

# 国見町職員の子育て支援対策並びに女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

国見町長  
国見町議会議長  
国見町選挙管理委員会  
国見町農業委員会  
国見町代表監査委員  
国見町教育委員会

## I 目的

国見町における子育て支援対策並びに女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、町長、町議会議長、町選挙管理委員長、町農業委員会長、町代表監査委員及び町教育委員長（以下、計画主体という。）が策定する特定事業主行動計画である。

## II 計画期間

平成28年度から平成37年度までの10年間のうち、この行動計画は平成28年9月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

## III 計画の対象職員

この計画は、計画主体が任命する全ての職員を対象とします。

## IV 計画の推進体制

- (1) 国見町では、組織全体で継続的に子育て支援対策並びに女性職員の活躍を推進するため、総務課が主管となり、議会事務局、教育委員会事務局との連携のもと、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・評価等を行うこととします。
- (2) この計画の推進及び担当窓口は総務課庶務係とします。

## V 国見町の現状について

本計画の策定にあたり、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、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、改善すべき事情について分析を行いました。

### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

各年度において、女性職員を定期的に採用していますが、資格免許職（保健師・保育士・幼稚園教諭）の採用では女性職員の採用が多くなる傾向があります。採用者数は年度によって異なりますが、過去5年間の平均では、43.2%となっています。

○年度別採用職員数

	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	合計
男性	2	7	8	3	1	21
女性	3	1	3	3	6	16
計	5	8	11	6	7	37
女性の割合	60.0%	12.5%	27.3%	50.0%	85.7%	43.2%

※任期付職員を含む

(2) 職員の女性職員の割合

平成28年4月1現在の女性職員の割合は、全体で37.3%となっており、30歳代の45.5%と比較して、40歳代以上、50歳代以上では少なくなっています。

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代以上	計
男性	19	18	19	18	74
女性	14	15	9	6	44
計	33	33	28	24	118
女性の割合	42.4%	45.5%	32.1%	25.0%	37.3%

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課長相当職以上の職員は男性15名、女性2名で、女性の割合は11.8%となっています。

	男性	女性	計	女性の割合
課長相当職	15	2	17	11.8%
全職員	74	44	118	37.3%

(4) 各役職段階に占める女性職員の割合

係長相当職以上の職員は、男性が 55 名、女性が 31 名となっており、係長相当職以上の女性の割合は 36.0%となっています。

	参事相当職	課長相当職	課長補佐相当職	係長相当職	計
男性	4	11	30	10	55
女性	0	2	15	14	31
計	4	13	45	24	86
女性の割合	0.0%	15.4%	33.3%	58.3%	36.0%

(5) 継続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること

①勤続年数 5 年以上の男女比率をみると、勤続年数の短い職員で女性の比率が高くなっています。

	5～9年	10～14年	15～19年	20年以上	計	平均勤続年数
男性	11	3	12	27	53	20.6
女性	6	7	3	12	28	17.5
計	17	10	15	39	81	19.5
女性の割合	35.3%	70.0%	20.0%	30.8%	34.6%	

②男女別の育児休業取得率及び平均取得期間については、該当者がいないため、育児休暇の取得はありませんでした。

	出産	育休取得	育休取得率	平均取得日数
男性（配偶者が出産）	1	0	0.0%	0
女性	0	0	0.0%	0

③男性職員の配偶者出産休暇取得状況は、該当者が1名で取得率は100%となっています。

配偶者の出産休暇				
取得可能対象者数	取得人数	取得日数計	平均取得日数	取得率
1	1	2	2	100.0%

④超過勤務及び年次休暇について比較すると、男性職員が平均して137時間程度多くなっています。

	対象人数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間計
男性	64	32.2	31.2	32.9	23.1	21.1	32.1	28.2	32.8	28.1	25.4	29.8	46.8	363.7
女性	39	17.1	15.7	24.8	17.0	14.0	20.4	20.8	21.6	17.3	14.5	17.8	25.7	226.7
全職員	103	26.6	25.4	29.9	20.9	18.4	27.9	25.4	29.3	24.1	21.7	25.3	38.9	313.8

⑤年次休暇の取得率を比較すると女性よりも男性の方が1.5日少なく、女性の取得率は13.8%となっています。

	職員数	年休日数	取得日数	平均取得日数	取得率	夏季休暇平均取得日数(参考)
男性	76	2874	285	3.8	9.9%	4.4
女性	41	1572	217	5.3	13.8%	4.4
全職員	117	4446	502	4.3	11.3%	4.4

## V 目標の設定及び取組み

上記の分析をふまえ、女性職員の活躍を推進するとともに、次世代育成支援対策の実施により達成する目標として設定する。ため、次のとおり目標を設定します。

### (1) 採用、配置、育成、登用に関すること

#### 【数値目標】

課長相当職以上の女性の割合について、平成28年度の11.8%を平成32年度までに20%以上になるよう努めます。

#### 【取組内容】

- ①出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じた、柔軟な人事の運用に努めることとします。
- ②係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行うこととします。

- ③外部研修等への女性職員の積極的な参加を推進して人材育成を図り、出産・子育て期等に受けられなかった研修についても、出産・子育て期等を終えてから、必要な研修の機会を与えるなど、柔軟な人事育成を行います。
- ④女性職員が出産、子育て等を経験した後もキャリアアップを目指す意欲を高めるため、若手のうちに多様な職場に配置する取組みを行います。

## (2) 継続勤務及び仕事と家庭の両立に関すること

### 【数値目標】

育児休業の取得率について、平成 27 年度は該当者がありませんでしたが、該当者が出た場合は、平成 32 年度までに男性職員 10%、女性職員 100%になるように努めます。また、男性職員の配偶者出産休暇の取得率は、平成 27 年度も 100%でしたが、平成 32 年度も引き続き 100%になるように努めます。

### 【取組内容】

#### ①男性が育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や育児時間の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、次に掲げる措置を実施します。

##### ア 育児休業及び育児時間制度等の周知

育児休業等に関する資料を必要に応じて各課等に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

##### イ 育児休業及び育児時間を取得しやすい雰囲気醸成

所属長等は、職員が気兼ねなく育児休業等を取得できるように職場の意識改革に努め、育児休業の取得の申出があった場合、各課等において業務負担の見直しを行います。

##### ウ 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に、育児休業中の職員に対して、休業期間中の通知等の送付を行います。また、育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるまでに時間がかかるうえ、子どもの急病等にも対応する必要があり、仕事と子育ての両立のため担当業務について検討し、職場全体でサポートします。

##### エ 育児休業に伴う代替要員の確保

育児休業を取得しようとする職員が気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境を整備するため、所属内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、任期付職員や臨時・嘱託職員等の活用による代替要員の確保を図ります。

#### ②男性の配偶者出産休暇の取得の促進

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に、子どもが生まれて父親となる職員に対して、配偶者が出産するときの特別休暇制度について周知するとともに、父親としての役割意識を向上させます。

また、このような休暇を取得することについて、職場における理解が得られる環境づくりを行うために、次に掲げる措置を実施します。

##### ア 男性の配偶者出産休暇の周知

出産休暇に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知、取得推進について周知徹底を図ります。

## イ 職場の応援体制

父親となる職員が休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中で応援体制を作ります。

### (3) 超過勤務及び年次休暇の取得に関すること

#### 【数値目標】

各職員の1年間の超過勤務時間数について、平成32年度までに毎年10%減し、年間160時間以内になるように努めます。また、年次休暇の平均取得日数について、平成32年度までに10日以上になるように努めます。

#### 【取組内容】

##### ① 超過勤務の縮減

超過勤務は本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組みを進めていく必要があることから、次に掲げる措置を実施します。

##### ア 事務の簡素合理化の推進

新たに事業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うえ実施し、併せて既存の事業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。

##### イ ノー残業デーの徹底

定時退庁日を毎週水曜日と定め、周知を徹底し、定時退庁を進めます。

##### ② 年次休暇取得の促進

子育てや家庭のために休暇を取得しやすい環境づくりのため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、次に掲げる措置を実施します。

##### ア 計画的な休暇取得の促進

所属長等は、職員の休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導するとともに、自ら模範となるように積極的に休暇の取得に努めます。

##### イ 休暇を取得しやすい職場環境づくり

職場の業務情報や予定共有化、相互応援体制 職場の業務情報や予定共有を図り、休暇が取得しやすい環境づくりに努めます。

##### ウ 連続休暇等の取得促進

ゴールデンウィークや夏季期間等における連続休暇、職員及びその家族のためや子どもの学校行事などふれあいのための計画的な休暇の取得促進を図ります。

計画に係わる特別休暇の内容	制度上の日数
(1号) 出産する場合	産前8週、産後8週以内
(2号) 配偶者の出産	3日以内の期間
(3号) 配偶者が出産する場合出産に係る子又は小学校就学前の子の養育の場合	産前8週、産後8週までに5日以内
(4号) 妊娠中又は出産後1年以内の職員が母子保健法第10条の保健指導又は13条の健康診査を受ける場合	必要と認められる期間
(5号) 妊娠中の職員の通勤交通機関の混雑程度が胎児の健康保持に影響ある場合	勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じ1時間以内
(6号) 生後1年6月に達しない子を育てる男子職員が、その子の保育をする場合	1日2回各30分以内
(7号) 中学校就学前の子の看護等休暇(負傷・疾病の治療、機能回復訓練、検査、予防行為、学校行事参加)	1人7日以内、2人以上10日以内
(9号) つわりのための休暇	14日以内
(11号) 夏季休暇(6月～10月)	5日以内
(16号) 女性職員が生後1年6月に達しない子を育てる場合	1日2回各45分以内
(22号) リフレッシュ及び健康維持増進の場合	勤続20年に達する場合2日以内 永年(30年)勤続により表彰を受けた場合3日以内

## 子育て支援に関する諸制度（参考）

労働基準法及び男女雇用機会均等法等に基づく国見町における出産、育児、母性保護に関する制度として次のようなものがあります。

### ○「職員の勤務時間、休暇等に関する規則」（第12条）による出産及び育児に関する特別休暇制度

①出産する場合の休暇（1号）	出産予定前8週間以内、出産後8週間以内の期間
②配偶者が出産する場合の休暇（2号）	3日以内の期間
③配偶者が出産する場合出産に係る子又は小学校就学前の子の養育の場合（3号）	出産予定前8週間、出産後8週間までに5日以内
④妊娠中又は出産後1年以内の職員が母子保健法第10条の保健指導又は13条の健康診査を受ける場合（4号）	必要と認められる期間
⑤妊娠中の職員の通勤交通機関の混雑程度が胎児の健康保持に影響がある場合（5号）	勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じ1時間以内
⑥1歳6月未満の子を育てる男性職員が、その子の保育を行う場合（6号）	1日2回各45分以内
⑦中学校就学前の子の看護等休暇（負傷・疾病の治療、機能回復訓練、検査、予防行為、学校行事参加）（7号）	1人7日以内、2人以上10日以内
⑧つわりのための休暇（9号）	14日以内
⑨夏季休暇	6月から10月の期間で5日以内
⑩女性職員が1歳6月未満の子を育てる場合（15号）	1日2回各45分以内
⑪リフレッシュ及び健康維持増進の場合（22号）	勤続20年に達する場合2日以内 永年(30年)勤続により表彰を受けた場合3日以内

### ○「職員の勤務時間、休暇等に関する条例」による超過勤務や深夜勤務の制限に関する制度

①深夜勤務の制限（第8条の2第1項）	小学校就学前の子を育てる職員が、養育のため請求した場合は深夜（午後10時から翌日の午前5時まで）における勤務をさせてはならない。
②超過勤務の制限（第8条の2第2項）	小学校就学前の子を育てる職員が、養育のため請求した場合は1ヶ月について24時間、1年について150時間を超えて勤務させてはならない。

### ○「職員の育児休業等に関する条例」による育児休業の制度

①育児休業	子が3歳に達する日まで育児休業することができる。 （※「地方公務員の育児休業等に関する法律」第2条に規定）
②部分休業	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（30分単位）を超えない範囲で必要時間。（育児時間を除く。）