

鷹栖町特定事業主行動計画

～次世代育成と女性職員活躍の推進に向けて～

平成28年4月

鷹 栖 町
鷹 栖 町 議 会
鷹栖町農業委員会
鷹栖町教育委員会

1 目的

急速な少子高齢化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中で、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。時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を図るため、10年間の時限立法として次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本町においては、平成17年に「鷹栖町特定事業主行動計画（平成17年度～平成21年度）を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の振興の歯止めは効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取り組みが必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日までの10年間延長されました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）により、地方公共団体は、特定事業主行動計画の策定に努めることとされています。

こうしたことから、次世代法及び女性活躍推進法に基づき新たな「鷹栖町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定し、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

2 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。

3 計画の推進体制等

鷹栖町では、組織全体で継続的に次世代の育成推進及び女性職員の活躍を推進するため、安全衛生委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うとともに、毎年度、必要に応じて計画の見直しを図ります。

また、研修・講習や情報提供、相談窓口（総務企画課）の設置等を実施し、仕事と子育ての両立のための環境を整備します。

4 次世代育成支援

鷹栖町では、仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

I 職員の勤務環境への取り組み

(1) 制度の周知

休暇や給付、共済、支援措置等、仕事と家庭の両立を支援する制度について随時周知を行います。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護の観点から設けられた特別休暇制度の周知を徹底します。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮した事務分掌とするよう努めます。
- ③ 時間外の勤務命令は妊娠中の職員の健康や安全に配慮します。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

配偶者出産における父親の特別休暇の取得を促進します。

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業制度の周知

妊娠を申し出た職員に対して、育児休業制度及び手続についての説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業取得の申し出があった場合、当該部署で業務分担の見直しを行います。
- ② 庁内会議等において定期的に育児休業制度の趣旨を徹底周知し、意識改革を行います。

ウ 育児休業職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業取得中の職員へ復帰後のための情報提供を行います。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

課内等の人員配置によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難であるときは、臨時的任用制度の活用により適切な代替要員の確保を図ります。

オ その他

早出、遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園等の送迎を行っている時間に配慮します。

(5) 時間外勤務の縮減

ア 定時退庁のできない職員が多い部署を人事当局が把握して、管理職員に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

イ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに事業等を実施する場合は、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事との関係を整理し、事務の簡素合理化を

図ります。

- ② 会議打合せは、グループウェア等を活用して資料を事前配付するなど極力時間の短縮を図るようにします。

(6) 休暇取得の推進

ア 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう相互応援ができる体制の整備を図ります。

イ 子どもの看護のための特別休暇や年次有給休暇を利用して、突発的な病気の際には確実に休暇の取得ができる職場体制を整備します。

II その他の次世代育成支援対策

- (1) 気兼ねなく子どもと一緒に来庁できるように庁舎内の環境を整備します。
- (2) 子育てに役立つ知識や特技を生かしたスポーツ・文化・レクリエーション活動に積極的に参加できる職場の雰囲気作りを行います。

III 非正規職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みについて

多様な働き方の非正規職員においても、働き方の見直しや休暇の取得推進により、仕事だけでなく家庭との両立を支援し、家庭や地域の子育て支援活動に積極的に参画していただけるように以下の取り組みを進めます。

(1) 制度の周知

新たに任用の非正規職員を中心に、特別休暇等の制度の周知を図ることにより、より働きやすい環境整備を進め仕事と家庭の両立支援を行います。

(2) 休暇取得の推進

所属長は、正規職員、非正規職員との業務をバランスよく配分し、また職場内でお互いが協力し、支えあえる環境を築くことにより、非正規職員の子育て支援活動等に参加するための休暇取得の推進に努めます。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康と安全を確保し、安心して子育てをしていただけるよう職員間の業務分担の見直しを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

5 女性職員の活躍推進

鷹栖町では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、庁内横断的な推進体制の整備を図ります。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、活力ある鷹栖町の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため以下の取り組みを進めます。

(1) 女性職員の登用及び採用

○平成28年度部署別職員数（平成28年4月1日現在） （単位：人）

区分		合計			管理職員		
部局	部署	職員数	うち女性	比率(%)	職員数	うち女性	比率(%)
議会事務局		2	1	50.0	1		0.0
町長 部局	総務企画課	15	4	26.6	4	1	25.0
	税務課	7	1	14.2	1		0.0
	町民課	11	3	27.3	1		0.0
	健康福祉課	20	15	75.0	3	2	66.7
	産業振興課	14	2	14.3	2		0.0
	建設水道課	13	3	23.1	3		0.0
	会計課	2	1	50.0	2	1	50.0
教育委員会教育課		10	2	20.0	4	1	25.0
農業委員会事務局		2	0	—	2		0.0
総合計		96	32	33.3	23	5	21.7

○平成28年度役職別男女別職員数（平成28年4月1日現在） （単位：人）

役職名	総数	うち男性		うち女性	
		人数(人)	比率(%)	人数(人)	比率(%)
課長・参事・局長	12	11	91.7	1	8.3
課長補佐・主幹・保健師長	11	7	63.6	4	36.4
係長・主査	30	22	73.3	8	26.7
主任・主事・技師・保育士・保健師・栄養士	43	24	55.8	19	44.2
合計	96	64	66.7	32	33.3

○女性職員採用の占める割合

採用年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
採用数	6	5	6	5	9
うち女性	3	2	2	1	5
採用率(%)	50.0	40.0	33.3	20.0	55.6

○男女別平均勤続年数内訳（平成28年4月1日現在）

	全体	男性	女性
年数（年）	14.3	14.9	13.0
比較（%）	100.0	104.2	90.9

○女性職員勤続年数内訳(平成28年4月1日 現在)

	合計	5年 以下	6～ 10年	11～ 15年	16～ 20年	21～ 25年	26～ 30年	31～ 35年	35年 以上
人数 (人)	32	13	5	3	2	3	2	1	3
割合 (%)	100.0	40.6	15.7	9.4	6.2	9.4	6.2	3.1	9.4

鷹栖町における女性職員の割合は33.3%です。役職別にみると、上級職に上がるに従って割合が減少していき、管理職における女性職員は5人であり、割合は14.3%になっています。これは職員全体に占める割合の5.2%で、非常に低い状況にあります。

今後は、より多くの女性管理職員を登用することが求められ、そのためには、結婚や出産後も、女性職員がより長く勤務することができる体制づくりが必要です。

その一方、職員採用における女性職員の採用率は、年によってばらつきはありますが、概ね半数近くを占めており、今後も現状の割合を維持していくことが重要です。

具体的な数値目標

※女性管理職員の登用率は、管理職における割合15%、全体における割合5%を目指す。

※女性職員の勤続年数は、平均で15年を目指す。

※女性職員の採用率は、現状水準を維持する。

(2) 休暇取得及び時間外勤務体制

○男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成27年度実績）

	育児休業 対象者(人)	育児休業中 (人)	復帰者(人)	取得率(%)	平均取得 期 間
男	8	0	0	0.0	—
女	1	0	1	100.0	10カ月
計	9	0	1	11.1	10カ月

現在、1人が育児休業から復帰し、育児休業を取得している職員はいない状況です。男性職員の育児休業取得者についてはこれまで実績がありません。

育児休業の取得にあたっては、「4次世代育成支援」で既に記述しているとおり、取得しやすいような職場環境づくりが必要となっています。

具体的な数値目標

※取得人数1人以上を目標とする。

○年次有給休暇の取得状況（平成27年1月～12月）

	職員総数(人)	年次休暇取得 者数(人)	取得率(%)	平均取得日数 (日)
男性	62	61	98.4	7.3
女性	30	29	96.7	7.6
計	92	90	97.8	7.4

○年次有給休暇の取得日数別人数割合（平成27年1月～12月）

	総数(人)	5日以下	5～10日	10～15日	15～20日	20日以上
男	62	26	22	8	4	2
女	30	13	7	6	4	0
計	92	39	29	14	8	2

鷹栖町における年次休暇の平均取得率は97.8%となっています。また、一人当たりの平均取得日数は7.4日となっています。

休暇の取得については、安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう相互応援ができる体制の整備を図る必要があります。

また、子どもの突発的な病気の際には、看護のための特別休暇や年次有給休暇を利用して、確実に休暇の取得ができる職場体制を整備します。

具体的な数値目標

※年次休暇取得率については、100%を目指します。
また、平均取得日数10日を目指します。

○一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成27年4月～平成28年3月）

月	4	5	6	7	8	9
一人当たり超過勤務時間	37.2	29.3	26.6	25.9	18.9	20.3
月	10	11	12	1	2	3
一人当たり超過勤務時間	22.1	24.1	21.1	17.3	21.6	22.3

超過勤務時間については、一人当たり月平均で20時間を超えている状況です。「4次世代育成支援」(5) 時間外勤務の縮減のとおり、それぞれの部署において超過勤務の実態を認識し、時間短縮を図るような職場環境づくりが必要です。

具体的な数値目標

※平成28年度以降において、部署内の横断的な協力や、管理職の職務内容の把握等によって、各職員等の1年間の時間外勤務数について、極力減らすように努め、1人当たり年間240時間以内を目指します。