

栄村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 120 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）

平成 28 年 3 月 9 日

栄 村 長
議 会 議 長
教 育 委 員 会
選 挙 管 理 委 員 会
監 査 委 員 会
農 業 委 員 会
固定資産評価審査委員会

I 総論

1 目的

保護者が子育ての第一義務的な責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意識について理解の深化、子育てに伴う喜びを実感するため、また女性の職業生活における活躍を推進するため、次に掲げる基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策、女性職員の職業生活における活躍を計画的かつ着実に推進するため、本計画を策定する。

(基本的視点)

- ① 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- ② 栄村役場全職員で取り組むという視点
- ③ 栄村役場の実情を踏まえた取り組みの推進という視点
- ④ 栄村役場の取り組みの効果という視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点
- ⑥ 地域における子育ての支援の視点
- ⑦ 女性職員の活躍推進という視点

2 計画期間

平成27年4月1日から平成33年3月31日まで

3 計画の対象機関

村長部局、議会事務局、教育委員会部局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局

4 計画の推進

- (1) 次世代育成支援対策、職業生活における女性の活躍を効果的に推進するため、行動計画策定・推進委員会を設置する。
- (2) 行動計画推進のため、管理職や職員に対する研修・講習・情報提供等を実施する。

- (3) 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周知徹底をする。
- (4) 本行動計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や職員ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

- (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制度の周知徹底を図る。
 - ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
 - 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う。
 - ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則命じないこととする。
- (2) 配偶者の出産時における男性職員の休暇の取得の促進
 - ① 男性職員が配偶者の出産時に特別休暇及び年次休暇の取得促進（例えば5日間程度）について周知徹底を図る。
 - ② 当該男性職員に配偶者の出産前後の支援及び育児参加ができるよう配慮する。
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - ① 育児休業等に関する資料を各所属に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、育児休業の取得手続きや経済的な支援について情報提供を行う。特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
 - 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う。
 - ③ 3歳未満の子を養育する男性職員を対象とした「男性職員の育児参加プログラム」を実施する。
 - ④ 育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。また育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行い取得しやすい職場の雰囲気醸成に努める。

- ⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援するため、育児休業中の職員に対して、休業期間中の職場や業務の状況など通知を行うとともに、復職時においては必要な研修等を実施する。
- ⑥ 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、臨時職員の採用により適切な代替要員の確保を図る。
- ⑦ 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。

数値目標

以上の取り組みを通じ、育児休業等の取得率を平成32年度までに
男性 10% 女性 100%とする。

(参考)

- ・ 育児休業取得率 平成27年4月1日現在 栄村役場
男性職員 0% (対象職員5名)、女性職員 100% (対象職員3名)
- ・ 「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」(平成15年3月14日少子化対策推進関係閣僚会議決定)における育児休業取得率の社会全体の目標値は、男性 10%、女性 80%とされている。(女性については、既に公務員の取得率が社会全体の目標値である80%を超えている。)

(4) 時間外勤務の縮減

- ① 小学校就学時期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務の縮減等の周知・徹底を図る。
- ② 管理職員は定時退庁を職員に促し、職員は定時退庁に努める。定時退庁をできない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
- ③ 事務の簡素合理化の推進
 - ア 事務事業執行計画を作成し、より効率的な事務遂行を図る。
 - イ 会議、打ち合わせ等については、極力電子メール等を活用する。
 - ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
- ④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等
 - ア 超過勤務の多い職場の所属の長からヒアリングを行ったうえで注意喚起を行い、超過勤務の縮減の取組みの重要性について意識啓発を図る。
 - イ 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させるとともに、必要に応じて時間外勤務を制限し、場合によっては事務分担の見直しを行う。

(5) 休暇の取得の推進

- ① 年次休暇の取得の推進
 - ア 職員が年間の年次休暇取得目標を設定し、その確実な実行を図る。

- イ 課長・次長会議等の場において、定期的に取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
 - ウ 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
 - エ 取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行ったうえで注意喚起を行う。
 - オ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ② 連続休暇等の取得の推進
- ア 月・金曜日と休日を、又は公休日と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーデー」を促進し、取得推進を図る。
 - イ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
 - ウ 国民の祝日、夏季休暇、年末年始、ゴールデン・ウィーク等とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
 - エ 勤続10周年毎等の節目に、年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図る。また、併せて福利厚生事業(互助会事業)の実施も検討する。
 - オ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
 - カ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
 - キ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。
- ③ 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る。

数値目標

以上の取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を前年対比で20%増加させる。

(参考)・年度別 年次休暇取得日数(1人当たり)

(栄 村)	9. 8日[平成26年]
	10. 5日[平成25年]
	9. 5日[平成24年]
(全国市区町村)	10. 0日[平成26年]
	10. 2日[平成25年]
	10. 5日[平成24年]

(国)	13. 1日[平成26年]
	13. 0日[平成25年]
	13. 3日[平成24年]

- (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
- ① 「パートナーシップの日」を設け、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
 - ② 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。
 - ③ セクシャルハラスメントの防止のための研修会を開催する。
 - ④ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。
- (7) 母子家庭の母等の雇入れの促進等
母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図る。

2 女性の活躍推進に向けた取り組み

- (1) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み
- ① 職員の人事配慮について
子育てを行う職員については、本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行う。
 - ② 男性職員の家庭生活への関わり推進について
男性職員の家事や育児などの家庭生活への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠であり、男性職員のワークライフバランス推進の観点からも重要である。男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに管理職員等に対しても意識啓発の取り組みを進める。
- 数値目標

 - ・ 平成32年度までに、年次休暇を10日以上取得する職員の割合を7割以上とする。
 - ・ 平成28年度から平成32年度までの間、週2回以上定時退庁する職員の割合を80%以上にする。
- (2) 女性の管理職を増やす取り組み
- ① 女性職員への意識啓発について
女性職員が自らのキャリアについて考える機会を提供することで、更なる意欲喚起を図り、能力発揮を支援する。管理職として活躍している女性職員の体験談を研修や庁内ネットワークを通して発信するなど、女性職員の意識啓発を図る。

② 女性幹部職員の積極的な登用とキャリアアップ支援について

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は重要であり、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、その能力を十分に発揮できるよう適正配置に努める。また、幹部職員への積極的な登用を図るため、外部研修機関への派遣の機会を設けるなど、女性リーダーのキャリアアップを支援する。

数値目標

- ・ 平成32年度までに、女性の採用試験の受験者数を、平成27年度の実績（1人）より引上げ、受験者総数に占める女性割合を40%以上にする。
- ・ 平成32年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも平成27年度実績（33%）の2割増の40%以上にする。

3 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 乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 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する。
 - イ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - ア 交通事故防止について、綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。
 - イ 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支援する。
- ③ 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する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子ども及び職員の家族を対象とした職場見学ツアーを実施する。
- ② 職員互助会等の福利厚生事業の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけの書籍等を活用した、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。

以上、この行動計画の実施を通じ、職員ができる限り安心して子育て、また女性職員が職場で活躍できるような環境整備に努めていきます。