

## 第2次築上町特定事業主行動計画

～育児を行う職員の仕事と育児の両立支援及び女性職員の活躍の推進～

築上町長  
築上町議会議長  
築上町教育委員会  
築上町代表監査委員  
築上町農業委員会

平成28年3月

## <目 次>

○ はじめに	2
○ 計画の基本的な考え方	
1. 計画策定の趣旨	3
2. 計画期間	3
3. 計画の推進体制	3
○ 計画の具体的な内容	
1. 既存の諸制度の周知徹底	3
2. 職員の勤務環境の整備	
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	4
(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	4
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4
(4) 超過勤務の縮減	5
(5) 健康面の配慮	6
(6) 休暇取得の促進	7
(7) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	7
3. 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	7
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	7
(3) 子どもとふれあう機会の充実	8
4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	
(1) 採用関係	8
(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立	10
(3) 長時間勤務関係	14
(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	15

## ○ はじめに

我が国の少子化は急速に進んでおり、次代の社会を担う子どもが健やかに成長し、育てられる環境の整備を図ることが重要となっています。このような状況に対応するため、国、地方公共団体、企業における計画的な取組を促進し、次世代の育成を支援する次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代育成法」）が制定されました。築上町は一事業主として職員の子どもたちの健やかな育成及びそのための環境整備をするため、平成 22 年度から平成 26 年度まで築上町特定事業主行動計画を策定・実施してきました。

今回、平成 26 年度の法改正により次世代育成法の期限が 10 年間延長となり、さらに女性の職業生活における活躍の推進を図るため、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」）が新たに制定されました。この女性活躍推進法は「自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。」とし、「女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会の実現を図る。」ことを目的としています。そのため、女性が活躍する社会をつくるうえでの事業主の計画的な取組を促進しています。

これらのこと及び従前の計画内容の推進状況などをふまえ、次世代育成法第 19 条及び女性活躍推進法第 15 条に基づき、築上町、築上町議会、築上町教育委員会、築上町監査委員、築上町農業委員会は第 2 次築上町特定事業主行動計画（以下「本計画」）を策定します。

本計画に基づき、職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関することと捉え、本計画を通じた取組が職場環境の改革につながることを願います。

## 計画の基本的な考え方

### 1. 計画策定の趣旨

地方公共団体は、行政機関として地域の子育て支援を進めていくだけでなく、自らも事業主として、職員の子どもたちの健やかな育成を図るための支援計画を制定することとしています。職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的に推進するため、平成 22 年度に計画を定め、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の環境づくりを進めてきたところです。

本計画は、従前の計画を踏まえ、職員が厳しい財政状況下において、行財政改革を進め、住民サービスの向上と効果的な町政運営の実現に向けて成果をあげながらも、仕事と生活の調和した職場の環境づくりに向けて、全職員が一層仕事と子育ての両立について理解を深め、誰もが安心して働ける職場づくりを目指すものです。また、組織のトップ自らが、組織経営戦略としても女性活躍が重要であるという問題意識を持ち、組織全体で女性の活躍を推進していくための環境づくり、制度及び相談体制の充実を図るものです。

正規職員のほか非正規職員についても、法令や本町の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内で対象とします。

### 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

### 3. 計画の推進体制

本町では、組織全体で本計画を効果的に推進するため、各任命権者や総務課長、職員の代表者等を構成員とした築上町特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

## 計画の具体的な内容

### 1. 既存の諸制度の周知徹底

母性保護、出産費用の給付等の経済的支援制度、子どもの出産時における男性職員の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等の既存の制度に関し、わかりやすくまとめたハンドブックを作成するとともに、メール配信等を行うことにより制度の周知徹底を図ります。

## 2. 職員の勤務環境の整備

### (1) 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、母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母子保護及び母性健康管理に配慮します。

- ①母子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の制度について周知を図ります。
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを図ります。

### (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

妻の就労の有無に関わらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、特別休暇等の制度の積極的な活用を促します。

- ①子どもの出生時における父親の特別休暇について周知し、取得促進を図り、併せて年次休暇の取得促進も図ります。
- ②父親となる職員が休暇を取得しやすい環境をつくるため、職場において必要に応じた臨時の応援体制を作っていきます。

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に対する職員の意識改革を進め、特に男性職員の育児休業等の取得を促すため、次の取組を行い、制度内容についての周知を図ります。

#### ア. 育児休業等の周知

- ①育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても周知を図ります。
- ②育児休業ハンドブック等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行うとともに、随時相談に応じます。
- ③妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ④職場内で育児休業等が円滑に取得できるよう、職員一人ひとりの意識改革を行い、業務分担を見直すなど、育児休業等が取得しやすい雰囲気醸成します。

#### イ. 育児休業、部分休業の充実

- ①配偶者が育児休業をしている職員についても、育児休業ができる制度の周知を図ります。

- ②子どもの出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした職員について、再度の育児休業ができる制度の周知を図ります。
- ③配偶者が育児休業している職員についても、部分休業ができる制度の周知を図ります。

#### ウ. 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等の取得促進を啓発するため、育児休業等経験者の体験等に関する情報を収集して提供します。

#### エ. 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活動

職場内の事情により、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、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

#### オ. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が、スムーズに職場復帰ができるよう、次の取組みを行います。

- ①育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通知を送付するなど定期的な情報提供をすることで、職務復帰に対する不安を和らげるよう配慮します。
- ②職場復帰する職員に対し、OJT研修等を実施するとともに、職場全体で職員をサポートできるよう体制づくりに努めます。

#### (4) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を行います。

#### ア. 3歳に満たない子及び小学校就学の始期に達する子のある職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

- ①妊娠中の職員の時間外勤務、休日勤務については、本人の健康状況に配慮しながら行うとともに、深夜勤務に及ぶような超過勤務は行わないよう所属長の理解を求めます。
- ②小学校就学前の子を持つ職員に対しては、育児を十分勘案して、法の制限を越えての時間外勤務を行わせないよう配慮し、深夜にまで及ぶような超過勤務をさせることのないよう所属長の理解を求めます。

#### イ. 事務の簡素合理化の推進

- ①定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化について、一層の推進を図ります。

- ②新たに行事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、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ③会議・打ち合わせについては、極力メール、掲示板等の電子媒体を活用し、簡素合理化を図ります。

#### ウ. 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ①管理職員に対し、超過勤務の命令及び超過勤務の取扱について、適正な運用の周知を図ります。

#### (5) 健康面の配慮

職員が健康で、仕事と子育ての両立が図れるよう、次の取組を進めます。

- ①超過勤務の多い職員に対する健康診断の受診指導等、健康面における指導の徹底を図ります。
- ②関係機関が実施する健康相談等の活用について、一層の周知を図ります。
- ③築上町労働安全衛生委員会と連携を取り、職場の安全な環境を整えるとともに職員の健康障害防止に取り組めます。

#### (6) 休暇取得の促進

職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、次の取組を進め、休暇の取得促進を図ります。

#### ア. 年次休暇を取得しやすい環境の整備等

- ①所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ②年間の年次休暇取得目標日数を設定し、また、定期的な休暇の取得の確実な実行を図ります。
- ④職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、業務の相互応援ができる体制の整備を図ります。

#### イ. 年次休暇取得の促進

- ①乳幼児健康診査、子どもの予防接種の実施日や入学（園）式、卒業（園）式、授業参観日等子どもの行事における年次休暇の促進を図ります。
- ②国民の祝日や夏季休暇とあわせ、連続した年次休暇の取得促進を図ります。
- ③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図ります。

ウ. 子どもの看護等を行うための特別休暇取得の促進

子どもの看護等を行うための特別休暇の制度を周知するとともに、取得を希望する職員に対して、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(7) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職員が職場優先の考え方を改め、仕事と子育ての両立が図られるよう、また、男女共同参画の推進が図られるよう、次の取組を進めます。

①階層別研修や男女共同参画推進研修等において、職員が職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、意識啓発に努めるとともに、固定的な男女の役割分担意識等を解消するための情報提供等による意識啓発を進めます。

②セクシャル・ハラスメント防止のため、研修カリキュラムの充実を図ります。

3. その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、次の取組を推進します。

(1) 子育てバリアフリー

①来庁者のために、庁舎において、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計画的に行います。

②子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア. 子どもの体験活動等の支援

①子ども・子育てに関するスポーツやレクリエーション活動等の地域貢献活動に関して、職員の積極的な参加を支援します。

②子どもが参加する学習会等の行事において、要請があった場合には職員が専門分野を生かした指導を実施します。

イ. 子どもを事件・事故から守る活動の実施

①子どもの事件予防については、学校のPTA・地域の防犯活動と、事故予防については関係機関と連携して取組み、地域及び職場における事故防止活動等への職



員の積極的な参加を呼びかけます。

- ②交通事故防止の観点から職員に対して公用・私用の別を問わず、交通安全の徹底を図るよう、一層の注意を喚起することとします。

ウ. 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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ①運動会や地域・職場におけるレクリエーション活動等の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員で参加できるように呼びかけます。
- ②子どもが参加する地域における活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼びかけます。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、町長部局、議会事務局、教育委員会、監査委員事務局、農業委員会事務局において、それぞれの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、改善すべき状況について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

期間で状況把握する項目については平成26年度を、時点で状況把握する項目については平成26年4月1日をその期間及び時点とします。

(1) 採用関係

- ①採用した職員に占める女性職員の割合

※平成26年4月1日現在

区分	男(人)	女(人)	計(人)	女性の割合(%)
全体	4	5	9	55.6
	内 訳			
事務職 A	2	2	4	50.0
事務職 B	2	1	3	33.3
保育士	0	2	2	100.0

## ②採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

※平成 26 年 4 月 1 日現在

1 次受験者

区分	男(人)	女(人)	計(人)	女性の割合(%)
全体	26	16	42	38.1
	内 訳			
事務職 A	13	4	17	23.5
事務職 B	13	7	20	35.0
保育士	0	5	5	100.0

## ③職員に占める女性職員の割合

正規職員のみ(嘱託・臨時職員除く)

区 分	男(人)	女(人)	計(人)	女性の割合(%)
全体	115	92	207	44.4
	内 訳			
一般事務	112	64	176	36.4
技能労務職 (清掃センター・給食調理員)	3	20	23	87.0
保育士	0	8	8	100.0

嘱託・臨時職員

区 分	男(人)	女(人)	計(人)	女性の割合(%)
全体	36	124	160	77.5

## ④課題分析

採用した職員に占める女性の割合は男性より高い。しかし、採用試験の受験者数は男性に比べ女性の方が少ない状況である。公務に期待される能力を有する多くの女性を幅広く採用できるよう、女性受験者拡大に向け、積極的な広報を実施することが求められる。

嘱託・臨時職員については女性の割合が極めて高く、結婚・出産等を機に退職した女性や育児・介護など時間制約があるが職業生活を営もうとする女性の活躍できる場を提供できていると考えられる。

## ⑤今後の取組及び数値目標

・仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報します。

・平成32年度までに、職員採用試験の受験者総数に占める女性の割合を40%以上にします。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立

① 継続勤務年数男女差

再任用職員(8人)除く正規職員 199人

区分	人数	在職月数総計(月)	平均在職月数(月)	平均勤務年数(年)
男性	110	23,467	213.3	17.8
女性	89	15,594	175.2	14.6
全体	199	39,061	196.3	16.4

内訳

一般事務

区分	人数	在職月数総計(月)	平均在職月数(月)	平均勤務年数(年)
男性	108	23,417	216.8	18.1
女性	63	10,648	169	14.1
全体	171	34,065	199.2	16.6

技能労務職

区分	人数	在職月数総計(月)	平均在職月数(月)	平均勤務年数(年)
男性	2	50	25	2.1
女性	20	4,700	235	19.6
全体	22	4,750	215.9	18

保育士

区分	人数	在職月数総計(月)	平均在職月数(月)	平均勤務年数(年)
男性				
女性	6	246	41	3.4
全体	6	246	41	3.4

②男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

正規職員のうち、平成26年度中に新たに取得可能となった職員

区分	人数	うち育児休業取得者数	取得率(%)	平均取得期間(日)
男性	1	0	0	0
女性	3	3	100.0	599
全体	4	3	75.0	449.3

内訳

一般事務

区分	人数	うち育児休業取得者数	取得率(%)	平均取得期間(日)
男性	1	0	0	0
女性	2	2	100.0	673.5
全体	3	2	66.7	449

技能労務職

区分	人数	うち育児休業取得者数	取得率(%)	平均取得期間(日)
男性	0	0	0	0
女性	0	0	0	0
全体	0	0	0	0

保育士

区分	人数	うち育児休業取得者数	取得率(%)	平均取得期間(日)
男性				
女性	1	1	100.0	450
全体	1	1	100.0	450

※嘱託・臨時職員については育児休業制度なし

③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  
(正規職員のみ)

区分	人数	配偶者出産休暇取得者数	取得率(%)	平均取得期間(日)
男性	1	1	100.0	2

内訳

一般事務

区分	人数	配偶者出産休暇取得者数	取得率(%)	平均取得期間(日)
男性	1	1	100.0	2

技能労務職

区分	人数	配偶者出産休暇取得者数	取得率(%)	平均取得期間(日)
男性	0	0	0	0

保育士

区分	人数	配偶者出産休暇取得者数	取得率(%)	平均取得期間(日)
男性				

※職員は育児参加のための休暇制度なし

※嘱託・臨時職員は配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇制度なし

④配置の男女別の状況

	男性 (人)	女性(人)	計(人)
職員	115	92	207
臨時・嘱託職員	36	124	160
合計	151	216	367

内訳

区分	職員			嘱託・臨時職員		
	男性 (人)	女性(人)	計(人)	男性(人)	女性(人)	計(人)
町長部局	99	68	167	23	70	93
議会事務局	1	1	2	0	0	0
教育委員会	12	23	35	13	53	66
監査委員事務局	1	0	1	0	0	0
農業委員会事務局	2	0	2	0	1	1
合計	115	92	207	36	124	160

男女比率(嘱託・臨時職員含む)

区分	男性 (人)	女性(人)	男女比率
町長部局	122	138	47: 53
議会事務局	1	1	50: 50
教育委員会	25	76	25: 75
監査委員事務局	1	0	100: 0
農業委員会事務局	2	1	67: 33
合計	151	216	41: 59

⑤課題分析

保育士は男性職員がいないため、全ての項目において男女別の比較ができない。技能労務職については、毎年採用を実施していないため、部署ごとの平均勤務年数差が顕著に現れている。一般事務の職員については男性職員に比べ女性職員の平均勤務年数が少ない。女性職員が結婚等で早期に退職するケースや勤務年数の長い男性職員の人数が多いことなどが要因と考えられる。

育児休業取得率については、女性職員が100%取得しているのに対し、男性職員はゼロであり、今までにも実績がない。これは、制度の周知不足もあるが、男性が育児・家事・介護等の家庭責任のために仕事に制約を抱えることが、職場で当然とは受け止められにくい風土があると考えられる。このことは仕事と育児の両立支援を推進するうえでの障壁や様々なハラスメントの背景になりやすい。男性が育児等の多様な経験を得ることは、多様な価値観の醸成、職務における視野を広げるなど職員自身のキャリア形成にとっても有効であると考えられるため、職員一人ひとりが意識改革を行い、職場全体で男性職員の育児休業取得を推進していく雰囲気醸成し、育児を行う職員が活躍できる職場環境を整備することが必要である。

また、嘱託・臨時職員については育児休業等の制度がないため、退職した者のうち、理由が出産によるものかどうかは把握できていない。

⑥今後の取組及び数値目標

- ・ 毎年、男性職員の配偶者出産休暇取得率を100%とします。
- ・ 平成32年度までに、男性職員の育児休業取得率を2%以上とし、平均取得期間を1ヶ月とします。
- ・ 嘱託職員の休暇の種類に育児時間や産前・産後休暇を追加します。

### (3) 長時間勤務関係

#### ①職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

※代休・振休分は含まない

※管理職除く

(時間)

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
職員(総)	1,201	1,011	1,150	832	772	885	875	864	528	508	797	1,204	10,627
一人当たり	9	8	9	6	6	7	7	6	4	4	6	9	80
嘱託(総)	166	62	233	416	125	154	223	144	80	69	93	78	1,843
一人当たり	3	1	4	8	2	3	4	3	1	1	2	1	34

#### ②年次休暇の取得率

※正規職員のみ(嘱託・臨時職員は集計していない)

※期間は平成26年1月から平成26年12月までとし、その期間全てに在職していた職員のみ集計している。(退職者、出向者、新規採用職員等は含めず)

総付与日数	5,195.0 日
総取得日数	1,422.4 日
全対象職員数	134.0 人
平均取得日数	10.6 日
消化率	27.4 %

#### ③課題分析

部署によって超過勤務時間に差が出ている。適正な人員配置ができていないか、業務量の増加等で業務分担に偏りが生じていないかなど組織全体で見直す必要がある。また、繁忙期以外でも超過勤務が常態化している部署・個人がないかを人事担当課及び所属長が把握する必要がある。

男女を通じて超過勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効果的に業務を行い、時間当たりの生産性を高める意識付けが必要である。

年次休暇の取得については付与日数に対して消化率が低く、取得ゼロの職員も数名いた。

#### ④今後の取組及び数値目標

・平成28年度より、毎週水曜日をノ一残業デーの取組を推進し、早期退庁を勧奨します。

・平成28年度より、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図ります。

- ・平成 28 年度より、各職員の 1 年間の超過勤務時間数が 300 時間を越えないようにします。
- ・平成 32 年度までに年次休暇の平均取得日数を 13 日以上にします。

#### (4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

##### ①管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（正規職員のみ）

区 分		総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
課長級	町長部局	16	1	6.3
	議会事務局	1	0	0
	教育委員会	2	0	0
	監査委員事務局	1	0	0
	農業委員会事務局	1	0	0
計		21	1	4.8

##### ②各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（正規職員のみ）

区 分		総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
課長補佐級	町長部局	25	6	24.0
	議会事務局	0	0	0
	教育委員会	0	0	0
	監査委員事務局	0	0	0
	農業委員会事務局	0	0	0
計		25	6	24.0
係長級	町長部局	26	10	38.5
	議会事務局	1	1	100.0
	教育委員会	4	2	50.0
	監査委員事務局	0	0	0
	農業委員会事務局	1	0	0
計		32	13	40.6
合 計		78	20	25.6

##### ③課題分析

特に管理的地位にある職員の女性割合が低い状況である。女性職員の年齢層が低いことも要因と考えられるが、女性を積極的に登用する職場風土がなく、過去の実績からも管理的地位にある女性職員は非常に少ない。昇格の機会が男女とも均等にあったとは言い難い。



#### ④今後の取組及び数値目標

- ・女性活躍の観点から、積極的な女性職員の登用の拡大に取り組みます。
- ・平成 28 年度より、人事評価制度を活用した公平公正な人事評価を行います。
- ・平成 32 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員割合を 15%以上にします。
- ・平成 32 年度までに、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を 35%以上にします。