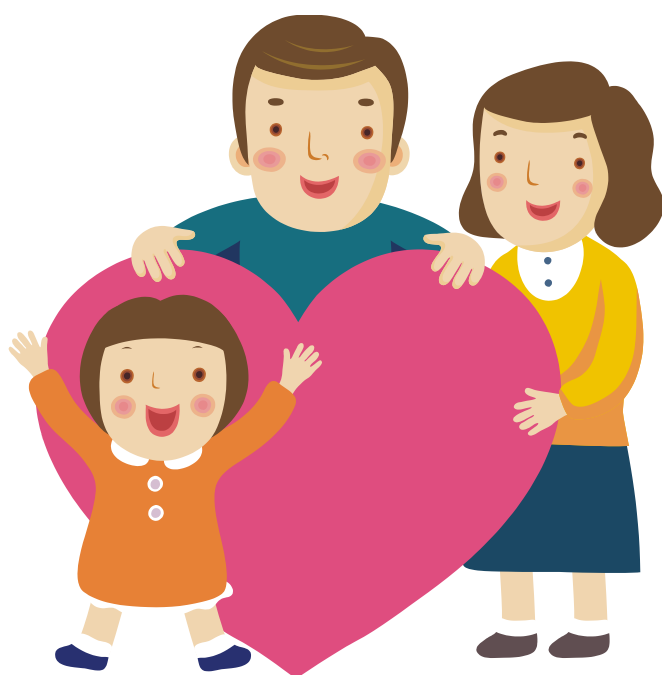




第3期大治町特定事業主行動計画



大治町行動計画策定・推進委員会

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図り、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年3月に「第1期大治町特定事業主行動計画」、平成22年3月に「第2期大治町特定事業主行動計画」を策定し、10年間の計画的な次世代育成支援対策に取り組んでまいりました。

第1期計画が策定されてから10年が経過したものの、依然として少子化の流れは変わらず、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとは言えず、法律の有効期限が10年間延長されることとなりました。

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(以下「女性活躍推進法」という。)が制定され、地方自治体で働く女性職員の活躍推進に関する取組を計画し公表することが義務付けられました。

仕事と子育ての両立や男性の育児参加など次世代育成支援と女性の活躍推進は非常に関わりが深いことから、行動計画を一体的に策定し、職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、職員個人の置かれた状況に応じた多様な働き方・生き方が選択できるような職場環境の整備を進めます。

平成28年3月
大治町長
大治町議会議長
大治町選挙管理委員会
大治町代表監査委員会
大治町農業委員会

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。第1期・第2期行動計画に引き続き、行動計画は、おおむね5年間を一期とすることとされています。

大治町では、平成27年度から平成31年度までの5年間を第三期としています。

また、女性活躍推進法は平成28年度から平成37年度までであり、この法律に基づく内容については、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。

今後も、この2つの行動計画は一体的に策定することとし、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の実現と全職員が育児に親しみやすい職場環境の確立を目指します。

【計画期間イメージ図】

年度	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
前期 (第3期)	次世代育成支援対策推進法										
		女性活躍推進法									
後期 (第4期)					★	次世代育成支援対策推進法					
					★	女性活躍推進法					

★ 計画見直し時期

第4期計画の女性活躍推進法に基づく計画については適宜見直しを行います。



3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策及び女性の活躍推進を効果的に進めるため、第1期計画及び第2期計画に引き続き大治町行動計画策定・推進委員会を設置します。
大治町行動計画策定・推進委員会では、人事担当者のほかに各部局の子育てを行う職員等を構成員として、本計画の実施状況を点検し、必要に応じて適宜、計画の見直し・拡充を行います。
- ② 職員に対し、次世代育成支援対策及び女性の活躍推進に関する情報提供等を行います。
- ③ 本計画の策定・変更は、町ホームページ等に掲載することにより、適時かつ適切に公表することとします。
- ④ 全職員が知りうるように、電子メールの送付や啓発資料の作成・配布等を行うことにより、本計画を周知するとともに、機関全体で推進するという意識を浸透させるため、管理職等にも周知徹底を図ります。
- ⑤ 本計画の実施状況については、各年度において把握等をした結果や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に反映させます。
- ⑥ 毎年少なくとも一回、本計画に基づく措置の実施状況として、前年度の取組状況や目標に対する実績等について、町ホームページ等に掲載することにより、公表することとします。
- ⑦ 毎年少なくとも一回、女性の職業選択に関する情報を町ホームページ等に掲載することにより、公表することとします。



Ⅱ 次世代育成支援に関する取組

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。(実施時期；第1期計画から継続実施)
- 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。
(実施時期；第1期計画から継続実施)
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課において業務分担の見直しを行う。(実施時期；第1期計画から継続実施)
- 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。
(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ⑤ 妊娠中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。
(実施時期；第2期計画から継続実施)



2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 男性職員の子どもの出生時における2日間の特別休暇の取得の促進を図る。
(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ② 男性職員の子どもの出生時における年次休暇の取得の促進について周知徹底を図る。(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ③ 子どもの出生前6週間から産後8週間以内における5日間以内の育児参加休暇（特別休暇）の取得の促進を図る。(実施時期；平成27年度から)

目 標

子どもの出産時における特別休暇（2日間）及び
育児参加休暇（5日間以内）の取得を希望する職員に対して100%
取得できるよう努める。(目標達成年度；平成30年度)

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配布し、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。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ② 育児休業等Q&A等により、育児休業の取得手続や各種制度の取扱い、経済的な支援等について情報提供を行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- 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。(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)



イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

部課長会議等の場において、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。(実施時期；第2期計画から継続実施)

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して休業期間中の広報誌等の送付等を行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)



エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

各課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。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

目 標

育児休業等の取得率を、女性100%、希望する男性100%とする。

(目標達成年度；平成31年度)

4 超過勤務の縮減

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超過勤務の制限の制度の周知

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及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)



イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 一斉定時退庁日を設定し、電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ② 一斉定時退庁日に定時退庁ができなかった場合は、ワーク・ライフ・バランスの観点から別の日に定時退庁日を設定することを徹底する。

(実施時期；第2期計画から継続実施)

- 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、管理職への注意喚起を行う。

(実施時期；第2期計画から継続実施)

ウ 事務の簡素合理化の推進

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。

(実施時期；第2期計画から継続実施)



エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 職員数の見直しを行い、適正な人員の配置を行う。

(実施時期；平成27年度から)

- ② 各課の超過勤務の状況を、人事担当課で把握できるようにし、超過勤務の多い課の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

(実施時期；平成28年度から)



- ③ 管理職は、職員の週労働時間が60時間以上とならないよう、所属職員の仕事の質や量、仕事の進め方や役割分担について適宜改善を図るものとし、時間的制約がない漫然とした働き方を容認することのないよう努めるものとする。(実施時期；平成28年度から)

- ④ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む全職員への意識啓発を図る。

(実施時期；平成28年度から)

- ⑤ 超過勤務縮減推進員を各課に設置し、組織的な取組を推進する。

(実施時期；平成28年度から)

目 標

災害など緊急又は特別の事由による超過勤務を除き、人事院指針等に定める上限目安時間年間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31年度)

参 考

平成24年度達成率：89.5%

平成25年度達成率：87.6%



5 休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 年次休暇取得促進キャンペーン等を実施し、年次休暇の取得促進の周知を図る。(実施時期；第2期計画から継続実施)
- ② 職員個人が年次有給休暇取得目標を定め、計画的に年次有給休暇が取得できるよう取組む。(実施時期；第2期計画から継続実施)

- 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各職場内において整備するよう努める。

(実施時期；第2期計画から継続実施)



イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせて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。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ② 子どもの予防接種実施日や学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- 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。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

(実施時期；第1期計画から継続実施)

- ⑤ 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。

(実施時期；第1期計画から継続実施)



ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

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%取得できるよう徹底する。(年5日以内 2人以上の場合は年10日以内) (実施時期；第1期計画から継続実施)

目 標

職員の平均年次休暇取得率を65%以上(年間取得日数に換算して13日以上)に増加させるよう努める。

(目標達成年度；平成31年度)



6 職場優先の環境や固定的な役割分担意識等の是正のための取組

- ①給料及び期末・勤勉手当の支給日を「パートナーシップの日」と定め、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。（実施時期；第1期計画から継続実施）

＊「パートナーシップの日」とは…

家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できる
よう環境づくりを促進するための日

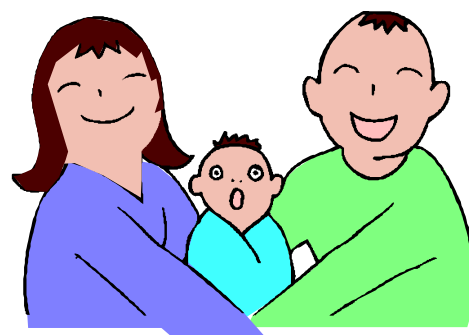
- ② セクシャルハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。
（実施時期；平成27年度から）

7 職員配置等における取組

職員配置や事務分担等を決定する場合において、子どもの養育や親の介護等を行うことが困難となる職員がいるときは、可能な限りその状況に配慮するものとする。（実施時期；第2期計画から継続実施）

8 その他次世代育成支援対策に関する事項

- ① 来客者の多い庁舎において、ベビーベッドの設置等を計画的に行う。
（実施時期；第1期計画から継続実施）
- ② 本庁舎において、おむつ交換台を設置し、乳幼児を連れた人が安心して利用できるよう整備を図る。（実施時期；平成28年度から）
- ③ 子どもを連れた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。
（実施時期；第1期計画から継続実施）



Ⅲ 女性の活躍推進に関する取組

1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標について

女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第 2 条に基づき、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。

2 男女の勤続年数の差

男女別勤続年数を調査しました。

(H26.4.1 現在)

性別	人数	勤続年数別人員							平均
		1 年～ 5 年	6 年～ 10 年	11 年～ 15 年	16 年～ 20 年	21 年～ 25 年	26 年～ 30 年	31 年 以上	
男性	76 人	16 人	4 人	10 人	10 人	17 人	8 人	11 人	19 年
女性	42 人	20 人	0 人	2 人	2 人	8 人	8 人	2 人	13 年

課題分析の結果、男性 19 年、女性 13 年となりました。男女間で 6 年の差があること、また勤続 6 年から勤続 20 年の女性職員が極めて少ないことから、結婚や出産を期に退職する傾向が伺えます。

都市化、核家族化、地域のつながりの希薄化が進んだ結果、子育てにおける女性の負担は今後ますます大きくなっていくと考えられます。仕事と子育てで選択を迫られることがなく、出産後も働き続けることができるような職場環境を整えていくことが求められます。

本町においては勤続 5 年未満の若い女性職員が多く、今後、結婚及び妊娠出産を迎えることから、仕事と家庭を両立できるワーク・ライフ・バランスの推進に努めます。

また、男性が積極的に育児に関する制度を活用していくことで育児に対する理解が深まり、職場全体で子育て世帯を支援する雰囲気づくりに繋がると考え、男性の積極的な育児参加を支援していきます。

※以下の目標のうち、「★」は次世代育成支援対策推進法に基づく取組としても挙げられています。

ア 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 部課長会議等の場において、育児休業制度等の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。(実施時期；第２期計画から継続実施) ★
- ② 育児休業等に関する資料を配布し、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の促進について周知徹底を図る。
(実施時期；第１期計画から継続実施) ★
- ③ 各種休業制度、短時間勤務などの柔軟な働き方に資する制度の周知徹底を図る。(実施時期；平成２８年度から)
- ④ 各種休業制度等を利用している職員に対し、広報誌や通達等の送付などを行い、長期間にわたり職場を離れていたとしても不安感を抱くことなく職場復帰できる環境を整える。(実施時期；第１期計画から継続実施) ★
- ⑤ 育児や介護等を担う職員の配置や職務への配慮をするとともに、各課において業務分担の見直しを行う。(実施時期；平成２８年度から)
- ⑥ 各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等）に関する情報をハンドブックにまとめ、職員に配布するとともに、常時閲覧できる状態にする。(実施時期；平成２８年度から)
- ⑦ 出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。(実施時期；平成２８年度から)

イ 男性の育児参加

- ① 男性職員の育児休業取得促進について周知徹底を図る。
(実施時期；第２期計画から継続実施) ★
- ② 子どもの出世時における２日間の特別休暇、子どもの出生前６週間から産後８週間以内における５日間以内の特別休暇取得促進を図る。
(実施時期；平成２７年度から) ★



エ 年次休暇の取得の促進

- ① 年次休暇取得促進キャンペーン等を実施し、年次休暇の取得促進の周知を図る。（実施時期；第２期計画から継続実施）★
- ② 職員個人が年次有給休暇取得目標を定め、計画的に年次有給休暇が取得できるよう取組む。（実施時期；第２期計画から継続実施）★
- 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各職場内において整備するよう努める。
（実施時期；第２期計画から継続実施）★

２ 女性の登用

男女別役職者比率、各役職段階に占める女性職員の割合を調査しました。

【男女別役職者比率】

（H26.4.1 現在）

性別	係長	課長補佐	課長	部長	役職者比率
男性	10 人	13 人	12 人	3 人	82.7%
	68.8%	92.9%	85.7%	100%	（うち課長級以上 88.2%）
女性	5 人	1 人	2 人	0 人	17.3%
	33.3%	7.1%	14.3%	0.0%	（うち課長級以上 11.8%）

【各役職段階に占める女性職員の割合】

（H26.4.1 現在）

区 分	主事 技師	主任	係長級	課長 補佐級	課長級	部長級	計
総 職 員 数	35 人	32 人	17 人	14 人	14 人	3 人	115 人
うち女性職員	20 人	12 人	6 人	1 人	2 人	0 人	41 人
女性職員比率	57.1%	37.5%	35.3%	7.1%	14.3%	0.0%	35.7%

※技能労務職（寮母）は除く ※係長級に主査を含む

課題分析の結果、役職者比率は男性 83%、女性 17%であり男女間で大きな差が出ている結果となりました。要因として、女性の平均勤続年数が 13 年と短く、管理職となる知識・経験を有する人材が不足していることが伺えます。

役職段階の割合を見ても女性職員の半数が主事・技師級であり、大きな偏りが見られる結果となりました。

多様化する住民ニーズに対応していくには、これまで活用しきれていなかった女性の活躍を促し、組織全体の生産性を上げていくことが必要不可欠です。

今後、更なる女性職員の管理職登用を推進するにあたり、まずは、各役職段階に占める管理職割合の均衡を図っていきます。

- ① 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等多様なポストに積極的に配置する。(実施時期；平成28年度から)
- ② 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。(実施時期；平成28年度から)
- ③ 女性職員に対し、研修への積極的な参加を呼びかける。
(実施時期；平成28年度から)

目 標

係長級以上の女性職員の割合を20%以上にする。

(目標達成年度；平成31年度)