

特定事業主行動計画

塩谷広域行政組合  
子育て支援及び  
女性活躍推進行動計画

第3期

塩谷広域行政組合

# 目 次

## 総 論

1	この計画について	1
(1)	次世代育成支援対策推進法	1
(2)	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	1
2	計画期間	2
3	計画の実施にあたって	2

## 具体的な取り組み

4	子育てがしやすい職場環境の実現を図るために	3
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	3
(2)	育児休業等を取得しやすい環境をつくるために	3
(3)	男性職員の子育て目的の休暇等の取得を促進するために	4
(4)	子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得を促進するために	4
(5)	超過勤務の縮減を図るために	5
(6)	年次休暇の取得を促進するために	5
5	地域を通じた子育て支援活動の推進の取り組み	6
(1)	子育てバリアフリーを促進	6
(2)	子ども・子育てに関する地域活動への貢献	6
6	女性職員の活躍推進に向けた取り組み	7
(1)	女性職員の採用の拡大	7
(2)	女性職員の登用	7
7	おわりに	8

## 1 この計画について

平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保でき、子育てしながらも働きやすいと実感できる職場環境づくりに取り組むことを目的として策定する「子育て支援行動計画」と、平成27年8月に成立した「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、働く女性または働こうとする女性の個性と能力が十分に発揮できる環境づくりに取り組むことを目的として策定する「女性活躍推進行動計画」を一体として、この「子育て支援及び女性活躍推進行動計画」を策定いたしました。

### (1) 次世代育成支援対策推進法

我が国において急速に進む少子化の流れを変えるとともに、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備に向けて、国、地方公共団体、企業等様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくため、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法として成立されました。

しかし、依然として少子化の流れが変わったとはいえ、平成26年4月に10年間の延長等を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」（以下「次世代育成法」）が成立し、同年11月に「行動計画策定指針」（以下「次世代育成指針」）が告示されました。

本組合においては、平成17年度から平成21年度を第1期、平成22年度から平成26年度を第2期、平成27年度から平成31年度までの5年間の第3期として行動計画を策定いたします。

### (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

我が国における女性の就業率は増加傾向にはあるものの、働くことを希望しているものの育児、介護等により働いていない女性は300万人に上ります。また、雇用形態では、女性雇用者のうち、非正規雇用者の割合は約57%となっていて、こうした状況は、雇用の不安定や低賃金といった問題を生じるばかりでなく、女性の十分な能力の発揮を阻む一因となっています。

このように、働く女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるようにするため、社会全体として取り組むことを目的として、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」）が成立し、同年11月に「行動計画策定指針」（以下「女性活躍指針」）が告示されました。

本組合においては、この女性活躍指針に基づき、平成28年度から平成31年度までの4年間の計画期間として策定いたします。

## 2 計画期間

計画の期間は、平成27年度から平成31年度までの5年間とする。

- 次世代育成支援法に関する行動計画は、平成27年度から36年度までの10年間のうち、5年を一期として区切り、その前期である平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間としています。
- 女性活躍推進法に関する行動計画は、平成28年度から平成37年度までの10年間のうち、4年間を一期として区切り、その前期である平成28年度から平成31年度までの4年間を計画としています。

※ なお、計画の期間の途中であっても、必要に応じて見直すこととします。

## 3 計画の実施に当たって

- 勤務条件、服務管理、業務改善、所属・担当内の協力体制といった広い範囲の取組から職員一人ひとりの姿勢・考え方という個人的な部分にまで及ぶものです。従いまして、特定の担当課や職員の中の誰かが計画を推進すればよいというものではありません。職員一人ひとりが、与えられた役割をしっかりと果たしていくこと、その役割を有機的に結びつけていくこと、すなわち、塩谷広域行政組合の組織全体として計画を推進していくことが重要です。
- この計画では、概ね次のような区分で、それぞれが果たすべき役割を、計画の具体的な取組の中に記載しています。
  - ・所属長等：各課長、室長、消防署長を指します。
  - ・係長等：係長、副署長、グループリーダーを指します。
  - ・妊娠中の職員、子育て中の職員
  - ・周囲の職員：妊娠中の職員や子育て中の職員の同僚を指します。
- この計画の中では、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11月9日内閣府令第61号）第2条の規定により、当組合の状況を把握、分析しております。

表中の区分は、以下のとおりです。

事務職員：総務課、管理課、施設整備室及び塩谷広域環境衛生センターで事務を担当する職員

消防職員：消防本部及び各消防署に勤務する職員

技能労務職員：塩谷広域環境衛生センターでの現業職員

臨時職員：平成26年度の臨時職員は塩谷広域環境衛生センターの現業職のみです。

- この計画が実効性を持つものとするために、計画を策定するために設置した塩谷広域行政組合特定事業主行動計画策定・推進委員会において、各年度毎の計画の実施状況を進行管理、確認するとともに、計画の実施状況、数値目標の達成状況の点検、評価等について協議し、見直し等を行います。

※塩谷広域行政組合特定事業主行動計画策定・推進委員会

- ・構成：事務局各課（室）の長及び消防本部消防総務課長が推薦する職員
- ・役割：計画の策定、周知、推進、実施状況の点検、計画の見直し
- ・事務局：総務課総務係

## 具体的な取り組み

### 4 子育てがしやすい職場環境の実現を図るために

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度を理解するために取りまとめた「子育て支援パンフレット」を各所属へ配付し、全職員への周知を図ります。

職員は、妊娠している人や子どもを育てている人が、それらの制度を利用しやすい雰囲気作りに努めましょう。

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の母子の健康を適切に確保するために、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

##### ① 業務分担の見直し

母親となることがわかった職員は、所属長や周りの職員に速やかに申し出ることとし、職員が申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に配慮しましょう。

また、妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、妊娠中の職員の通勤緩和、保育時間などについて、労働基準法（妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限）、塩谷広域行政組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）及び同条例施行規則（育児を行う職員の深夜勤務の制限）によって保護されています。「子育て支援パンフレット」をよく読んで、積極的に制度を利用しましょう。

##### ② 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際は、所属長は、職員が安心して休暇を取得できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。見直しの結果、必要がある場合は、臨時職員等の採用により、代替職員の確保に努めます。

#### (2) 育児休業等を取得しやすい環境をつくるために

○平成26年度 男女別の育児休業取得率

	男性	女性
事務職員	0%（対象3名）	—
消防職員	0%（対象12名）	—
技能労務職	—	—
臨時職員	—	—

当組合の平成26年度育児休業取得率は、女性は該当者なし、男性の取得はありませんでした。そのため、下記の取り組みを行うことにより、育児休業等の取得率を、平成32年度までに女性は100%、取得実績が無い男性職員は5%にすることを目標にします。（子どもの生まれる前後の連続5日間以上の育児休業的な休暇は除きます。）

##### ① 育児休業等の取得の促進

所属長は、子どもを持つことになった職員から出生予定日の申し出があったら、

育児休業制度について説明し、育児休業等を予定していない職員に対しては、取得を促します。

② 育児休業等による代替職員の確保

職員が育児休業等に入る際は、所属長は、職員が安心して休業できるよう、職場内での業務分担の見直しを行い、必要に応じて、臨時職員等の代替職員の確保に努めます。

③ 育児休業等からの円滑な職場復帰への支援

所属長や周囲の職員は、育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対し、業務に関する情報提供等を行うとともに、復帰後は、業務に慣れるまでの時間が必要であることや、仕事と子育ての両立のための大切な時期であることを配慮して、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしましょう。

(3) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得を促進するために

○平成26年度 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率

区分	対象職員数	配偶者出産休暇			育児参加休暇		
		取得者	取得日数	取得率	取得者	取得日数	取得率
事務職員	3	3	4日	100%	0	0日	0%
消防職員	12	6	12日	50%	2	7日	17%
合計	15	9	16日		2	7日	

○配偶者出産休暇・・・妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間の期間中に取得できる2日以内の特別休暇

○育児参加休暇・・・妻の出産予定日の6週間前の日から出産の日後8週間の期間中に取得できる5日以内の特別休暇

当組合の平成26年度の取得状況は、配偶者出産休暇では比較的高水準にあるものの、育児参加休暇の取得率は低い。そのため、下記の取り組みを行うことにより、平成32年度までに、**配偶者出産休暇の取得率を100%に、育児参加休暇の取得率を50%に**することを目標にします。

① 子育て目的の休暇等の周知

父となる男性職員の子育て参加を促進させるため、所属長は、父となる職員に対し、子育てパンフレットを基に、配偶者出産休暇及び育児参加休暇について説明し取得するように働きかけます。また、なるべく連続5日以上が取得できるよう、必要に応じ、職場内での臨時的応援態勢を作り、職場全体でサポートします。

(4) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得を促進するために

平成14年度から、子どもの看護のための特別休暇制度（年5日以内）が創設されています。この特別休暇や年次休暇を活用し、突発的な病気の際に休暇を取得できるよう、職場全体でサポートします。

特に、小学校就学始期に達する前の子どものいる職員は、日頃から周囲の職員、特に副担当者とのコミュニケーションを図り、急な休暇でも支障のないようにしておきま

しょう。

#### (5) 超過勤務の縮減を図るために

○平成26年度 一月あたりの平均超過勤務時間

	平均時間
事務職員（男性）	10.3
事務職員（女性）	3.9
消防職員	20.2
技能労務職	12.7

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務で、超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に関わる問題です。次の内容を全ての職員が理解し、超過勤務の縮減を図ります。

##### ① 業務の削減、合理化

新たに業務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をした上で実施し、既存業務等については、廃止、合理化等の見直しを行い、事務の合理化を推進します。

##### ② 超過勤務削減のための意識改革

所属長は、職員の超過勤務状況を把握した上で、個々の職員に指導する等、超過勤務の短縮に努めます。また、「時間外勤務命令」に対する認識を正しく持ち、本当に時間外勤務を命令する必要があるか、よく検討した上で判断しましょう。

個々の職員は、日頃の仕事において、業務処理スケジュールを作成し、業務を効率的に行い、超過勤務の縮減を常に意識し、可能な限り超過勤務を実施しないように心掛けましょう。会議・打合せ等を行う場合は、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛けましょう。

#### (6) 年次休暇の取得を促進するために

○平成26年度 年次休暇の取得状況

	平均取得日数	取得率
事務職員	11.9	59.5%
消防職員	12.8	64.0%
技能労務職	21.2	106.0%
合計	15.3	76.5%

※取得率は、一年度に付与される年次休暇20日を100%とした場合の割合です。

当組合の平成26年度の年次休暇取得率は、職種によって差はあるものの、全体としては約77%となっている。

下記の取り組みを行うことにより、平成32年度までに、職員1人当たりの年次休暇の取得日数を平均17日以上とすることを目標とします。

##### ① 取得しやすい環境作り

年次休暇の取得を推進するため、所属長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し等、職員が休暇を取得しやすい環境作りに努めます。ただし、消防の職場において隔日勤務を実施しており、あらかじめ職員の1年度内の休日が指定されている職場については、この限りではありませんので、以下の内容については

勤務実態に合わせた運用を行ってください。

## ② 体調管理のための時間休暇

時間外勤務や休日出勤が続くなど、特に業務が繁忙で疲労している職員のために、職員の時間休暇を励行します。職員は自分の疲労度合いや予定等に合わせ、必要に応じて時間休暇を取得しましょう。また、所属長等は業務が繁忙で疲労している職員に時間休暇を取得するよう配慮しましょう。

## ③ 育児のための休暇取得促進

職員が育児に親しむために、子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の取得を励行します。子育て中の職員が育児のための休暇を取得できるよう声をかける等の配慮をしましょう。

## ④ 職場内における計画休暇の取得促進

職員が毎月最低1日の休暇を取得できるような計画休暇を励行します。各職場において、あらかじめそれぞれの職員（主担当）の業務の代わりにできる「副担当者」を定めておくとともに、職員は自分の業務や予定等に合わせ、**毎月最低1日の計画休暇**を取得しましょう。また、計画休暇を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮し、計画した休暇は積極的に取得しましょう。

所属長は、業務繁忙期などのやむを得ない場合を除き、自ら率先して毎月最低1日の計画休暇の取得を実行するとともに、部下・所属職員に対しても計画的に休暇を取得するよう勧めてください。例えば、次のような時に職員が特別休暇、年次休暇を取得するよう、強く働きかけましょう。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1、ゴールデンウィーク、子どもの春休み、夏休み、年末年始等</li><li>2、月曜日や金曜日（土日と組み合わせたハッピーマンデー・ハッピーフライデー）</li><li>3、入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動</li><li>4、家族の誕生日、結婚記念日</li><li>5、家族が病気の時や子どもの予防接種、健康診査など</li></ol> |
|---|

## 5 地域を通じた子育て支援活動の推進の取り組み

次世代育成支援対策は、家庭や職場の他にも地域との連携によっても行われるべきものです。職員も地域社会の一員であるため、地域における子育て支援活動には積極的に取り組みましょう。

### (1) 子育てバリアフリーを促進

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

また、公共施設を新たに建設するにあたっては、授乳室やベビーベッドの設置などを検討します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

職員の中で、スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員は、地域の子育てに関する活動に、機会を捉えて積極的に参加しましょう。

また、周囲の職員は、その活動に参加する職員が参加しやすい職場の雰囲気作りに努めましょう。

## 6 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

○平成26年度採用 女性職員の採用割合等

	採用者数（割合）		採用試験応募者数（応募割合）	
	男性	女性	男性	女性
事務職員	1（100%）	0（0%）	13（46%）	15（54%）
消防職員	9（100%）	0（0%）	39（100%）	0（0%）

※技能労務、臨時職員は採用実績なし。

○職員数・管理的地位（課長級以上）・各役職段階（係長級以上）を占める女性割合

	職員数	男性職員	女性職員		
				うち、管理的地位	うち、各役職段階
事務職員	21	19	2（9%）	0（0%）	1（7%）
消防職員	158	158	0（0%）	—	—
技能労務職	6	6	0（0%）	—	—
臨時職員	3	3	0（0%）	—	—
合計	188	186	2（1%）	0（0%）	1（1%）

○平均継続勤務年数の男女の差異

	男性	女性
事務職員	20年	9年
消防職員	12年	—
技能労務職	24年	—

平成26年度の女性の採用実績はありませんでした。事務職では、採用者数が少ないため、消防では特殊な職種ということもあり、女性の採用（応募者）が少ない傾向にあります。また、女性職員数の割合は事務職では9%、全体としては1%に留まり、管理的地位にある女性職員はおりません。

今後、当組合では、女性の社会活躍を促すための取り組みとして、下記の内容について取り組んでいきます。

### (1) 女性職員の採用の拡大

女性の採用割合が少ない中、事務職においては、女性応募者の割合が男性を上回っています。要因としては、近隣の高等学校及び大学等への採用試験実施の案内、また、平成26年度より実施している近隣自治体と試験日を別日に設定することが挙げられます。今後においても、採用を行う場合には、上記の内容や広報誌等への掲載を行い、幅広く周知することに取り組んでいきます。

この取り組みにより、平成32年度までに、女性職員の割合を**事務職は15%、消防は2%**へ増やすことを目標とします。

### (2) 女性職員の登用

近年の多様化する住民ニーズに対応するためには女性の視点を反映させることは重

要です。女性職員の積極的な登用を図るために、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ます。また、管理職員向けの研修に参加させるなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

## 7 おわりに

この計画を実施することにより、塩谷広域行政組合として、女性の職業生活の活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現が図れること、また塩谷広域行政組合職員として、仕事と子育ての両立の重要性を強く認識し、その結果、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が実現することに、今まで以上に貢献できるようになることを期待しています。