

篠栗町特定事業主行動計画  
(令和2年4月1日～令和7年3月31日)

令和元年12月19日  
篠栗町長  
篠栗町教育委員会  
篠栗町議会議長  
篠栗町代表監査委員  
篠栗町教育委員会  
篠栗町選挙管理委員会  
篠栗町農業委員会

## 1 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、地方公共団体は特定事業主行動計画を策定することとされました。また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であることに鑑み、平成27年7月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、地方公共団体は特定事業主行動計画を策定することとされたことに伴い、一体的に取り組みを実施するため、篠栗町では平成28年4月1日から令和2年3月31日までの5年間を期間として、「篠栗町特定事業主行動計画」を策定しました。

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のいずれも令和7年3月31日までの時限法であり、本計画の推進を継続して進めるべきものであることから、職員を雇用する事業主として、新たな「篠栗町特定事業主行動計画」を策定するものです。

### 【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期間

○ 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 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

## 3 計画の進捗管理

次世代育成支援対策と女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定及び変更並びに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、人事担当課や職員代表等を対象者とした会議を年1回以上実施します。

## 4 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項について

(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、周知徹底を図ります。

(2) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや配置の検討等を行います。

(3) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

(4) 出産・育児を行う職員に関わる給与や勤務条件、福利厚生などの制度について解説したパンフレット等を作成し、庁内OAネットワークシステム等を通じて周知を行い、職員が必要な情報を必要なときに取得できる環境づくりに努めます。

(5) 男性職員については、実際に取得した例がないため、男性職員が取得できる職場

の雰囲気づくりに努めます。

- ◎ 以上のような取組を通じて、出産時の特別休暇取得率100%を目指します。また、育児休業取得率を女性100%、男性10%（取得者数／対象者数）を目指します。  
（令和元年度 女性100%、男性0%）  
（目標達成年度：令和6年度）

## 2 超過勤務の縮減

- (1) 各課の超過勤務状況を総務課が把握し、超過勤務が多い職場の管理職にヒアリングを行った上で、改善に向けた方法の検討、指導等を行います。
- (2) 各課の超過勤務実績等を踏まえ、職員の適性配置を行います。また、機構改革についても検討します。

- ◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努めると同時に、月労働時間の上限も45時間となるように努めます。（災害対応等の他律的業務として上限を超えることを認定した業務を除きます。）

## 3 休暇取得の促進

- (1) 労働基準法改正により、平成31年4月から労働基準法適用事業者に対して、「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられたことを踏まえ、職員についても年間5日以上有給休暇を取得するよう、環境づくりに取り組みます。
- (2) 総務課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からヒアリングを行った上で、指導を行います。
- (3) ゴールデンウィーク期間や連続休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。
- (4) 次に掲げるような機会を参考にし、積極的に年次有給休暇を取得するよう機運の醸成に努め、取得しやすい職場環境づくりに努めます。
  - ・入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会等の学校行事やPTA活動
  - ・本人や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日
  - ・地域の行事

- ◎ 以上のような取組を通じて、年間20日与えられる年次有給休暇のうち、職員1人当たりの取得割合を平均16日に増加させます。（平成30年度 平均14日（端数切捨て））

## 4 女性職員の採用と管理職への登用の推進

(1) 女性が働きやすい環境整備のもと、採用試験への女性の受験者数を増加させる取組として、大学等への働きかけを強化するとともに採用割合の増加を図る。

(2) 管理職への登用

女性職員を積極的に外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）へ派遣を行い、各役職段階における人材育成を行う。

◎ 以上のような取組を通じて、職員の女性職員割合を50%に増加させます。（令和元年度 40%）

◎ 女性職員の管理職登用割合を20%に増加させます。（令和元年度 12%）  
（目標達成年度：令和6年度）