

# 葉山町における特定事業主行動計画

平成28年3月

はじめに

国では、次世代育成支援対策において、国民が希望通りに働き、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が重要と位置づけ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」を制定しました。法の中では、地方公共団体は一事業主として、職員が子育てと仕事を両立できる職場環境を整備するため「特定事業主行動計画」を策定することと定めており、本町では平成17年度から平成21年度を前期、平成22年度から26年度を後期として葉山町特定事業主行動計画を策定しました。

しかしながら、現在、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があるとして、法の有効期限を10年延長し、「次世代育成支援対策推進法」の一部改正が行われました。

本町においても、後期計画の内容のより一層の推進を図り、働きながら結婚、出産、子育てをしやすい職場環境をつくり、職員が充実した人生を送ることができるよう、「特定事業主行動計画」を策定します。

また、平成27年8月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

が成立しました。この法律は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること、その思いを叶えることができる社会、ひいては男女が共に多様な生き方、働き方を実現でき、それにより、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図ることを目的としています。

この目的を達成するため、「①女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること ②職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること ③女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと」を基本原則として、地方公共団体に事業主としての行動計画を策定するよう求めています。

これを受け、本町では、平成26年度を対象に、女性職員の活躍に関する状況を把握し、その中から改善すべき課題を分析、取り組むべき内容を「事業主行動計画」として策定しました。

女性職員はもとより、男性職員も、仕事と家庭、両方の生活の喜びを味わい、充実した人生を送ることができるよう、また、女性職員がその個性と能力を十分発揮して活躍できる職場環境となるよう、この計画を推進します。

平成28年3月31日

# 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

平成28年3月31日

葉山町長／葉山町議会議長／葉山町教育委員会  
葉山町選挙管理委員会／葉山町代表監査委員  
葉山町農業委員会／葉山町消防長

## 1 計画期間

平成27年4月1日から平成33年3月31日までとします。

## 2 計画の推進体制

この行動計画を効果的に推進するため、部長会議を構成員とした行動計画推進会議を設置し、推進状況を把握し必要に応じ計画の見直しを図ります。

行動計画推進会議の下に、各部局から選出された職員で構成する推進担当者会議を置き、計画の現状や課題、必要な具体的取組みについて検討し、行動計画推進会議に意見を具申します。

## 3 具体的な内容及び実施時期

### ◎ 職員の勤務環境に関する事項

#### (1) 妊娠中及び出産後における支援

○ 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の制度について周知徹底を図ります。

#### ア 出産に係る特別休暇

出産予定日の前7週間目（多胎妊娠の場合にあつては前14週間目）に当たる日から出産後8週間目に当たる日までの期間

#### イ 授乳等に係る特別休暇

生後1年に達しない子を養育する職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合、1日2回それぞれ30分以内又は1日1回60分以内

- 職員及びその家族の出産費用について、出産が明らかになったときは、担当職員から出産費・出産手当金・出産費附加金等制度の説明を行います。
- 妊娠中はつわり等で体が辛くなるが多いため、事務量や時間外勤務について配慮します。また、共に働く職員として協力しあう意識を大切にします。
- 出産休暇取得中の職員がいる職場に対しては、業務の効率的な執行を考慮し、必要に応じて当該職員に代わる臨時的職員などを配置します。

## (2) 配偶者出産・育児参加のための休暇取得の促進

- 父親である職員の特別休暇制度の周知徹底と休暇の取得促進を図ります。

### ア 妻の出産による特別休暇

職員の妻が出産のため入院の付添い等を行う場合、入院の日から出産後4週間を経過する日までの期間内に5日の範囲内

### イ 育児参加のための特別休暇

妻の出産予定日の前6週間目（多胎妊娠の場合にあつては前14週間目）に当たる日から出産後8週間目に当たる日までの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときは、当該期間内に5日の範囲内

- 妻の出産に伴う特別休暇の取得に合わせた年次休暇の取得を促進し、妻の退院後の育児や家事負担の軽減と育児参加を支援します。

目標：平成32年度までに、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得実績を制度が利用可能な男性職員の50%以上とすることを目標とします。

## (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 女性職員のみならず、男性職員の育児休業の取得を推進します。
- 育児休業制度の取得手続や育児休業に係る経済的な支援制度について、情報を提供し、制度の趣旨、内容について周知を図ります。
- 育児休業等を取得しやすい職場環境とするため、日頃から所掌事務を職員相互

が共有し、協力できる体制づくりに努めます。

- 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりを加速するため、部長会議や課長会議において、制度の趣旨を徹底させるとともに職員に周知し意識改革を図ります。
- 育児休業取得者のいる職場に負担がないよう当該職員に代わる臨時的職員などを配置します。
- 育児休暇を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう配慮します。
  - ア 休業中の職員に対しては、その所属において必要な庁内通知や周知事項などの情報提供に努め、休業中の職員とのコミュニケーションを図ります。
  - イ 休業中の業務や各種システムの変更に対応するためOJT研修を行います。また、職場に馴染むよう職場内で担当する事務等についての話し合いを励行します。
- 部分休業制度について周知します。

目標：平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にします。

#### (4) 保育施設等の情報提供

職員の居住地付近にある保育施設等に関する情報提供に努めます。

#### (5) 子どもの健やかな成長のための支援

- 子の看護に係る特別休暇の制度について周知徹底を図ります。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められるときは、1年につき5日の範囲内（2人以上の場合は、10日）の範囲内。
- 子の看護に係る特別休暇制度について、国、県、他市町村の動向を踏まえ、対象年齢の引き上げを検討します。
- 子どもの授業参観等学校行事への参加などにあたり、年次休暇の取得促進を図ります。
- 子育てと仕事の両立や子育てに関する悩みを育児経験者の先輩に相談できる仕組みづくりを検討します。

## (6) 時間外勤務の縮減

- 「ノー残業デー」の定時退庁を徹底するため、課長会議や課内会議等の場で徹底を図ります。また、庁内放送により引き続き早目の退庁を職員へ呼び掛けるとともに、財務会計システム稼動時間の短縮などを検討します。
- 「ノー残業デー」に定時退庁できない職員が多い職場を人事主管課で把握し、所属長への指導の徹底を図ります。
- 常日ごろから全職員が事務の簡素化、合理化に努めるとともに、会議等は短時間で効率よく行えるよう工夫し、時間外勤務の縮減に努めます。
- 時間外勤務の上限時間数を設定するとともに、人事主管課は時間外勤務の多い職場や職員の状況を把握し、所属長に対し事務運営方法の改善等について注意喚起を行います。
- 各所属間の業務量に差が生じないように、必要な組織または事務分掌の見直しを行い、個々の職員の負担の平準化に努めます。

## (7) 休暇取得の促進

- 年次休暇取得の促進と休暇を取得しやすい職場環境の整備
  - ア 休暇制度に対する理解を深めるため、特に管理職を対象に研修等を行います。
  - イ 所属長に対して、所属職員の年次休暇取得状況を把握させるとともに、休暇取得計画表を作成するなどして業務内容を考慮しながら計画的な年次休暇の取得を促進します。
  - ウ 人事主管課は、各職場における年次休暇の取得状況を把握し、取得率の低い職場の所属長からヒアリングを行い、職場内の相互協力体制づくりと健康管理の観点からその取得の促進について注意喚起を行います。
  - エ 担当業務について周囲の職員と情報交換を密にし、休暇中に他の職員が対応できるよう日頃からコミュニケーションを図るよう呼びかけます。
- 連続休暇等の取得の促進
  - ア 国民の休日、週休日などと合わせた連続した年次休暇の取得の促進を図ります。
  - イ 勤続10年、20年、30年の節目のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

ウ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得の促進を図ります。

目標：平成32年度までに、年次休暇取得日数を平均10日以上取得する人の割合を増やします。

(8) 人事異動における配慮

人事異動に伴う精神的な負担を軽減するため、妊娠中、出産休暇中、育児休業中の職員の異動について配慮します。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- 性差に関する偏見やこだわりのない職場環境とするよう安全衛生委員会等での研修会開催や意識啓発に努めます。
- 性別に関わらない能力に応じた昇任昇格、管理職への登用を行います。

(10) 安心、安全な職場環境づくり

- 安全衛生委員会等を活用し、職員が安心して勤務できる職場環境の維持向上に努めます。

(11) 人事評価への反映

- 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

## ◎ その他の育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ベビーコーナーやキッズコーナーの設置等乳幼児を連れて安心して来庁できる環境に配慮します。
- 乳幼児を連れて来庁者が気兼ねすることのないよう、職員は常に親切丁寧な応



対を心がけ、和やかな雰囲気づくりに努めます。

(2) 子育てに関する地域貢献活動

- 職員は地域の一員として、自治会、町内会、青少年関係団体などが行う子どもを対象とした活動や子育てに関する活動に積極的に参加し、地域との関わりを深めるよう努めます。
- 子どもの交通事故防止に努め、公用車等の運転に際しては安全運転の励行に努めます。
- 子どもが安全な環境で安心して育てることができるよう職員一人ひとりがそれぞれの専門知識を活かし、子どもたちの周りの安全確保に努めます。
- 子どもたちの健やかな成長を願って小中学校で取り組んでいる「あいさつ励行」に協力し、登下校時を中心に職員から児童・生徒に「おはようございます」「さようなら」のあいさつに努めます。

(3) その他

- 子どもの受動喫煙の有害性を認識し、配慮するよう職員への周知を図ります。

# 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年3月31日

葉山町長／葉山町議会議長／葉山町教育委員会  
葉山町選挙管理委員会／葉山町代表監査委員  
葉山町農業委員会／葉山町消防長

## 1 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日までとします。

## 2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

この行動計画を効果的に推進するため、部長会議を構成員とした行動計画推進会議を設置し、推進状況を把握し必要に応じ計画の見直しを図ります。

行動計画推進会議の下に、各部局から選出された職員で構成する推進担当者会議を置き、計画の現状や課題、必要な具体的取組みについて検討し、行動計画推進会議に意見を具申します。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標とその取組

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、平成26年度を対象に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、改善すべき課題について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、最も大きな課題に対応するものから順に掲げました。

### ◎ 家事、育児、介護をしながら活躍できる職場環境

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、本町においては、男性職員が配偶者出産や育児参加をするための休暇や、育児休業を取得するのは極めて少数です。

女性が職業生活と家庭生活の両方を営むに当たっては、一方の家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高まらざるを得ず、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。また、男性が家事や育児の経験を得ることは、多様な価値観を持ち、職務における視野を広げるなど、自身のキャリア形成にも有用と考えられます。

また、家事や育児のみならず、少子高齢化社会が進む中で、親の介護等によって仕事に制約を抱える職員が男女共に増加することも予想されることから、職業生活と家事、育児、介護等の家庭生活を両立するための支援制度を、男女が共に取得しやすいと感じる職場の意識づくりや環境整備が必要となっています。

#### 〔数値目標〕

- ・平成32年度までに、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得実績を制度が利用可能な男性職員の50%以上にします。
- ・平成32年度までに、育児休業を取得する男性職員を1人以上にします。

#### 〔そのための取組〕

- ・平成28年度中に、各種両立支援制度に関する情報をまとめ、職員に配布するとともに電子掲示板で常時閲覧できる状態にします。
- ・平成28年度より、出産を控えている全ての男女とその所属長に対し、人事担当部局による面談を行い、各種両立支援制度（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業等）の活用促進に関する助言を行います。
- ・育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことにより、昇格・昇任に不利益とならないよう配慮します。

## ◎ 採用

本町における採用の男女の割合は、事務職では男女の比率にそれほどの差はないものの、職種（専門職）による偏りがみられます。すなわち、保健師、保育士、栄養士、給食作業員は女性の採用が多く、技術職、消防職、業務員は男性の採用が多くなっています。

専門職は、職種によってはその総数自体が少なく、採用試験も毎年度あるものではありませんが、多くの女性が活躍するには、その入口となる女性職員の採用の拡大が

重要となってきます。そのため、公務員の平等取扱の原則、成績主義の原則に留意しつつ、事務職、専門職を問わず、どちらかの性別に偏ることなく優秀な人材を採用していく必要があります。

〔数値目標〕

- ・平成32年度までに、女性職員数が0である消防職について、女性職員を採用するように努めます。
- ・平成32年度までに、女性職員数が少ない専門職の採用試験における女性受験者の割合を、受験者総数の10%以上にします。

〔そのための取組〕

- ・平成28年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声や福利厚生制度、休暇制度等を紹介し、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報します。

## ◎ 女性職員の配置・職域拡大、教育訓練及び登用

本町の管理職における女性の割合は、約15%となっています。管理職登用のない職種を除いた40代～50代の女性職員の割合は、その年代の約20%程度であり、女性職員の数が少ないことが女性管理職の少ないことのひとつの原因と考えられます。

一方、20代～30代の職員は、その年代の40%弱、事務職では50%弱が女性職員であり、今後、将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図っていくことで、女性管理職の割合が増えるものと考えます。

〔数値目標〕

- ・平成32年度までに、係長相当職から課長補佐相当職に昇任した職員の女性割合を10%以上にします。(平成26年度実績 0%)

〔そのための取組〕

- ・能力、意欲向上のため、平成32年度までに、女性職員のみを対象とする外部研修（市町村アカデミー等）へ派遣を行います。
- ・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、財務、企画、対外折衝、危機管理マネジメント能力が必要とされる多様なポストへ積極的に配置します。