

那珂川町特定事業主行動計画

那 珂 川 町 長
那 珂 川 町 議 会 議 長
那 珂 川 町 教 育 委 員 会
那 珂 川 町 選 挙 管 理 委 員 会
那 珂 川 町 監 査 委 員
那 珂 川 町 農 業 委 員 会

平成28年 4月

I 基本的な考え方

1. 目的

急速な少子化に対し、国・地方公共団体・企業等が一体となった総合的な取り組みを進めるため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

「次世代育成支援対策推進法」は、平成27年3月末日までの時限立法でしたが、依然として少子化の流れが変わらないため、平成37年3月末日まで延長されることになりました。

この期限延長を踏まえ、「那珂川町特定事業主行動計画」を策定し、引き続き、職員が安心して子供を産み、育て、働き続けられる職場環境づくりを進めていきます。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、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」が制定され、国及び地方公共団体に特定事業主としての行動計画の策定・公表が義務付けられました。当町の組織全体の活性化を図る上でも、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮できる組織づくりを目指して、行動計画を策定します。

2. 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」に基づく計画期間は、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、平成28年4月から平成32年3月までの4カ年度を計画期間とする。

「女性活躍推進法」に基づく計画期間は、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月から平成32年3月までの4カ年度とする。

3. 計画の位置づけ

この計画は、「次世代育成支援対策推進法」第8条及び「女性活躍推進法」第15条に基づき、那珂川町長、那珂川町議会議長、那珂川町教育委員会、那珂川町選挙管理委員会、那珂川町監査委員及び那珂川町農業委員会が策定する特定事業主計画です。

4. 計画の推進体制

この「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく特定事業主計画の推進にあたっては、管理職や人事担当者だけでなく、那珂川町

役場の組織全体として計画をとらえていくことが重要であり、効果的な計画推進のため

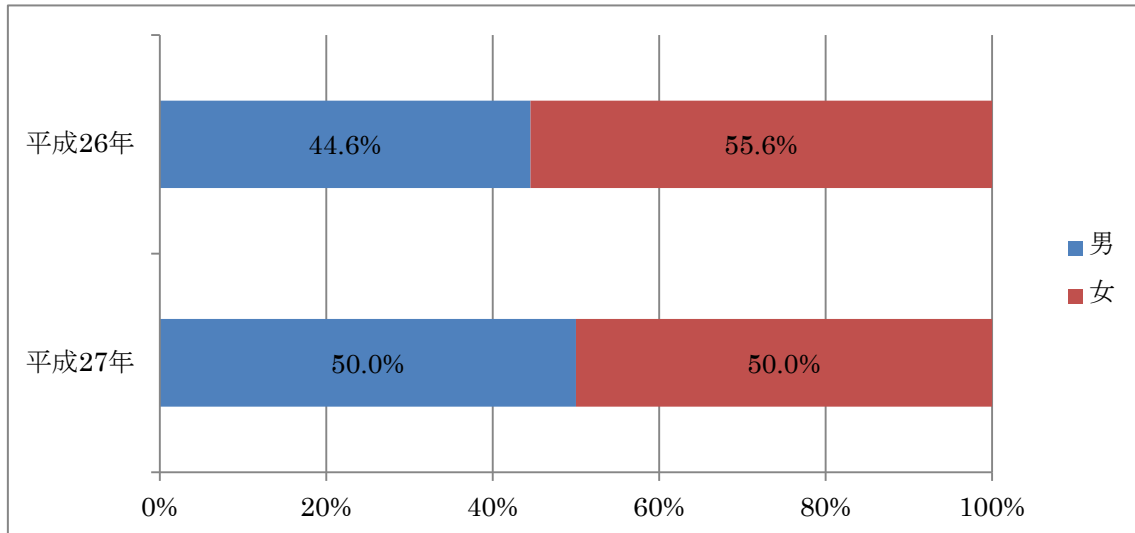
- ① 調整担当を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- ② 職員に対して、行動計画の内容を庁内 LAN や書面等により情報提供を行い、組織全体で計画を推進する意識の浸透を図る。
- ③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う。
- ④ 本計画の実施状況については、行動計画策定・推進委員会において把握をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

Ⅱ 女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析及び取組内容

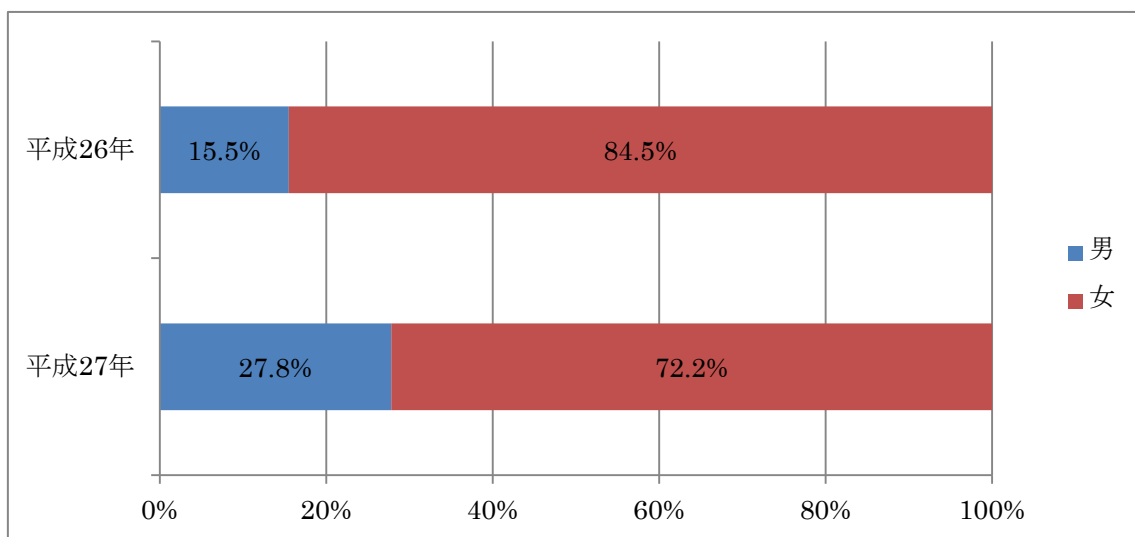
【状況把握】

1 採用した職員に占める女性職員の割合（各年とも4月1日時点）

正職員



臨時職員



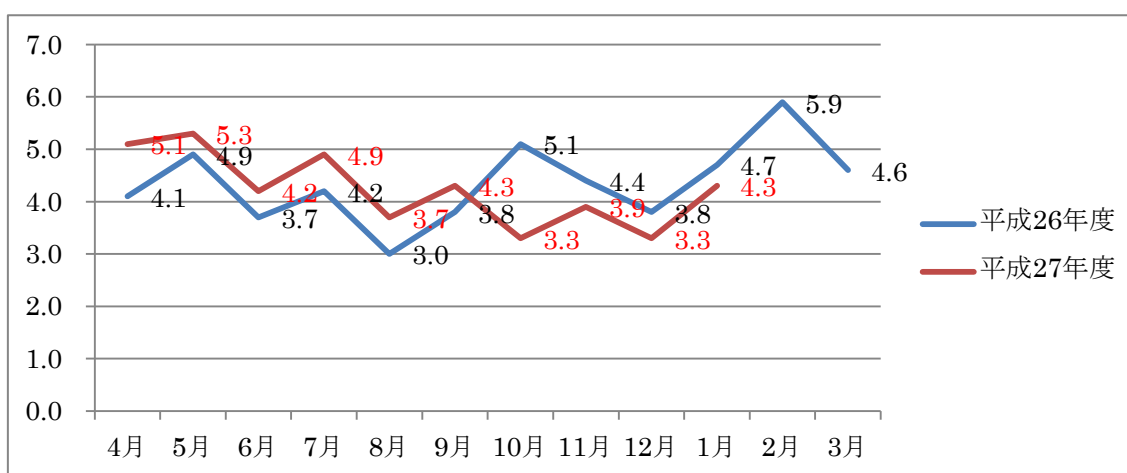
- ・採用における女性の割合は、50%を超えており、正職員・臨時職員ともに高い水準で推移している。

2 勤続勤務年数の割合（各年とも4月1日時点）

	男性	女性	全体
平成26年	21.5年	20.7年	21.2年
平成27年	20.8年	19.6年	20.2年

- ・職員の勤続勤務年数の平均の差は、平成26年は0.8年、平成27年は1.2年で、男女差はあまりないと思われる。

3 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間



- ・平成27年度の超過勤務時間は、平成26年度と比較して増加傾向にある。

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	全体数	女性職員数	女性の割合
平成26年度	22人	5人	22.7%
平成27年度	22人	5人	22.7%

- ・女性管理職の割合は平成26年度・平成27年度ともに22.7%で、一定数で推移していると思われる。

5 各役職段階に占める女性職員の割合（平成27年度）

	全体数	女性職員数	女性の割合
課長級	22人	5人	22.7%
課長補佐級	39人	16人	41.0%
係長級	52人	24人	46.2%

- ・課長補佐級・係長級の女性職員割合が40%を超えているのに対し、課長級の女性職員割合は22%と他の役職より低くなっている。

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(平成27年1月～12月)

	取得可能者	取得者	取得割合	取得期間		
				6月以下	6月～1年	1年～1年6月
男性	9人	1人	11.1%	1人	0人	0人
女性	8人	8人	100%	0人	6人	2人

- ・女性職員の育児休業取得率は100%である。男性職員はこれまで取得した職員がいなかったが、初めて男性職員の実績があった。しかし、未だ低い水準にとどまっている。

7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数（平成27年1月～12月）

取得可能な男性職員数	配偶者出産休暇		育児参加のための休暇	
	取得者	取得率	取得者	取得率
9人	2人	22.2%	2人	22.2%

- ・配偶者の出産に当たっては、有給休暇で対応する職員が多く、「配偶者出産休暇」「育児参加のための休暇」制度が認知されていない状況にあると考えられる。

【課題解決のための目標と取組内容】

現状把握の結果を踏まえ、当町の女性活躍推進における課題解決にむけ、次のとおり目標を定める。

目標1 男性職員の育児休業取得率を平成32年度までに取得率15%以上を目指す

〈取組内容〉

1. 配偶者が妊娠したことを申し出た男性職員に対し、総務課より各種支援制度（育児休業・配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）の個別説明を行い、特に育児休業にあっては短期取得も可能であることを提案する。

目標2 平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%、育児参加のための休暇取得率40%以上を目指す

〈取組内容〉

1. 現状把握の結果、有給休暇取得により対応している職員が多かったため、総務課より配偶者の出産を控える男性職員に個別説明を行い、休暇取得の促進を図る。

2. 管理職に対して、庁議等の場を利用し休暇制度の周知を行い、管理職自らが休暇取得を促進する体制を作る。

目標3 管理職に占める女性職員の割合を、平成32年度までに30%以上を目指す

〈取組内容〉

1. 職場リーダーやマネジメント能力など、管理監督者に必要と思われる能力を伸ばす研修を、女性職員に積極的に受講させる。

2. 結婚・出産・育児・家族の介護などが女性職員の退職につながることはないよう、ともに家庭を支える男性職員もワークライフバランスの取れた働き方ができる職場を作る。

Ⅲ 次世代育成・子育て支援に向けた取組内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

働く女性の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、次の制度について周知する。

- 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、当該職員のほか、所属長への周知を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。(市町村職員共済組合による出産費給付)
- ③ 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うとともに、本人の希望に応じ、超過勤務の縮減に配慮することができる職場の環境づくりに努める。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得推進

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、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進する。

- ① 子どもの出生時における父親の「配偶者出産」や「育児参加のため」の特別休暇及び年次有給休暇取得について、個別説明を行い、周知を図る。
- ② 子育て目的の休暇取得に理解が得やすい職場の環境づくりを行う。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業や育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得促進等を図るため、次の内容について実施する。

ア 男性の育児休業等の取得促進

- ① 男性も育児休業及び育児短時間勤務等が取得できることを周知する。
- ② 配偶者が妊娠したことを申し出た男性職員に対し、個別に総務課より育児休業等の制度説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業制度の周知

- ① 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の取得手続き及び休業期間中の経済的な支援について説明を行う。

ウ 育児休業や部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業及び部分休業を取得できるようにするため、コミュニケーションを通し、職場の環境づくりを行う。
- ② 育児休業等の取得申し出があった場合、当該部署において業務分担の

見直しを行う。

③ 庁議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を周知し、管理職が自ら取得を促進する意識を醸成する。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

① 職場から育児休業中の職員へ定期的に情報提供を行う。

② 育児休業中の職員が復帰する際には、円滑に職場に復帰できるように支援する。

オ 育児休業に伴う代替職員の確保

所属所内の業務分担見直しや、人事配置の検討などを行ったうえでも、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合には、任期付採用や臨時的任用制度を活用した代替職員の採用により、適正な業務執行体制の確保に努める。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

① 管理職に必要なマネジメント能力の向上のための研修を行うことで、女性職員のキャリア形成を支援する。

② 育児など、女性職員の状況に配慮した人事運用を行う。

【育児休業等取得率の目標値】（再掲）

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率の目標値を以下のとおりとする。

男性職員	15%以上	女性職員	100%
------	-------	------	------

（４） 超過勤務の縮減

職場における常態的な超過勤務は、子育てをする職員の負担となることから、超過勤務縮減に向けた取組を進め、仕事と子育てとを両立しやすい環境を整える。

ア 超過勤務及び深夜勤務の制限に関する制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の周知を図る。

イ ノー残業デーの推進

ノー残業デー（毎週金曜日）を推進するとともに、定時退庁に努める。

ウ 事務の簡素合理化の推進

① 那珂川町行政改革大綱に基づき、事務事業の見直し、外部委託等の推進、会議運営の効率化などの推進を図るほか、一人一改善の実施などにより職員の意識改革を行う。

② 業務のOA化の推進を計画的に行い、事務処理の簡素化・効率化を図

る。

③ 年間のスケジュール管理による事務の平準化、事務の進め方の見直しをさらに進める。

④ 庁内 LAN を活用し、会議や打ち合わせ等の事務を簡素化する。

エ 超過勤務縮減のための意識啓発

① 安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発を図る。

② 超過勤務が多い部署を把握し、所属長への指導を図るとともに、超過勤務の多い職員に対し、保健師への相談を勧めるなど健康管理について配慮を行う。

(5) 休暇取得の推進

子育てをする職員が、子どもの保育園・学校等の行事や病気の際に、休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場環境を整え、子どもの看護のための特別休暇制度を周知する。

ア 年次休暇の取得推進

① 管理職に対して、庁議等の場で年次有給休暇や特別休暇の取得促進を周知するとともに、部下の休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導させる。

② 安心して職員が年次有給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それぞれの所属所で作り、職員一人当たりの平均取得日数を向上させる。

イ 連続休暇等の取得推進

① 月・金曜日と土・日曜日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の取得促進を図る。

② 子どもの学校行事や PTA 活動に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

③ 国民の祝日、夏季休暇、ゴールデンウィーク等と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

④ ゴールデンウィークやお盆期間においては、会議・行事等の開催を可能な限り控える。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を職員に周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

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

子どもを連れた町民も安心して来庁できるよう、親切で丁寧な窓口応対等ソフト面のバリアフリーを進める。

(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

子どもの健全育成・子育て支援に関する地域活動に、職員の積極的な参加を奨励する。

イ 子どもの体験活動等の支援

① 子どもが参加する地域の活動に、敷地や施設を提供するように努める。

② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を行える体制づくりを行う。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故防止について、綱紀肅正通知による呼びかけや、専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

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、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員に対し、子どもが参加する地域活動や学校行事等のイベントへの積極的な参加を促す。