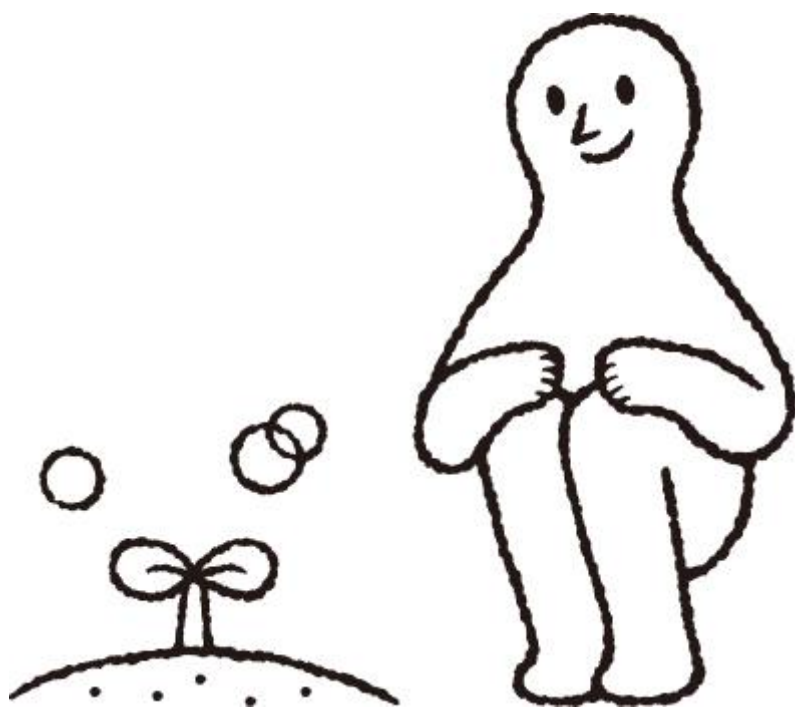


新宮町特定事業主行動計画



平成28年3月

はじめに

我が国における急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会環境を形成するために、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。この法律に基づき、新宮町では、新宮町長等を特定事業主として定め、職員を雇用する立場から職員の仕事と子育ての両立支援のため、平成 18 年度から「新宮町特定事業主行動計画～みんなで子育て 未来計画～」を策定し、次世代育成支援のための取組を行ってきました。

国は次世代育成支援対策推進法の有効期限を 10 年間延長し、平成 36 年度までの間についても市町村において引き続き「特定事業主行動計画」を策定するものとし、また、平成 27 年 7 月に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、市町村は女性の活躍に向けた行動計画を定めることとされました。

このことを受け、新宮町では、子ども・子育て関連 3 法による「子ども・子育て支援新制度」の本格施行等に伴い、改正次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律両法に基づき、職員を雇用する事業主として、このたび新宮町特定事業主行動計画を策定しました。

職員が安心して仕事と家庭生活を両立できる環境を継続して整備し、やる気と能力のある職員の登用や拡大を行うことで、男女を問わず全ての職員がいきいきと働くことができる職場環境づくりを推進していきます。

新 宮 町 長
新 宮 町 議 会 議 長
新 宮 町 教 育 委 員 会
新 宮 町 選 挙 管 理 委 員 会
新 宮 町 代 表 監 査 委 員
新 宮 町 農 業 委 員 会

I 総論

1 目的

「特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法第19条第1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第15条第1項の規定に基づく計画で、男女共同参画に対する意識高揚等を定めた「第1次新宮町男女共同参画基本計画」、町全体の総合的な子育て環境の整備を目的とした「新宮町子ども・子育て支援事業計画」等、各分野の計画と整合性を図り、相互に連携するものです。

新宮町職員が、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできるよう、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。さらに、女性職員がますます活躍し、男女を問わず全ての職員がいきいきと働くことができる職場環境を実現していくことを目的とします。

【参考】

○次世代育成支援対策推進法（抜粋）

第4節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
- (2) 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
- (3) 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

第3節 特定事業主行動計画

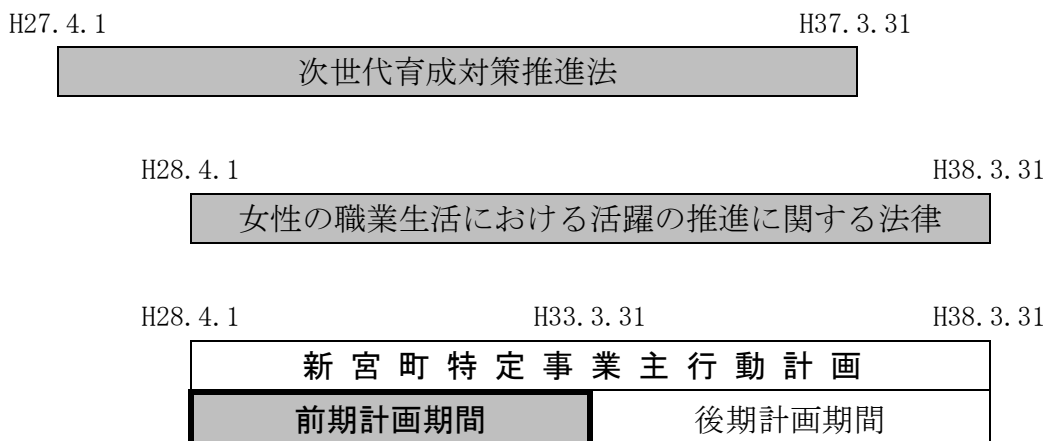
第15条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- (1) 計画期間
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- (3) 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

2 期間

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が時限立法であることを考慮し、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間の前期計画期間とします。



3 対象

本計画は、新宮町職員定数条例（昭和 45 年新宮町条例第 7 号）第 2 条第 1 項に規定する職員を対象とします。

なお、非常勤職員及び臨時的任用の職員については、適用される制度の範囲内で仕事と生活の調和を推進していきます。

4 進捗管理

組織全体で、次世代育成支援対策と女性職員の活躍を推進するため、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・評価等について庁議等で随時協議を行います。

Ⅱ 現状の把握・分析及び取組の内容

行動計画策定指針（平成 26 年内閣府、文部科学省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第 1 号）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 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）第 2 条に基づく現状の把握を行い、それに基づく分析を行います。取組の内容については、前計画の進捗状況と課題を踏まえつつ、現状の把握・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。

なお、項目によっては、一般事務職と専門職（技師、看護師、保健師、幼稚園教諭、図書司書、言語聴覚士及び学芸員）の職員のまとまりごとに把握するものとします。

本計画では、次の 5 つの視点で現状の把握・分析を行い、取組の内容を明らかにします。

- 1 採用関係
- 2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係
- 3 長時間勤務関係
- 4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係
- 5 次世代育成支援関係・その他

【参考】

新宮町特定事業主行動計画 ～みんなで子育て未来計画～（後期 H22-H26）

○妊娠・出産時における取組

制度等の情報提供、職場における支援体制

○育児休業に際して

制度等の情報提供、育児休業を取得しやすい環境の整備

○仕事と子育ての両立について

働きやすい職場の環境づくり

1 採用関係

(1) 最近の状況

① 採用した職員に占める女性職員の割合【単位：％】

職種	H23	H24	H25	H26	H27
全体	83.3 (5/6)	62.5 (5/8)	60.0 (6/10)	55.5 (5/9)	50.0 (4/8)
(内訳) 一般事務職	100 (2/2)	40.0 (2/5)	50.0 (3/6)	42.8 (3/7)	25.0 (1/4)
(内訳) 専門職	75.0 (3/4)	100 (3/3)	75.0 (3/4)	100 (2/2)	75.0 (3/4)

「全体」を見ると、過去5年を平均しても60%を超えており、高い傾向にあります。

② 採用試験受験者の女性割合（第1次試験）【単位：％】

職種	H23	H24	H25	H26	H27
全体	41.3	50.0	42.0	31.4	66.6
(内訳) 一般事務職	45.3	37.3	45.3	31.7	30.5
(内訳) 専門職	100	93.7	85.7	14.2	93.0

「一般事務職」の採用受験者の女性割合は30～45%で推移しており、やや低い傾向にあります。

③ 職員の女性割合（基準日：各年4月1日）【単位：％】

職種	H23	H24	H25	H26	H27
全体	42.9	42.4	43.1	42.8	42.9
(内訳) 一般事務職	34.4	34.7	33.9	34.1	34.7
(内訳) 専門職	63.8	62.7	66.6	65.9	64.4

「一般事務職」は「専門職」と比べ職員の女性割合が低い傾向にあります。

(2)「採用関係」における女性の活躍推進に向けた取組

- ◆ 人物重視の選考により、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。
- ◆ 公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施します。
- ◆ これらの取組により、平成32年度まで継続して一般事務の女性採用比率が50%となるよう努めます。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

(1) 最近の状況

① 平均継続勤務年数の男女の差異（基準日：平成27年4月1日）【単位：年】

	男性	女性
継続勤務年数	16.9	12.0

女性の継続勤務年数の方が男性よりも約5年短くなっています。これは、採用した職員に占める女性職員の割合の増加による低年齢化（平均年齢男性 42.5 歳、女性 36.5 歳）が進んでいるためと考えられます。

全体	男性	女性
50 歳代	23	4
40 歳代	30	23
30 歳代	27	20
20 歳代	13	23

② 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間【単位：％】

・育児休業取得率

		H23	H24	H25	H26	H27
育児休業取得率	男性	0/5	0/2	0/2	1/2	0/6
	女性	2/2	0/0	1/1	0/0	5/5

・育児休業を取得した職員の育児休業平均取得期間※

377.2 日

「男性」の育児休業取得率は依然として低い傾向にあります。仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいますが、制度を十分に活用できていないのが現状です。

③ 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

【単位：上段％、下段日】

種別	H23	H24	H25	H26	H27
休暇取得率	4/5	1/2	1/2	2/2	1/6
平均取得日数	1.5	1.0	1.0	1.4	2.0

「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」は、比較的高い傾向にあるものの、「配偶者の出産日が休日と重なる」「年次休暇を取得した」等の理由で配偶者出産休暇を取得していない職員も見受けられました。

※ H23.4.1～H27.3.31 の育児休業日数合計 ÷ H23.4.1～H27.3.31 の育児休業申請者数

(2) 「継続就業及び仕事と家庭の両立関係」における女性の活躍推進に向けた取組

- ◆ 管理・監督職員研修の実施により、育児休業制度の周知、取得の促進に努めます。
- ◆ 知識・経験を蓄積した女性職員が家庭生活（家事・育児・介護等）を理由に離職することを防ぐため、事務の効率化や休暇を取得しやすい環境づくりを推進することで、優秀な人材の確保に取り組みます。
- ◆ 仕事と家庭の両立支援制度及び経済的支援措置について周知し、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを推進し、男女を問わず育児等を担う職員が活躍できる職場環境を整えます。
- ◆ 育児休業中等により、当該職員の業務を遂行することが困難なときは、職場内の業務分担の見直しを行い特定の職員に負担がかからないよう配慮するとともに、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ◆ 育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるように、該当職員に対し積極的に既存制度等について周知徹底します。
- ◆ 男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対して、希望により相談窓口において育児休業等の制度や手続きに説明を行い、適切な判断ができるよう支援します。
- ◆ 以上の取組を講じ、次のとおり数値目標を設定します。

❖ 数値目標

男性職員の育児休業取得者数

H27 年度

0 人

→

H28 年度から H32 年度までの期間中

1 人以上

3 長時間勤務関係

(1) 最近の状況

① 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間^{※1}【単位：時間】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
H26	13.6	14.7	12.3	15.4	11.8	7.6	16.9	15.3	18.1	11.2	13.2	14.8	164.8
H27	17.1	19.5	9.4	16.3	11.4	10.4	15.5	19.5	19.2	11.8	15.8	16.6	183.0

② 職員一人当たり年間超過勤務時間等

	H26		H27	
	男性	女性	男性	女性
時間外勤務手当支給対象職員数(人)	67	68	70	69
時間外勤務手当実支給職員数(人)	66	67	69	67
職員一人当たり年間超過勤務時間(時間) ^{※2}	182.8	157.2	201.6	176.1
年間 360 時間超職員数(人)	7	5	9	8

「① 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間」は、厚生労働省の定める時間外労働の限度である月 45 時間（年間 360 時間）は超えていませんが、「② 職員一人当たり年間超過勤務時間」は、男性が女性よりも約 25 時間多くなっています。長時間勤務は、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性職員の障害ともなりかねません。

「① 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間」は年間 360 時間を超えていないにもかかわらず、「超過勤務時間が年間 360 時間を超える職員数」は時間外勤務手当対象者の約 1 割を占めています。特定の職員に時間外勤務が偏っている傾向にあります。

③ 年次有給休暇の取得率(各年 1 月 1 日から 12 月 31 日まで)【単位：上段 日、下段 %】

種別	H26	H27
平均取得日数	10.4	9.3
取得率	52.0	46.5

平成 27 年の年次有給休暇の取得率は 46.5%であり、「仕事と生活の調和推進のための行動計画指針（内閣府）」が掲げる取得率 70%を大きく下回っています。

※1 月別超過勤務時間合計 ÷ 各年 4 月 1 日時点の時間外勤務手当対象職員数

※2 年間超過勤務時間合計 ÷ 各年 4 月 1 日時点の時間外手当支給対象職員数

(2)「長時間勤務関係」における取組

- ◆ 事務の簡素合理化の推進、定時退庁日（毎週水曜日）の周知徹底、管理職員に対して業務調整等により特定の職員に時間外勤務が偏らないように配慮するよう指導する等の取組により、各職員の1年間の超過勤務時間数について、全ての職員が人事院指針等に定める上限目安時間の360時間以下を達成するよう努め、次のとおり数値目標を設定します。

❖ 数値目標

超過勤務時間が年間360時間を超える職員数

H27年度 17人 → H32年度 0人

- ◆ 時間外勤務が月60時間を超える職員の管理職員に対して聞き取りや指導等を行い、あわせて健康管理に配慮するよう指導します。併せて恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、必要に応じ産業医、衛生管理者等による保健指導を実施するなど、当該職員の健康管理に配慮します。
- ◆ 職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的所得の促進を指導します。また、年次有給休暇を土日、年末年始、大型連休に組み合わせて連続休暇とする「プラスワン休暇」の取得促進の周知を行います。
- ◆ 休暇等の取得の呼びかけや取得計画表の作成により、休暇等を取得しやすい雰囲気づくりを行い、次のとおり数値目標を設定します。

❖ 数値目標

年次有給休暇取得率

H27年度 46.5% → H32年度 60%

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

(1) 最近の状況

各役職段階に占める女性職員の割合 【単位：％】

種別	H26		H27	
	男性	女性	男性	女性
6級（課長級）	100	0	100	0
5級（課長補佐級）	92.9	7.1	92.3	7.7
4級（主幹級）	55.6	44.4	55.6	44.4
3級（主査級）	52.5	47.5	54.0	46.0
2級（主任主事級）	33.3	66.7	36.8	63.2
1級（主事級）	39.3	60.7	40.7	59.3

3級（主査級）以上において女性職員の割合が低い傾向にあります。地方公務員の育児休業に関する法律（平成3年法律第110号）の改正により、平成20年4月から育児休業期間も引き続き勤務していたものとみなすことができるようになりました。これに伴い、今後勤続年数の男女差がなくなり、女性の管理職員比率も高くなると考えられます。

平成27年度の管理的地位にある職員（課長級・課長補佐級）に占める女性職員の割合は、課長級14人中0人、課長補佐級13人中1人 計27人中1人（3.7%）となっています。その一因として、50歳代の男女比率が、過去の女性職員の早期退職により、極端に男性に偏っていること（P6/2-(1)-①参照）があげられますが、これも一過性のものと考えられます。

(2)「配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係」における取組

- ◆ 女性職員の意欲を反映し、その能力を十分に発揮できるよう、また男女共同参画の考え方からも、女性の課長級、課長補佐級での登用を強く推進していく必要があることから、次のとおり数値目標を設定します。

❖ 数値目標

管理的地位（課長級・課長補佐級）にある女性職員の割合

H27年度 3.7% → H32年度 30%

- ◆ 女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。
- ◆ 女性職員の活躍推進に向けて、男女を問わず研修への参加を促すことでキャリア形成の支援を行います。
- ◆ 福岡県市町村職員研修所が主催する「階層別研修」「係長研修」「管理職員研修」に職員を参加させることにより、キャリア形成の支援を行います。また、昇格意欲の喚起及び管理職に必要なマネジメント能力等の付与を目的とした研修を行い、キャリア意識の醸成を図ります。

5 次世代育成支援関係・その他

次世代育成支援、つまり次代の社会を担う子どもが生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図るため、新宮町が自ら率先して、仕事と子育ての両立を実現できる職場環境を整備することで、社会全体で次代の社会を担う子どもを安心して生み育てることができるよう、町全体の模範となれるよう努めます。

【取組の内容】

- ◆ 公共施設において、乳幼児と一緒に利用できるトイレや授乳室の整備を推進します。
- ◆ 安全な環境で安心して子育てできるよう、地域住民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支援します。
- ◆ セクシャルハラスメントが犯罪であることを職員に周知徹底し、その防止に努めるとともに、特に所属長に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すよう指導します。
- ◆ 大学生や高校生のインターンシップ、子どもたちの職場見学・体験を積極的に受け入れ、丁寧に支援します。
- ◆ 協働のまちづくりに資するため、職員のボランティア休暇取得を推進し、社会貢献を図ります。