

第3次南牧村特定事業主行動計画

南 牧 村
南 牧 村 議 会
南 牧 村 教 育 委 員 会

目 次

はじめに	1
I 計画期間	2
II 計画の推進体制	
1 基本的な推進体制	2
2 職場内における推進体制	2
III 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	2
(2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の推進	2
(3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境の整備等	3
(4) 時間外勤務の縮減	3
(5) 事務の簡素・合理化の推進	4
(6) 休暇の取得の推進	
ア 年次休暇の取得の推進	4
イ 連続休暇等の取得の推進	4
ウ 子の看護のための特別休暇の取得の推進	4
(7) 子どもとふれあう機会の充実	4
IV 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	4
2 子ども・子育てに関する地域貢献活動	5
3 子どもの体験活動等の支援	5
4 子供を交通事故から守る活動の実施や支援	5
5 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備	5
V 女性の活躍推進に向けた取り組みに関する事項	
1 女性の活躍に関する状況の把握と課題	5
2 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み	6
3 働き方の改革について	6

はじめに

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定することを通じて、次世代育成支援対策の推進が図られてきました。

平成19年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会や、多様な働き方・生き方が選択できる社会などの実現に向けた取り組みも進められてきています。

しかしながら、平成25年6月には「少子化危機突破のための緊急対策」が少子化社会対策会議にて決定されるなど、依然として少子化の流れが変わったとは言えない状況であり、平成26年4月には「次世代育成支援対策推進法」の有効期限を平成37年3月31日まで延長する一部改正も行われ、引き続き次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための取り組みが求められています。

本村においても平成17年3月に「南牧村特定事業主行動計画」を策定し、南牧村が特定事業主としての立場として、職場で働く職員が、職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と生活の調和を図ることができるよう取組を進めてきたところです。

また、平成27年9月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）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、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるよう役割を定め計画することが義務付けられました。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。今回、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一緒に策定し、今後さらにより良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指していきます。

本計画は、南牧村職員が仕事と生活の調和ができるよう支援していくためのものであり、職員が生活を犠牲にすることなく意欲的に仕事を行うことで、村民サービスのより一層の向上にも資することとなるものと期待するものです。

I 計画期間

平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間を計画期間とします。

II 計画の推進体制

1 基本的な推進体制

- ① 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- ② 女性職員が自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備促進を図ります。
- ③ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- ④ 本計画の実施状況については、年度ごとに、把握等をした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。

2 職場内における推進体制

行動計画の実施に当たっては、職場内において、職員一人ひとりが計画の内容を自らのこととして捉え、日頃から円滑なコミュニケーションを図りながら、子育て中の職員もこれをサポートする周囲の職員もお互いに支え合う関係にあるという意識を醸成し、具体的な取組を進めていきます。

III 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等の制度について、今後も周知徹底を図ります。
- 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ります。
- 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。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

平成26年度 男性の配偶者出産休暇・育児参加休暇取得率・取得期間			
配偶者出産休暇 取得率	配偶者出産休暇 取得期間	育児参加休暇 取得率	育児参加休暇 取得期間
0% (対象者0人)	0日 (対象者0人)	0% (対象者0人)	0日 (対象者0人)

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得推進について、職員に対し周知を図るとともに、連続休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中での臨時の応援態勢を作り、連続休暇を取得するよう奨励し、平成31年度までに配偶者出産休暇比率育児参加休暇取得率100%を目指します。

(3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境の整備等

平成26年度 男女別育児休暇取得率・取得期間			
男性 育児休業 取得率	男性 育児休業 取得期間	女性 育児休業 取得率	女性 育児休業 取得期間
0% (対象者0人)	0日 (対象者0人)	100% (対象者1人)	1年7ヶ月

- ① 育児休業等の取得を申し出た職員の業務内容の見直しを行うなど、取得しやすい環境の整備を図ります。
 - ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行い、育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行い育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
 - ③ 子育てには男性の分担が不可欠であることから、男性職員が育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境作りに努めるとともに意識改革を促します。特に、産後休暇期間中においては育児に係る夫の分担が不可欠であり、男性職員が積極的に育児休業等を取得し、育児に参加することとします。
 - ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中の職員に対して、各種情報を提供することにより、休業期間中の情報提供の充実及び休業期間終了後における業務推進の円滑化を図ります。
 - ⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のために、復帰後の職場研修や各種研修に参加しやすい環境を整えます。
 - ⑥ 部局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、適切な代替要員の確保を図ります。
 - ⑦ 子育てを行う女性職員が、仕事と家庭生活を両立しながら、更に活躍できるような環境整備を進めます。
- これらの取組により、男性職員の育児休暇取得率30%を目指します。

(4) 時間外勤務の縮減

【男女別による時間外勤務の状況（1カ月平均）】

区分 \ 年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
男性職員平均	4時間18分	4時間22分	4時間10分	4時間35分	4時間21分
女性職員平均	1時間24分	0時間50分	1時間3分	1時間8分	1時間18分
職員平均	2時間56分	2時間45分	2時間39分	2時間52分	2時間54分

- ① 小学校就学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の制限の制度の周知徹底を図ります。
- ② 定時退庁は大原則であることを再認識させ、管理職員を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。また、定時退庁ができない職員が多い係を人事担当が把握し、管理職員へのヒアリングを行います。

(5) 事務の簡素・合理化の推進

- ① 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するものとし、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します。

(6) 休暇の取得の推進

ア 年次休暇の取得の推進

- ① 年次休暇は、心身のリフレッシュに役立ち、その結果公務能率の向上に資するものであるという意識を周知徹底するため、所属内の会議等の機会を通じて職員一人ひとりの意識啓発を図ります。また、管理職員は、職員が年次休暇を取得しやすいよう、自ら率先して取得することとします。
- ② 管理職員は、職員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徹底させるよう努めます。
- ③ 人事担当は、年次有給休暇の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います。
- ④ 各部局の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得推進を図ります。
- ⑤ 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します。

イ 連続休暇の取得の推進

- ① 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の推進を図ります。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得推進を図ります。
- ③ 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います。

ウ 子の看護のための特別休暇の取得の推進

- ① 子の看護のため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全てが取得できる環境づくりを進めます。

(7) 子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

IV 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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行う団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

3 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

4 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

5 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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

V 女性の活躍推進に向けた取り組みに関する事項

1 女性の活躍に関する状況の把握と課題

【在職者に占める女性職員の割合・女性管理職の比率・女性職員採用比率】

区分	H23. 4	H24. 4	H25. 4	H26. 4	H27. 4	平均値
女性職員比率	37.5%	35.4%	35.9%	36.5%	37.1%	36.5%
女性管理職比率	7.1%	10.5%	10.0%	15.8%	21.0%	12.9%
女性採用比率	—	0%	—	0%	—	0%

① 女性採用の拡大と目標

本村の過去5年間の職員採用状況は平成24年度に2人、平成26年度に1人となっています。残念ながら女性の採用はありませんでしたが、意欲と能力のある人物本位の選考により有為な女性の採用に努めます。また、知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組みます。

② 女性の管理職員を増やす取り組みと目標

本村の女性管理職員の割合は約1割程度と低い状況ですが、平成20年度より育児休業復帰後100%勤務した期間として昇給が行われるようになったことに伴い、今後少しずつ勤続年数の男女差がなくなり女性職員の管理職員比率も高くなると考えられます。また、多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。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発揮できるよう

適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮します。その他、各種研修会等への積極的参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

これらの取組により、平成31年度までに女性採用比率30%、女性管理職比率35%を目指します。

③ 男女の継続勤務年数の差異と各役職段階に占める女性職員の割合

【平成26年度における継続勤務年数の差異】

男性平均	23年2カ月	男女差なし
女性平均	23年2カ月	

男性職員数が6割以上を占めているものの、継続勤務年数に男女差はありません。今後さらなる女性職員の採用に努め、職員数の男女差を減少できるよう努めます。

【各役職に占める女性職員の割合 (H27.4)】

役職名	部長	課局長	主幹	係長	主査	主任主事	主事
女性職員比率	0%	0%	62.5%	50.0%	69.2%	25.0%	0%

各役職段階における女性職員の割合は、主幹、係長、主査において5割以上を占めており高い数値となっています。課局長以上の女性職員はいませんが、平成27年9月に女性職員1名が課長となり、今後も更なる登用を予定しています。

2 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

① 子育てを行う職員の人事配慮について

子育てを行う職員には、本人の意向を確認し、できる限り家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行います。

② 男性職員の家庭生活参加への推進について

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性の家事や育児等への積極的参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。さらに、男性が家事や育児等を経験することは、マネジメント能力の向上や多様な価値観の醸成を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。そのためにも、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、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。

3 働き方の改革について

時間外勤務を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりうることもあります。また、共働き世帯等の増加により今後、男性の家事・育児への参加が重要視されると考えられます。職員全体が「長時間労働」

から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することにより、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが大切です。職員全体で協力し定時退庁に心掛け、家庭生活への参加を増やすとともに余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指します。