

愛別町特定事業主行動計画

～次世代育成と女性職員活躍の推進に向けて～

平成28年4月

愛 別 町
愛 別 町 議 会
愛別町農業委員会
愛別町教育委員会

1 目的

わが国における急速な少子化の進行を踏まえ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）（以下、「次世代法」という。）」が制定され、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資する基本理念が定められた。愛別町においては、この基本理念の趣旨に基づき、「愛別町特定事業主行動計画（平成17年度～21年度）」及び「愛別町教育委員会特定事業主行動計画（平成17年度～21年度）」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援対策を推進してきた。今回、次世代法が、改正により10年間延長された。

また、「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、「女性活躍推進法」という。）」第15条の規定に基づき、地方公共団体は、特定事業主行動計画を定めなければならないこととされている。

さらに、愛別町においては、次世代法に基づき、平成27年3月に「あいべつ子ども・子育て支援事業計画」が策定され、「豊かな自然と温もりで夢ある子どもを育てよう」を基本理念として定め、21世紀を担う子どもを健やかに生み育てる環境づくりのための子育て支援の指針を整備している。

このような状況を踏まえ、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指し、新たな「愛別町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」を策定する。

本計画は、改正後の次世代法並びに女性活躍推進法に基づき、愛別町、愛別町議会、愛別町農業委員会、愛別町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

2 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。

3 計画の推進体制等

愛別町では、組織全体で継続的に次世代の育成推進及び女性職員の活躍を推進するため、安全衛生委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うとともに、毎年度、必要に応じて計画の見直しを図る。

また、研修・講習や情報提供、相談窓口（総務企画課）の設置等を実施し、仕事と子育ての両立のための環境を整備する。

4 次世代育成支援

愛別町では、仕事と家庭の両立を支援するため、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り組みを進める。

I 職員の勤務環境への取り組み

(1) 制度の周知

休暇や給付、共済、支援措置等、仕事と家庭の両立を支援する制度について随時周知を行う。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護の観点から設けられた特別休暇制度の周知を徹底する。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮した事務分掌とするよう努める。
- ③ 時間外の勤務命令は妊娠中の職員の健康や安全に配慮する。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

配偶者出産における父親の特別休暇の取得の促進

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業制度の周知

妊娠を申し出た職員に対して、育児休業制度及び手続についての説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業取得の申し出があった場合、当該部署で業務分担の見直しを行う。
- ② 課長会議等において定期的に育児休業制度の趣旨を徹底周知し、意識改革を行う。

ウ 育児休業職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業取得中の職員へ復帰後のための情報提供を行う。
- ② 復職時のOJT研修（現場研修）を実施する。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

課内等の人員配置によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難であるときは、臨時的任用制度の活用により適切な代替要員の確保を図る。

オ その他

早出、遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行っている職員に配慮した時間を割り振るものとする。

(5) 時間外勤務の縮減

ア 定時退庁のできない職員が多い部署を人事当局が把握して、管理職員に

報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図る。

イ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに事業等を実施する場合は、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事との関係を整理し、廃止できるものについては廃止する。
- ② 会議打合せは極力電子メール等を活用することとし、資料の事前配付等により極力時間の短縮を図るようにする。

(6) 休暇取得の推進

- ア 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう相互応援ができる体制の整備をはかる。
- イ 子どもの看護のための特別休暇や年次有給休暇を利用して、突発的な病気の際には確実に休暇の取得ができる職場体制を整備する。

II その他の次世代育成支援対策

(1) 子育てバリアフリー

気兼ねなく子どもと一緒に来庁できるように親切な応接・接遇ができるための研修を実施する。

(2) 子育てに役立つ知識や特技を生かしたスポーツ・文化・レクリエーション活動に積極的に参加できる職場の雰囲気作りを行う。

(3) 職員に、家庭における子育てやしつけ等の家庭に関する情報の提供を行う。

III 非正規職員の仕事と家庭の両立に向けた取り組みについて

多様な働き方の非正規職員においても、働き方の見直しや休暇の取得推進により、仕事だけでなく家庭との両立を支援し、家庭や地域の子育て支援活動に積極的に参画していけるように以下の取り組みを進める。

(1) 制度の周知

新たに任用の非正規職員を中心に、特別休暇等の制度の周知を図ることにより、より働きやすい環境整備を進め仕事と家庭の両立支援を行う。

(2) 休暇取得の推進

所属長は、正規職員、非正規職員との業務をバランスよく配分し、また職場内でお互いが協力し、支えあえる環境を築くことにより、非正規職員の子育て支援活動等に参加するための休暇取得の推進に努める。

(3) 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と安全を確保し、安心して子育てをしていけるよう職員間の業務分担の見直しを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮する。

5 女性職員の活躍推進

愛別町では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、庁内横断的な推進体制の整備を図る。

また、地方創生にあたり女性の活躍を推進し、活力ある愛別町の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため以下の取り組みを進める。

(1) 女性職員の登用及び採用

○平成27年度部署別職員数（H27.4.1 現在）

（単位：人）

| 区 分 | | 合 計 | | | 管理職員 | | |
|------------|---------|-----|------|--------|------|------|--------|
| 部局 | 部署 | 職員数 | うち女性 | 比率 (%) | 職員数 | うち女性 | 比率 (%) |
| 議会部局 | | 2 | 1 | 50.0 | 1 | | 0.0 |
| 町長部局 | 総務企画課 | 12 | 2 | 16.7 | 4 | | 0.0 |
| | 会 計 | 2 | 1 | 50.0 | 1 | | 0.0 |
| | 税 町 民 課 | 9 | 5 | 55.6 | 2 | 1 | 50.0 |
| | 保健福祉課 | 12 | 9 | 75.0 | 2 | 1 | 50.0 |
| | 産業振興課 | 10 | 1 | 10.0 | 3 | | 0.0 |
| | 建 設 課 | 7 | | 0.0 | 3 | | 0.0 |
| | | 52 | 18 | 34.6 | 15 | 2 | 13.3 |
| 教育委員会部局 | | 19 | 8 | 42.1 | 4 | 1 | 25.0 |
| （うち幼児センター） | | 9 | 7 | 77.8 | 2 | 1 | 50.0 |
| 農業委員会部局 | | 1 | | 0.0 | 1 | | 0.0 |
| 総 合 計 | | 74 | 27 | 36.5 | 21 | 3 | 14.3 |

保健福祉課には地域包括支援センターを含む。

幼児センターは教育委員会部局として区分した。

○平成27年度役職別男女別職員数（H27.4.1 現在）

（単位：人）

| 役 職 名 | 総 数 | うち男性 | | うち女性 | |
|-----------------------------|-----|--------|--------|--------|--------|
| | | 人数 (人) | 比率 (%) | 人数 (人) | 比率 (%) |
| 課長・局長・所長・次長・参事 | 11 | 11 | 100.0 | 0 | 0.0 |
| 課長補佐・室長・主幹 | 10 | 7 | 70.0 | 3 | 30.0 |
| 係長・主査・主任・保健師長 | 23 | 14 | 60.9 | 9 | 39.1 |
| 主事・技師・保育士・保健師・ 幼稚園教諭・公務補 | 30 | 15 | 50.0 | 15 | 50.0 |
| 合 計 | 74 | 47 | 63.5 | 27 | 36.5 |

○女性職員採用の占める割合

| 採用年度 | H23年度 | H24年度 | H25年度 | H26年度 | H27年度 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 採用職員数(人) | 5 | 5 | 6 | 3 | 5 |
| 女性職員数(人) | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 |
| 採用率(%) | 40.0 | 20.0 | 66.7 | 33.3 | 60.0 |

○男女別平均勤続年数内訳(H27.4.1現在)

| | 全体 | 男性 | 女性 |
|-------|-------|-------|------|
| 年数(年) | 16 | 18 | 12 |
| 比較(%) | 100.0 | 112.5 | 75.0 |

○女性職員勤続年数内訳(H27.4.1現在)

| | 合計 | 5年 以下 | 6～ 10 年 | 11～ 15 年 | 16～ 20 年 | 21～ 25 年 | 26～ 30 年 | 31～ 35 年 |
|-----------|-------|----------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 人数 (人) | 27 | 12 | 4 | 3 | 0 | 4 | 2 | 2 |
| 割合 (%) | 100.0 | 44.5 | 14.8 | 11.1 | 0.0 | 14.8 | 7.4 | 7.4 |

愛別町における女性職員の割合は36.5%である。役職別にみると、上級職に上がるに従って割合が減少していき、管理職における女性職員は3人であり、割合は14.3%である。これは職員全体に占める割合のわずか4.1%で、非常に低い状況にある。

結婚・出産等で離職した女性職員の後任として、ここ数年の採用により、比較的勤務年数が短い女性職員が多くなり(勤務年数平均 男性18年、女性12年)、経験値が不足していることも一因として考えられる。

今後はより多くの女性管理職員を登用することが求められ、そのためには、結婚や出産後も、女性職員がより長く勤務することができるような体制づくりが必要になってくる。

その一方、職員採用における女性職員の採用率は、年によってばらつきはあるが、概ね半数近くを占めており、今後も引き続き現状の割合を維持していく。

具体的な数値目標

※女性管理職員の登用率は、管理職における割合15%、全体における割合5%を目指す。

※女性職員の勤続年数は、平均で15年以上を目指す。

※女性職員の採用率は、現状水準を維持する。

(2) 休暇取得及び時間外勤務体制

○男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（H28.3.1 現在）

| | 育児休業対象者（人） | 育児休業中（人） | 復帰者（人） | 取得率（%） | 平均取得期間 |
|---|------------|----------|--------|--------|--------|
| 男 | 4 | 0 | 0 | 0.0 | — |
| 女 | 3 | 0 | 2 | 66.7 | 10ヶ月 |
| 計 | 7 | 0 | 2 | 28.6 | 6ヶ月 |

現在、育児休業を取得している職員はいないが、育児短時間勤務を実施している女性職員が1人いる。男性職員の育児休業取得者についてはこれまで実績がない。

育児休業の取得にあたっては、「4 次世代育成支援」で既に記述しているとおり、取得しやすいような職場環境づくりが必要である。

具体的な数値目標

※取得人数1人以上を目標とする。

○男性の配偶者出産休暇取得率及び平均取得期間（H28.3.1 現在）

| 対象者（人） | 取得者（人） | 取得日数計 | 取得率（%） | 平均取得時間 |
|--------|--------|-------|--------|--------|
| 4 | 2 | 1日2h | 50.0 | 5h |

男性職員の配偶者出産休暇については、特別休暇において3日とされているが、実際には、週休日と重なる等、取得していない者もいる。

今後においても、制度の周知を図るとともに、必要に応じて、取得しやすいような職場環境づくりが必要である。

具体的な数値目標

※取得人数1人以上を目標とする。

○年次有給休暇の取得状況（平成27年1月～12月）

| | 職員総数（人） | 年次休暇取得者数（人） | 取得率（%） | 平均取得日数（日） |
|---|---------|-------------|--------|-----------|
| 男 | 46 | 46 | 100.0 | 7.9 |
| 女 | 27 | 27 | 100.0 | 9.2 |
| 計 | 73 | 73 | 100.0 | 8.4 |

職員総数は他機関に派遣中の者を除く

○年次有給休暇の取得日数別人数割合（平成 27 年 1 月～12 月）

| | 総数 (人) | 5日 以下 | 5.1～ 10日 | 10.1～ 15日 | 15.1～ 20日 | 20日 以上 |
|-------|-----------|----------|-------------|--------------|--------------|-----------|
| 男 | 46 | 15 | 21 | 4 | 5 | 1 |
| 女 | 27 | 7 | 12 | 4 | 3 | 1 |
| 計 | 73 | 22 | 33 | 8 | 8 | 2 |
| 割合(%) | 100.0 | 30.1 | 45.2 | 11.0 | 11.0 | 2.7 |

職員総数は他機関に派遣中の者を除く

愛別町における年次休暇の平均取得率は 100.0%となっている。また、一人当たりの平均取得日数は 8.4 日となっている。

休暇の取得については、安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう相互応援ができる体制の整備をはかる必要がある。

また、子どもの突発的な病気の際には、看護のための特別休暇や年次有給休暇を利用して、確実に休暇の取得ができる職場体制を整備する。

具体的な数値目標

※年次休暇取得率については、引き続き 100%を目指す。

また、平均取得日数 10 日を目指す。

○一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成 27 年 3 月～平成 28 年 2 月）

| 月 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|
| 一人当たり超過勤務時間 | 17.4 | 18.1 | 11.1 | 10.9 | 8.4 | 11.9 | 12.9 |
| 月 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 年平均 | 月平均 |
| 一人当たり超過勤務時間 | 10.8 | 10.6 | 10.6 | 12.5 | 16.7 | 99.1 | 8.3 |

統一地方選挙に伴う超過勤務は除く

○部署ごとの平均超過勤務時間（平成27年3月～平成28年2月）

| 部署 | 一人当たり 年平均 超過勤務 | 一人当たり 月平均 超過勤務 | 部署 | 一人当たり 年平均 超過勤務 | 一人当たり 月平均 超過勤務 |
|-------|----------------------|----------------------|--------|----------------------|----------------------|
| 議 会 | 22.0 | 1.8 | 幼児センター | 228.9 | 19.1 |
| 総務企画課 | 140.8 | 11.7 | 産業振興課 | 89.0 | 7.4 |
| 会 計 | 3.0 | 0.3 | 建設課 | 158.0 | 8.2 |
| 税町民課 | 73.1 | 10.0 | 教育委員会 | 100.3 | 8.3 |
| 保健福祉課 | 24.9 | 3.0 | 計 | 99.1 | 8.3 |

○一人当たりの年間超過勤務時間別人数（平成27年3月～平成28年2月）

| 時間数 | 0～ 50 | 51 ～100 | 101 ～150 | 151 ～200 | 201 ～250 | 251 ～300 | 301 ～350 | 351 ～400 | 計 |
|-----------|----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----|
| 人 数 | 19 | 15 | 10 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 55 |
| 割合 (%) | 34.5 | 27.3 | 18.2 | 7.3 | 5.5 | 3.6 | 1.8 | 1.8 | 100 |

超過勤務については、一人当たり月平均で8時間ほど、年平均で99時間ほどであるが、人によっては月に何十時間になる者もいる。これは、時期的なものや、部署によっては恒常的なものもある。

「4 次世代育成支援」で既に記述しているとおり、それぞれの部署において超過勤務の実態を認識し、時間短縮を図るような職場環境づくりが必要である。

具体的な数値目標

※平成28年度以降において、部署内の横断的な協力や、管理職の職務内容の把握等によって、各職員等の1年間の時間外勤務数について、極力減らすように努め、1人当たり年間200時間以内を目指す。