
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

平成28年度～平成32年度

早川町
平成28年4月

早川町における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

平成28年 4月1日

早川町
早川町議会
早川町教育委員会

早川町における次世代育成支援推進法に基づく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。以下「法」という。）に基づき、早川町、早川町議会、早川町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

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。

2. 計画推進の体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとする。また、行動計画の実施状況は各年度毎に点検を行う。その際行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合は、見直し時期の到来を待つことなく、計画を見直す。そのため、最低年1回管理職会議などの場において、それぞれの職場における行動計画の実施状況や職員のニーズを踏まえて問題点を点検します。また、職員に対しては、研修、庁内グループウェアなどを活用して情報提供を図る。

3. 行動計画の内容

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の抑制や共済組合による出産費給付等の経済的支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、内容、活用方法等を職員にグループウェアを使用し、周知、最新情報の提供、理解をしてもらい啓発を行う。

4. 育児休業等、子育てがしやすい環境の実現

仕事と家庭の両立を支援するため、男女とも育児休業・休暇を申請・取得しやすい環境、多様な働き方の実現に向けて以下のような具体的取り組みを進める。

5. 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、職員全体で母性保護及び母性健康管理に配慮する。

① 業務分担の見直し

母親となることが分かった職員は、母性保護、人事管理のため所属長や周りの職員に申し出こととし、職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担を見直しを行い、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、特定の職員に負担のかかることのないよう必要に応じて臨時的任用職員等の代替職員を採用し、妊娠中や出産後の職員への配慮を行う。

② 育児休業等取得の推進

育児休業等の取得の推進のため、所属長は、母親や父親になる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員には取得を促し、周りの職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとする。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、職場から担当業務や所属の業務に関連した情報の提供や職場復帰支援のための各種研修や講座への参加を促すなど、長期間にわたり職場を離れた場合も、職場環境の変化や自身が担当する業務に対して不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できるよう環境を整える。

6. 男性職員による積極的な制度活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を推進するため、次の取組を行い、制度の積極的な活動を推進する。

① 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇の積極的な取得の推進を図るため所属長は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努める。

●男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇の取得状況

平成 27 年度中に 新たに育児休業が 取得可能となった 男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を 取得した職員数 (B)	育児参加のための 休暇を取得した職 員数 (C)	配偶者出産休暇又 は育児参加のため の休暇を取得した 職員数 (D = B + C - 兩 休暇とも取得した 職員数)	配偶者出産休暇と 育児参加のための 休暇を合わせて 5 日以上取得した職 員数
				配偶者出産休暇と 育児参加のための 休暇を合わせて 5 日以上取得した職 員数
0	0	0	0	0

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

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、すべての男性が出産後の配偶者を支援するため、所属長は男性職員に取得でき

る配偶者出産休暇、育児休業等の周知、意識改善、推進を図り、周りの職員で出産時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努める。

●男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成28年1月1日現在）

	育児休業対象者	育児休業中	復帰者	取得率	平均取得期間
男	0	0	0	0.0	—
女	2	1	1	50.0	11ヶ月

平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を5%以上にする。

平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を10%以上にする。

7. 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、ワーク・ライフ・バランスの実現を困難にするものであり、子育て中の職員にとって大きな障壁となります。男性の家事・育児時間短いことも踏まえ、女性が出産・育児を通じて、いきいきと働き続けることのできる環境を整備し、働き方の見直しが必要。

① 事務の効率化

所属長は、職員超過勤務状況等を的確に把握したうえで、廃止、合理化等の見直しを行い、事務の効率化を図り、超過勤務を可能な限り縮減する。

また、時間外勤務の多い職場については、ヒアリングを行ったうえで、注意喚起する。

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成27年度実績）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
合計時間	86	102	235	172	122	158
平均 値	2.3	2.7	6.2	4.5	3.2	4.2
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
合計時間	214	184	28	100	28	162
平均 値	5.6	4.8	0.7	2.6	0.7	4.3

8. 休暇の取得推進

休暇取得推進のため、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、管理職員自ら率先して計画的に年次休暇を取得するよう心がけ、特に子育て中の職員は、子どもとのコミュニケーションの確保だけでなく、育児に伴う疲労の回復（リフレッシュ）の観点からも休暇を積極的に取得できる雰囲気、環境づくりに努める。

① 年次休暇・子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの学校行事等への参加、家族の記念日等における休暇、また子どもの病気の際には

特別休暇や年次有給休暇の活用促進を図る。

●年次休暇の平均取得時間（平成27年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
12日5時間	13日3時間	11日1時間

●年次休暇の平均消化率（平成27年実績）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
32.2%	33.6%	27.1%

平成32年度までに、年次休暇の平均取得時間を14日(70%)以上にする。

9. 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は1名で、女性比率は14.3%という状況である。課長補佐級に占める女性比率は33.3%、係長級に占める女性比率は20.0%となっている。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材 プールを計画的に形成することが求められる。

① 女性職員の登用及び割合

●役職別在職状況（平成27年4月1日現在）

区分	総数(人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)	うち一般行政職		
				総数(人)	うち女性 (人)	女性比率 (%)
町長部局課長級	5	1	20.0	5	1	20.0
議会課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
教育委員会課長級	1	0	0.0	1	0	0.0
管理職計	7	1	14.3	7	1	14.3
町長部局補佐級	11	3	27.3	11	3	27.3
議会補佐級	—	—	—	—	—	—
教育委員会補佐級	1	1	100.0	1	1	100.0
課長補佐級計	12	4	33.3	12	4	33.3
町長部局係長級	7	2	28.6	6	1	16.7
議会係長級	—	—	—	—	—	—
教育委員会係長級	3	0	0	3	0	0
係長級	10	2	20.0	9	1	11.1
合計	29	7	24.1	28	6	21.4

●職員の女性の割合（平成27年4月1日現在）

区分	全職員数 (人)	うち女性	女性職員比率 (%)
計	45	15	33.3

平成28年度より、女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。平成29年度より、仕事と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する。

平成29年度までに、出産、育児、介護等を理由に退職した元女性職員が、再受験できるよう受験資格（年齢制限）の緩和について検討する。

また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材確保に取り組む。

② 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できること、ロールモデルとなる先輩職員が少ないと考えられる。キャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

平成28年度より、出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

平成28年度より、女性職員のみを対象とするセミナーや女性職員向けキャリアデザイン研修などへの参加を積極的に呼びかける。

平成29年度より、女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分発揮できるよう適材適所の人事配置に努める。

平成32年度までに、管理的地位にある職員に占める割合を、20%以上にする。

平成32年度までに、係長相当職以上の女性の割合を25%以上にする。

今後の取り組み

急速な少子化の進行は、社会全体に重大な影響を及ぼすものであり、国、地方、企業等が一体となり、今まで以上の対策が必要とされる。また、女性の社会進出の後押し、女性の職場環境の改善等をし、家庭、仕事等の両立を図れるようにし、女性も発言しやすい環境づくりを目指し、次世代育成支援に取り組んでいくこととする。