

岬町特定事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第129号）」
「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）」
に基づく特定事業主行動計画

平成28年4月



岬 町

岬町水道事業所

岬町議会事務局

岬町教育委員会

目 次

1	計画の期間	P 2
2	計画の推進体制	P 2
3	岬町における現状と課題	P 2
	① 女性職員における育児休業等取得状況	P 2
	② 男性職員における育児休業等の状況について	P 3
	③ 年次休暇取得状況	P 4
	④ 女性の採用・登用	P 4
	●管理職の構成	P 4
	●各職階別構成	P 5
	●採用に占める男女割合	P 6
4	働きやすい勤務環境の実現に向けて	P 7
	（1）制度の周知	P 7
	（2）妊娠中及び出産後における配慮	P 7
	（3）育児休業、部分休業を取得しやすい環境づくり	P 8
	（4）男性による積極的な制度の活用	P 9
	（5）女性職員の登用拡大	P 10
	（6）女性職員のキャリア形成に向けた取組	P 10
	（7）女性職員の採用申込	P 11
	（8）時間外勤務の縮減	P 11
	（9）休暇取得の推進	P 12
	（10）非常勤職員の仕事と家庭の両立に向けた取組について	P 13

－はじめに－

急激に進行している少子化の流れを変えるために、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成支援を目的として、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が平成17年に施行されました。

本法律の施行に伴い、国・地方公共団体は「特定事業主」として行動計画の策定が義務付けられ、岬町においても、地域社会だけでなく職場全体で子育てに理解を示し、子どもたちの健やかな誕生とその育成においても、大きな役割を果たしていかなければなりません。

こうした基本的な考え方に立ち、本町では、平成16年7月に「職員を対象にした次世代育成支援行動計画」を策定し、職員が鋭意努力し公務を遂行する責任を果たすこと及び職員の保護下にある子育ての両立を図ることができるような理想的な職場環境づくりについて、集中的かつ計画的に取り組んでまいりました。

しかしながら、少子化の進行はとどまらず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった次世代育成支援対策推進法が改正され、有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

また、平成27年には、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）が成立し、女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に関する目標達成ができるよう割合を定め計画することが求められています。併せて国においては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成27年9月25日閣議決定）」が策定されました。

次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要なものとなっています。

これらの背景のもと、岬町としては「岬町特定事業主行動計画」を策定し、職員が安心して出産・育児を行えるよう更なる職場環境の改善や制度の構築、また年々増加している女性職員が能力を遺憾なく発揮できる職場環境の整備等、職員一人一人のワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくりを目指します。

1. 計画の期間

本計画の計画期間は、平成28年4月1日から平成37年3月31日までの10年間とし、必要に応じて見直しを行うこととします。

2. 計画の推進体制

本計画が継続的に実行性のあるものとするために、まちづくり戦略室(町長公室人事担当)を中心として、岬町、岬町水道事業所、岬町議会事務局、岬町教育委員会が相互に協議する体制により組織全体での推進を図ります。ここでは、本計画の変更、本計画に基づく取組の実施状況、目標達成の点検・評価等について協議を行うこととします。

3. 岬町における現状と課題

本計画の策定にあたり、職員が安心して出産・育児を行えるよう、また、女性職員が能力を遺憾なく発揮できるよう、更なる職場環境の改善や制度の構築を行うため、現在の本町における状況を次のとおり、改善すべき事情について分析を行いました。

① 女性職員における育児休業等取得状況

●過去3年間における育児休業取得者

	H24	H25	H26
男	0人	0人	0人
女	0人	0人	3人
計	0人	0人	3人



(平成26年度育児休業者)

対象職員	育児休業期間	取得期間
A	平成26年7月25日～平成28年4月15日	1年9ヶ月
B	平成26年12月5日～平成28年2月7日	1年2ヶ月
C	平成27年1月6日～平成29年10月25日	2年10ヶ月
育児休業平均取得期間→		1年11ヶ月

平成24年度、25年度に出産を迎えた女性職員はおらず、育児休業取得者の実績はありません。

しかし、平成26年度では出産を迎えた女性職員が3名おり、3名とも育児休業を取得していることから育児休業の取得率は100%となっています。

② 男性職員における育児休業等の状況について

●配偶者出産休暇状況

	H25	H26
取得人数	4人	4人
取得日数	8日	8日

●男性の育児参加のための休暇

	H25	H26
取得人数	2人	2人
取得日数	8日	7日

(配偶者出産休暇取得者)

平成25年度		平成26年度	
対象職員	取得日数	対象職員	取得日数
A	2日	E	2日
B	2日	F	2日
C	2日	G	2日
D	2日	H	2日

(男性職員の育児参加のための休暇取得者)

平成25年度		平成26年度	
対象職員	取得日数	対象職員	取得日数
A	4日	C	5日
B	4日	D	2日



妻の出産を控えた男性職員の「配偶者出産休暇」(妻の出産前後1ヶ月の間に2日)取得率は100%になっています。

しかし、これまで男性の育児休業取得の実績はありません。



③ 年次休暇取得状況（平均）

	H24	H25	H26	平均
取得日数	8.8日	8.6日	8.2日	8.5日

平成24年度から平成26年度までの年次休暇取得状況は平均で8.5日となっており、条例で定められている付与日数20日の半分も取得できていない状況にあります。



④ 女性の採用・登用等

<管理職の職員構成>

平成24年度	部長	理事	副理事	課長	参事	課長代理(※)	計	管理職登用率
男性管理職	6名	9名	5名	12名	2名	10名	44名	81%
女性管理職	0名	0名	1名	1名	0名	8名	10名	19%
計	6名	9名	6名	13名	2名	18名	54名	100%

(※) は保育所長・幼稚園長含む

平成25年度	部長	理事	副理事	課長	参事	課長代理(※)	計	管理職登用率
男性管理職	6名	12名	3名	13名	2名	2名	38名	79%
女性管理職	0名	0名	2名	0名	0名	8名	10名	21%
計	6名	12名	5名	13名	2名	10名	48名	100%

(※) は保育所長・幼稚園長含む

平成26年度	部長	理事	副理事	課長	参事	課長代理(※)	計	管理職登用率
男性管理職	9名	5名	5名	16名	2名	2名	39名	80%
女性管理職	1名	1名	0名	1名	0名	7名	10名	20%
計	10名	6名	5名	17名	2名	9名	49名	100%

(※) は保育所長・幼稚園長含む

平成24年度から平成26年度の3年間の岬町役場における管理職の男女比は平均で男性80%、女性20%となっており、圧倒的に男性管理職の人数が多くなっています。

<各職階別職員構成>

(平成24年度)

	部長	理事	副理事	課長	参事	課長代理(※)	主幹	係長	合計	役付登用率
男性	6名	9名	5名	12名	2名	10名	12名	10名	66名	78%
女性	0名	0名	1名	1名	0名	8名	0名	9名	19名	22%
計	6名	9名	6名	13名	2名	18名	12名	19名	85名	100%

(※) は保育所長・幼稚園長含む

(平成25年度)

	部長	理事	副理事	課長	参事	課長代理(※)	主幹	係長	合計	役付登用率
男性	6名	12名	3名	13名	2名	2名	10名	13名	61名	75%
女性	0名	0名	2名	0名	0名	8名	0名	10名	20名	25%
計	6名	12名	5名	13名	2名	10名	10名	23名	81名	100%

(※) は保育所長・幼稚園長含む

(平成26年度)

	部長	理事	副理事	課長	参事	課長代理(※)	主幹	係長	合計	役付登用率
男性	9名	5名	5名	16名	2名	2名	10名	14名	63名	72%
女性	1名	1名	0名	1名	0名	7名	7名	8名	25名	28%
計	10名	6名	5名	17名	2名	9名	17名	22名	88名	100%

(※) は保育所長・幼稚園長含む

平成24年度から平成26年度の3年間の岬町における役付職員の男女比においては男性75%、女性25%となっており、管理職登用の男女比率よりは女性の登用率が高く、また、少ずつではありますが登用率もあがっています。

しかしながら、管理職の登用率と同様に圧倒的に男性の各職階の登用率の方が高くなっているのが現状です。



●採用に占める男女割合

正職員	男	女	女性採用率
H24	4人	3人	42.9%
H25	0人	3人	100.0%
H26	3人	3人	50.0%

任期付職員	男	女	女性採用率
H24	3人	4人	57.1%
H25	5人	1人	16.7%
H26	2人	7人	77.8%

臨時職員	男	女	女性採用率
H24	20人	136人	87.2%
H25	29人	128人	81.5%
H26	32人	139人	81.3%

女性の採用については正職員の女性採用率が最も低い平成24年度で約40%であり、また臨時職員においては3カ年とも80%を超えています。

任期付職員については、比較的高い採用率となっていますが、平成25年度においては、20%以下という状況となっています。

本町ではこれらの課題を克服し、職場全体で次世代育成を支援するとともに女性の能力がフルに発揮できる職場環境の整備を達成するために次のような取組を行ってまいります。



4. 働きやすい勤務環境の実現に向けて

(1) 制度の周知（関連法：次世代育成）

産前・産後の特別休暇、妊婦の通院等のための休暇や育児休業、また、共済組合等による出産費用の給付等の経済的な支援措置の活用について、出産・育児に関する制度の周知徹底を行ってまいります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮（関連法：次世代育成）

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、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

母親になることがわかった職員は、母性保護のために所属長や周りの職員に速やかに申し出ることをとします。

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は、職場内の業務分担を見直し、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるなど健康に配慮した措置を講じます。

周りの職員は、全員で業務の見直しを行い、業務の応援体制に協力するなど、妊娠中や産後の職員への配慮を行います。

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には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて、臨時的任用職員等の採用により代替職員の確保に努めます。



(3) 育児休業、部分休業を取得しやすい環境づくり (関連法：次世代育成)

職員一人ひとりの育児休業や部分休業へ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 育児休業等の取得促進

所属長は、母親になる職員の育児休業等の予定を事前に把握するとともに、周りの職員と情報の共有を行い、母親となる職員が育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

② 育児休業取得時の代替職員の確保

産前・産後休暇取得時と同様、所属長は、職員が安心して育児休業に入ることのできるよう、職場内の業務分担の見直しを行います。

また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用職員の採用等により代替職員の確保に努めます。

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、職場から町政に関することや所属の業務に関連した情報の提供を行うなど、長期間にわたり職場を離れていても、職場環境の変化や担当業務に対する不安を抱かずに円滑に職場復帰できる環境を整えていくよう努めます。



(4) 男性職員による積極的な制度の活用 (関連法：次世代育成)

男性が働き方を見直し、積極的に子育てすることにより、男女ともにワークライフバランスを実現させていくことは大切です。

そのためにも、次の取組を行い、男性職員に対して育児休業等の積極的な活用を促します。

① 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇「配偶者出産休暇」（妻の出産前後1ヶ月の間に2日）の取得推進を図るため、所属長は、父親となる職員に積極的に制度周知を行うとともに取得しやすい環境づくりに努めます。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

所属長は、男性職員に育児休業、部分休業を積極的に取得するよう促進します。

また、周りの職員全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

<目標> 育児休業取得率について

- 男性の配偶者出産休暇 取得率100%を維持します。
- 男性の育児休業取得率 平成37年度までに5%以上を目指します



(5) 女性職員の登用拡大 (関連法：女性活躍)

政府が掲げる成長戦略の柱として位置づけられている女性の活躍推進施策においては、社会の指導的立場にある女性の割合を30%程度にまで引き上げる目標がうたわれています。

こうした状況も踏まえ、女性登用のさらなる推進に向け、引き続き、能力、意欲、実績を踏まえた人事管理を行うとともに、今後は出産や育児といったライフステージも加味しながら、より計画的な人事配置を行うことにより、女性職員の活躍の場の整備に努めます。

＜目標＞女性職員の管理職割合

平成37年度末までに30%以上を目指します。

(6) 女性職員のキャリア形成に向けた取組 (関連法：女性活躍)

女性職員の活躍推進に向け、マッセOSAKA（おおさか市町村職員研修研究センター）等と連携し、「女性ステップアップ研修」など、女性職員の多様な働き方に関するセミナーの参加を呼びかけます。

また、昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・決定において男性とともに女性の視点を反映することが重要となっています。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、その能力がフルに発揮できるようなさまざまな分野への配置に努めます。



(7) 女性職員の採用申込 (関連法：女性活躍)

本町が将来にわたって女性職員の活躍を推進できる組織であるためには、より多くの女性から働く場として選択してもらう必要があります。

今後は、より多くの女性に採用試験を受験していただけるよう、職場における取組や女性職員の活躍状況等を積極的にPRしていきます。

(8) 時間外勤務の縮減 (関連法：次世代育成・女性活躍 共通)

子育て期にある職員だけでなく、家庭や地域での生活が充実することは、すべての職員が十分に持てる能力を発揮し、職務効率の向上にも繋がります。

また、健康維持や女性の職場生活における活躍推進における観点からも、時間外勤務の縮減や適切な休暇の取得は必要と考えられるため、以下の取組みを進めてまいります。

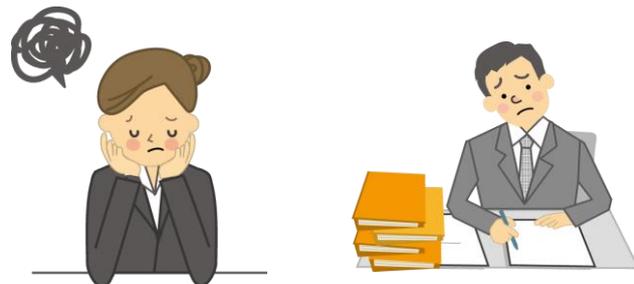
① 定時退庁の推進と時間外勤務を縮減する意識啓発

定時退庁推進のため、所属長は特別な事情がある場合を除き、自ら率先して定時退庁を行うよう努めます。

また、所属長は、職員の時間外勤務状況や業務スケジュール等の把握を行った上で、個々の職員に対して指導、助言を行い、職員が計画的に仕事を進めることができるよう意識改革に努めます。

② 過重労働による健康障害防止対策の推進

月45時間以上を超える時間外勤務を行った職員については、毎月開催する労働安全衛生委員会で報告するとともに、聞き取り等の方法により要因分析を行い、時間外勤務の縮減に向けた対応を実施します。



(9) 休暇取得の推進 (関連法：次世代育成・女性活躍 共通)

休暇取得推進のため、所属長は、期間を定めた業務計画や休暇取得計画を策定するとともに、業務配分の見直しや職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族記念日等における休暇の取得推進を図ります。

② 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもが病気の際には、特別休暇（義務教育就学前児童に限り年5日以内）や年次休暇の活用促進を図り、突発的な事案でも対応できるように努めます。

<目標> 休暇取得の推進

平成37年度末までに年次休暇取得率平均12日以上を目指します。



(10) 非常勤職員の仕事と家庭の両立に向けた取組について

(関連法：次世代育成・女性活躍 共通)

岬町ではここ数年、非常勤職員数が増加しており常勤職員とほぼ同じ程度の人数となってきました。

非常勤職員についても、安心して子育てに取組み、家庭と仕事の両立の支援を進めていくよう次の取組を行ってまいります。

① 休暇取得の推進

所属長は正規職員、非常勤職員との業務をバランスよく配分し、また、職場内でお互いが協力し、支えあえる職場環境を築くことにより、非正規職員の子育て活動等に参加するための休暇取得の推進に努めます。

－ おわりに －

岬町では女性の活躍の推進はもちろん、性別に関わらず、すべての働く人々が安心して出産・育児、また介護などの様々なライフイベントに臨めるよう「ワーク・ライフ・バランス」の取組を推進し、職場全体で職業生活と家庭生活に必要な環境づくりの取組を行ってまいります。

