



田 上 町 特 定 事 業 主 行 動 計 画

田上町長

田上町議会議長

田上町選挙管理委員会

田上町代表監査委員

田上町水道管理事業者

田上町農業委員会

田上町教育委員会

平成 28 年 4 月

田上町特定事業主行動計画

I 総 論

1 目 的

少子化が急速に進行する中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とする次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第20号）が制定され、国や地方公共団体の機関等を特定事業主と定め、同法の規定により定められた行動計画策定指針に則して、職員の仕事と子育ての両立支援、働き方の見直し等に関する特定事業主行動計画の策定が義務付けられています。

田上町も一つの事業主の立場により、自らの職員の子どもたちの健やかな育成に取り組むとともに、職員が子育ての喜びを実感できるよう仕事と子育ての両立を支援するために、「田上町特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から平成26年度までの10年間の計画期間として、その取り組みを行ってきたところですが、昨今の厳しい財政状況や定員状況の中で、仕事と子育てを両立していくことは容易なことではなく、仕事と子育てを両立できる職場環境の実現が重要であります。

国においては、法に基づく10年間の計画的・集中的な次世代支援対策の取り組みを行ったことで、一定の成果が得られたとしながらも、依然として少子化に対する流れが変わったとは言えないことなどから、次世代育成支援対策推進法等が改正され、計画期間が10年間延長されました。

そのようなことから、私たちが社会全体における次世代育成支援対策の牽引役になるという意識を持ち、目的達成のため本計画を策定し推進していくものです。

また、平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて、問題点を把握・分析し、その結果を踏まえ、それぞれの自治体の実情に応じた数値目標を含んだ行動計画を策定することが義務付けられました。今回、次世代育成支援対策推進法に関する行動計画と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に関する行動計画を一緒に策定し、今後さらにより良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指していきます。

2 計画期間等について

本計画は、次世代育成支援対策推進法が改正され、平成17年度から平成26年度までの10年間の施行期間が平成36年度まで延長されたことにより、平成27年度から平成31年度までを前期、平成32年度から平成36年度までを後期とし、それぞれ5年間を一つの計画期間とします。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成38年3月末までの時限立法であり、特定事業主行動計画については平成28年4月からの施行となっているため、その内容の行動計画にあつては平成28年度から平成31年度までの4年間を計画期間とします。

なお、計画の推進にあたっては、進捗状況の確認及び検討を行い、必要に応じ計画の見直しを行うこととします。

3 後期計画の取り組み結果

次世代育成対策推進法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針を踏まえて策定した前期計画の中で、配偶者出産付添等のための休暇、男性職員の育児参加のための休暇、男性職員の育児休業及び（全職員の）年次有給休暇の取得については、数値目標を掲げて取り組みました。

【後期計画で掲げた達成目標とその結果】

	達成目標 【達成 H27】	H22	H23	H24	H25	H26	結果
配偶者出産付添等のための休暇 (1日以上)	50% (毎年度)	50% (1/2人)	0% (0/0人)	67% (2/3人)	0% (0/1人)	0% (0/2人)	未達成
男性職員の育児参加のための休暇 (1日以上)	50% (毎年度)	50% (1/2人)	0% (0/0人)	0% (0/3人)	0% (0/1人)	0% (0/2人)	未達成
男性職員の育児休業	10%以上 (毎年度)	0% (0/0人)	0% (0/5人)	0% (0/2人)	0% (0/2人)	0% (0/2人)	未達成
年次有給休暇 (全職員)	11日以上 (年間平均)	7.8日	7.6日	9.3日	8.2日	8.5日	未達成

後期計画で掲げた目標については、全ての項目において達成することができませんでした。

ただし「配偶者出産付添等のための休暇」、「男性職員の育児参加のための休暇」については、目標を達成している年度もあり、その他の年度については、対象者が少なかったということも達成できなかった要因の一つと考えられます。このことより2つの休暇制度については、おおむね対象職員に対する情報提供ができた結果であると思われる。

一方「男性職員の育児休業」の取得率が0%という結果については、やはりまだ男性職員が取得することに対して、職場の雰囲気 unnatural であるという部分が拭いきれていない結果であると思われる。

今後は、特に男性職員が育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりや引き続き休暇を取得しやすい職場環境に向けた取り組みが必要であると考えます。

さらに、仕事と子育てを両立できる職場環境を醸成するためには、制度整備を行うことはもちろんのこと、職場全体がその環境の必要性を認識することが不可欠となります。

今まで少なかった子育てに関する休暇を取得する男性職員が今後増えていくことによって、仕事と子育てを両立することができる職場環境が女性職員だけではなく、子育てを行うすべての職員に必要であるという職場全体の意識の向上に繋がると期待できることから、こういった側面から捉えてみても男性職員の育児参加のための継続的な取り組みは特に重要であると考えます。

後期計画では、以上のことを踏まえて、

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 子育てに関わる制度の認知を高めること② 制度が利用しやすい職場環境をつくること③ 男性職員の育児参加を促進すること |
|---|

計3つの取り組みを基本として策定しました。

Ⅱ 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中の職員とお腹にいる子どもの健康を守るためには、本人の意識はもとより、管理職員をはじめとした周囲の職員の配慮が欠かせません。

このことから次の取り組みを行うこととします。

- ア 全職員に対して、母性保護に関する各種制度、出産費用の給付等の経済的支援措置について情報提供を行う。
- イ 妊娠中及び出産後の職員からの個別の相談等に対応する。
- ウ 管理職員に対して、妊娠を申し出た職員に対応するうえで留意する事項を周知するとともに、妊娠中及び出産後の職員の健康に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。
- エ 全職員に対して、妊娠中及び出産後の職員に配慮すべき事項を周知する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子育ては男女が協力して行うべきとの視点に立ち、男性職員が子育ての始まりの時期に子どもを持つことに対する喜びを実感できるように、また 出産後における職員の配偶者に対する負担軽減のために次の取り組みを行います。

- ア 全職員に配偶者の出産時の特別休暇制度等について情報提供を行う。
- イ 配偶者が出産を控えている職員からの個別の相談等に対応する。
- ウ 男性職員に子どもが生まれたとき参考にできる休暇取得の事例を作成する。
- エ 管理職員は、子どもの出生時における休暇等について正しい知識を持ち、男性職員が子どもの出生時における休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

達成目標

- ① 配偶者出産付添等のための休暇（1日以上）
【指 数】1の年度における取得率（取得者／対象者）
【数値目標】50%以上
【達成年度】平成31年度
- ② 男性職員の育児参加のための休暇（1日以上）
【指 数】1の年度における取得率（取得者／対象者）
【数値目標】50%以上
【達成年度】平成31年度

(3) 子育てしやすい環境の整備

子育てに関する諸制度の認知度の向上や取得促進に向け、次の取り組みを

行います。

- ア 早出遅出勤務や育児短時間勤務制度について、周知を行い取得を促す。
- イ 全職員を対象として、週1回火曜日の「ノー残業デー」を励行し、家族とともに過ごす時間の充実を図る。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等の各種制度に対する認知度の低さと、また、仮に制度が認知されていても、その制度が利用しにくい環境であれば、利用しやすい職場環境へ改善するために次の取り組みを行います。

- ア 全職員に対して、育児休業や部分休業等について情報提供を行う。
- イ 子どもが生まれた職員からの個別の相談等に対応する。
- ウ 周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する心理的要因とならないよう、引き続き所属部局は育児休業の取得者が生じた場合の臨時職員等の確保等が円滑に行われるよう努力する。
- エ 男性職員が育児休業（子育てのための長期休暇を含む。）等の取得を奨励する。
- オ 管理職員は、男性職員が育児休業等を取得することが不自然ではない職場の雰囲気づくりに努める。
- カ 配偶者が出産を控えている男性職員などが希望した場合、職員、所属部局で個々の事情に応じた育児休業等の取得計画例を作成する。

達成目標

男性職員の育児休業（年次有給休暇や特別休暇を利用した連続2週間以上の育児のための長期休暇を含む）

【指数】1の年度における取得率（取得者／対象者）

【数値目標】10%以上

【達成年度】平成31年度

(5) 時間外勤務の縮減

常態的な時間外勤務は子育てをする職員の大きな負担となることはもちろんのこと、時間外勤務の縮減は子育てをしていない職員にとっても切実な願いです。

現在の厳しい定員状況のもとで、時間外勤務の縮減を図っていくためには、これまで以上に真剣な取り組みが求められることから、次の取り組みを目標とします。

- ア 管理職員は日頃から所管業務等の簡素化・合理化を進めるとともに、課内の業務管理を適切に行い、繁忙に応じた協力体制の構築、課内の業務

の平準化に努める。

- イ 人事担当課は、各課の業務量や時間外勤務等の実情に十分配慮しながら、引き続き適正な人員配置に努める。
- ウ その他、一般的な時間外勤務の縮減に関する取り組み等を引き続き推進する。

(6) 休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じないようにするためには、子どもの看護のための休暇といった制度の周知はもとより、多くの職員が年次有給休暇を取得することのためらいを感じるような状況を改めることが欠かせません。

このことから、次の取り組みを行います。

- ア 各課において、職員の突発的な休暇等に対応できるよう、定型的な業務については事務のマニュアル化、相互応援体制の整備を進めるなどして業務の共有化を図る。
- イ 管理職員は、課内の職員の年次有給休暇取得状況を把握し、取得率が低い職員に対して計画的な年次有給休暇の取得を促進する。
- ウ 管理職員は、業務が一段落した際などの休暇のまとめ取りなど、業務の繁閑を踏まえて、計画的な年次有給休暇の取得を促すものとする。
- エ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得による連続休暇等の取得を促すものとする。
- オ 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が取得しやすい環境を整備する。

達成目標

年次有給休暇

【指数】 年間の平均取得日数（全取得日数／全職員）

【数値目標】 11日以上

【達成年度】 平成31年度

Ⅲ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に関する事項

平成 27 年 9 月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行されたことで、一般事業主はもとより、地方公共団体にもそこで働く女性職員の活躍推進に関する事業主計画の策定が義務付けられました。

それにより、働くすべての女性職員が自ら持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備がより一層重要となっています。特に、出産・育児などのライフイベントに柔軟に対応し、ワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度の構築が必要となってきます。

(1) 女性の活躍に関する状況の把握と課題への取り組み

在職者に占める女性職員の割合・女性管理職（係長職以上）の比率・女性職員採用比率の過去 5 年間の状況は次のとおりです。

女 性 職 員 の 推 移						
年 度	H22.4	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	平均値
女性職員比率	48.72%	50.44%	48.28%	47.86%	47.86%	48.63%
女性管理職比率 (係長職以上)	5.13%	3.54%	3.45%	3.42%	3.42%	3.79%
女性採用比率	50.00%	0%	62.50%	42.86%	100%	51.07%

本町の女性採用比率は過去 5 年間の平均値で、**51.07%**と高くなっています。これは、保育士や保健師などの専門職の採用によるもので、それらを除いた女性採用率は **12.50%**と低い状況です。

女性管理職比率（係長職以上）では、過去 5 年間の平均値で、**3.79%**と低状況にあります。

以上のような状況を踏まえ、次に掲げる取り組みを目標とします。

- ア 新規採用者（保育士・保健師を除く）に占める女性の割合を、**30%**程度となるように努める。
- イ 採用時の配置について、これまで以上に男女間で偏りがないう配慮する。
- ウ 管理職員（係長職以上）の女性の割合を、**10%**まで引き上げる。
- エ 女性職員の能力開発や意識の向上を図り、管理職ポストに女性職員を登用するよう努める。
- オ 昨今の少子化対策・人口減少対策に対応していくためには、政策の企画立案、決定において女性の視点はとても重要であり、女性職員の積

極的な登用を図ることで、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮する。

- カ 子育て中の女性職員については、本人の意向を把握したうえで、できる限り家庭生活に支障のないよう人事異動等に配慮する。