

巨理町特定事業主行動計画

平成28年3月

亘理町特定事業主行動計画

平成28年3月
亘理町長
亘理町教育委員会
亘理町議会議長
亘理町選挙管理委員会
亘理町代表監査委員
亘理町農業委員会

I 総論

1. 目的

我が国における急速な少子化の進行及び家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした、「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が平成15年7月に成立し、同法において地方公共団体等は「特定事業主行動計画」を策定することとされました。

本町としても、職員が仕事と子育てを両立させ、職場においてその能力が十分に発揮できるよう平成17年6月に本行動計画を策定し、職場を挙げて子育てを支援する環境の整備を進めることに取り組んできました。

今回は、次世代育成支援対策推進法の期限が平成37年3月31日まで延長されたことに伴い、新たに示された「次世代育成支援行動計画策定指針」に基づき、特定事業主行動計画の見直しを行うものです。

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ことを目的として、「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）」（女性活躍推進法）が制定されました。地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定が求められていることから、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主計画に女性活躍推進法に基づく推進施策を取り込み、「亘理町特定事業主行動計画」として策定するものです。

2. 計画期間

平成27年度から平成32年度までの6年間の計画期間とし、計画の内容を変更すべき著しい社会情勢等があった場合には見直しを行うこととします。

3. 計画の推進体制

- ① 職員に対する次世代育成支援対策、女性活躍推進施策を効果的に推進するため、庁内会議等を活用し周知します。

- ② 本計画の実施状況について、年度ごと管理職で構成するに庁内会議に報告し点検します。

II 具体的な内容

1. 既存各種制度の周知

これまでも職員に対し、制度の周知を図ってきたところですが、今後においても育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について取りまとめた手引書を作成し、制度の周知徹底を図ります。

また、管理職員や職員に対する研修等においても、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発を行います。

2. 職員の勤務環境に関するもの

(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、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

・業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理職員は職場内の仕事の分担（重労働、薬品使用等）の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努め、また、その他の特定職員に負担のかかることのないよう配慮します。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもが生まれて父親となる職員に対し、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、関連する休暇について周知し休暇制度等の積極的な活用を促します。

また、配偶者が出産する場合の特別休暇（2日間）や育児参加のための特別休暇（5日間）の取得促進を図るため、管理職員は、父親となる職員に対し休暇の取得を促すとともに、職場における理解が得られるよう休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業取得時等の代替要員の確保

職員が産前産後休暇又は育児休業を取得する際には、管理職員は職員が安心して休

暇等を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行い、必要に応じて代替要員の確保に努めます。

② 育児休業を取得しやすい雰囲気醸成

男女を問わず育児休業等の取得促進を図るため、育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業期間中の職場内情報を提供する等必要な支援を行うとともに、復帰した職員に対して職場全体で支援していく雰囲気を醸成します。

④ 遅出早出勤務の周知

早出・遅出勤務を希望する職員に対して、規則で定める範囲内において時差出勤ができる旨を周知します。

- ◎ 以上のような取組を通じて平成32年度までに、
- ・配偶者が出産する場合の男性職員の特別休暇取得率を100%とすることを目標とします。
 - ・男性職員の育児休業取得率を13%以上とすることを目標とします。
 - ・女性職員の育児休業取得率は、既に100%となっていることから現状維持に努めます。

【実績】

・配偶者出産休暇取得率

平成26年度取得状況 1人2日 取得率 16.6% (該当者6名)

平成27年度取得状況 4人6日 取得率 75.0% (該当者4名)

・育児休業取得率

【男性】

平成26年度取得状況 0人 取得率 0.0% (該当者6名)

平成27年度取得状況 0人 取得率 0.0% (該当者4名)

【女性】

平成26年度取得状況 2人 取得率 100.0% (該当者2名)

平成27年度取得状況 4人 取得率 100.0% (該当者4名)

(※平成27年度については1月時点です。)

(4) 超過勤務の縮減

時間外勤務は、本来、臨時、または緊急の必要がある場合に行われる勤務であり、恒

常的に行われるものではないという認識を再確認し、特に子育て中の職員が子どもと一緒に過ごす時間を確保できるよう、また、全ての職員の心身のリフレッシュと職務能率の一層の向上が図れるよう職場全体で時間外勤務の縮減に取り組みます。

① 小学校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

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限について周知します。

② 事務の簡素合理化の推進

新規の業務を実施する場合には、事業目的、効果、必要性、費用対効果等を十分に検討し、超過勤務を縮減するためにも事業効果が薄いと判断される既存事業がある場合は廃止するなど事業の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

③ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務縮減のための取組の重要性について、管理職員をはじめとする全職員で認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

管理職員は、率先しての早期退庁や勤務時間外における会議・打ち合わせの自粛など、職員が早期退庁をしやすい環境づくりに努めるとともに、特定の職員に仕事が集中しないよう事務分担や職員配置の調整に努めます。

◎ 超過勤務実績

・平成26年度 13.21時間（一人あたり月平均）

・平成27年度 13.40時間（ " ）

（※平成27年度については1月時点です。）

(5) 年次休暇の取得促進

年次休暇の取得促進を図るため、職員の年次休暇に対する意識啓発を行います。

① 年次休暇の取得促進

管理職員は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し計画的な年次休暇の取得促進を図ります。また、自ら進んで休暇を取得して所属職員にも取得促進を促すなど、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を図ります。

職員についても計画的に仕事を進め、年次休暇を効率的・効果的に取得できるよう取り組むとともに、子育て中の職員については、子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得促進

ゴールデンウィーク期間や夏期休暇（3日）などと組み合わせた年次休暇の取得、

月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（5日以内）や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

- ◎ 以上のような取組を通じて平成32年度までに、
- ・職員一人あたりの年次休暇取得日数平均14日（70%）を目標とします。

【実績】

・年次休暇

平成26年一人あたり平均取得日数 10日

平成27年一人あたり取得平均日数 9日

・子どもの看護休暇

男性

平成26年度取得日数 3人12日

平成27年度取得日数 1人 2日

女性

平成26年度取得日数 3人 9日

平成27年度取得日数 1人 9日

・子どもの健診・予防接種等にかかる休暇

男性

平成26年度取得日数 0人 0日

平成27年度取得日数 0人 0日

女性

平成26年度取得日数 6人20日

平成27年度取得日数 6人15日

(※平成27年度については1月時点です。)

3. 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

(1) 年度別採用数及び男女の割合

女性職員の採用状況については、46.6%（過去5年間平均）で男女ほぼ半数ずつの採用となっており、公正平等な職員の採用状況となっています。

年度	男		女		合計
平成23年度	5人	55.6%	4人	44.4%	9人
平成24年度	7人	58.3%	5人	41.7%	12人
平成25年度	8人	72.7%	3人	27.3%	11人
平成26年度	4人	33.3%	8人	66.7%	12人
平成27年度	7人	50.0%	7人	50.0%	14人
計	31人	53.4%	27人	46.6%	58人

◎ 女性職員の採用については、これまで同様、公正平等な採用に取り組めます。

(2) 男女別離職年数

過去5年間の男女別の退職までの期間については次のとおりです。

出産等による退職はありませんが、自己都合による県外転出などにより、女性の方が男性に比べ在職期間が短くなっています。

男	女
32.5年	27.1年

(3) 級別職員数及び男女の割合

27年度	男		女		計	
6級	2人	0.8%	0人	0.0%	2人	0.8%
5級	21人	8.3%	4人	1.6%	25人	9.9%
4級	25人	9.9%	17人	6.7%	42人	16.6%
3級	36人	14.2%	45人	17.8%	81人	32.0%
2級	18人	7.1%	21人	8.3%	39人	15.4%
1級	38人	15.0%	26人	10.3%	64人	25.3%
計	140人	55.3%	113人	44.7%	253人	100.0%
4級以上の割合	48人	19.0%	21人	8.3%	69人	27.3%

◎ 以上のような取組を通じて平成32年度までに、
・4級（主幹・班長等）以上の女性職員の割合を3%引き上げることに取り組めます。

4. その他次世代育成支援対策について

地域社会の中で、子ども達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、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 子育てバリアフリー

- ① 外部からの利用者の多い公共施設においては、ベビーベッドの設置を計画的に行います。
- ② 新たに公共施設を建設する場合、施設利用者等の実情を勘案して、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレや授乳室の設置を必要に応じて行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設の提供を促進します。
- ② 地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 子どもを交通事故等から守るための支援等

子どもを交通事故から守るため、職員に対して交通安全等の啓発を実施するとともに、地域の交通安全活動へ積極的に参加できるよう支援していきます。

(4) 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への職員の積極的な参加を促進します。

特別休暇（関係部分抜粋）

	休暇の種類	付与日数
1	結婚する場合	連続する7日以内で必要と認められる期間
2	妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害（つわり）のため勤務が困難な場合	10日以内で必要と認められる期間
3	妊娠中の女性職員が通勤時の混雑で母体や胎児の健康保持に影響があると認められる場合	1日1時間若しくは1日2回各30分
4	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子健康法による保健指導、健康診査を受ける場合	必要と認められる期間
5	妊娠中の女性職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして適宜休息、又は捕食する場合	必要と認められる期間
6	女性職員が6週間以内に出産を予定している場合	出産の日までの申し出た期間
7	女性職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間
8	生後1歳未満の子を育てる場合	1日1時間若しくは1日2回各30分
9	妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合	職員の妻の出産に係る入院等の日から出産後2週間までの間において2日以内で必要と認められる期間
10	妻が出産する場合、その出産予定日の6週間前から産後8週間までにおいて、当該出産に係る子又は小学校就学前までの子を養育する場合	当該期間内において5日以内で必要と認められる期間
11	保護する乳幼児が母子保健法に基づく健康診査又は結核予防法又は予防接種法に基づく予防接種又は町長が指示した予防接種を受ける場合において介助を必要とする場合	必要と認められる期間
12	小学校就学前の子を看護する場合	1年に5日以内で必要と認められる期間、未就学の子が、2人以上の場合は10日以内
13	夏季において心身の健康の維持増進を行う場合	7月から9月までの3日以内で必要と認められる期間
14	その他任命権者が特に必要と認める場合	承認を得た期間

