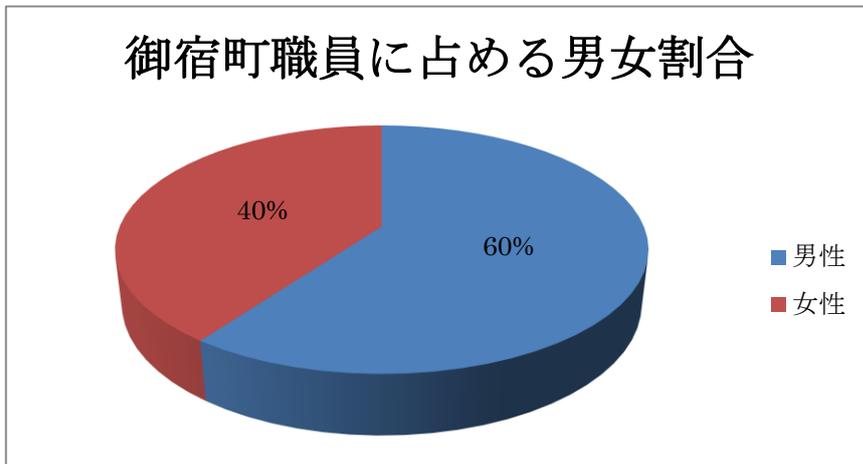
ア 年度別の採用した女性職員の割合（平成23年度～平成27年度）

平成23年度から平成27年度採用人数は、女性が9人、男性が13人、計22人であり、男女の割合は、女性40.1%、男性59.9%です。

過去5年間の採用状況を詳しく分析すると、年度によって採用割合に差が生じているのは、一般行政職のみの採用であった年度と保育士職の採用を行った年度との差であると考えられます。



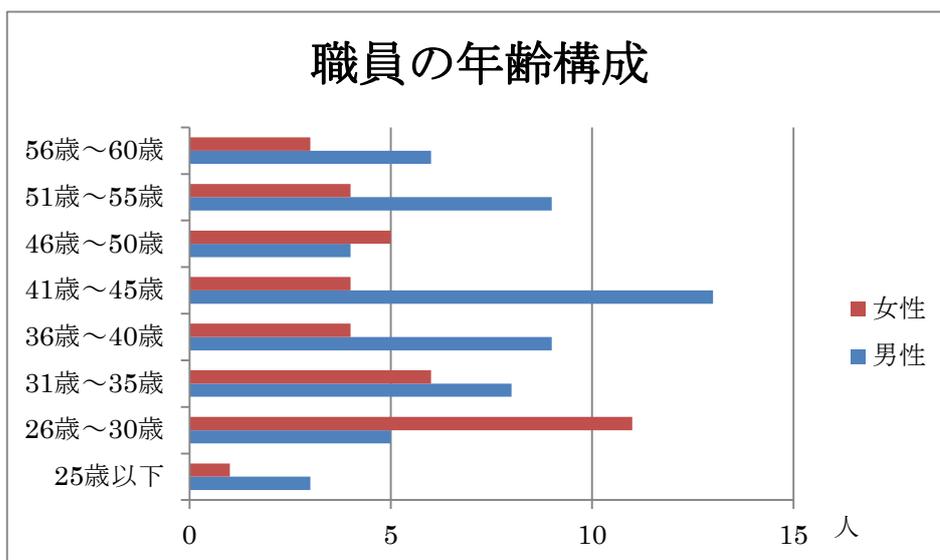
イ 御宿町職員に占める女性職員の割合（平成27年度4月時点）  
 御宿町全体で、女性職員は38人、男性職員は57人、全体で95人です。  
 男女の割合は、女性40.0%、男性60.0%となります。



②平均した継続勤務年数の男女の差異（平成27年4月時点）

ア 平均した継続勤務年数（平成27年4月時点）  
 平均勤続年数は、女性が12.8年、男性が、14.9年、その差は女性が男性に比べ△2.1年となっています。この原因としては、女性の平均年齢が37.7歳、男性の平均年齢が41.0歳、その差は女性が男性に比べ3.3歳平均年齢が低いことの影響であると考えられます。

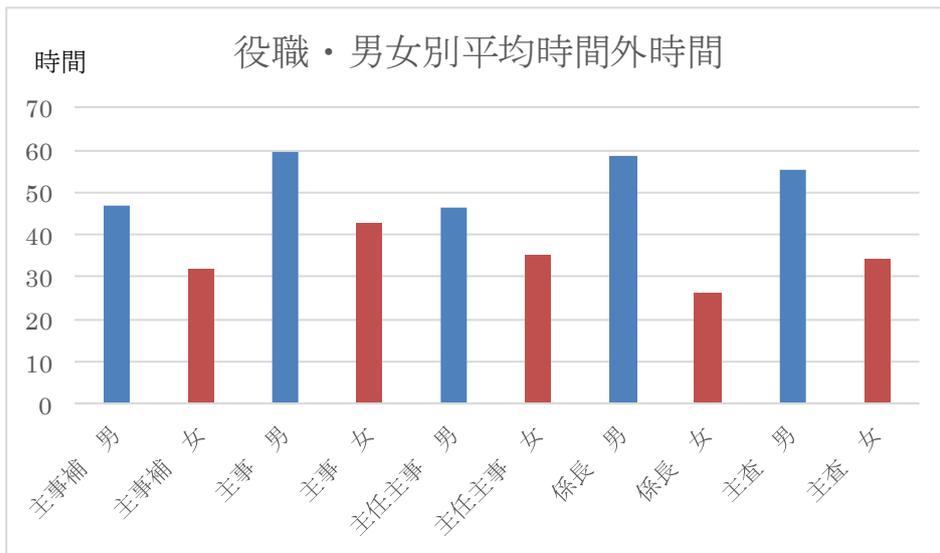
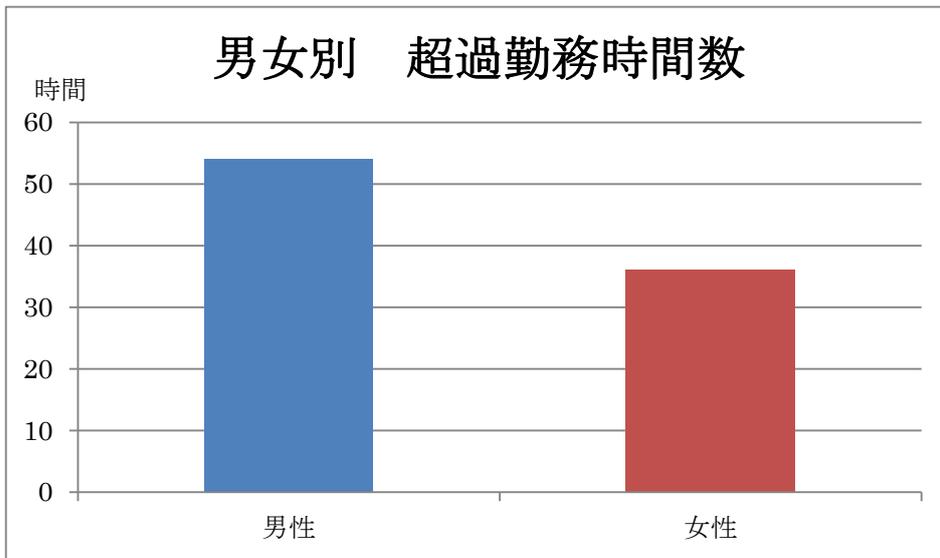
イ 職員の年齢別構成



③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度）

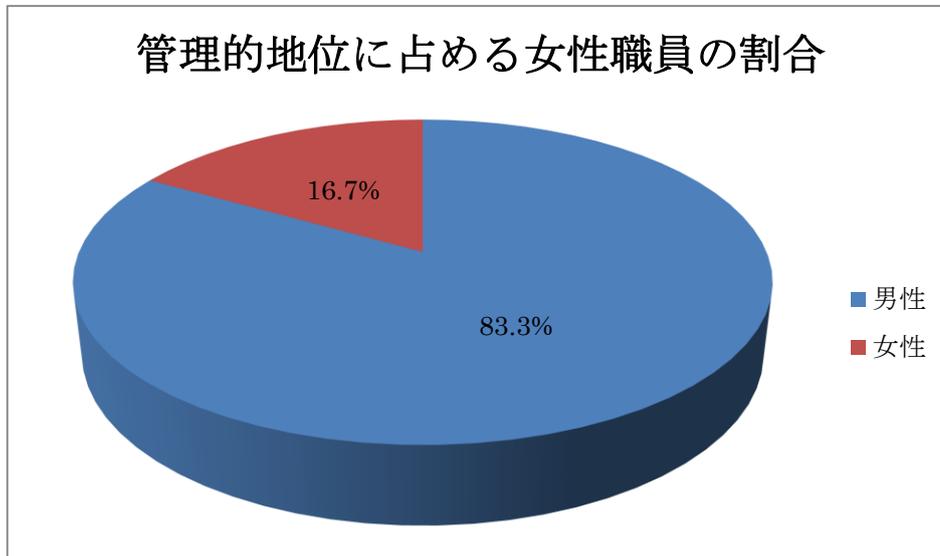
平成26年度における職員一人当たりの超過勤務時間は、女性職員合計が36時間、男性職員合計が54時間です。

一人当たりの超過勤務時間については、総じて男性職員の方が女性職員と比較して多く行っている傾向があります。平日及び週休日等のいずれの場合においても同様の傾向がみられます。これは、女性職員の方が、子育てや家事のため超過勤務の制限を受けやすい傾向にあるためであると考えられます。



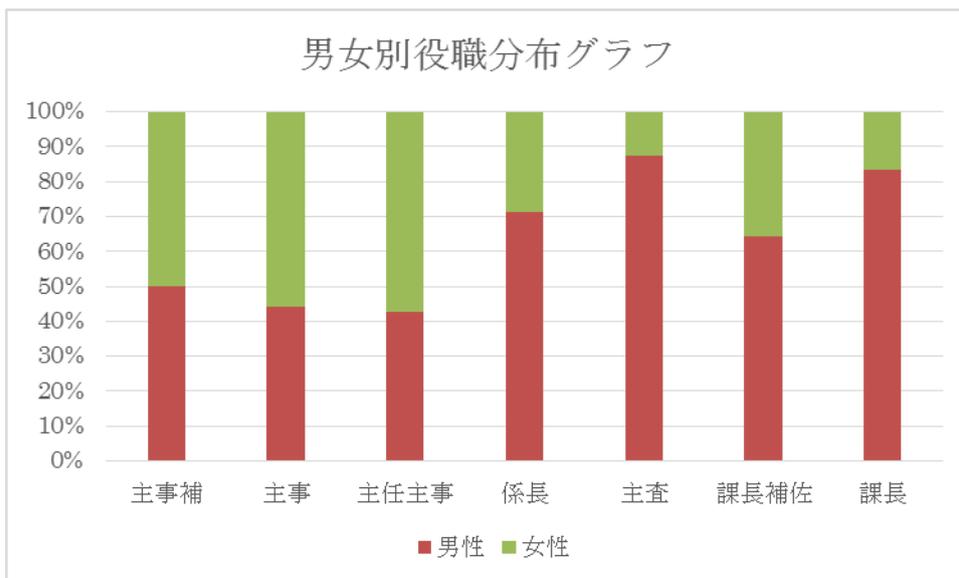
④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月時点）

課長相当職以上の職員は、女性2人、男性10人、計12人となっています。管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は16.7%です。



⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（平成27年4月時点）

各役職ごとの女性職員の割合で特徴的なのは、主事補、主事、主任主事までは女性、男性と構成割合に大きな差は見られませんが、係長以上になると男性の職員の割合が大きく女性を上回っております。



⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成23年度～平成27年度）

平成23年度から平成27年度の間に出産した女性職員は、9人で出産した女性職員の100%が育児休業を取得しています。女性職員の育児休業平均取得日数は329日となります。おおむね出産後1年程度取得している状況となります。

その一方で、男性職員の育児休業の取得者対象者は12人でしたが、取得した職員はいませんでした。

育休取得人数	単位：人	
	男性	女性
H23年度	0	1
H24年度	0	4
H25年度	0	2
H26年度	0	1
H27年度	0	1

⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（平成23年度～平成27年度）

男性職員の配偶者出産休暇は、12人が取得対象者でありましたが、取得した男性職員は、4人で総取得日数は8日でした。

配偶者出産休暇	単位：人	
	男性対象人数	出産休暇取得日数
H23	4	2
H24	2	0
H25	2	3
H26	2	1
H27	2	2
計	12	8

## 2. 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員が仕事と家庭の両立を図るためには、職場環境の整備が前提となります。また、男性職員においても家事や育児などの積極的な参加は女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。超過勤務の見直し等を図り、男性職員の家庭生活への積極的な参加推進を周知するとともに、管理職等に対してもさらなる意識啓発等の取り組みを進めていきます。

### ア 女性のキャリアアップへのサポート

係長職以上において、女性職員と男性職員の構成比率に大きな差がみられることから、平成28年度以降女性のためのキャリアアップ研修等に派遣し女性職員のキャリア形成のサポートを行います。

また、職員一人ひとりの能力向上を図るため、市町村アカデミー等に積極的に派遣を行います。

### イ 業務の効率化と人事評価制度の活用

長時間の労働時間は、育児、子育て中に働こうとする意識を阻害するだけでなく、退職等に繋がりやすいことから、女性職員、男性職員関わらず平成28年度から人事評価制度により、担当部門の目標と職員個々の目標を上司と職員が共有することにより、非効率的な事務等を縮減しつつ、目標へむけた取り組みを職員一人ひとりが行えるように制度の運用へ向けたサポートしていきます。

### ウ 男性職員の子育て・育児への参加の推進

男性による子育て・育児への参加は、国全体においても積極的な取り組みが求められ、「イクメン」などといったワードがメディアでも取り上げられておりますが、現状として御宿町の男性職員については、育児休業を取得するまでに至っておりません。

御宿町においては、本計画期間中に男性の育児休業取得率を10%以上とします。そのため育児休業制度の周知を積極的に男性職員に対しても行うこととします。