

# 柴田町特定事業主行動計画（改定版） （次世代育成支援・女性活躍推進）

平成29年4月1日  
柴田町長  
柴田町議会議長  
柴田町教育委員会  
柴田町選挙管理委員会  
柴田町代表監査委員  
柴田町農業委員会

## I 総論

### 1. 目的

この計画は、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。以下「女性活躍推進法」という。）第15条に基づく特定事業主行動計画として位置付けるものです。職員が安心して子育てができるよう職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献することや、女性はその個性と能力を十分に発揮し職業生活において活躍することを目的に「柴田町特定事業主行動計画」を策定します。

### 2. 経緯

次世代育成支援対策推進法は、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を迅速かつ重点的に推進することを目的とし、平成15年7月に10年間の時限立法として制定されました。職員の母性並びに乳幼児の健康の確保、子育てしやすい職場環境の整備等について、目標達成に向けた取組内容、計画期間等を定めた特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、柴田町においても、平成17年4月1日に行動計画を策定しました。その後、次世代育成支援対策推進法が改正され、法の有効期限が10年間延長されました。

一方、女性活躍推進法は、平成27年9月に10年間の時限立法として成立し、地方公共団体においても女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析に基づき、活躍推進に関する取組について特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。柴田町では、平成28年4月1日に「柴田町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、設定した数値目標の達成に向け取組を行ってきました。

今回、新たに、改正後の次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の両法律に基づく行動計画を一体的に策定し、柴田町特定事業主行動計画（改定版）として位置付け、引き続き仕事と子育ての両立支援や女性職員の能力を十分に発揮できる職場づくりを目指し取り組みを行うこととしました。

### 3. 計画期間

本計画の期間は、平成29年4月1日から平成33年3月31日までの4年間とします。

### 4. 計画の推進体制

柴田町では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため「特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、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・評価等について協議を行うこととします。なお、「特定事業主行動計画策定・推進委員会」は、副町長を委員長として、行動計画策定・推進委員により構成します。

## II. 特定事業主行動計画の具体的な内容

### 1. 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通して母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

①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等の制度について、周知し活用を促します。

ア 保健指導や健康診査を受ける場合の休暇

イ 生後1年に達しない子を育てる職員の、授乳のための時間休暇

ウ 交通機関混雑の程度が健康維持に支障を与える場合の時間休暇

#### ②業務分担の見直し

管理職員は職場内の仕事（重労働、薬品使用等）の見直しを行うことと併せ、精神面にも十分な配慮を行う等、その職員の負担とならないよう母性保護に努めます。

#### ③時間外勤務等への配慮

管理職員は、妊娠中の職員から申し出があった場合には、深夜勤務や時間外勤務を命じないものとします。

#### (2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得促進

職員の子どもの出生時には、配偶者の出産休暇（2日以内）と、出産した子又は小学校就学前の子の養育のため、配偶者の産前・産後休暇中に取得できる育児参加休暇（5日以内）について取得促進を図り、併せて職場の理解を得るための環境づくりに努めます。

#### (3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備

育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

##### ①育児休業等制度の周知

ア 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて丁寧な

説明を行います。

イ 育児休業等の取得例、取得するメリットを周知します。特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。

②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て、職場や業務の状況について情報提供を行い、スムーズに職場復帰できるよう支援します。

③育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

職員が安心して育児休業を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行うことと併せ、臨時職員の雇用により代替要員の確保に努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担になることから、子育てをする職員、その他の職員についても仕事と子育ての両立についての理解を深め、ワークライフバランスの実現に向け、時間外勤務の縮減を図ります。

①深夜勤務及び時間外勤務制限の制度を周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図ります。

②一斉定時退庁日等の実施

毎週金曜日の定時退庁を徹底するため、しばたPSの掲示板で周知するとともに、管理職員が積極的に早期退庁を勧奨します。

③事務の簡素合理化の推進

ア 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

イ 新規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上で実施し、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。

ウ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。

④時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 職員1人当たりの平均時間外勤務時間の上限を設定します。

イ 所属ごとの時間外勤務の状況や実情を把握し、その後の改善につなげるため、必要に応じて、総務課が時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行います。

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

①年次休暇の取得の促進

ア 年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

イ 庁議等の場において、総務課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。

ウ 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の

取得を指導させます。

エ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制の整備づくりを促進します。

#### ②連続休暇等の取得の促進

ア 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

イ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

エ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

#### ③子どもの看護を行う等の特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

### (6) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ①子どもの体験活動等の支援

職員が、子育てに関する地域活動等に積極的に参加できる環境づくりに努めます。

#### ②子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 職員が地域の交通安全活動等に積極的に参加できる環境づくりに努めます。

イ 自動車の運転を行う者に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

#### ③安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を推進します。

## 2. 女性職員の活躍推進に関するもの

### (1) 女性職員の活躍に関する現状把握と課題分析

女性活躍推進法では、特定事業主行動計画を策定するにあたって、内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、把握すべき7項目及び必要に応じて把握すべき3項目において女性職員活動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った結果、新規採用に占める女性職員の割合及び管理職員並びに課長補佐相当職以上に占める女性職員の割合について、数値目標を設定し改善に取り組むものです。

#### 把握分析すべき7項目

①新規採用した職員に占める女性職員の割合

②平均した継続勤務年数の男女の差異

③職員一人当たりの平均超過勤務時間

④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得日数

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

必要に応じ把握分析すべき項目

- ①職員採用試験受験者の女性割合
- ②職員に占める女性割合
- ③年次休暇等の取得日数

## (2) 女性職員の採用

ホームページ等に子育て支援制度の紹介などを掲載し、女性が結婚・出産後も継続して働き、活躍できる職場であることを広報します。また採用試験の面接官に女性職員を配置し、女性職員による採用面接を実施します。

## (3) 女性職員の人材の育成

将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、マネジメント能力及び政策形成能力が必要とされる職務等について、女性職員を積極的に配置します。また、役職段階等に応じた女性職員同士の交流セミナーを開催し、経験共有の取組を行います。