

総務文教常任委員会

平成28年4月18日

総務部 総務課

1 策定の経緯等

平成27年9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」という。）が施行され、国や地方公共団体、民間事業者（労働者が300人以下については、努力義務）に対し特定事業者行動計画（以下「行動計画」という。）の策定が義務付けられことを受け、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と一体的な計画としました。

また、女性活躍推進法の趣旨に則り、職員の特別休暇の種類に、不妊治療を目的とした休暇（付与日数 年間9日）を創設しました。

2 行動計画の概要

第1章 はじめに

1 はじめに【計画P1】

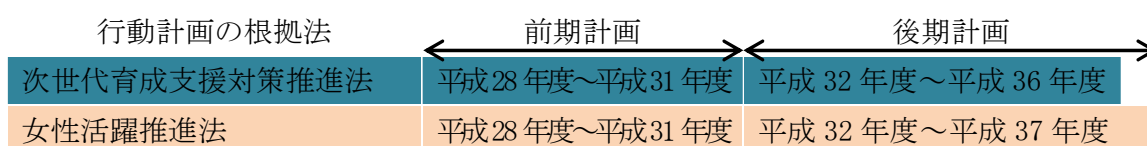
計画策定の趣旨 ⇒ より良い職場環境の整備

2 計画の位置付け【計画P1】

加東市長ほか任命権者の連名で、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定。

3 計画期間【計画P1～2】

平成28年度から平成31年度（前期計画）



4 対象職員【計画P2】

臨時職員等を含む全職員

第2章 加東市特定事業者行動計画の分析【計画P3～9】

（次世代育成支援対策推進法に基づく後期計画）

1 仕事と子育ての両立に向けた勤務環境の整備

2 仕事と生活の調和の実現に向けた勤務環境の整備

第3章 女性活躍推進法に係る職場環境の現状把握及び分析【計画P10～19】

1 採用した職員に占める女性職員の割合

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

3 職員一人当たりの月ごとの時間外勤務時間

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数

7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率並びに平均取得日数

第4章 第2次加東市男女共同参画プラン及び加東市人権尊重のまちづくり基本計画での具体的な取組【計画P20～21】

第5章 総括【計画P22】

- 1 性別役割分担意識による男性の子育て支援制度利用の低迷
- 2 年次有給休暇の取得率も低迷、時間外勤務の常態化
- 3 男性職員中心の組織体制による女性管理職登用の低迷

第6章 本計画の重点項目【計画P23】

- 1 人員配置・人材の育成・登用
- 2 仕事と家庭の両立
- 3 時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進
- 4 ハラスメント対策

第7章 本計画の具体的な取組【計画P23～26】

1 人員配置、人材の育成及び登用

実施事項等	
(1)配置	男女問わず、すべての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人員配置を実施
(2)人材育成	女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修の実施
(3)女性職員の登用	適材適所の人員配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に推進

2 仕事と家庭の両立

実施事項等	
(1)妊娠中及び出産後における配慮	①特別休暇等の制度の周知徹底 ②妊娠中の職員に配慮した業務分担の見直し
(2)子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	配偶者出産のための休暇の取得促進
(3)育児休業等を取得しやすい環境整備等	①育児休業及び部分休業制度等の周知 ②育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成 ③育児休業職員の職場復帰支援 ④休業者等の代替要員の確保

3 時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進

実施事項等	
(1) 時間外勤務の縮減	①事務の簡素化、合理化の推進 ・電子メール、電子掲示板の活用 ・定例、恒常的業務の事務処理マニュアルの作成 ②時間外勤務の縮減のための意識啓発等 ・時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場に対するヒアリング及び注意喚起 ③その他 ・時間外勤務の多い職員に対する健康相談の実施等健康面における配慮
(2) 休暇の取得促進	①年次有給休暇の取得促進 ・休暇の取得促進の徹底と職場の意識改革 ・事務処理における相互応援ができる体制整備 ②連続休暇の取得促進 ・参観日等における休暇の取得促進 ・連続休暇の取得促進

4 ハラスメントへの対策

実施事項等	
ハラスメントへの対策	①ハラスメント防止のための啓発、研修等の実施 ②ハラスメントに関する相談体制の整備及び周知

第8章 本計画の具体的な目標【計画P27】

【目標①】 管理的地位に占める女性の割合

- 一般行政職の女性管理職の割合 30%

※平成27年4月1日現在 18.8%【計画P15】

【目標②】 男性の配偶者の出産休暇・育児休業の取得率

- 配偶者の出産休暇（1日以上）の取得率 100%

※平成27年度実績 16.7%【計画P4】

- 男性職員の育児休業取得率 13%以上

※平成27年度実績 16.7%【計画P3】

【目標③】 女性の育児休業の取得促進

- 女性職員の取得率 100%

※平成27年度実績 90.0%【計画P3】

【目標④】 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

- 年間360時間以上の時間外勤務をした職員数 10人以下

※平成27年度実績（平成27年3月から平成28年2月） 21人【計画P6】

- 年次有給休暇取得目標 12日

※平成 26 年度実績 9.9 日【計画 P 8】

第 9 章 公表【計画 P 2 7】

本計画に基づく取組の状況等については、次世代育成支援対策推進法第 1 9 条第 5 項及び女性活躍推進法第 1 5 条第 6 項の規定に基づき公表。

3 不妊治療を目的とした休暇制度

近年、結婚年齢の上昇や晩産化等に伴い、特定不妊治療（体外受精・顕微授精）を受ける人数及び年齢の上昇が指摘されています。

（厚生労働省資料：実施件数は、平成 1 6 年度約 1 万 8 千件であったが、平成 2 4 年度には約 1 3 万 5 千件。）

配偶者間の特定不妊治療については、経済的負担に加え、相当数の通院を必要とし、仕事との両立という観点から、年次有給休暇以外の休暇制度の創設が求められています。

よって、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を推進していく取組の一つとして、不妊治療を目的とした休暇制度を創設しました。

（1）休暇制度の内容

年間の上限日数を 9 日（下表参照）としています。なお、1 回の治療に要する時間は短時間であることから、時間単位の取得も可能とします。

1 回あたりの上限日数

最低必要数	採卵まで	採卵	胚移植	胚移植前後	妊娠確認	計
日数		1 日	1 日		1 日	3 日
回数	投薬 6 回			補充療法 6 回		1 2 回 (6 日)

投薬及び補充治療については、短時間での処置であるが、近隣には、不妊治療が受けられる医療機関は小野市に 1 箇所だけであることから、1 回を 0.5 日とする。

（2）他団体の状況

茨城県、三重県、鳥取市、熊本市、倉吉市、竹田市が不妊治療に関する休暇を設けています。