

# 粕屋町特定事業主行動計画

平成 28 年 5 月

粕屋町長  
粕屋町議会議長  
粕屋町教育委員会  
粕屋町選挙管理委員会  
粕屋町農業委員会  
粕屋町水道事業管理者  
粕屋町代表監査委員

## 1. 目的

この「粕屋町特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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）に基づき、粕屋町の職員を対象に策定するものです。

わが国においては、急速な少子化が進む中、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境の整備に、国・地方公共団体・事業主など、さまざまな主体が社会を挙げて取り組んでいくことが求められており、また、平成27年9月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行され、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、地方公共団体や事業主等が女性職員の活躍推進に向けて課題を把握し、改善するための目標を含めた行動計画を策定することが義務付けられました。

粕屋町においては、平成17年度から平成21年度を計画期間とする第1期特定事業主行動計画及び平成22年度から平成26年度までの第2期特定事業主行動計画を策定し、職員の「仕事」と「家庭」の両立を支援するため、職場環境を見直し、より効率よく業務に取り組むとともに職員同士がお互いの理解を深め、相互に助け合いながら誰もが働きやすい職場づくりを目指してきました。今回、次世代育成支援対策推進法の10年延長および女性活躍推進法が施行されたことを受け、これまでの次世代育成推進のための目標に加え、女性職員の活躍推進における問題点を把握し、その改善に向けた目標を設定することで、より働きやすい職場環境の整備と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することを目的として、この計画を策定します。

## 2. 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間を第3期とします。なお、期間の途中であっても必要に応じ内容の見直しを行います。

## 3. 計画の推進体制

- ① この計画を効果的に推進するため、人事担当者等と職員代表等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を年一回以上実施します。なお、人選にあたっては、育児経験者や育児休業取得予定者などを含めて男女で構成するものとします。
- ② 次世代育成支援対策や女性の活躍推進対策に関する研修・講習・情報提供は、必要時に遅滞なく実施します。
- ③ 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直しなどを行います。所属長は、各部署の計画推進状況を把握するものとします。また、本計画の実施状況を各年度ごとに公表します。

## 4. 実施主体

本行動計画は、全職員を対象とするものですが、「誰が」「何を」するのかを明確にするため、各取り組み項目を以下の実施主体ごとに区分します。

【人事部門】・・・各任命権者の諸制度・研修等担当部署

【所管課】・・・事業・施設等を所管する部署

【所属長】・・・部・局・課・事業所の長

【職員】・・・粕屋町職員

## 5. 粕屋町の現状と課題

(1) 第2期特定事業主行動計画の取り組み（次世代育成関連）

平成22年度～平成26年度

目標項目	目標値	H26年度達成率
① 男性職員の育児休業取得率	5%以上	0%
② 男性職員の出産補助休暇取得率	80%以上	20%
③ 男性職員の出産育児支援休暇	25%以上	14.2%
④ 年次有給休暇取得日数	16日以上	10日
⑤ 看護休暇を希望する職員の取得率	100%	100%

②については、実施期間の中で達成している年度もありましたが、最終的に結果として達成できたのは⑤の看護休暇取得率のみとなりました。

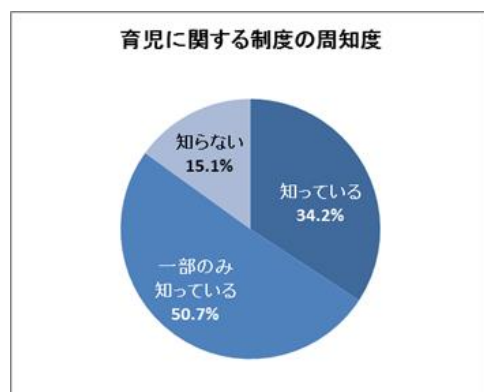
(2) 次期特定事業主行動計画の取り組みに向けて

### ①職員アンケートの結果とその分析

本計画の策定に当たっては、より多くの職員の声を取り入れたものとするために、職員を対象としてアンケートを実施しました。

回答職員数は146人（男性78人 女性68人）で回答率は69.9%でした。

問1 育児に関する制度をどれだけ知っているか



【分析】

一部でも知っている職員は85%いますが、知らないと答えた職員のうち73%が男性職員で、女性職員も23%ほどいることから、制度が全ての職員にまだまだ周知されていないことがわかります。

問2 男性職員へ、育児休業を取得したいと思うか

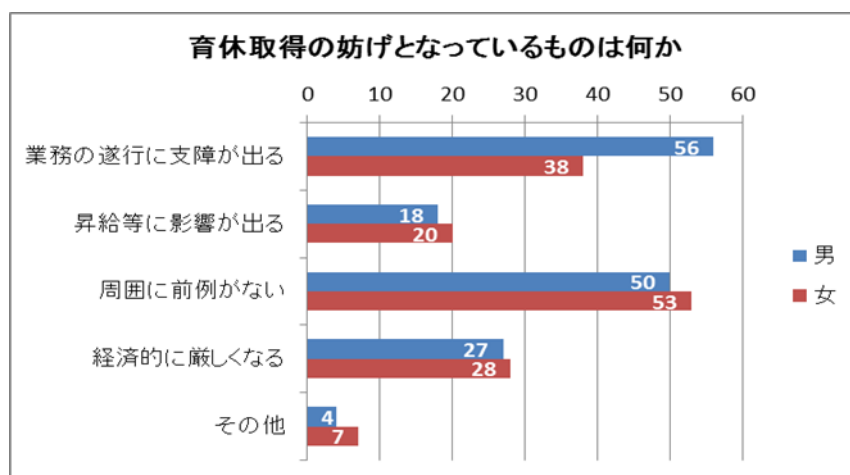
思う 48.1%

思わない 51.9%

【分析】

全体としてはほぼ同数ですが、思うと答えた職員のうち76%が20代~30代であることから、これからそのような機会があれば取得したいと思う職員が多くいることが分かります。

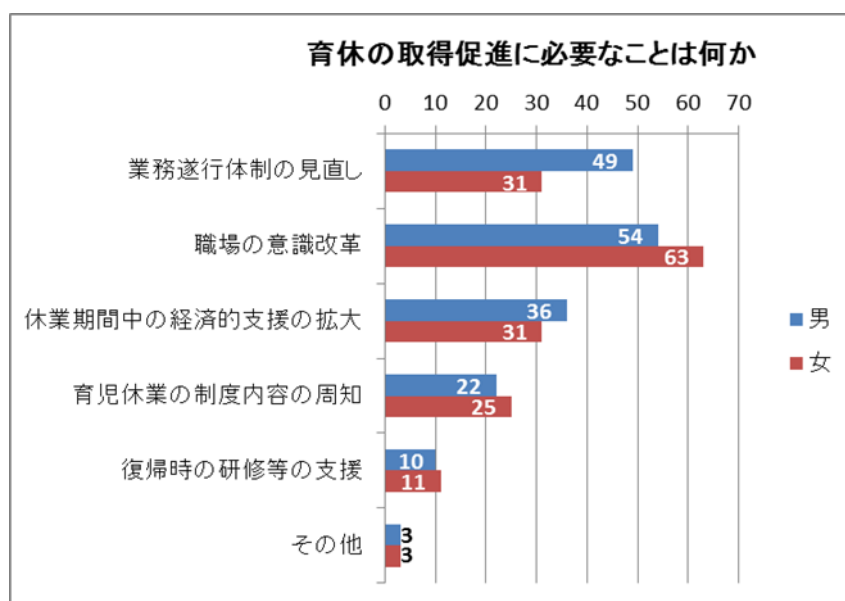
問3 男性職員の育児休業取得の妨げになっているものは何か（複数回答可）



【分析】

前記の図表から、ほとんどの回答で男女差はあまり生じていないことが分かりますが、「周囲に前例がない」ことが男性職員の育児休業取得の妨げの大きな要因と考えている職員が男女ともに多くいます。また、「業務の遂行に支障が出る」ことが育児休業取得の妨げになると考えている男性職員が女性職員よりも多くいることが分かります。

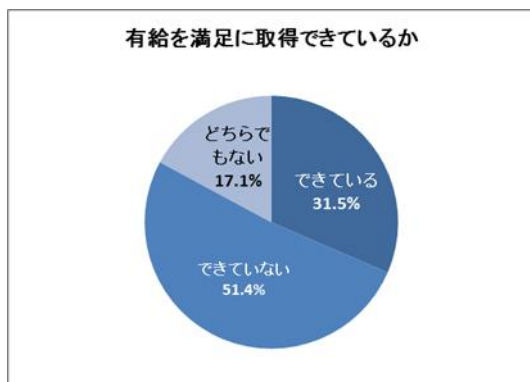
問4 育児休業取得促進のために必要なことは何か（複数回答可）



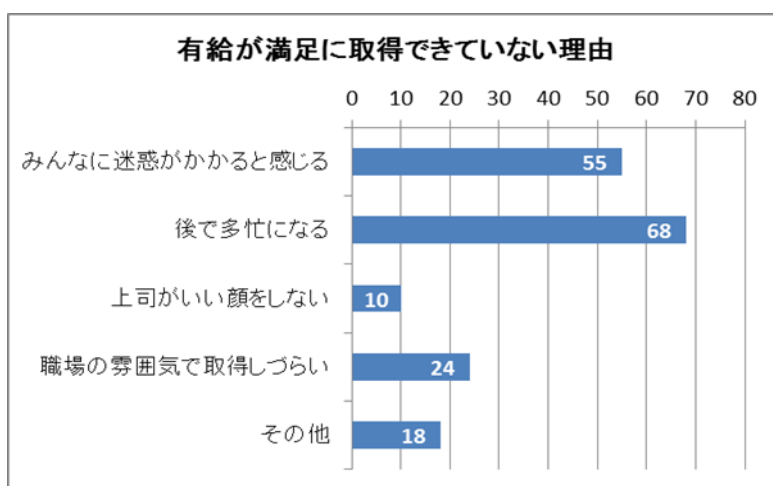
【分析】

前記の図表から、育休制度内容の周知や復職時の支援も必要ですが、それ以上に職場の意識改革や、業務遂行体制の見直し、休業期間中の経済的支援の拡大などが必要と考える職員が多くいることが分かります。

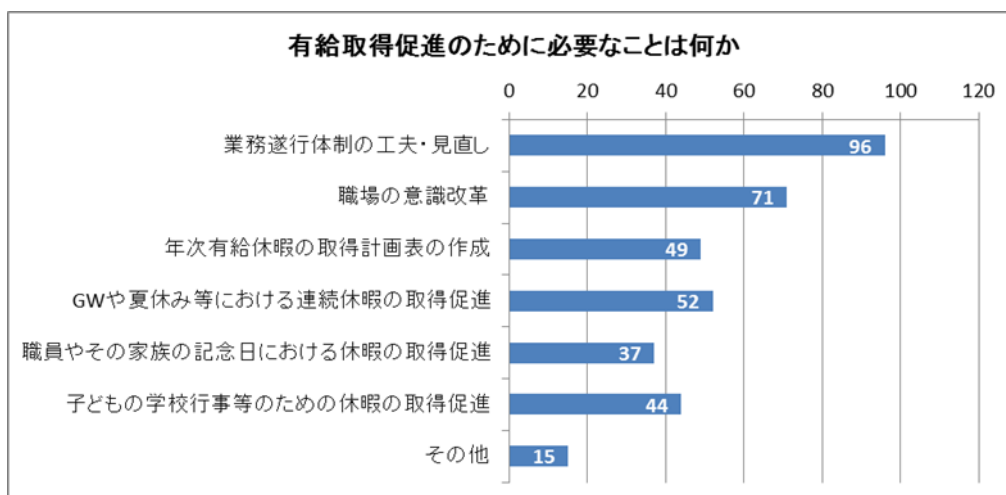
問 5 年次有給休暇を満足に取得できているか



問 6 年次有給休暇が満足に取得できていない理由は何か（複数回答可）



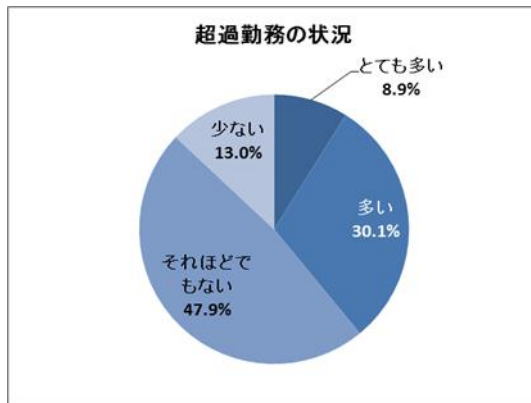
問 7 年次有給休暇取得促進のために必要なことは何か（複数回答可）



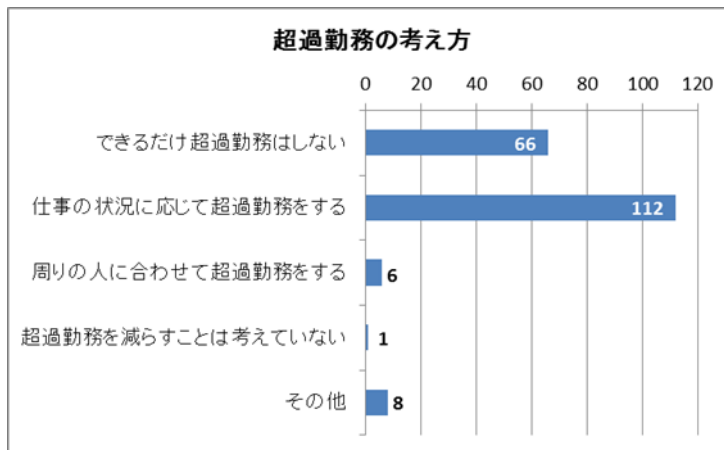
【分析】

前記の3つの図表から、年次有給休暇が満足に取得できていると思う職員は全体の3割しかないことが分かります。満足に取得できていない理由として、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」など、一人当たりの業務量の多さが考えられ、有給休暇促進のためには業務遂行体制の工夫や見直しが必要と考えている職員が多かったです。

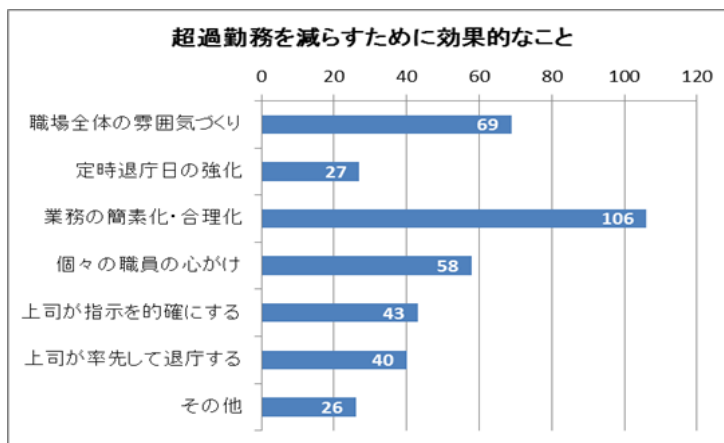
問8 超過勤務の状況について



問9 超過勤務の考え方について



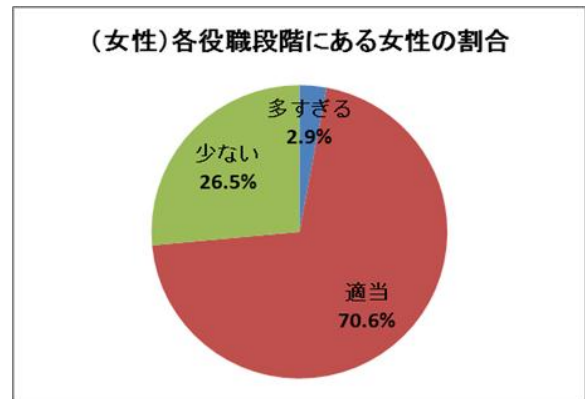
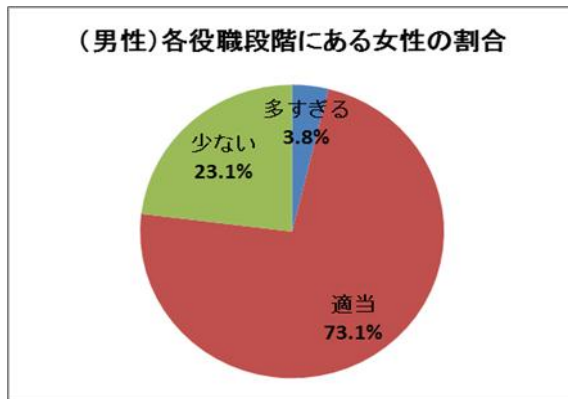
問10 超過勤務を減らすために必要なことは何か（複数回答可）



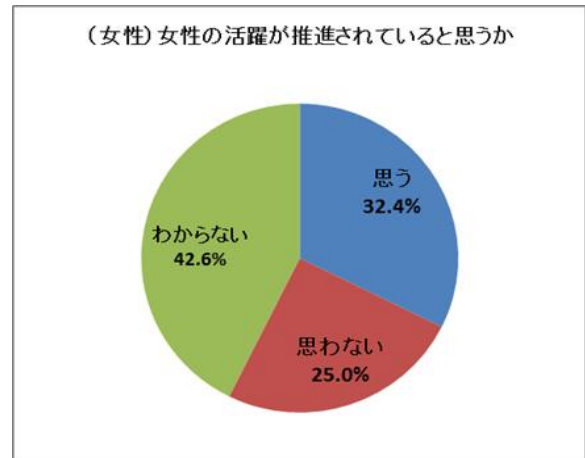
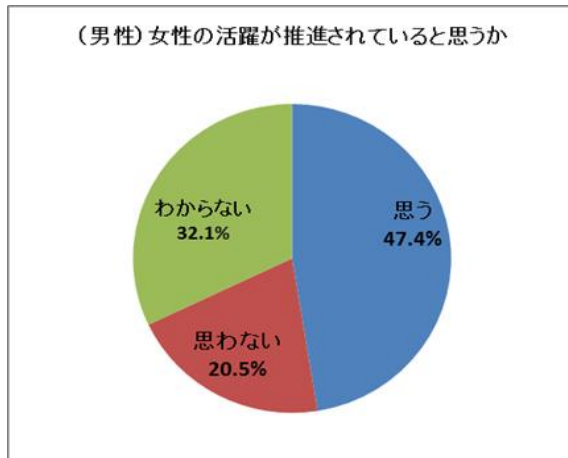
【分析】

前記の3つの図表から、超過勤務がとても多い、多いと感じている職員が全体の4割いることがわかります。仕事の状況に合わせて超過勤務をした結果、多くなっているということも考えられ、業務の簡素化や合理化が必要であることがわかります。また、係や課全体として定時帰宅するという雰囲気づくりや個々人の心掛けが大切と考えている職員も多くいました。

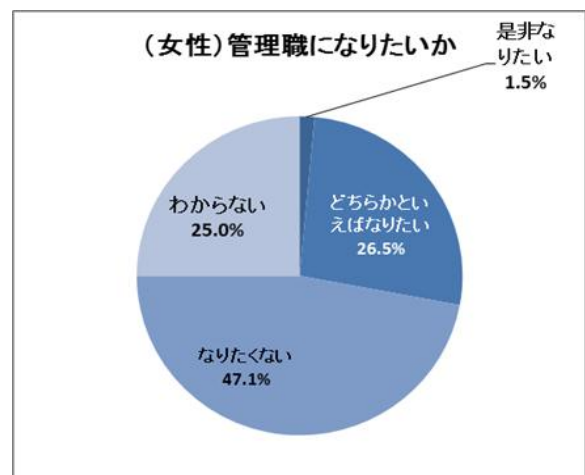
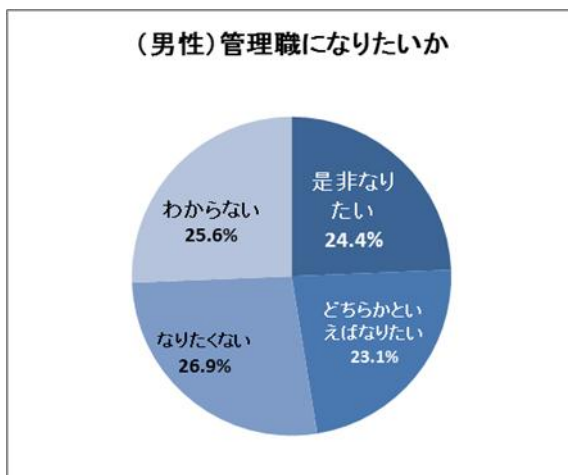
問 11 各役職段階の女性の割合について



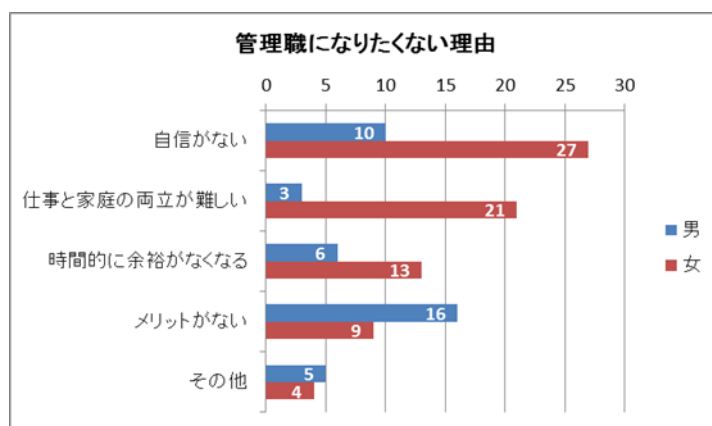
問 12 女性の活躍が推進されていると思うか



問 13 管理職になりたいと思うか



## 問 14 管理職になりたくない理由は



### 【分析】

前記の4つの図表を見ると、各役職段階にある女性の割合は男女とも7割が「適当」と感じていますが、女性の活躍が推進されているかどうかに関しては、「思わない」「分からない」とした女性職員が男性職員の1.3倍ほどいることが分かります。管理職になりたいと思っている女性職員は、男性職員のほぼ半数であり、10～20代と50代の職員に多かったことから、子育て世代の多い30～40代の職員は仕事と家庭の両立に苦労しており、管理職になることで両立が難しいと感じているようです。管理職になりたくない理由は男女差がはっきりしており、「自信がない」と思っている女性職員が男性職員の3倍近くに上ることから、個々人が自分自身のキャリアについて深く考えたり、職場としてキャリア形成の支援をする必要があると考えます。また、管理職になる「メリットがない」と答えている男性職員が多いため、人事評価制度により成績が昇給や賞与に反映される仕組みを確立していかなければならないと考えます。

## ②女性職員の職業生活における活躍の状況

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）第2条に基づき把握した項目は次のとおりです。

### ◆在職者に占める女性職員の割合・女性管理職の比率・女性職員採用比率について

女性職員の推移							
年度		H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	平均値
女性職員比率		44.1%	46.1%	47.6%	48.4%	47.4%	46.7%
女性管理職比率		27.7%	27.3%	30.5%	31.4%	27.3%	28.8%
	(内課長以上)	8.3%	6.1%	11.1%	11.4%	10.3%	9.4%
女性採用比率	一般職	33.3%	42.8%	27.3%	16.7%	41.7%	32.4%
	保育士・幼稚園 教諭職	100%	100%	100%	100%	—	100%
	保健師職	100%	—	100%	100%	—	100%



【分析】

職員採用は、競争試験により行われるため、採用年によって女性割合は変わりますが、職員構成での男女の割合はほぼ同一となっています。引き続き性別にかかわることなく能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に向けた取り組みが必要です。また、課長相当職以上の女性職員は 10%前後を推移しています。

◆ 男女の継続勤務年数の差異について（平成27年4月1日現在）

	男性平均年数	女性平均年数
一般行政職	14年9月	14年1月
保育園・幼稚園教諭職	17年	18年2月
保健師職	0年	8年2月
技能労務職	17年7月	16年
全体	14年9月	15年1月

【分析】

平均勤続年数は、男性と女性の勤続年数で大きな差はありません。また、結婚や出産で退職する職員も多く見られない状況です。

◆ 各役職段階の職員の女性割合について（平成27年4月1日現在 一般職のみ）

役職名	男（人）	女（人）	割合（%）	合計（人）
部長	6	0	0.0	6
課長	15	3	16.7	18
課長補佐	3	0	0.0	3
主幹	17	5	22.7	22
係長	6	8	57.1	14
主査	6	10	62.5	16
主任主事	12	1	7.7	13
主事	37	18	32.7	55
主事補	3	1	25.0	4
合計	105	46	30.5	151

【分析】

係長以上の職員は女性が 16 名、男性が 47 名となっており、係長以上の職員に占める女性の割合は 25.4%、男性が 74.6%となっています。

◆ 職員一人あたりの月別平均超過勤務時間（平成26年度）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
対象人数	180	180	180	178	178	177	177	177	177	177	177	177
時間数	9.6	7.9	6.4	9.4	5.7	6.8	7.1	8.9	9.3	7.0	8.8	10.0

【分析】

年度末および年度初め、人事異動のある7月などに時間外が多くなっています。

平均の超過勤務時間は8.1時間ですが、超過勤務の多い部署とそうでない部署の差が大きいため、業務に対する人員配置や特定の職員に業務が集中しないように業務分担を見直す必要があります。

- ◆ その他把握すべき必須項目のうち、男性の育児休業取得率、男性の配偶者出産休業取得率、男性の出産育児支援休暇については、前掲しています。なお、女性の育児休業取得率は、H26年度は100%となっています。

## 6. 具体的な取り組み内容

### (1) 職員又は配偶者の妊娠から出産まで

#### 【人事部門】

- ・職員が産前産後休業を取得する場合には、職場の状況に応じ、臨時的任用職員を配置するなど業務が遂行できる体制を維持するとともに、職員が安心して休業を取得できる環境づくりに努める。
- ・妊娠・育児に関する勤務条件及び福利厚生事業をまとめ、庁内LANにて更なる周知を図る。

#### 【所属長】

- ・妊娠中の職員の業務の進捗状況を面接等により確認した上で、必要に応じ、職員の業務分担の見直しを行う。
- ・労働基準法の趣旨を踏まえ、妊娠中の職員に対しては、時間外勤務等をできる限り命じないように努める。なお、業務の都合により、やむを得ず時間外勤務等を命じる場合は、必要最小限とするとともに、当該職員の健康に十分配慮する。また、深夜労働及び危険有害業務の制限の徹底を図る。
- ・職員（又は、その配偶者）の妊娠・育児についての報告を受けた際には、産前産後休業、育児休業、育児短時間勤務、出産・育児支援休暇制度等について十分な説明を行うとともに、これらの制度の利用について、職員の希望を聴取し、取得しやすいよう適切な配慮を行う。

#### 【職員】

- ・妊娠している職員は、母性保護等に関する諸制度やその他の休暇制度等を積極的に活用するためにも、できるだけ速やかに（遅くとも出産予定日の5ヶ月前までに）人事担当者及び

所属長に申し出る。また、配偶者が妊娠している職員も、休暇制度を積極的に活用する為に、できるだけ所属長に報告する。

・同僚の職員は、妊娠している職員や配偶者が妊娠している職員をサポートし、職場全体で母性保護等に関する諸制度等を活用しやすい雰囲気づくりに努める。

## (2) 職員又は配偶者の出産から育児休業期間終了まで

### 【人事部門】

・配偶者が出産を控えている職員に対し、配偶者の産前及び産後の期間を中心に育児休業、出産・育児支援休暇及び年次有給休暇を積極的に取得するよう啓発する。

・職員が育児休業を取得する場合には、期間・職種を問わず、職場の状況に応じ、臨時職員、正規職員等配置するなど業務が円滑に遂行できる体制を維持するとともに、職員が安心して休暇を取得できる環境づくりに努める。

・職員のニーズ等を把握することにより、より利用しやすい制度等の検討や計画の見直し等に反映させるため、適宜、職員に対し、次世代育成支援に関する意識調査等を実施する。

### 【所属長】

・育児休業を取得する職員がいる職場は、単に休業者の業務を代替臨時職員に充てるのではなく、必ず職場全体の業務分担を見直し、業務の再配分を行う。

・育児休業中の職員の職場復帰に対する不安の軽減や円滑な職場復帰の支援のための情報提供を図る。

## (3) 男性の育児参画の促進に向けて

産後8週間の期間は、母親が母体の回復に専念するための休養の期間であるとともに、第1子の場合は育児に不慣れであり、第2子以降の場合は上の子の世話が重なることもあり、父親が育児を分担することがきわめて重要な期間です。

平成22年度に改正された地方公務員の育児休業等に関する法律において、男性職員の育児休業取得の要件が緩和された趣旨や、職場アンケートでの職員のニーズを踏まえ、男性職員の育児参画をより積極的に促進していきます。

#### 【人事部門】

- ・父親になることがわかった男性職員に対し、出産や育児に関する休暇の周知徹底と利用促進を図る。
- ・他自治体や国家公務員などの取得例を示し、育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置などを周知するとともに、男性職員が育児休暇を取得しやすくなるような職場環境づくりに取り組む。

#### 【所属長】

- ・父親になることが判明した男性職員に対し、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努め、取得を促進する。

#### 【職員】

- ・子どもを育てることの重要性や子育て期の職員に対する配慮について、高い意識を持つようにし、職場全体で子育てを支援していく。
- ・子育て期の男性職員は、育児休業や育児時間等の両立支援制度を積極的に活用し、子育てや家事を分担するとともに、できる限り子どもと過ごす時間を作るよう努める。

### (4) 職員又は配偶者の復職後における仕事と家庭の両立に向けて

#### ①時間外勤務の縮減

平成26年度における職員の一月あたりの平均時間外勤務は8.1時間となっています。時間外勤務の縮減については、第2期に引き続き全庁的な問題ですが、職業生活と子育てをはじめとする家庭生活の両立支援の観点から、特に重要な課題であることに留意しながら、以下の項目に積極的に取り組みます。

#### 【人事部門】

- ・育児に関わる職員の職場環境の整備を図る観点から、更なる時間外勤務の縮減に取り組んでいくとともに、時間外勤務の多い職員については、指導・助言等を行うなど、職員の健康管理に努める。
- ・小学校就学期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。(超過勤務については、年間150時間・月間24時間とする)

- ・水曜日はノー残業デーとして、課長会や庁内メール等により周知徹底を図る。
- ・業務の効率化を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進するための研修を実施する。

#### 【所属長】

- ・積極的に定時退庁を推進するとともに、所属ごとに業務の特性や実情に応じて、毎週水曜日のノー残業デーのほか、定時退庁日を少なくとも月1日設定する。（例 毎月給料日・第○金曜日・毎月19日（育児の日）など）

### ②年次有給休暇や特別休暇等の取得促進

#### 【人事部門】

- ・部課長会等で各課の年次休暇取得率および夏季休暇取得率を公表することにより、全庁的に情報を共有し、休暇取得を推進する。
- ・看護休暇をはじめ、育児に関する休暇制度の周知徹底と利用促進を図る。

#### 【所属長】

- ・最低月1回有給休暇が取得できるよう、課内での有給休暇取得計画表を作成する。
- ・夏季休暇等と年次有給休暇を組み合わせた休暇促進を図る。
- ・代替職員が必要な職場の場合には、代替職員を確保する。
- ・子どもの病気や子どもに関わる諸行事、職員やその家族の誕生日等の記念日には、職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくることに努める。

#### 【職員】

- ・有給休暇を取得する際には、計画表などを用い、自分が効果的に休めるようにすることを考えるのとあわせて、周囲の職員が同じように効果的に休めるようお互いに協力しあう。
- ・休暇取得が少ない職員の業務をサポートする。
- ・子どもを育てることの重要性や子育て期の職員に対する配慮について、高い意識を持つようにし、職場全体で子育てを支援していく。

### ③女性職員の活躍推進に向けた取り組み

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ないこと、ロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられます。

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ことに留意しながら、以下の項目に積極的に取り組みます。

#### 【人事部門】

- ・男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を行う。
- ・女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介などを行い、男女問わず全ての職員が将来管理職員になりうることを理解させた上で、職場のマネジメントに関する研修を実施する。
- ・女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。

#### 【所属長】

- ・組織のマネジメントについて、必要な指導、育成を行う。
- ・女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修に、積極的に参加させる。

### (5) 子ども・子育てに関して地域に貢献するために

#### 【所属長】

- ・子どもに関する地域の健全育成活動や、地域住民等の自主的な防犯活動等への職員の積極的な参加を支援する。

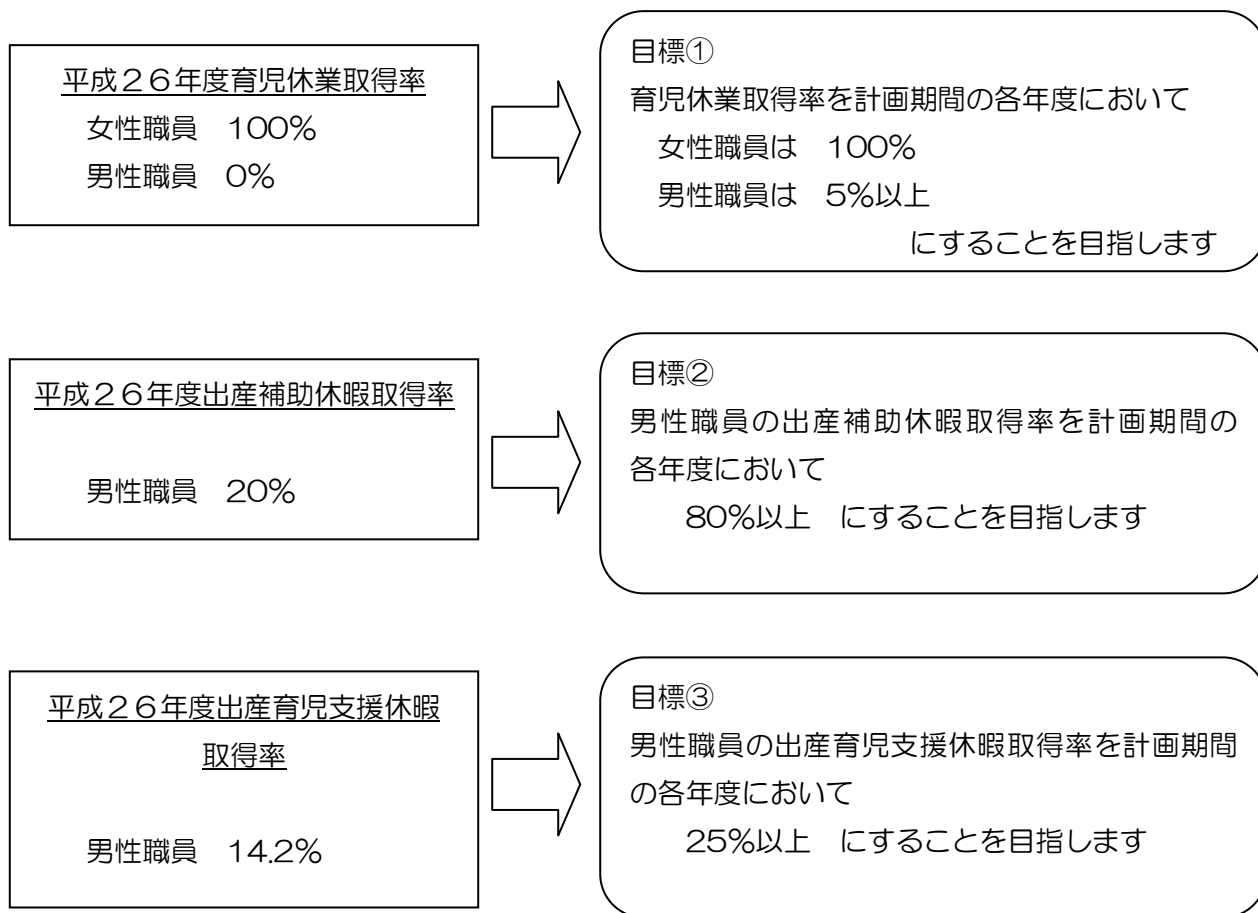
#### 【職員】

- ・周辺地域の病児保育施設・子育て支援などの情報を随時提供する。
- ・子ども会育成会やPTAなど、子どもに関する地域の健全育成活動に積極的に参加するように努める。

## 7 具体的な目標

6の具体的な取り組みに係る本計画期間内の目標値を次のとおりとします。

### (1) 育児休業・子育てに関する諸制度の取得推進に係る目標値



### (2) 仕事と家庭の両立支援および女性職員の活躍推進に係る目標値

