

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 小国町特定事業主行動計画

平成28年4月策定

小国町・小国町議会・小国町監査委員・小国町教育委員会
小国町選挙管理委員会・小国町農業委員会

小国町特定事業主行動計画

平成28年4月1日 策定
小国町長 北里 耕亮
小国町議会 議長 渡邊 誠次
小国町監査委員 代表監査委員 室原 知邦
小国町教育委員会 教育委員長 田代 篤雄
小国町選挙管理委員会 委員長 北里 光男
小国町農業委員会 会長 北里 耕亮

小国町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条及び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）第15条（以下「両法律」という。）に基づき、小国町長、小国町議会議長、小国町監査委員、小国町教育委員会教育委員長、小国町選挙管理委員会委員長、小国町農業委員会会長が両法律に基づく計画を一体的に策定する特定事業主行動計画である。

両法律の趣旨に鑑み、職員のみなさん（男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も）一人一人がこの計画を自分自身に関わるものと捉え、次代の社会を担う子供たちを育成する必要性を強く認識し、女性が職業生活における推進に対し、それぞれの職場でお互いに助け合っていく環境を構築していくことに繋がる計画となることを願います。

1. 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年間とする。

【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

（次世代育成支援対策推進法）

2 特定事業主行動計画の計画期間

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各機関の実情に応じて設定することができるものの、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましい。

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

（二）計画期間の決定

法は平成37年度までの時限立法である。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間を、各事業主の実情に応じておおむね5年間に区切るとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましい。

2. 体制整備等

小国町では、組織全体で継続的に次代を担う子供の育成支援や仕事と生活との調和の推進、仕事と子育てとの両立の推進及び女性職員の活躍を推進するため、課長会を構成員として、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うこととしている。

【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

（次世代育成支援対策推進法）

推進体制の整備

特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、まず、管理職や人事担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。

このため、各機関における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要であり、その方策として次のような措置を講ずることが必要である。

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

（一）女性の活躍推進に向けた組織のトップの関与・推進体制の整備等

（中略）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って、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、強いメッセージを発信することによりリーダーシップを持って取り組んでいくことが重要である。

また、組織のトップの関与の下に、担当部局を明確に定めるなど、継続的な推進体制を設けることが効果的である。

3. 次代を担う子供の育成支援や女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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、町議会事務局、町監査委員事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町農業委員会事務局（以下「各部局」という。）において、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、改善すべき事情について分析を行った。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する。

なお、この目標は、各部局において、仕事と生活との調和の推進、仕事と子育てとの両立の推進及び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、改善すべき事情について分析を行った結果、各部局に共通する大きな課題として対応が必要な事項について掲げている。

【参考】事業主行動計画策定指針（抄）

（次世代育成支援対策推進法）

特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した特定事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各機関の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、当該事業主の実情に応じ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、過去の実績、将来の見込みや同種の他団体などとの比較も踏まえ、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。（中略）

内閣府令第2条に基づき、まず把握する項目は以下の7項目です。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- 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

(1) 小国町の次代を担う子供の育成支援や女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握

① 採用した職員に占める女性職員の割合

過去10年間（平成23年度から平成27年度）の女性職員採用の割合は50.0%であり、全国市町村の平均48.1%を上回っている状況である。

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

過去10年間（平成17年度から平成26年度）の離職者は男女ともに1名であり、率にして男性5.0%、女性7.1%である。

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

平成26年度の超過勤務時間は平均10.5時間/月（126時間/年）である。詳細については、資料編【表-1】、【表-2】【表-3】【表-4】のとおりである。職位による差異は見受けられないが、部署及び個人によってその時間に大きな差が生じている。また、深夜及び休日勤務について、女性職員は男性職員の半分以下である。また、超過勤務時間が年間200時間を超える職員が16人いる。

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

各部局全体の管理的地位（係長級以上の職員）の職員は平成27年4月1日現在では48人であり、うち女性職員は16人（割合は33.3%）である。資料編【表-9】参照

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、県内でも上位の数値となっている。

⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

各部局全体の役職段階別は次のとおり。資料編【表-9】参照

（平成27年4月1日現在）

役職	全体	女性職員数	女性職員の占める割合
課長級	12人	3人	25.0%
審議員級	11人	2人	18.2%
管理職小計	23人	5人	21.8%
係長級	25人	11人	44.0%
合計	48人	16人	33.3%

⑥ 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

各部局全体の過去5年間（平成23年から平成27年）の取得状況は次のとおりです。

性別	対象職員数	取得者数	取得率	平均取得期間
男性	11人	1人	9.1%	1ヶ月
女性	10人	10人	100.0%	12ヶ月
全体	21人	11人	45.5%	11ヶ月

全国的な傾向であるが、女性職員と比べ男性職員の育児休業取得率及び取得期間が低い。全国では平成26年度の取得率41.6%で、男性職員の育児休業取得率は1.7%である。

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

制度としては、男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）である。各部局全体の過去5年間（平成23年から平成27年）の取得状況は、対象者11人に対し、5人（45.5%）が取得している。平均取得日数は1.5日で、全て配偶者出産休暇の取得であり、育児参加のための休暇取得者はいない。全国の市町村では平成26年度で64.7%の取得率である。

⑧ 職員の年次休暇取得日数

職員の年次休暇取得日数は平成27年において平均9.2日/年である。平成26年の全国市町村の平均10.0日を若干下回っている状況である。詳細については、資料編【表-5】、【表-6】【表-7】【表-8】のとおりである。性別及び職位による差異はあまり見受けられないが、部署及び個人によってその日数に大きな差が生じている。また、年間取得日数が5日以下の職員が全体の27.9%にあたる34人いる。

(2) 小国町の次代を担う子供の育成支援や女性職員の職業生活における活躍に関する具体的な内容

1. 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、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組を進めます。

① 既存各種制度の周知徹底

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、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。

また、管理者（部下を持つ職員）や職員に対する周知等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

② 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、管理者は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

③ 子どもの出生時における父親の休暇（特別、年次）の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

- ・ 育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理者は、制度の周知及び父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】

このような取組を通じて、平成 32 年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、2 日間以上の休暇取得率を 100%とすることを目標とします。

④ 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一人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。

I. 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理者は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、臨時的任用、任期付採用及び非常勤職員の採用により代替要員の確保に努めます。

II. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の同僚や庶務担当者からは、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。

また、職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

【目標】

このような取組を通じて、平成 32 年度までに、男性職員の育児休業の取得率を 10%とすることを目標とします。

（女性職員については、既に 100%取得を達成）

⑤ 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、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

I. 業務の見直し

新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

II. 職場の環境整備

管理者は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議・打合せの見直しをするなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

また、管理者は超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の状況を把握し、職員の超過勤務の縮減について認識の徹底を図ります。

III. 人事評価の活用による業務改善の推進

超過勤務縮減を管理者のコスト意識や事務効率化に向けた取り組みの一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。

また、職員についても、評価者は、被評価者に限らず部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

⑥ 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理者は、業務計画や業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。

I. 年次休暇の取得の促進

子どもの学校（保育園、幼稚園）行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

II. 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、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。

III. 子ども、子育てに関する地域貢献活動における積極的参加と年次休暇の取得を促進します。

IV. 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（年間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。

【目標】

このような取組を通じて、平成32年までに、年次休暇取得日数を5日以下の職員を0人とすることを目標とします。

⑦ 女性の活躍推進に向けた管理的地位にある職員の登用

現在、政府が掲げる成長戦略の柱として女性の活躍推進において、指導的立場にある職員の割合を30%程度へ引き上げる目標がうたわれている。

女性職員の能力が活かされるためには、それを支障なく発揮できる職場環境の整備が前提となり、特にライフ・ワーク・バランスを反映した人事制度の構築が必要となっているため、各部局においては、今後も現状を維持していくために、次の取り組みを進めます。

I. 女性職員の意識啓発

女性職員が自らキャリアアップについて考える機会を提供することで、更なる意欲喚起を図り、能力発揮を支援していきます。

⑧ 職場優先の環境是正のための取組

管理者を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して、部下の服務管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図ります。

2. 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、子ども達の豊かな人間性を育むため、以下の取組を積極的に推進していきます。

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

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学校（保育園、幼稚園）行事やスポーツ・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。

② 子どもを交通事故から守る活動への支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員に積極的な参加を支援します。

また、公用車や自家用車の運転中に交通事故を起こさないように、職員への綱紀粛正を呼びかけます。