

**次世代育成支援対策推進法
及び女性活躍推進法に基づく
石川町特定事業主行動計画**

平成28年3月策定

福島県 石川町

石川町特定事業主行動計画

石川町長
石川町議会議長
石川町代表監査委員
石川町農業委員会
石川町教育委員会
石川町水道事業管理者 石川町長

石川町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）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「女性活躍法」という。）第15条に基づき、石川町長、石川町議会議長、石川町代表監査委員、石川町農業委員会、石川町教育委員会、石川町水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

I 総論

1. 目的

わが国における急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、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図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代法」が、制定されました。

この法律では、地方公共団体を「特定事業主」として位置づけ、職員が仕事と子育てを両立できるよう、働き方の見直し等に関する10年間の集中的な取り組みについて、「特定事業主行動計画」を策定することを定めています。

これを受け、本町においては、平成17年3月に、「石川町特定事業主行動計画」を策定し、平成22年3月に見直しを行い、平成21年度までを第1期前期行動計画、平成26年度までを第1期後期行動計画として、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き取り組みを充実していく必要があるとして、平成26年4月には「次世代法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

また、平成38年3月末までの時限立法として、平成27年9月に「女性活躍法」が施行され、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるための行動計画を策定することが定められました。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となっています。

こうしたことから、本計画を、「次世代法」に基づく行動計画及び「女性活躍法」に基づく行動計画と位置づけるとともに、「いしかわ男女共同参画プラン」や「石川町子ども子育て支援事業計画」の趣旨を踏まえながら、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、支援対策に取り組むことを目的とします。

2. 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日までの5年間とします。平成26年度までの第1期後期行動計画の実施状況の見直しを行い、第2期前期行動計画（平成28年度から平成32年度まで）を定めるものとします。

なお、平成32年度に必要な見直しを行った上で、第2期後期行動計画（平成33年度から平成37年度まで）の策定を行います。

H27	H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H36	H37
改正次世代育成支援対策推進法										
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律										
移行期間	第2期前期行動計画				第2期後期行動計画					

※移行期間：第1期後期行動計画を継続した取り組み

3. 計画の推進体制

- ①本計画を効果的に推進するため、石川町特定事業主行動計画推進委員会を設置します。
- ②人事担当課は、全職員に次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する資料の配布、研修の実施等を行うとともに、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行います。
- ③本計画の実施状況については、年度ごとに行動計画推進委員会において点検し、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。
また、休暇等の取得状況や目標に対する実績等について広報誌やホームページへの掲載により公表します。

II 平成 26 年度進捗状況

1. 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配慮

- ・ 該当職員へ特別休暇等制度を個別に説明
- ・ 該当職員の業務内容に応じ、職場において健康や安全面の配慮

(2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

配偶者出産休暇（特別休暇 2 日）の取得率・取得日数と出生時年休取得日数

	H26 年度（対象者 2 人）
特別休暇取得率	100%
特別休暇平均取得日数	2 日
出生時年休平均取得日数	1 日

(3) 育児休暇等を取得しやすい環境の整備等

- ・ 休業給付の内容が掲載されている「共済組合のしおり」を 4 月に全職員に配布。
- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きを説明
- ・ 育児休業の申し出があった場合、職員配置の見直しを実施
- ・ 育児休業中の職員に、休業期間中の法令等の改正に関する資料を送付し、円滑な職場復帰の支援を実施
- ・ H26 年度育児休業取得率及び平均取得（申請）期間

	男性	女性
取得率（対象者人数）	0%（2 名）	100%（1 名）
取得期間	—	13 月
目標取得率	5%	80%

(4) 超過勤務の縮減

- ・ 時間外勤務等の適正な管理について管理職へ周知
- ・ 会議や打合せ等は極力電子メール、電子掲示板を活用
- ・ H26 年度超過勤務時間数

職員一人当たり 1 ヶ月平均：7.5 時間（選挙当日分を除く）
1 年間の超過勤務時間 100 時間を越える職員数：41 名
目 標：1 年間の超過勤務時間数上限目安 100 時間

(5) 休暇の取得の促進

H27 年分年次有給休暇の平均取得日数：8.01 日

（目標年次有給休暇取得日数：15 日）

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

子育てバリアフリーの充実を図るため、乳幼児と一緒に安心して利用できるよう、保健センター及び公民館のトイレにベビーシート等を設置。

Ⅲ 第2期前期行動計画の具体的な取り組み内容

1. 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配慮

- 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ます。
- ②妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇を、引き続き100%取得の維持に努め、合計5日程度の休暇（特別休暇2日及び年次休暇3日）の取得促進を図ります。（出生、退院及び帰省時等）

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ①育児休業等に関する資料（取得手続きや経済的な支援等）を配布し、制度を周知するとともに、特に男性職員の育児休業等の取得を促します。
- ②妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

イ 育児休業等体験者相談会の実施

育児休業等体験者による、妊娠中の職員や新たに結婚した職員を対象とする相談の場を設けます。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ①子どもを養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加講座」等を実施します。
- ②育児休業の取得の申し出があった場合、当該職場と人事担当課において業務分担の見直しを行います。
- ③管理職員等の会議の場において、人事担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行います。

エ 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、休業期間中の法令等の改正や職場状況を定期的に周知します。

オ その他

- ①早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
- ②育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮します。

目標：平成31年度までに、男性の育児休業取得者を1人増やすこと（対象者3人の場合、取得率33%）を目指し、女性については引き続き100%の維持に努めます。

(4) 超過勤務の縮減

ア 超過勤務の削減のための意識啓発等

- ①人事担当課は、計画的な業務の推進と職員の健康保持のため、職場ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

②小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知します。

イ 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日を設定し、庁内放送及び電子メール等による周知を行い、育児・家庭の日として定時退庁の雰囲気醸成を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

①新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討の上実施し、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。

②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。

③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。

エ 人員の適正な配置

業務量に応じた人員の適正な配置に努めます。

目標：平成31年度までに、1年間の超過勤務時間数について、上限目安100時間の達成に努めます。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

①職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、計画的な年次休暇の取得を促します。

②管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促します。

③子どもの予防接種や授業参観、家族の記念日等における年次休暇の取得促進を図ります。

④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。

目標：平成31年度までに、年間20日の年次休暇のうち、平均の取得日数を15日(75%以上)とします。

イ 子どもの看護を行う等のため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、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6) 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

①職員が男女問わず家庭生活への関わりを深められるよう、固定的な性別役割分担意識等の是正について、情報提供や意識啓発を行います。

②セクシャルハラスメント防止のための研修会等を行います。

2. 非正規職員の仕事と家庭の両立に関する事項

①非正規職員へ、年次休暇・特別休暇の制度の周知を図り、仕事と子育ての両立を支援する環境の整備に努めます。

②妊娠中の非正規職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

3. 女性職員の活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の採用

平成 28 年度より、意欲と能力のある女性を採用できるよう、多様な媒体を活用し、広報活動の強化を図ります。

(採用者に占める女性職員の割合：H26 年度 14.3%、H27 年度 40.0%)

目標：平成 31 年度までに、女性職員の採用割合を現状より 5%増やし、45%を目指します。

(2) 女性職員の登用目標に向けた計画的育成と意欲の向上

①平成 28 年度より、女性職員を対象とする研修への積極的な参加を促し、計画的な管理職員候補の育成に努めます。

②平成 28 年度より、子育て期間中でも可能な範囲で経験を積み重ねられるよう、人事配置に配慮します。

③平成 28 年度より、女性職員の意欲と能力の把握に努め、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。

④平成 28 年度より、仕事と家庭の両立を経験してきた先輩女性職員などに相談できる場を設けます。

・各役職段階における女性職員の割合

	課長・室長	主幹・課長補佐	係長
H26 年度	0%	23.8%	28.1%
H27 年度	0%	21.7%	35.7%

・女性職員の割合

	女性職員の割合
H26 年度	30.5%
H27 年度	35.6%

目標：平成 31 年度までに課長・室長クラスの女性職員を現状より 1 人増やし、女性の割合 9%を目指します。

4. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

①外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーシート、授乳室の設置等を図ります。

②子どもを連れた人が、気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、役立つ知識や特技のある職員が、地域の子育て支援活動に積極的に参加できるよう努めます。

IV おわりに

次代を担う子どもは社会の宝であり、地域の力となります。

子育てを行っている職員をはじめ、全ての職員が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現し、生き生きとした働き方ができるよう取り組んでいくものと期待します。