

酒々井町特定事業主行動計画

平成28年3月

酒々井町長

酒々井町議会議長

酒々井町選挙管理委員会

酒々井町代表監査委員

酒々井町農業委員会

酒々井町教育委員会

我が国における急速な少子化の進行等に鑑み、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が平成15年に成立し、地方公共団体等は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな出生と育成を支援するための「特定事業主行動計画」を、策定・推進することとされています。

このため、職員が仕事と家庭生活の両立が図れるよう、町では平成17年に特定事業主行動計画を策定し、同計画に基づいた取り組みを推進してきましたが、このたび、次世代育成支援対策推進法が改正され、有効期限が10年間延長され平成37年3月31日までとなりました。

また、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が平成27年に制定され、同法に基づき、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とできるよう、「特定事業主」として「特定事業主行動計画」を策定・推進することとされました。

当町では、「次世代法」の考え方、また、「女性活躍推進法」の考え方を同時に推進できるよう、一体となった「特定事業主行動計画」を策定することといたしました。

この行動計画を推進することにより、男女や子どもの有無に関わらず、職員一人ひとりの行動と密接に関わり、社会全体の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の積極的な推進とともに、一層の女性の活躍が町の政策の質や町民サービスの向上につながるよう取り組んでいきます。

※法令根拠

酒々井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）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条に基づき、酒々井町長ほか策定する特定事業主行動計画です。

基本方針

社会全体の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の積極的な推進に向けて、本計画を計画的かつ着実に推進するために、下記の視点を踏まえるものとします。

計画策定に当たっての基本的な視点

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (3) 職員のニーズを踏まえた取り組みの視点
- (4) 役場組織全体で取り組むという視点
- (5) 役場組織の実情を踏まえた取り組みの推進という視点
- (6) 社会全体による支援の視点

計画期間

計画期間は平成28年4月から平成33年3月までの5年間とします。

対象者

酒々井町職員定数条例（昭和61年条例第7号）に規定される職員を対象とします。なお、臨時・非常勤職員は対象とならない制度等もありますが、社会全体の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の積極的な推進の観点から、支援を行っていきます。

計画推進体制

本計画を実行性のあるものとするために、下記の事項を推進します。

I 次世代法に関するもの

1 各種制度の周知

- ・母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇や育児休業などの制度について、周知徹底を図ります。
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ・必要に応じて各種制度の内容などを提供していきます。
- ・職員は各種制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めます。

2 妊娠中及び出産後における配慮

(1) 妊娠中の職員の時間外勤務の制限

- ・妊娠中の職員の健康や安全を考え、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務、時間外勤務について配慮し、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得

- ・父親となる職員は、子どもの出生時には特別休暇（配偶者の出産休暇（5日間））を積極的に取得するようにし、産後間もない母親をサポートします。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業に関する情報提供

- ・育児休業等に関するパンフレット等を作成し、制度の周知を一層図るとともに、育児休業に対する職員の理解を深め、安心して育児休業が取得できるようにします。
- ・妊娠を申し出た職員に対し、個別に制度や手続きについて説明を行い、職員一人一人の環境にあった制度取得に努めます。

(2) 育児休業を取得しやすい環境

- ・人員配置や職場の繁忙期への不安を解消できるよう、臨時職員との活用による代替要員の確保に努めます。
- ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を促すために、職場の状況等を積極的に提供します。

(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、職場環境の変化や自らが担当する業務に対して不安を抱くことなく円滑に職場復帰できる環境づくりに努めます。

4 男性職員による積極的な制度活用

- ・男性職員の子育てを意識し実感するために、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境に努めます。
- ・特に母親のサポートが必要となる子の出生後、8週間以内での育児休業取得を促すものとします。
- ・たとえ数週間や数日間でも取得することで、育児への参加を体感することから期間にこだわらず、積極的な育児休業の活用を目指します。

こうした取り組みによる育児休業取得率の目標値
女性 100%、男性 10%とします

5 小学校就学前の子どもを育てる職員に対する支援策

- ・子どもが看護を必要とする場合の看護休暇を取得しやすい職場環境を作ります。

6 時間外勤務の縮減

- ・小学校就学前の子どもがいる職員の時間外勤務の縮減を努めます。
- ・ノー残業デー（毎週水曜日）の徹底を図るため、所属長が職員の退庁を促します。
- ・事務事業や行事の見直しを行い、時間外勤務の縮減を努めます。
- ・時間外勤務が年間360時間を超えないよう、職員一人一人が意識することとします。

7 休暇取得の促進

(1) 年次休暇の取得促進

- ・職員は業務を計画的に行い、年次休暇を自ら取得しやすい環境を作ります。
- ・所属長は課員等の年次休暇の取得状況を常に確認し、計画的な年次休暇取得を行わせるようにします。
- ・子どもの園行事や学校行事に参加しやすい環境づくりに努めます。

(2) 連続休暇等の取得促進

- ・祝日や土曜・日曜日とあわせた連続休暇の取得促進によって、職員のリフレッシュに努めます。
- ・休日に挟まれた平日の会議や行事は他の平日に行うようにします。

8 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

- ・職員は子ども、子育てに関する地域貢献活動に積極的に参加できるよう、職場の環境づくりに努めます。

(2) 次世代育成支援に対する理解促進

- ・職員が少子化対策、次世代育成、仕事と家庭の両立などの意義などが理解できるような情報提供に努めます。

(3) 来庁者が利用しやすい環境づくり

- ・役場などの公共施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置を推進していきます。
- ・公共施設の改修の際には、バリアフリーの取り組みを推進していきます。

II 女性活躍推進法にかかるもの

1 現状分析

(1) 女性活躍推進法に基づく現状分析

- ・女性活躍推進法第15条第3項等に基づき、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しました。
- ・分析にあたっては平成26年4月1日を基にしています。(年間にわたるものは当該年度の4月1日から翌年の3月31日としています。)

○女性活躍推進法に基づく状況把握の結果

①採用した職員に占める女性職員の割合

(県・県教委からの派遣職員を除く)

一般職	4名(うち女性2名)	採用割合	50.0%
臨時・非常勤職員	88名(うち女性68名)	採用割合	77.3%

※職員のみとまりごとに分けた場合

ア: 保育士・栄養士・保健師・歯科衛生士

一般職 0名(うち女性0名) 採用割合 0.0%

臨時・非常勤保育士34名(うち女性34名) 採用割合100.0%

イ: 上記以外(事務職・技術職等)

一般職 4名(うち女性2名) 採用割合 50.0%

臨時・非常勤職員 54名(うち女性34名) 採用割合 63.0%

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)

全職員の平均勤続年数 21.5年

女性職員の平均勤続年数 19.3年

※職員のみとまりごとに分けた場合

ア: 保育士・栄養士・保健師・歯科衛生士

全職員の平均勤続年数 18.4年

女性職員の平均勤続年数 18.8年

イ: 上記以外(事務職・技術職等)

全職員の平均勤続年数 22.0年

女性職員の平均勤続年数 19.6年

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

全職員の月平均 11時間

女性職員の月平均 5時間

※職員のみとまりごとに分けた場合

ア：保育士・栄養士・保健師・歯科衛生士

全職員の月平均 5時間

女性職員の月平均 5時間

イ：上記以外（事務職・技術職等）

全職員の月平均 13時間

女性職員の月平均 5時間

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

課長級職員の女性職員割合（7級職） 15.0%

※職員のみとまりごとに分けた場合

ア：保育士・栄養士・保健師・歯科衛生士

課長級職員の女性職員割合 100.0%

イ：上記以外（事務職・技術職等）

課長級職員の女性職員割合 5.6%

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

課長補佐級職員の女性職員割合（6・5級職） 26.2%

係長級職員の女性職員割合（4級職） 26.1%

※職員のみとまりごとに分けた場合

ア：保育士・栄養士・保健師・歯科衛生士

課長補佐級職員の女性職員割合 100.0%

係長級職員の女性職員割合 100.0%

イ：上記以外（事務職・技術職等）

課長補佐級職員の女性職員割合 14.3%

係長級職員の女性職員割合 22.7%

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

女性職員の育児休業取得率 100.0%

男性職員の育児休業取得率 0.0%

※職員のまとまりごとに分けた場合

ア：保育士・栄養士・保健師・歯科衛生士で上記に該当する職員は
いません。

イ：上記以外（事務職・技術職等）

女性職員の育児休業取得率 100.0%

男性職員の育児休業取得率 0.0%

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

男性職員の配偶者出産休暇取得率 100.0%

男性職員の育児参加のための休暇取得率 0.0%

※職員のまとまりごとに分けた場合

ア：保育士・栄養士・保健師・歯科衛生士で上記に該当する職員は
いません。

イ：上記以外（事務職・技術職等）

男性職員の配偶者出産休暇取得率 100.0%

男性職員の育児参加のための休暇取得率 0.0%

【参考】全職員（常勤職）の女性職員の割合は下記のとおりです。

全職員の女性職員の割合 32.4%

うち保育士・栄養士・保健師・歯科衛生士の女性の割合 95.8%

うち上記以外の女性の割合 21.9%

第四次男女共同参画基本計画による女性登用の数値目標
（平成32年度末）

課長相当職 20%

課長補佐相当職 30%

係長相当職 35%

男性の育児休業取得率 13%

(2) 課題分析・目標設定

- ・課題分析を行った結果、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こととしました。
- ・なお、この目標は上記の状況分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものを掲げています。

女性職員の登用促進

- ・平成32年度末までに、課長級職員に占める女性職員の割合を平成26年度末より5%引上げ、20%以上となるよう努めます。