

関川村特定事業主行動計画

(平成27年度～平成31年度)

平成28年4月(改定)

関川村長

関川村議会議長

関川村選挙管理委員会

関川村代表監査委員

関川村農業委員会

関川村教育委員会

I 総論

1 はじめに

急速な少子化が進行する中で、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の環境整備を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立するよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本村においては、平成17年4月に「関川村特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかし、少子化の流れは変わらず、引き続き取り組みを充実していく必要があることから、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

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推進させるため、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

こうしたことから、関川村においても、改正後の次世代育成支援対策法並びに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き計画を策定し、職員が安心して子どもを産み育て、仕事と家庭の両立をしていけるような職場環境づくりを推進します。

この計画は、次の任命権者が共同で策定するものです。

関川村長、関川村議会議長、関川村選挙管理委員会、関川村代表監査委員、
関川村農業委員会、関川村教育委員会

2 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

3 計画の対象職員

関川村長が任命する職員

関川村議会議長が任命する職員

関川村選挙管理委員会が任命する職員

関川村代表監査委員が任命する職員

関川村農業委員会が任命する職員

関川村教育委員会が任命する職員

4 達成目標

(1) 男性職員の配偶者出産休暇の取得率

取組を強化し90%以上の取得率とします。(目標達成年度 平成31年度)
平成23年4月～平成28年3月までの過去5年間の実績は87.5%でした。

(2) 育児休業の取得率

男性職員 5% 女性職員100% とします。(目標達成年度 平成31年度)

関川村における育児休業の取得率

	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	平均
男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	-	100%	-	100%	100%	100%

取得率：育児休業をした者 ÷ 年度中に子どもが出生した者

(3) 女性管理職員の比率

関川村職員の女性管理職員の比率を30%以上とします。

(目標達成年度 平成31年度)

平成27年4月1日現在の課長級の女性職員の比率22.2%、係長級以上の職員の比率33.3%でした。

女性職員の比率、女性職員採用比率(医療職・保育士含む一般職)

女性職員の推移						
	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	平均値
女性職員比率	50.0%	48.5%	46.9%	46.1%	46.5%	47.6%
女性採用比率	75.0%	100%	33.3%	57.1%	40.0%	57.1%

一般行政職における女性管理職員の割合

区分	平成27年度			平成26年度		
	職員数	女性数	女性割合	職員数	女性数	女性割合
課長級	9	2	22.2%	10	1	10.0%
課長補佐級	8	2	25.0%	11	4	36.4%
係長級	9	3	33.3%	8	3	37.5%
その他	39	10	25.6%	36	10	27.8%
合計	65	17	26.2%	65	18	27.7%

男女の勤続年数の差異 (平成27年度末)

男性平均	19.8年
女性平均	15.75年

(4) 年次休暇の取得日数

職員一人当たりの年次休暇取得日数平均を 12 日とします。

(目標達成年度 平成31年度)

年次休暇の取得日数

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
平均取得日数	9.2日	8.6日	8.6日	8.9日	9.4日

Ⅱ 具体的な取組内容

1 安心して子育てができる職場環境の整備

(1) 休暇、給付等の制度の周知及び取得促進

ア パンフレットの作成

安心して子育てができるよう、職員一人一人が制度の内容や利用方法等を理解することが重要です。そのために、制度内容をまとめたパンフレットを作成し職員への周知を図ります。（実施時期：計画期間中）

- ・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
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置

イ 業務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要により各課内の業務分担の見直しを行います。（実施時期：計画期間中）

ウ 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

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を促進します。また、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気をつくります。

（実施時期：計画期間中）

(2) 育児休業制度の周知及び取得促進

ア 育児休業制度等の資料情報の提供

育児休業等に関する資料や情報を職員に提供し、育児休業等の取得促進を促進します。

特に、男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。

また、パパ・ママ育休プラス等の制度について周知を図ります。

(実施時期：計画期間中)

イ 個別説明会の実施

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います。(実施時期：計画期間中)

ウ 業務分担の見直し

育児休業等の取得の申出があった場合、必要により各課内の業務分担の見直しを行います。(実施時期：計画期間中)

エ 代替要員の確保

課内の人員配置等によって、休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用など代替要員を確保します。

(実施時期：計画期間中)

オ 円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌等、各課において情報提供を行います。(実施時期：計画期間中)

2 女性職員のキャリア形成に向けた支援

(1) 女性職員が活躍する機会の拡大

男女の別を問わず、職員の適正や業務量等を勘案しながら女性のキャリア形成という視点も踏まえつつ、女性活躍の場の拡大に努めます。

(実施時期：計画期間中)

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

時間外勤務の縮減に取り組み、働きやすい職場環境を整備します。管理職がワーク・ライフ・バランスへの意識をため、積極的に実践をします。

(実施時期：計画期間中)

3 長時間勤務の是正等の働き方の見直し

(1) ノー残業日の周知と徹底

毎週水曜日をノー残業日とするとともに、管理職員は、特別な理由がない限り時間外勤務を命じないようにするとともに、他の職員が退庁しやすい雰囲気をつくります。

(実施時期：計画期間中)

(2) 時差出勤制度の活用

職員の健康保持と時間外勤務の縮減のため、時差出勤制度の利用促進を図ります。(実施時期：計画期間中)

(3) 事務の簡素合理化の推進

所管する事務について、更なる簡素化・合理化を推進し、勤務時間内における業務能率の向上を促進します。

仕事を段取り良く行えるよう、個人レベルではなく組織全体で情報共有し合い、効率的に仕事ができる職場環境にします。

(実施時期：計画期間中)

(4) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得促進

職員の年次休暇取得促進について、周知を図り計画的な年次休暇の取得と子どもの夏休みや学校行事等に合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：計画期間中)

イ 連続休暇等の取得促進

夏季休暇と年次休暇を合わせた連続休暇の取得促進及びリフレッシュ休暇と年次休暇と合わせた1週間程度の連続休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：計画期間中)

- ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進
子どもの看護等の特別休暇についての周知徹底を図ります。
(実施時期：計画期間中)

4 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推進

村の施設を安心して利用できるよう、妊婦専用駐車場や乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等を進める。（実施年度：計画期間中）

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の積極的参加

各種活動の指導・協力者としての職員の積極的参加を支援する。
（実施時期：計画期間中）

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施

研修会の開催や庁内LAN の活用など事故予防について注意を喚起するとともに、防犯パトロール等も実施し、交通事故防止を図る。
（実施時期：計画期間中）

(4) 子どもの体験活動等の支援

子どもの施設見学や職場体験などの要請に応じ、積極的に協力する。
（実施時期：計画期間中）