

紫波町職員のための

# 仕事と子育て応援プラン

～第2期 紫波町特定事業主行動計画（前期計画）～



平成 28 年 3 月改訂

紫 波 町

## 第2期 紫波町特定事業主行動計画

### 1 目的

平成15年に「次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)」が制定され、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、次世代育成支援対策についての基本理念が定められました。

本町では、この基本理念の趣旨に基づき「紫波町特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の整備に取り組んできました。

今般、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成27年8月「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。)」が制定され、女性の活躍を推進するための「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられたところです。

本計画は、双方の「行動計画策定指針」に掲げられた基本的視点を踏まえ、「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」並びに「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を併せて策定するものです。

職員一人一人がお互いの立場を尊重し、協力し合いながら職場全体で次世代育成支援対策、女性職員の活躍推進に取り組み、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の実現を目指します。

### 2 計画の対象者

本計画は、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会部局の全ての職員を対象とする全庁的な取組です。

### 3 計画期間

本計画の計画期間は、「次世代育成支援対策推進法」に基づく計画に関しては、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間、「女性活躍推進法」に基づく計画に関しては、平成28年度から平成37年度までの10年間のうち平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とします。

### 4 計画の推進体制

次世代育成支援対策、女性職員の活躍を効果的に推進するため、庁内LAN等を活用し、職員に本計画の内容を周知するとともに、総務課においてアンケート調査を実施して達成状況の把握に努め、実施や計画の見直し等を図るものとします。

### 5 計画の公表

次世代育成推進法第19条第3項及び第5項並びに女性活躍推進法第15条第5項、第6項及び第17条の規定に基づき、本計画をホームページ上で公表するとともに、計画の実施状況についても、年度ごとに取組状況や目標に対する実績等を公表します。

## 6 具体的な取組

### (1) 職員の勤務環境に関するもの

#### トライ① 出産や子育てに関する諸制度の周知徹底

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

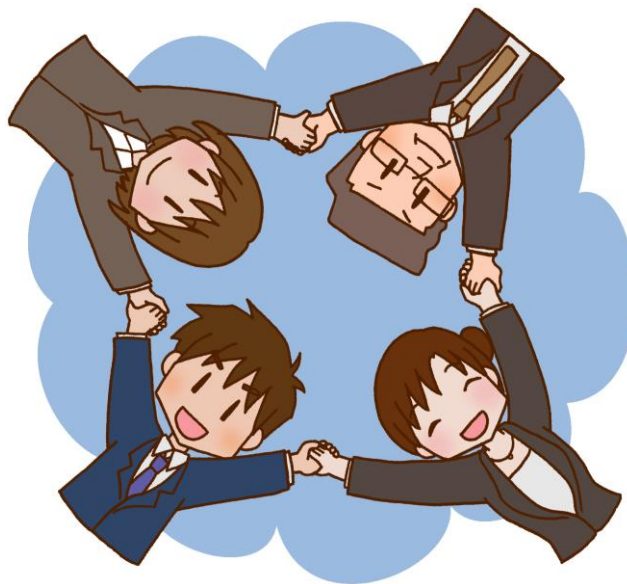
出産や育児休業等の円滑な取得を推進するためには、職場全体に諸制度の浸透を図り、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成していく必要があります。

#### ●現状

庁内LANを通じて、育児休業や特別休暇に関する条例・規則等の閲覧、休暇取得申請書様式のダウンロードが可能となっています。また、職員に市町村職員共済・健康福利機構機関紙を定期的に配布し、手当等の給付制度について最新情報を提供しています。

#### ●実施内容

- ◇出産や子育てに関する特別休暇・育児休業等の制度や、出産費用の給付等の経済的な支援措置についてのリーフレット等を作成し、庁内LAN等を活用して情報を提供していきます。
- ◇研修等の機会を通じて制度の周知徹底を図り、職員全員が制度に対する正しい知識と共通認識を持ち、職場全体で子育てへの理解を深めます。
- ◇子育てを行う職員が抱える悩みや心配事について、気軽に相談できる体制を整えます。



## トライ② 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令 2-7〉

子育ての始まりの時期に親子の時間をより多く持ち、子どもを持つことに対する喜びを実感するためにも、父親として積極的に育児に参加し、出産前後の配偶者をサポートしていくことが大切です。

### ●現状

表1【子の出生時における父親の特別休暇の取得状況】

	H 22	H 23	H 24	H 25	H 26
対象者数	7人	3人	8人	6人	4人
取得者数	4人	2人	8人	5人	2人
取得率	57%	67%	100%	83%	50%
平均日数	1.8日	2日	1.6日	1.4日	1.5日

子の出生時における父親の特別休暇は、妻が出産する場合に2日間を上限として休暇を取得するもので、過去5年間の平均取得率は71.4%、平均取得日数は1.7日となっています。目標の取得率100%を達成している年もあることから、この休暇の認知度は高く、業務の状況によって妻の出産時又は出産後のサポートに時間単位の年次休暇を活用している職員も見受けられます。

また、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）を養育するための休暇制度（以下「子の養育休暇」）は、妻の産前産後の期間中5日間を上限として休暇を取得するものですが、これまで実績がない状況です。

### ●実施内容

- ◇男性職員から妻が出産を迎える旨の報告があった場合、所属長は出産・育児に関する制度の利用について説明し、必要に応じて子の養育休暇等の特別休暇と年次休暇を併用した連続休暇の取得を促します。
- ◇休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成するため、職員相互で日頃から庁内LANの個人スケジュールや各職場の業務スケジュールを確認し合い、業務の進捗状況を共有しながら相互にサポートできる体制を整えます。

### ●目標（平成31年度までに）

子の出生時における父親の特別休暇取得率 100%



## トライ③ 育児休業等を取得しやすい職場づくり

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令2-6〉

出産・育児を迎える職員が気兼ねなく育児休業等の制度を利用し、安心して子育てに専念できるよう職場全体でサポートしていく必要があります。

### ●現状

表2【育児休業取得状況】

		H 22	H 23	H 24	H 25	H 26
男 性	対象者数	6人	2人	5人	4人	6人
	取得者数	1人	0人	0人	0人	0人
	取得率	17%	0%	0%	0%	0%
	平均日数	5日	-	-	-	-
女 性	対象者数	3人	3人	2人	4人	3人
	取得者数	3人	3人	2人	4人	3人
	取得率	100%	100%	100%	100%	100%
	平均日数	221日	303日	305日	274日	453日

育児休業は、子どもが3歳になる誕生日の前日まで男女問わず取得することができる制度です。これまで育児休業の取得実績は、女性が取得率100%であるのに対し、男性は平成22年度に1人が取得したのみとなっています。

また、育児休業を取得した女性職員の平均取得日数は増える傾向にあり、復帰後の育児短時間勤務や育児部分休業の取得も推進されています。

### ●実施内容

- ◇母性保護の観点から、所属長は母親となる職員に対し、危険有害業務や深夜勤務・時間外勤務の制限に配慮します。
- ◇親になることが分かった職員は、なるべく早く所属長に報告し、妊娠中・育児中に適用される各種制度の取得について周囲の理解と協力を求めながら、自らも休暇等を取得しやすい職場の雰囲気の醸成に努めます。
- ◇育児休業等の取得申出を受けた所属長は、職員が安心して子育てに専念できるよう、出産・育児に関する制度の利用について説明するとともに、人事担当課との調整を図り、必要に応じて代替要員の確保や職場内での事務分担の見直しを行い、職場全体での協力体制を整えます。
- ◇人事担当課は、男性の育児休業制度の趣旨、取得することのメリットや給与等への影響について周知し、職場の意識改革を進めながら育児休業を希望する職員の不安の軽減を図ります。

### ●目標（平成31年度までに）

育児休業取得率 男性13%、女性100%

## トライ④ 育児休業を取得した職員の復帰サポート体制

〈根拠：次世代育成支援対策推進法〉

育児休業取得職員が休業中も職務への意欲を維持できるよう、復帰後に育児と仕事の両立に向けて効率的に業務を遂行するための知識や情報を得るための支援が必要です。

### ●現状

育児休業中の職員には、職場内の最新情報の提供や、休業中に実施される健診の受診を勧奨し、円滑に職場復帰ができるよう配慮しています。

### ●実施内容

◇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、育児休業中の職員に対して必要な情報提供を行います。

◇職場内において、休業中の職員と積極的に情報交換を行うなど職場全体でサポートしていきます。

◇育児休業を取得している職員には、希望により休業中の外部セミナー参加やインターネットによる e-ラーニングの受講を推進し、在宅でも職務に必要な能力や知識を習得できる環境を整備して、復帰後のキャリア形成を支援します。

### ●目標（平成 31 年度までに）

育児休業中の研修受講率 50%



## トライ⑤ 時間外勤務の縮減

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令 2-3〉

職場における恒常的な時間外勤務は、子育て期にある職員だけでなく、全ての職員の健康や健全な家庭生活に深刻な影響を及ぼす恐れがあります。時間外勤務の縮減を実現するためには、効率的に業務を遂行できる職場環境を整える必要があります。

### ●現状

表3【一人当たりの時間外勤務時間】

※災害・選挙を除く

	H 22	H 23	H 24	H 25	H 26
平均時間数/年	106.7h	105.5h	109.3h	97.7h	103.4h
(対前年度比)		(1.1%減)	(3.6%増)	(10.6%減)	(5.8%増)
平均時間数/月	8.9h	8.8h	9.1h	8.1h	8.6h
〈参考〉災害・選挙を含む 平均時間数/年	149.6h	152.4h	125.0h	185.8h	129.1h

災害・選挙を除いた過去5年間の時間外勤務時間数は、一人当たり年平均104.5時間、月平均8.7時間となっています。

勤務時間内だけの対応が困難である突発的な災害や選挙時は、時間外勤務時間が急増し、その後の通常業務における時間外勤務も恒常化する傾向があります。長時間労働となっている職員に対しては、心身の健康状態の把握と就業上の適切な処置を行う目的から、産業医による面接指導を行っています。

### ●実施内容

- ◇職場全体で時間外勤務の適正な運用と縮減への取組意識を共有するため、総務課において集計した各課の時間外勤務時間数を庁内LAN等に掲載して周知します。
- ◇所属長は、時間外勤務の事前命令・事後確認を徹底し、課員一人一人の時間外勤務時間の管理と健康状態の把握に努めます。また、特定の職員に仕事が集中しないように配慮し、必要に応じて応援体制を調整します。
- ◇業務の平準化を図るため、人員の適正な配置を考慮するとともに、早出遅出勤務、時差出勤、フレックスタイム制、勤務時間の多段階化など、公務運営の維持に配慮した上で多様な勤務形態への対応を検討します。
- ◇定例的な業務に係る事務処理のマニュアル化の推進、計画的な研修の実施や外部研修への参加など、職員の資質・能力の向上を図り、効率的な業務遂行に努めます。

### ●目標（平成31年度までに）

一人当たりの年間平均時間外勤務時間数  
対前年度比5%削減





## トライ⑥ 一斉定時退庁の実施推進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

家庭や地域での生活を充実させることは、職員の健康維持や意欲的に仕事に取り組む上でも有益であることから、少なくとも週1回は定時退庁の実施を推進し、生活時間を十分に確保する必要があります。

### ●現状

平成9年から「ノー残業デー」（毎週水曜日）を設定し、庁内放送で呼びかけを行うことで定時退庁を促してきました。しかし、部署によっては曜日を問わず時間外勤務が恒常化しており、定時退庁の実施が推進されていない状況です。

このことから、平成28年1月に毎週水曜日を「リフレッシュデー」と改め、ワーク・ライフ・バランスの観点から、本庁舎勤務職員は午後6時30分を目安とし、自主的に退庁するよう促しています。

### ●実施内容

- ◇引き続き毎週水曜日を「リフレッシュデー」とし、庁内放送や庁内LAN等を活用して注意喚起を図ります。
- ◇所属長は、率先して定時に退庁し、原則として時間外勤務命令や会議を行わないように努め、職員が速やかに退庁できる環境を整えます。
- ◇職員は、1週間の業務計画を立てるなど効率的な業務遂行に努め、周りの職員と声を掛け合って「リフレッシュデー」の実施に取り組みます。
- ◇実施状況を把握するため、総務課において職員へのアンケート調査を定期的に行い、一斉定時退庁の意識付けを図りながら制度の形骸化を防ぎます。





## トライ⑦ 年次休暇取得の促進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令 2-18〉

年次休暇の取得推進は、職員及びその家族の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための時間を確保し、また心身をリフレッシュすることで職員自らの健康管理や業務の能率向上に寄与するものです。

職員の休暇に対する意識の改革を図り、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成していく必要があります。

### ●現状

表 4 【年次休暇取得状況】（対象期間：1～12月）

	H 22	H 23	H 24	H 25	H 26
平均取得日数	9.2日	8.8日	9.4日	9.0日	9.1日
平均取得率	22.9%	22.3%	23.7%	22.8%	23.1%

職員1人当たりの年次休暇取得日数は、過去5年間の平均で9.1日、同様に平均取得率は23.0%となっています。

東日本大震災(H23)、大雨災害(H25)の影響もあり、年次休暇の取得は促進されていない状況です。

厚生労働省の意識調査(H25)では、「周囲に迷惑がかかる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気が取得しづらい」等を理由に、約7割の人が年次休暇の取得にためらいを感じていることが分かっています。

### ●実施内容

◇計画的な年次休暇の取得を推進するため、庁内LANの個人スケジュールや各職場の業務スケジュールを活用するなど、職員相互の休暇の予定や業務の進捗状況を共有しながら、相互にサポートできる体制を整え、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成します。

◇ゴールデンウィークや夏季休暇取得期間、年末・年始等を「休暇取得促進期間」と位置づけ、連続した休暇の取得を推進します。

### ●目標（平成31年度までに）

年次休暇平均取得日数 10日/年



## トライ⑧ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令2-14〉

就学前の子どもは心身が未成熟であり、突発的な病気などによる通院や療養のために親の看護が必要となることから、子の看護のための特別休暇制度が設けられています。計画的に休暇を取得することが難しいことから、職場の理解が必要不可欠となります。

### ●現状

表5【子の看護のための特別休暇取得者数】（対象期間：1～12月）

	H 22	H 23	H 24	H 25	H 26
男 性	0人	0人	0人	0人	0人
女 性	2人	0人	0人	0人	1人

子の看護休暇は、病気やケガをした子どもを看護するため、年5日以内の範囲で取得することができる制度です。過去5年間の取得状況を見ると、女性職員3人が取得しているのみとなっており、制度を知らずに年次休暇の取得に代替したとも考えられます。

### ●実施内容

- ◇庁内LAN等を活用し、職員に向けて制度の概要や取得する際の注意事項について周知を図ります。
- ◇職員から急に休暇の申出があった際、所属長から迅速に「子の看護休暇制度」の利用や年次休暇と組み合わせた休暇取得を促すことができるよう、管理者向けの研修や会議の機会を利用し、制度の周知と取得促進を呼びかけます。
- ◇日頃から職員相互にコミュニケーションを図り、職員が円滑に休暇を取得できるように職場全体で支援体制を整えます。

### ●目標（平成31年度までに）

子の看護のための特別休暇制度の認知度 100%



## トライ⑨ 非常勤嘱託員等への取組

〈根拠：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令 2-6〉

多様な任用・勤務形態により雇用している非常勤嘱託員等にも、多様化・高度化する行政ニーズへの対応が求められている昨今、正職員と同様に安心して子育てに取り組めるような支援が必要です。

### ●現状

表 6 【育児休業取得状況】

		H 22	H 23	H 24	H 25	H 26
男 性	対象者数	0 人	0 人	0 人	1 人	0 人
	取得者数	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	取得率	0%	0%	0%	0%	0%
	平均日数	-	-	-	-	-
女 性	対象者数	0 人	0 人	1 人	0 人	1 人
	取得者数	0 人	0 人	1 人	0 人	1 人
	取得率	0%	0%	100%	0%	100%
	平均日数	-	-	215 日	-	308 日

非常勤嘱託員の年次休暇や病気休暇については、「紫波町非常勤嘱託員に関する規程」により、数種の休暇が認められています。また、規程に定めのない育児・介護休業等については、労働基準法その他の法令に基づいて運用しており、産前産後休業や育児時間の取得が促進されています。

過去 5 年間で育児休業を取得した非常勤嘱託員は、女性が 2 名で取得率 100%であるのに対し、男性は育児休業取得者の実績はない状況です。

### ●実施内容

- ◇庁内 LAN 等を活用し、非常勤嘱託員等に対する休暇・休業制度や取得手続きに関する情報を全職員に周知して、制度を利用する職員が周囲に理解や協力を求めやすい職場環境をつくれます。
- ◇正職員と同様、非常勤嘱託員等についても安心して子育てに取り組めるよう、育児休業等の制度を規定化し、仕事と子育ての両立ができるよう支援します。

### ●目標（平成 31 年度までに）

**非常勤嘱託員等の出産・育児に関わる制度を規定化する**

## (2) 次世代育成支援対策に関する事項

### トライ⑩ 子どもの安全安心を確保する取組

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

#### ●実施内容

- ◇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、地域の自主的な防犯・防災活動や、交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ◇交通事故及び交通違反防止についての通知や職場における研修会等を通じ、職員の交通安全意識の啓発を図ります。

### トライ⑪ 子育てバリアフリーの推進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

#### ●実施内容

- ◇妊娠中の女性や子ども連れの人が安心して来庁できるよう、妊婦優先駐車スペース、ベビーベット、授乳スペース等を確保して、設置場所の周知を図るとともに、受動喫煙を防ぐため、庁舎内を全面禁煙として来庁者が利用しやすい環境を整えます。
- ◇来庁者の安全を確保するとともに、職員が健康で安心して働くことができる環境を形成するため、衛生委員会による職場巡回安全点検を定期的を実施します。
- ◇子ども連れの来庁者への配慮が、子育てへの関心や意識を高めることにつながることから、職員は日頃から親切・丁寧な対応を心掛けます。



授乳室は  
1階エレベーターの隣にあります



## トライ⑫ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

### ●実施内容

◇PTA活動、子ども会活動、スポーツ・文化活動、ボランティア活動等、職員が地域の子育て支援の取組に積極的に参加できるような職場の雰囲気醸成します。

## トライ⑬ 子どもとふれあう機会の充実

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法〉

### ●実施内容

◇職員の福利厚生担当は、市町村職員共済組合や健康福利機構が企画する「夏休み・冬休み親子プラン」や保養所の利用を促すとともに、町職員互助会で参加する「紫波夏まつり盆踊り」などのイベントに子どもを含めた家族で参加できるよう配慮します。

◇子を持つ職員が子どもとの交流の時間を少しでも多く作り、学校で実施する「弁当の日」などの取組に協力するなど、家庭での教育を親子で実践できるよう促します。



職員互助会として参加する「紫波夏まつり盆踊り」は親子で参加大歓迎！

### (3) 女性職員の活躍推進に向けた事項

#### トライ⑭ 女性職員の採用拡大

〈根拠法令：女性活躍推進法府令 2-1・8〉

採用試験の受験者数が多いほど、公務に適した能力を持つ意欲ある人材を採用できる可能性は高まり、女性職員の採用拡大にもつながることから、受験者数を増やしていくことが重要です。

#### ●現状

表7【正職員採用試験(一次)受験者及び採用者に占める女性の割合】

		H 22 採用分	H 23 採用分	H 24 採用分	H 25 採用分	H 26 採用分
受 験 者	総 数	96 人	59 人	98 人	78 人	162 人
	女性受験者数	34 人	24 人	49 人	33 人	67 人
	女性の割合	35.4%	40.7%	50.0%	42.3%	41.4%
採 用 者	総 数	9 人	8 人	6 人	6 人	10 人
	女性採用者数	2 人	1 人	4 人	2 人	4 人
	女性の割合	22.2%	12.5%	66.7%	33.3%	40.0%

過去5年間の正職員採用試験受験者に占める女性の割合は、平均 42.0%であるのに対し、採用者の女性割合は平均 34.9%となっています。国家公務員における採用者の女性割合の目標値は30%となっており、本町はこれを上回っています。

しかし、受験者と比べて採用者の女性割合が著しく低い年も見受けられることから、将来の在職者に占める女性職員の割合に影響することが懸念されます。

#### ●実施内容

- ◇積極的にインターンシップを受け入れることで、就職前の若者の能力開発や適職を選択する機会を提供しながら、公務に興味を持つ若者を増やし、将来の受験者拡大につなげていきます。
- ◇専門的な職種の職員採用にあたっては、その分野の専攻科を持つ学校を訪問してPR活動を行い、受験者の拡大に努めます。
- ◇町のPRに加え、特に女性職員の活躍を紹介した受験者用パンフレットの作成や、町の広報誌をはじめ、インターネット・プレスリリースなど、多様な媒体を活用して情報を発信し、職員採用の広報活動を強化します。
- ◇職員採用面接試験を実施する際は、面接官に女性を登用し、女性の視点からの評価も取り入れるなど、女性が活躍する職場であることを実践しながら、女性合格者数の維持・拡大を図ります。

#### ●目標（平成31年度まで）

職員採用試験(一次)受験者に占める女性の割合 50%



## トライ⑮ 女性職員の登用・キャリア形成推進

〈根拠法令：次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法府令2-4・5〉

女性職員の職域を拡大し、積極的かつ計画的に女性の登用を推進するためには、適切・公平なキャリア形成による女性の人材育成に取り組む必要があります。

また、職員が育児休業等からの円滑な復帰を図り、子育てをしながら仕事をしていくためには、休業からの復帰時期や復帰後の働き方について具体的なキャリアイメージを持つことが重要です。

### ●現状

表8【課長級以上にある職員に占める女性職員の割合】

	H 22	H 23	H 24	H 25	H 26
男 性	23 人	23 人	22 人	21 人	22 人
女 性	2 人	2 人	2 人	3 人	3 人
女性割合	8.0%	8.0%	8.3%	12.5%	12.0%

表9【役職に占める女性職員の割合】

		H 22	H 23	H 24	H 25	H 26
部 長 級	男 性	5 人	5 人	5 人	5 人	5 人
	女 性	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人
	女性割合	0%	0%	0%	0%	0%
課 長 級	男 性	18 人	18 人	17 人	16 人	17 人
	女 性	2 人	2 人	2 人	3 人	3 人
	女性割合	10.0%	10.0%	10.5%	15.8%	15.0%
室 長 級	男 性	34 人	33 人	32 人	32 人	32 人
	女 性	16 人	16 人	15 人	15 人	15 人
	女性割合	32.0%	32.7%	31.9%	31.9%	31.9%
主 査 級	男 性	19 人	17 人	19 人	20 人	21 人
	女 性	13 人	18 人	16 人	17 人	15 人
	女性割合	40.6%	51.4%	45.7%	45.9%	41.7%
主査級以上の女性割合		29.0%	33.0%	31.1%	32.4%	30.6%

過去5年間の役職職員に占める女性割合の平均は、課長相当職以上（部長・課長）が9.8%、主査級以上（係長相当職以上）が31.2%となっています。

地方公務員における平成27年度の女性登用状況は、課長相当職以上14.5%、主査級以上31.6%（第4次男女共同参画基本計画方針より）となっており、本町はいずれもこれを下回っています。

ただし、女性が多数を占める職場である保健・保育分野では、積極的に女性の役職登用を推進しています。



