

次世代を育成支援し、暮らしと仕事を充実させるための

はあとふる

ワークライフ・バランス・プラン

(美浜町特定事業主行動計画)

平成28年4月1日

令和3年度 一部改訂

福井県美浜町



## I 総論

- 1 趣旨 … 4
- 2 計画期間 … 5
- 3 計画の推進体制 … 5

## II 具体的な取組み

### 1 育児等を行う職員の支援に関すること（次世代育成支援関連）

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮 … 6
- (2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進 … 6
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 … 7

### 2 仕事と子育ての両立支援に関すること（次世代育成支援関連）

- (1) 業務効率化の推進 … 9
- (2) 休暇の取得の促進 … 11
- (3) 職場優先意識や性別役割分担意識等の是正 … 13

### 3 その他の次世代育成支援対策に関すること（次世代育成支援関連）

- (1) 子育てバリアフリー … 14
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 … 14

### 4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備に関すること（女性活躍推進関連）

- (1) 採用・配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関すること … 16
- (2) 女性の継続就業及び仕事と家庭の両立に関すること … 17
- (3) 長時間勤務に関すること … 18

# I 総論

## 1 趣旨

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的として平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、国、地方公共団体、民間企業などが事業主体として「事業主行動計画」を定めてから10年が経過しました。

美浜町では平成17年4月に「美浜町（特定事業主）行動計画」を策定し、育児短時間勤務制度や男性の育児参加休暇の創設など、職員の仕事と子育ての両立を支援するための取り組みを推進してきました。

このたび、「次世代育成支援対策推進法」の有効期限が令和7年3月31日まで延長されたことと、平成28年4月1日に「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「法」という。）が施行されたことに伴い、新たな視点を加えて見直しを図ることとしました。男女がともに協力し合い、絆がりを大事にして子どもの健やかな成長をみんなで見守ることで、町全体がより魅力にあふれ、笑顔と笑い声にあふれた、活気あるものとなっていくことと考えております。

この計画を町の各機関が一体となって率先垂範し、地域における牽引的役割を担うべく、次世代を育成支援する職場や制度を更に拡充し、職員の意識をより確かなものとしします。

また、本行動計画を、広く仕事や職場の効率性を高め、仕事と家庭生活や地域活動等社会生活の調和（ワークライフバランス）に意識をおく職員を育成するとともに、それによりもたらされる情報やネットワークを活かした柔軟な行政運営を行うための指針とします。

## 2. 計画期間

平成28年4月1日から令和4年3月31日までの6年間

## 3. 計画の推進体制

### (1) 対象となる職員

次世代育成支援対策法の特定事業主等を定める規則（平成16年美浜町規則第20号）および、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主を定める規則（平成28年美浜町規則第2号）で示されている職員で、正規任用職員のほか、会計年度任用職員も対象とします。

なお、この計画は法第15条に基づき、美浜町職員、美浜町議会事務局職員、美浜町教育委員会事務局職員、美浜町選挙管理委員会職員、及び美浜町農業委員会職員を対象としています。

### (2) 推進体制

美浜町では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、各課（室・局・所）及び各職域代表者等を構成員とした補佐会等の場において、次世代育成・女性活躍推進について検討する場を持ちます。

### (3) 担当者の配置

仕事と子育て等社会生活の両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置するとともに、これを適切に実施するための担当者の配置を行います。

### (4) 意識の啓発

管理職や職員に対し、次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策に関する研修・講習、情報提供等を実施します。

### (5) 計画の周知

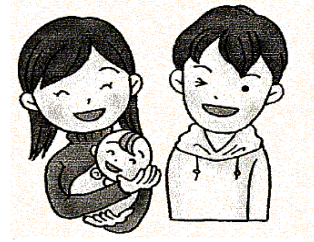
啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。

### (6) 実施状況の把握と見直し

本計画については、補佐会等において実施状況を把握し、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の実施や計画の見直し等を図ります。

## Ⅱ 具体的な取組み

### 1 育児等を行う職員の支援に関すること (次世代育成支援関連)



#### (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徹底を図るとともに、取得しやすい環境づくりを行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

- ③ 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。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望を尊重し、特別な場合を除き、時間外勤務を原則として命じないこととします。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

- ⑤ 配偶者の就労状況および性別、役職等に関わりなく、育児休業等を取得できるよう利用しやすい制度や環境づくりを行います。

〔平成22年度から実施。本計画期間中継続〕

#### (2) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進

(※ 県費負担教職員については、任命権者の定めるところによる。)

- ① 男性職員が、妻の出産に際し、子どもを養育するために付与される特別休暇(5日の範囲内)について、その周知を図るとともに利用しやすい制度や

環境づくりを行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続。正職員のみ〕

- ② 男性職員が、妻の出産に際し、入院の付き添い等のため付与される特別休暇（2日の範囲内）について、取得要件の緩和を行い、利用しやすい制度や環境づくりを行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続。正職員のみ〕

### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業を取得できる要件を緩和するなど、育児休業等を取得しやすい制度を整備し、その周知を図るとともに利用しやすい環境づくりを行います。

〔平成22年度から実施。本計画期間中継続〕

- ② 育児休業、育児短時間勤務制度及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業等に関する資料を各職場に通知・配布し、制度の周知を行うとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を強化します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続。〕

イ 妊娠を申出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

- ③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくり

ア 育児休業の取得の申出があった場合、その事情に応じて当該部署において業務分担の見直しを行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

イ 課長会等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を説明し、職場の意識改革を行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、所属課から、休業期間中における職場に関する情報の提供を行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

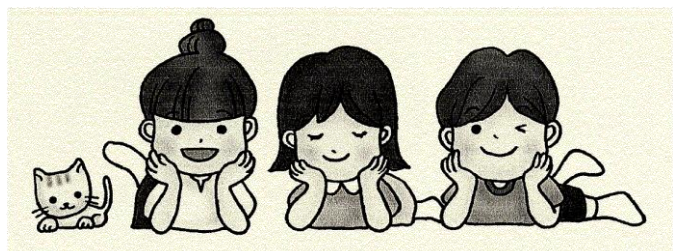
イ 復職時において、実際の仕事に当たりながら、徐々に業務感覚を取り戻せるような指導（OJT研修等）を行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

⑤ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

ア 職場内の人員配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用により適切な代替要員を確保するよう努めます。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕





## 2 仕事と子育ての両立支援に関すること（次世代育成支援関連）

### （1） 業務効率化の推進

（※ 県費負担教職員については、以下に準ずるよう努める。）

#### ① 深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る制度の周知

ア 3歳に満たない子のある職員が請求した場合には時間外勤務を免除する制度の拡充を行うとともに、その制度について周知します。

〔平成22年度から実施。本計画期間中継続〕

イ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員が請求した場合に、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の拡充を行うとともに、その制度について周知します。

〔平成22年度から実施。本計画期間中継続〕

ウ 子どもの生活リズム向上のため、子育て中の職員の定時帰宅について管理職員が声掛けをするとともに、業務が適切に進められるような進行管理に努めます。

〔平成28年度から実施。本計画期間中継続〕

#### ② 一斉定時退庁日（ノー残業デー）等の実施

ア 毎週水曜日を定時退庁日と設定し、庁内放送や電子掲示板等により注意を促すとともに、管理職員自らが率先して速やかに退庁するよう心がけるとともに、管理職員から部下職員に対し、あるいは職員相互において声かけします。

〔平成23年度から実施。本計画期間中継続〕

イ 管理職員の巡回指導による定時退庁を推進します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

ウ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員へ指導します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

#### ③ 事務・事業の簡素合理化の推進

ア 各職員に業務処理計画表等を作成させ、管理職員がその状況を適宜チェックする等により効率的な事務遂行に努めます。

〔平成23年度から実施。本計画期間中継続〕

イ 新たに行事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の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止するよう検討します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

ウ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板等を活用すること等により、開催回数の縮減や所要時間の短縮（原則2時間まで）等その効率化・適正化を図ります。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

エ 定例・恒常的業務に係る事務処理について、次回処理の効率化に役立てるため、業務記録や手順書を作成する等マニュアル化を推進します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

オ 単純業務等を共同作業により組織的に処理する等、管理職員は部下の業務が効率的に行われるよう、常に適切な指示と配慮を行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

カ 会計年度任用職員について、その雇用や管理等を適正かつ柔軟に行うとともに、これが統一的・体系的に行われるよう制度等を整備し、その周知を図ります。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

#### ④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務の上限の目安時間（1日4時間15分、月45時間、年間360時間）の設定や、手続き等を内容とする時間外勤務縮減のための指針を策定するよう努めます。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

イ 職域ごとの時間外勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、時間外勤務の多い職場の管理職員からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

ウ 人事当局等は、職域ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、管理職員に報告し、管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図るとともに、今後の人事等の参考にします。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

⑤ その他

ア 時間外勤務の多い職員に対し、健康相談の受診を勧めるなど健康面における改善のための指導をします。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

イ 育児のための早出・遅出勤務を推進し、時間外勤務が常態となっている職種についても検討します。

〔平成22年度から実施。本計画期間中継続〕

(2) 休暇の取得の促進

(※ 県費負担教職員については、以下に準ずるよう努める。)

① 年次有給休暇の取得の促進

ア 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な取得を促進します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

イ 課長会等の場において、担当部署から、定期的に休暇の取得を促し、職場の意識改革を行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

ウ 各課(室・局)や各部署の管理職員等は、部下の年次有給休暇の取得状況を勤怠システムにより把握し、計画的に年次有給休暇を取得できるよう雰囲気づくりに努めます。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

エ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職員からヒアリングを行った上で、取得を促します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

オ 職員が、安心して計画的に年次有給休暇を取得できるよう、各担当の業務計画を相互に把握し、応援できる体制の構築に努めます。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

② 連続休暇等の取得の促進

ア 週休日とその前後の勤務日における年次有給休暇を活用した連続休暇の取得を促進します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

イ 国民の祝日等の休日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得を促進します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

ウ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得を促進します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

エ 年1回、年次有給休暇を利用したりフレッシュ休暇の取得を促進します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

### ③ 休暇等を取得しやすい環境の整備

ア ゴールデン・ウィークなどの連続する祝祭日や、お盆期間における公式行事の自粛を行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

イ 週休日や休日における職員の出役や動員が最小限度となるよう、イベントや講演会の開催に当たっては、各部署において相互にスケジュールの調整を行うとともに効率的な実施方法をとるよう十分配慮します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

ウ 代休等が無秩序に蓄積されることのないよう、時間外勤務取扱規程に基づき週休日の振替や代休の付与を適切に行います。

※ 県費負担教職員についても、これに準ずるよう努めます。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

### ④ 子どもの看護等のための特別休暇の制度充実と取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、看護以外に予防接種や健康診断を受けさせるために付き添う場合にも取得できるよう取得要件の緩和を行い、取得を希望する職員に対して利用しやすい環境づくりを行います。

(※ 県費負担教職員については、任命権者の定めるところによります。)

〔平成22年度から実施。本計画期間中継続〕



### (3) 職場優先意識や性別役割分担意識等の是正

- ① 職員が仕事や職場を優先するという意識や環境を是正し、子育て等の家庭生活や地域活動等の社会生活、更には個人の趣味等を通じて、豊かな感性やネットワークを有する職員が育成されるよう、情報の提供や意識の啓発を行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

- ② 業務や職場環境等に関する女性職員の相談に、適宜に応じ、対応できるような体制や環境づくりに配慮します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

- ③ 性別に関係なくお互いの能力を発揮できるよう、固定的な役割分担意識の解消に努めます。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

- ④ セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等防止のための研修会を開催します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕



### 3 その他の次世代育成支援対策に関すること（次世代育成支援関連）

#### (1) 子育てバリアフリー

- ① 外部からの来庁者の多い施設等において、オムツ替えスペースや親子トイレ、授乳室などを設置し、乳幼児と一緒に安心して利用できるような設備の改善等を計画的に行います。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

- ③ 講演会やイベント等公式行事において、必要に応じて託児コーナーを設ける等、子どもを連れて人が気兼ねなく参加できるよう配慮します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等の開設を支援します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

- ② 子どもの体験活動等の支援

ア 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

イ 子どもが参加する学習会等の行事において、出前講座など職員が専門分野を活かした指導を実施します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

ウ 地域、団体、学校等に職員を派遣し、特別講座等を実施します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

イ 職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を促します。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

④ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等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。

〔平成17年度から実施。本計画期間中継続〕

⑤ 放課後児童クラブの拡充

次代を担う人材を育成するため、児童が放課後等を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう放課後児童クラブと放課後子ども教室の計画的な整備をすすめます。

なお、放課後児童クラブについては、平成27年度から対象が小学校6年生までと拡充されました。

〔平成27年度から拡充。本計画期間中継続〕

⑥ 結婚対策への支援

出会いの場やきっかけづくりをサポートする「新たな出会い応援事業」等を支援するとともに、職員の参加を奨励します。

〔平成22年度から実施。本計画期間中継続〕



## 4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備に関すること（女性活躍推進関連）

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、改善すべき事情について分析を行いました。

当該課題分析の結果、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、目標達成のための取組と実施時期を定めます。

なお、美浜町において、それぞれの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、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

### （1）採用・配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関すること

職員全体の割合を比較すると、正職員では男性：女性の割合がほぼ同等となっており、採用時点において男女差はないと考えられます。

また、定年退職以外の退職率においても有意な差は見られません。

しかし、女性管理職員の登用率については差異がみられるため、下記のとおり数値目標を定め、取組みを実施します。

#### 【数値目標】

- 令和3年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、平成26年度の実績（19%）より、20%以上に引き上げるよう努めます。
- 令和3年度までに、本庁における女性管理職員の割合を10%以上に引き上げるよう努めます。

#### 【取組内容及び実施時期】

- 令和3年度までに、女性職員の人事・財政・企画・議会等多様なポストへの配置を配慮します。



## (2) 女性の継続就業及び仕事と家庭の両立に関すること

平成26年度の女性職員の出産・育児休業取得率は100%で、その期間も平均460日程度と比較的長期であり、育児休業取得後は必ず復職しています。また、出産を理由とした退職実績はありませんでした。

男性職員の育児休業取得率は低く、平成26年度は取得実績0件でした。

また、配偶者の出産に伴う特別休暇の取得実績もありませんでした。

よって、下記のとおり数値目標を定め、取組みを実施します。

### 【数値目標】

- 令和3年度までに、男性職員の育児参加のための休暇の取得率30%以上を目指します。
- 令和3年度までに、配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率50%以上を目指します。

### 【取組内容及び実施時期】

- 平成30年度より、組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げます。
- 平成28年度より、出産を控えている全ての男女職員に対し、管理職員（又は人事担当部局）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
- 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、電子掲示板で常時閲覧できる状態にします。
- 子育て中の職員について、仕事と家庭の両立がはかれるよう、職場全体で配慮します。

### (3) 長時間勤務に関すること

平成26年度の男性職員の一月あたりの平均的な超過勤務時間が約13.2時間であるのに対し、女性職員の一月あたりの平均的な超過勤務時間は約7.1時間と少なくなっています。また、職員の年次有給休暇の平均取得日数は、約5.9日と少ない消化率です。

よって、下記のとおり数値目標を定め、取組みを実施します。

#### 【数値目標】

- 令和3年度までに、職員の年次有休休暇の平均取得日数を、平成26年度の実績平均5.9日より多い10日以上を目標とします。

#### 【取組内容及び実施時期】

- 毎週水曜日のノー残業デーを積極的に活用し、定時退庁者の増加を図ります。
- 平成28年度より、ノー残業デーの前日に庁内掲示板に翌日がノー残業デーであることを掲示し、周知と意識の改善を図ります。
- 平成30年度より、ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくり、時間当たりの生産性を重視した人事評価を心掛けます。