

舟橋村特定事業主行動計画

(前期計画)

平成28年3月

富山県 舟橋村

舟 橋 村 長
舟 橋 村 議 会 議 長
舟 橋 村 教 育 委 員 会
舟 橋 村 選 挙 管 理 委 員 会
舟 橋 村 代 表 監 査 委 員
舟 橋 村 農 業 委 員 会

(順不同)

はじめに

我が国では、年々少子化が進行しており、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会の形成を支援していくために平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。これ以降の 10 年間、様々な主体によって計画的・集中的な対策が推進されてきたところですが、依然として少子化は進行し、また、社会環境の変化等に伴い、当初の目的が十分に達成されたとまでは言えない状況にあります。

こうした中、平成 26 年 4 月に同法が改正され、法の有効期限が 10 年間延長されるとともに、他方では、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」が公布され、職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる職場環境の構築を目指し、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう、社会全体として取り組むための法整備がなされたところであります。

舟橋村においては、平成 17 年度から平成 26 年度までを計画期間とする「特定事業主行動計画」を策定して、職員が仕事と家庭生活を両立できるよう職場全体で支援するための施策に取り組んできました。

この計画において、職員が、父親または母親として、子育てをしやすい職場環境を作っていくことや、職場における女性の活躍を推進することが、現在直面している人口減少時代を切り拓くための取組につながるものと認識し、お互いを理解しあい、支えあっていく意識を持つことにより、よりよい職場環境が築かれていくことを目指し、推進するものであります。

平成 28 年 3 月

目 次

第 1 部 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画 …………… 1
（平成 27 年度～平成 31 年度）

第 2 部 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく …………… 5
特定事業主行動計画（平成 28 年度～平成 32 年度）

第1部 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

I 根拠法令

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき、本計画を定めることとします。

II 計画期間

この計画は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の計画期間とします。

III 推進体制

舟橋村では人事管理などが一元化されていることから、総務課を中心として本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等を行うこととします。

IV 策定主体

村長 村議会議長 教育委員会 選挙管理委員会 代表監査委員 農業委員会

V 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

ア 母子ともに健康管理の観点から設けられている育児休業、特別休暇等の制度や取得について、周知徹底を図ります。

イ 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。

ウ 所属長や周囲の職員は、妊娠中の職員が、本人の希望により必要な休暇等を取得したり、時間外勤務の縮減に配慮するなど、職場の環境づくりに配慮します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

ア 父親になることがわかっただけ速やかに所属長へ申し出をし、所属長は、職場内における応援体制など、業務の運営への影響を最小限に留めるような体制づくり等に努めるものとします。

イ 職場の他の職員は、男性職員の子育て参画を促進するために、育児休業等の取得やその間の業務の運営等に積極的に協力するものとします。

ウ 所属長は、配偶者の産前産後の期間中に母親の健康維持と育児のための休暇（特別休暇・産前産後養育休暇5日）を取得できるよう配慮します。

エ 所属長は、配偶者が出産するために病院等に入院にする等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日までの期間に 5 日以上 of 休暇（特別休暇・出産補助休暇 2 日及び年休 3 日以上）を取得できるよう配慮します。

◎このような取り組みにより、

- ・ 配偶者の産前産後の期間中における父親の特別休暇（5 日間）の取得率を平成 31 年（度）までに 80%とします。
- ・ 子どもの出生時における父親の特別休暇（2 日間）の取得率を平成 31 年（度）までに 80%とします。

（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組として、育児休業等を希望する職員（特に男性職員について）に対し、その円滑な取得の促進等を図るため、既存制度の周知徹底を行います。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

- ①所属長及び課長は、育児休業等の取得の申し出があった場合、各課において業務分担の見直しを行ないます。
- ②庁議、課内会議等の場において定期的に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ないます。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場から離れているため、それが職場復帰に際しての障害となる可能性があります。そのため、所属長は育児休業中の職員に対して本人が希望する場合は適宜、連絡を取るとともに、気軽に職場との情報交換ができるような環境整備に努めます。

（4）時間外勤務の縮減

ア 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時間外勤務の制限制度の周知

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時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ 定時退庁の推進

総務課長は、定時退庁を推進するため、電子メール等による注意喚起を図るとともに、所属長は定時退庁の率先垂範を行ないます。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ①所属長は、課内の協力体制の推進、情報化の推進、計画的業務執行、書類等

の簡素化に努め、効率的な事務の遂行を図ります。

②職員は、会議、打合せなどについては、電子メールの活用、会議資料の事前配布等により効率化を図ります。

エ 時間外勤務縮減のための意識啓発

①所属長は、職員の時間外勤務縮減に向けた意識啓発に努めます。また、個々の職員の時間外勤務の状況を把握し、特定の職員に業務が偏らないように事務分担に配慮しながら、業務の繁忙期等において係を超えた業務支援を行うなど職場内での協力体制を整えます。

②夜間における時間外勤務は、極力短縮するよう周知徹底を図り、職員一人ひとりが、日頃の仕事において時間外勤務を縮減するよう意識させます。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

①職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

②庁議、課内会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行ないます。

③職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理においても相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

①月曜日や金曜日と土日を組み合わせた年次休暇の取得を図ります。

②国民の祝日や特別休暇と組み合わせた年次休暇の取得の促進を図ります。

③子どもの学校行事やPTA活動に参加するための年次休暇の取得促進を図ります。

④職員や家族の誕生日、結婚記念日等のための年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子どもの看護特別休暇について周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい環境の醸成を図ります。

◎以上のような取組みを通じて、職員 1 人あたりの年間 20 日の年次休暇のうち、平均取得日数を平成 31 年度までに 14 日（70%）以上とします。

(6) 人事異動についての配慮

ア 職員の家族構成や子育ての状況に応じた人事異動がなされるよう努力します。

イ 総務課による所属長ヒアリングの実施によって、所属職員の健康状態や子育て等の状況を把握し、可能な範囲で状況に応じた人事上の配慮を行います。

2. 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の促進

ア 所属長は、子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるように、親切、丁寧な
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します。

イ 施設利用者等の利便性を考え、授乳スペースの設置等を検討します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

スポーツや文化活動など、地域の子育て活動に役立つ知識や特技を持つ職員
や地域貢献活動に意欲ある職員の積極的な参加を支援します。

イ 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、地域住民の自主的
な防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員は、運動会等のレクリエーション活動が実施される場合には、子どもを含
めた家族全員が参加するよう努めていきます。

また、家庭教育に関する講座などの情報提供を行い、家庭の教育力向上を支援
します。

第2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画

I 根拠法令

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）第15条に基づき、本計画を定めることとします。

II 計画期間

この計画は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の計画期間とします。

III 推進体制

舟橋村では人事管理などが一元化されていることから、総務課を中心として本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検等を行うこととします。

IV 策定主体

村長 村議会議長 教育委員会 選挙管理委員会 代表監査委員 農業委員会

V 職場における女性の活躍推進に関する具体的な内容

1 現状の分析及び課題

女性職員の職業生活における数値目標を設定するため、次のとおり状況を把握しました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（平成27年度）

	女性	男性	全体
受験者数	3人	13人	16人
受験者割合	18.8%	81.2%	100.0%
採用人数	1人	1人	2人
採用割合	33.3%	7.7%	12.5%

(2) 平均した継続勤務年数の男女差異（平成27年4月1日現在）

	女性	男性	全体
職員数全体	19人	12人	31人
継続勤務年数	9.7年	13.7年	11.2年

(3) 職員の一人あたりの各月ごとの超過勤務時間 (平成 27 年実績)

	女性	男性		女性	男性
1 月	5.1 時間	7.6 時間	7 月	2.5 時間	4.6 時間
2 月	9.1 時間	9.9 時間	8 月	4.7 時間	6.2 時間
3 月	7.5 時間	4.8 時間	9 月	5.7 時間	9.1 時間
4 月	12.7 時間	13.3 時間	10 月	5.9 時間	8.6 時間
5 月	5.7 時間	4.9 時間	11 月	4.7 時間	6.5 時間
6 月	4.4 時間	11.3 時間	12 月	5.4 時間	5.8 時間

(4) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (平成 27 年 4 月 1 日現在)

職員数全体		うち管理職		うち女性職員	
31 人	100.0%	4 人	12.9%	1 人	25.0%

(5) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 (平成 27 年 4 月 1 日現在)

役職	全体	うち女性職員	割合
課 長	2 人	0 人	0.0%
主 幹	2 人	1 人	50.0%
課長代理	0 人	0 人	- %
係 長	2 人	0 人	0.0%
主 任	7 人	5 人	71.4%
主 事	18 人	13 人	72.2%
計	31 人	19 人	61.3%

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (平成 27 年度)

	対象者	取得者	育児休業取得率	平均取得期間
女性	2 人	2 人	100.0%	310 日
男性	0 人	0 人	- %	- 日

(7) 男女職員の配偶者職員出産休暇及び平均取得日数 (平成 27 年度)

対象者	配偶者出産休暇取得率	配偶者出産休暇
0 人	- %	- 日

2 女性の活躍の推進に向けた目標

現状分析において、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、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ました。

【目標設定 1】

平成 32 年度までに、職員一人あたりの月平均超過勤務時間を 5 時間以内とします。

【目標設定 2】

平成 32 年度までに、管理職の割合を平成 27 年度実績 (25.0%) 以上維持するよう努めます。

【目標設定 3】

平成 32 年度までに、男性職員の育児休業の取得者 (平成 27 年度実績 0 人) を 1 人以上とします。また、男性職員の配偶者出産休暇取得率 (平成 27 年度実績 0 人) を 1 人以上とします。

【目標設定 4】

平成 32 年度までに女性の受験者数の割合 (平成 27 年度実績 18.8%) を 1.2 ポイント引き上げ 20.0% とします。

3 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

2 で掲げた数値目標の達成に向け、次の取組を実施します。

【目標設定 1】

定時退庁を促し、職員一人ひとりが業務の廃止・合理化等を含む事務の見直しを行うとともに、男性の家事や育児参加への意識醸成を図ります。

(実施時期：平成 28 年度)

【目標設定 2】

女性職員のキャリア形成やマネージメント能力の向上を支援する研修の充実を図るとともに、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に推進します。

(実施時期：平成 28 年度)

【目標設定 3】

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組として、育児休業等を希望する職員(特に男性職員について)に対し、その円滑な取得の促進等を図るため、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と取得しやすい職場環境の整備に努めます。

(実施時期：平成 28 年度)

【目標設定 4】

女性が働きやすい職場環境を整備するとともに、女性が活躍できる職場であることをホームページ等でPRします。

(実施時期：平成 28 年度)