

次世代育成支援対策法に基づく

女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

(改訂版)



平成28年4月

神 河 町

目 次

I 総 論

- 1 目 的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

II 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

- (1) 女性活躍推進のための状況把握
- (2) 妊娠中及び出産後における配慮
- (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
- (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- (5) 保育施設の設置等
- (6) 時間外勤務の縮減
- (7) 休暇の取得の促進
- (8) テレワーク等の推進
- (9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正
- (10) 人事評価への反映

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
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
- (3) 子どもと触れ合う機会の充実
- (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

神河町特定事業主行動計画

神 河 町 長
神 河 町 議 会
神 河 町 教 育 委 員 会
神 河 町 選 挙 管 理 委 員 会
神 河 町 農 業 委 員 会

～ 仕事と子育ての両立に向けて ～
～ 女性活躍推進のための ～

I 総 論

1 目 的

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に施行され、地方公共団体も事業主としての立場から職員が仕事と子育て等社会生活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し公表することとされました。

また次世代育成支援対策推進法が平成26年4月に改正され、法律の期限が10年間延長されたことから、本町では、平成27年4月に平成27～32年度までを計画期間とする特定事業主行動計画（平成27～32年度）を策定しました。

その後、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が成立し、女性の職業生活における活躍を推進する特定事業主行動計画の策定が義務づけられました。

そこで、現行の特定事業主行動計画に、女性活躍推進についての計画を含めた「神河町特定事業主行動計画 改訂版」を策定し、職員が親として仕事と家庭を両立し、女性職員がその個性と能力を十分発揮できるよう支援していきます。

2 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年間とする。

3 計画の推進体制

(1) 推進体制の整備

計画の策定や計画に基づく措置を実効あるものとするため、管理職や人事担当者に対して、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育て

てを行う職員及び女性職員がその個性と能力を十分発揮できるよう全ての職員の理解を得ながら取組を進めるための推進体制を次のように講じます。

ア 本計画を効果的に推進するために「次世代育成・女性活躍推進行動計画・実施委員会」を設置します。

イ 管理職や職員に対し、次世代育成・女性活躍推進支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施します。

ウ 仕事と子育ての両立及び女性の活躍についての相談・情報提供を行う窓口を総務課とし、人事担当者により推進します。

(2) 職員の意見反映のための措置

仕事と子育ての両立及び女性の活躍を図るための勤務環境の整備に対する職員のニーズは様々であることから、必要に応じ職員に対するアンケート調査や安全衛生委員会等での意見交換により職員の意見の収集を行います。

(3) 計画の公表

本計画を策定し、又は変更したときはホームページ等で公表します。

(4) 計画の周知

計画に定めた目標の達成に向けて、全体で取り組むため本計画を庁内グループウェアで周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習等を実施します。

(5) 計画の実施状況の点検及び公表

各年度において、把握した結果等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しに反映させるためにPDCAサイクルを確立させます。

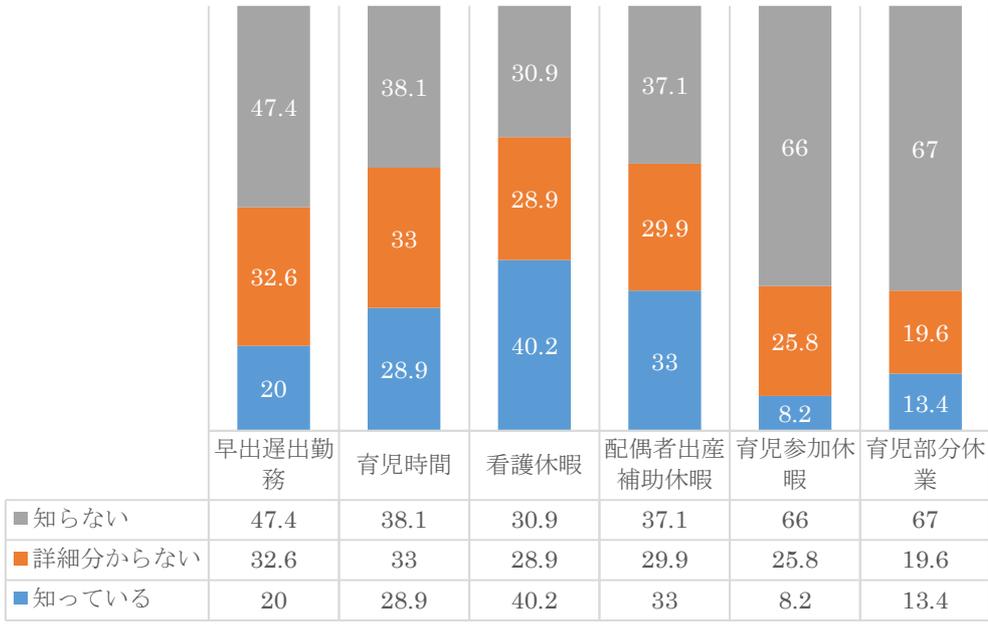
また、前年度の取組状況や目標に対する実績等についてホームページ等で公表します。

II 具体的な内容

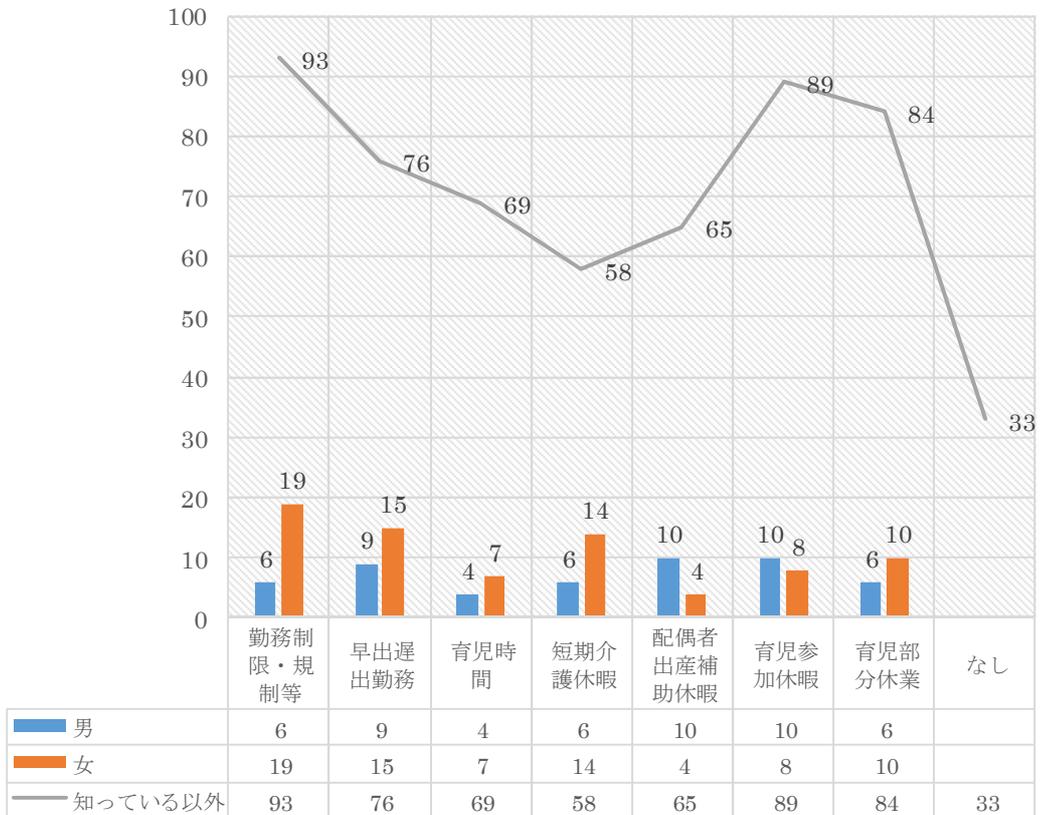
〈アンケート調査結果〉

n=97

休暇制度等認知度合



知っていれば利用した制度



1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 女性活躍推進のための状況把握

(表1) 採用した職員に占める女性職員の採用割合

	H23. 4. 1	H24. 4. 1	H25. 4. 1	H26. 4. 1	H27. 4. 1	H28. 4. 1
採用人数 (人)	2	1	3	5	6	6
女性職員数 (人)	1	0	1	0	0	2
採用割合 (%)	50.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%

年度によってばらつきがあるが女性の採用の割合は少ないといえます。今後採用人数における女性の割合は40%以上を目指します。

(表2) 平均した平均勤続勤務年数の男女の差 (平成27年4月1日時点)

	男性	女性
平均継続勤務年数	約 33.0 年	約 30.2 年

資格取得のための学歴の差があり入職年齢に差があるものの、勤務年数に大きな差はない。

(表3) 管理的地位にある職員に占める女性の割合

※平成27年4月1日現在 病院を除く

	男性		女性		合計
	職員数	割合	職員数	割合	職員数
課長	12	100.0%	0	0.0%	12
課参事	14	100.0%	0	0.0%	14
副課長	10	90.0%	1	10.0%	11
合計	36	97.3%	1	2.7%	37

管理的地位における女性の割合は、2.7%で割合はかなり少ない状況です。ただ登用を行っていないわけではなく、管理職昇任試験を受験できる女性が現状ではないことが原因と言えます。

今後女性の登用を進めるために、外部研修（自治大学や市町村アカデミーなど）への参加を呼びかけ、知識習得や経験を積む機会を設けます。

また管理職昇任試験を積極的に受験してもらうよう周知を行い、幅広い職務を経験できるよう配慮します。

(表 4) 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 1 日現在 病院を除く

級	男性		女性		合計
	職員数	割合	職員数	割合	職員数
課長級	26	100.0%	0	0.0%	26
副課長級	10	90.9%	1	9.1%	11
課長補佐級	9	69.2%	4	30.8%	13
係長級	27	54.0%	23	46.0%	50
主査級	8	42.1%	11	57.9%	19
主事級	14	87.5%	2	12.5%	16
職員全体	94	70.0%	41	30.0%	135

職員全体では、女性職員の占める割合は 30% で、まだ少ないと言えます。ただし、職員構成上管理職年齢に該当する女性職員数が少なく、今後管理職昇任試験資格のある女性職員に対し周知を行います。平成 33 年度までに管理職（副課長以上）における女性の割合 10% を目指します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

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て、次の取組を行います。

ア 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とともに、取得しやすい環境づくりを行います。

イ 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ります。

ウ 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います。

エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望を尊重し、特別な場合を除き、原則、時間外勤務を命じないよう配慮します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

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配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産補助休暇（2 日の範囲内）並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇（5 日の範囲内）及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

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います。

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を行います。

(表 5) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間 H26. 4. 1～H27. 3. 31

	対象職員	取得人数	平均取得率	取得月数合計	平均取得月数
男性	2	0	0%	0ヶ月	0ヶ月
女性	4	4	100%	43ヶ月	10.75ヶ月
合計	6	4	66.7%	43ヶ月	7.2ヶ月

平成26年度は、男性職員の育児休業の取得者はいませんでした。アンケート結果では、配偶者出産補助休暇（特別休暇）の認知度は33%、育児参加休暇（特別休暇）の認知度は8.2%、育児部分休業の認知度は13.4%であることから、これらの休暇の認知度100%を目指します。

(表 6) 配偶者出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

H26. 4. 1～H27. 3. 31

平成26年度 中に新たに 育児休業が 取得可能と なった男性 職員数	出産補助休暇（特別休暇）を 取得した職員数		育児参加のための休暇 （育児時間）	
	取得した職員数	取得率	取得した職員数	取得率
	2人	0人	0%	0人

平成26年度中に配偶者出産補助休暇（特別休暇）を取得した男性職員及び育児参加のための休暇（育児時間）を取得した男性職員はいませんでした。男性が配偶者の出産につき添うための配偶者出産補助休暇（特別休暇）の取得率100%を目指します。

ア 育児休業等の周知

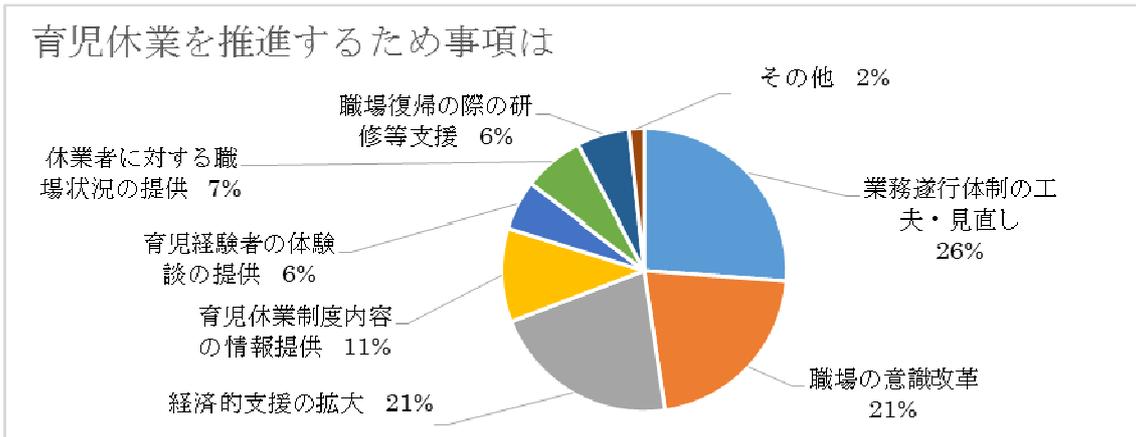
育児休業制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について周知し、制度の認知度を100%とすることを目標とします。

イ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図るために、育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を実際に取得した職員の体験談を聞ける場の提供を必要に応じて設定します。

〈アンケート調査〉

n=233



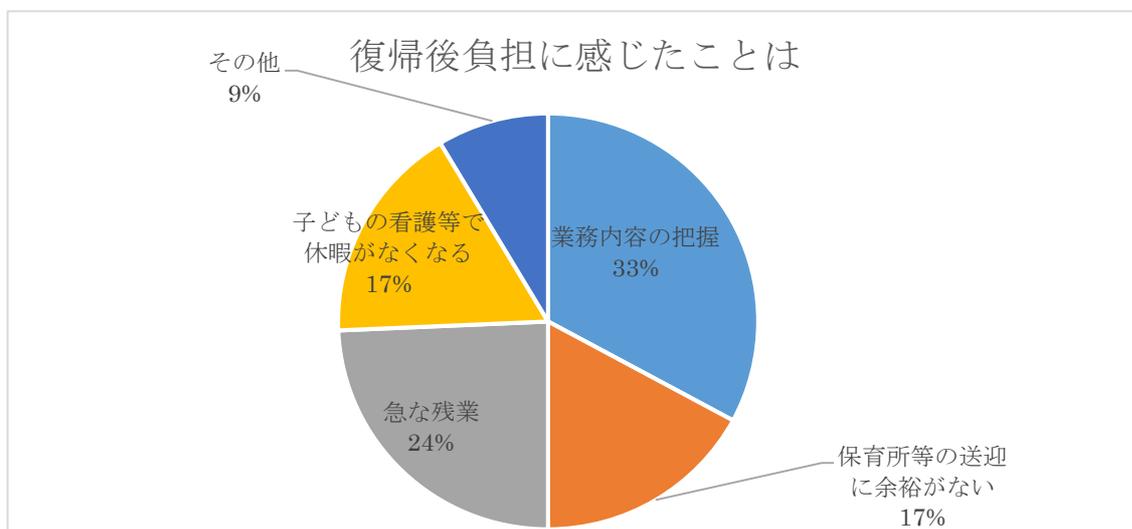
ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

アンケート調査では、21%が職場の意識改革が必要と回答していることから、育児休業等に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい雰囲気を作る必要があります。定期的に管理職会議において育児休業等の制度趣旨を徹底させるとともに職員研修等を実施し、職場の意識改革を進めます。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

〈アンケート調査〉

n=70



「職場復帰後の負担となった事項」のアンケート調査結果では、33%が「休業中に進行した業務の内容等が把握しにくいこと」を負担に感じていることから、育児休業等を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、職員の要望に応じて情報提供を行うとともに、復帰の際にも必要に応じ研修等の実施及び復帰後の職場において業務感覚を取り戻せるよう指導（OJT研修等）を実施します。

オ 育児休業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は、任期付採用や臨時的任用制度の活用を行うとともに課内業務の見直しを行います。

アンケート調査では、「育児休業の取得を促進するために取組むことが必要と思われる事項」として、26%が「業務の遂行体制の工夫・見直し（事務分掌の変更・代替職員配置等）」と回答しています。また、「育児休業を取得する際に障害となった事項」として17%、「育児休業を取得しなかった理由」として3%が代替職員の配置がないことが障害となった又は理由としています。このため、代替職員配置を100%実施することを目標とします。

カ 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次の取組を行います。

(ア) 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立制度を利用しやすい環境の整備
- ② 希望により管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成支援

(イ) 管理職等を対象とした取組

- ① 所属長による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ② 育児など女性職員の状況に配慮した業務配置
- ③ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

これらのことを実施し、積極的な女性管理職の増加を図ります。

(ウ) 保育施設の設置等

アンケート調査では、13%が「庁内託児施設の設置」により「仕事と子育てを両立しやすい勤務環境づくりに効果的な事項」と回答しています。

今後、職員のニーズを踏まえつつ、子育てを行う職員の支援方策の充実について検討を行ったうえで、適切な対応を図ります。

(6) 時間外勤務の縮減

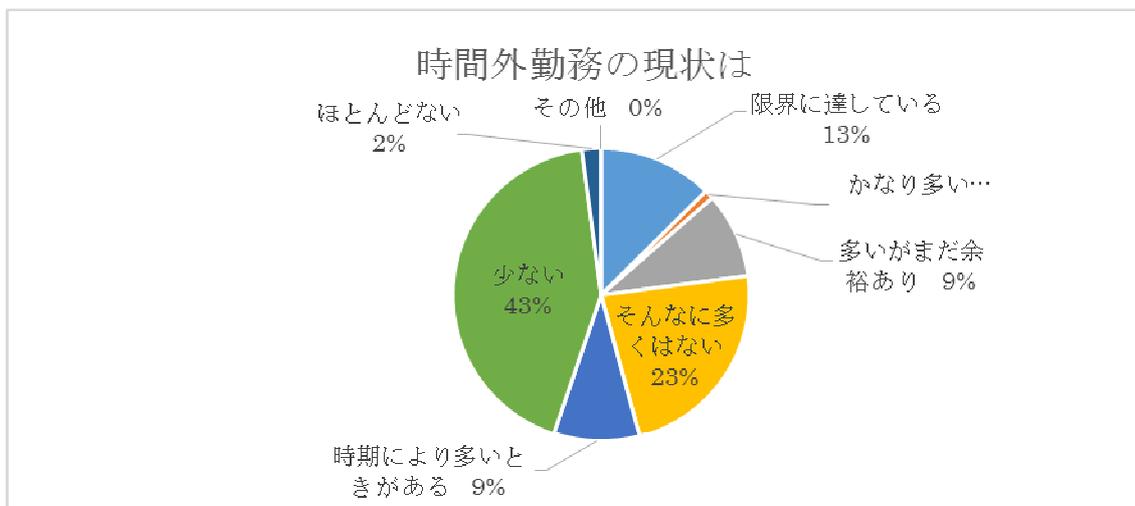
(表7) 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 (平成26年度)

月	性別	合計時間	一人当たり	
4月	男	1,191	17.8	
	女	295	6.4	
5月	男	924	13.8	
	女	195	4.2	
6月	男	684	10.2	
	女	192	4.2	
7月	男	716	10.7	
	女	278	6.0	
8月	男	678	10.1	
	女	118	2.6	
9月	男	899	13.4	
	女	260	5.7	
10月	男	771	11.5	
	女	149	3.2	
11月	男	833	12.4	
	女	168	3.7	
12月	男	640	9.6	
	女	189	4.1	
1月	男	680	10.1	
	女	81	1.8	
2月	男	699	10.4	
	女	166	3.6	
3月	男	975	14.6	
	女	302	6.6	
男	67人	10,014	149.5	12.5
女	46人	2,439	53.0	4.4
合計	113人	12,453	110.2	9.2

年間合計 1人平均/年 1人平均/月

平成26年4月1日～平成27年3月31日における職員一月あたりの平均時間外勤務時間は、9.2時間となっています。内男性の月平均時間外勤務時間が12.5時間に対し、女性の月平均時間外勤務時間は4.4時間であり、男性に比べの女性の時間外勤務は少ないが、これは女性職員が家事・育児等の家庭生活を担当していることを意味しています。そのため、職場では評価されにくく、女性の活躍を困難にしていると言えます。

1人当たりの年間時間外勤務時間数を男性で134時間以内、女性で47時間以内を目指します。



ア 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時間外勤務の制限の制度の周知

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時間外勤務の制限の制度について、全職員に対して制度案内資料を作成・配布して平成33年度における制度周知率100%を目標とします。

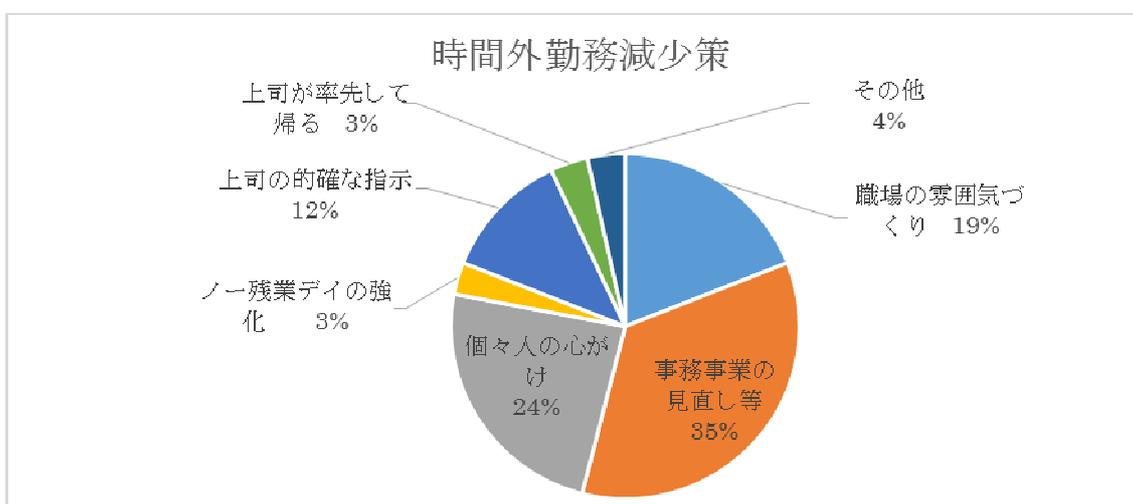
イ 一斉定時退庁日等の実施

現在実施している毎水曜日のノー残業デーをより実効性を高めるために、各課における朝の打合せや庁内放送等により喚起を行います。

ウ 事務の簡素合理化の推進

〈アンケート調査〉

n=200



業務量そのものの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の効率化、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さらなる取組を推進します。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体でさらに認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われないよう管理職による時間外勤務の事前確認の実施率が平成27年度に100%になるよう管理職会議等で徹底を図り意識啓発の取り組みを行います。

オ 勤務時間管理の徹底等

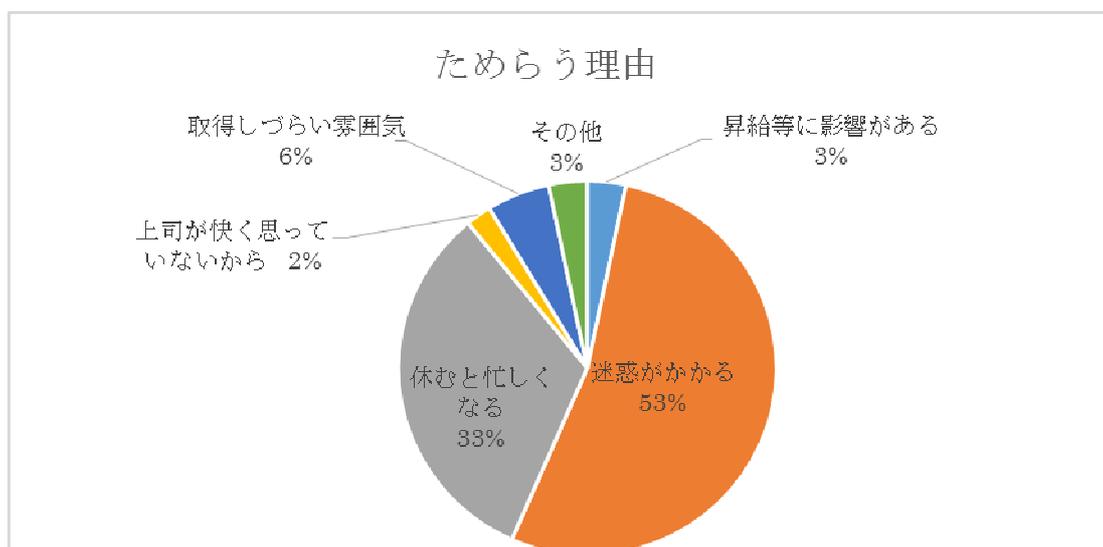
年間の時間外勤務の時間数を年間360時間以下となるように職員の勤務状況の的確な把握と事務分担の平準化、応援体制の確立をはかり、平成24年度に2人、平成25年度に8人（災害対応あり）あった年間360時間超の時間外勤務者を平成33年度には0人を目標とします。

(7) 休暇の取得の促進

休暇の取得の促進を推進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

〈アンケート調査〉

n=92



アンケート調査では、年休を取得することに61%が「ためらい」を感じ、ためらう理由は「みんなに迷惑がかかる」「休むことで業務が忙しくなる」としています。

ア 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、総務課において、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、管理職からのヒアリング等を行い、その原因の把握と改善策を検討します。

イ 連続休暇等の取得促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

また、ゴールデンウィーク中は、公式会議等を自粛することとし、7月、8月をワークライフバランス推進強化月間として、連続休暇等の推進を図ります。

これらにより平成26年に8.8日であった年次休暇の取得率を、平成33年には10日に高めることを目標とします。

年	平均取得日数（日）	消化率（%）
平成26年	8.8	23.9
平成25年	9.1	22.9
平成24年	10.3	26.0
平成23年	8.7	22.0
平成22年	10.0	25.1

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

子どもの看護のための特別休暇について、制度の案内チラシ等により職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

(8) テレワーク等の推進

在宅勤務やテレワーク(情報通信技術(I T)を活用した場所にとられない働き方)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す。仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目してその導入推進が進められていることから、国

県等の導入活用方法を調査研究し、働き方の変革のひとつの手法として検討します。

(9) 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性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた全職員を対象として、情報提供、研修等における意識啓発を行います。

(10) 人事評価への反映

仕事と生活の調和に資するような効率的な業務運営や良好な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います。

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

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行う NPO や地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組めます。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

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、自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の安全運転に必要な措置を実施します。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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

等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施します。

また、レクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、各学校等で開催される家庭教育講座等への職員の積極的な参加を支援します。