

山中湖村特定事業主行動計画

1 目的

平成15年に成立した「次世代育成支援対策推進法」により、本村でも特定事業主行動計画を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう環境を整備してきました。その間、平成16年には「少子化社会対策大綱」が、平成19年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が、平成24年には「子ども子育て支援法」が制定され、それに伴い様々な取組を実施してきましたが、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、今後も法の施行状況等について検証を行い、必要に応じて適時、より実効性のある次世代育成支援対策を推進していくことが重要です。前回策定した「山中湖村特定事業主行動計画」を見直し、職員一人一人がこの計画を自分自身に関わるものにとらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、それぞれの職場で助け合っている環境づくりを目指します。また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、女性職員の活躍に関する状況について分析を行い、目標値を設定し実現に向けて推進していきます。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とします。

3 実施体制

本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、進捗状況や効果の検証を人事担当部局において行いながら、着実に推進します。

4 具体的な内容

1 女性の積極的採用に関する取組

- (1) 女性職員の採用を積極的に行う。
※10年間で女性の採用を40%増やす
- (2) 女性の管理職員登用を積極的に進めて行く
※女性の課長の割合を10年間で20%以上を目安に積極的にすすめる
- (3) 勤続年数男女差をなくし、女性が継続して働ける環境をつくる

2 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度の内容やその活用の在り方などに関する情報提供を行ない、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため以下の取組を行ない、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- ・業務分担の見直し
- ・超過勤務の縮減

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取組推進

男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消に資することから父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

※妻が出産する場合の特別休暇(2日間)取得必至。該当者には100%取得させる。

※育児参加のための特別休暇(5日間)及び年次休暇取得促進。10年間10%取得させる。

※男性職員の育児休業取得率を向上させる。(現在取得該当者なし)

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、以下の取組を行ない、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ・仕事の分担の見直しを行ない、必要に応じて育児休業取得時の代替要員(臨時等)の確保
- ・育児休業取得者の円滑な職場復帰のための支援(情報提供・研修など)

(5) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、以下の取組を進めま

す。

- ・小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対し、深夜勤務・超過勤務の制限制度の周知
 - ・定時退庁日の徹底 毎週水曜日を定時退庁日としてノー残業デーとして注意喚起を図る
 - ・業務分担の見直しにより、既存業務の事務の簡素・合理化を推進し、超過勤務の縮減に努める
 - ・勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど職員が早期退庁しやすい環境づくりに努める
 - ・管理者は超過勤務縮減をコスト意識や事務効率化に向けた取組としてとらえ、部下の業務をしっかりと把握し、効率化や業務改善に取り組み、超過勤務の縮減に努める
- ※1か月あたりの超過勤務を20時間以内、年間で240時間を上限とする

(6) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理者は業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ・年次休暇の取得の促進 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における計画的取得の促進
 - ・連続休暇の取得の促進 ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日や金曜日の取得による連続休暇取得の促進
 - ・子どもの看護休暇等の取得の促進
- ※年次休暇を全員が15日取得を目指す。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行ないます。

(8) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、以下の取組を実施します。
- ・育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援

- ・育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
 - ・管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援
 - ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意思啓発等の取組
 - ・職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
 - ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
 - ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組
- ※平成27年度における女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析については資料1参照

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 子ども子育てに関する地域貢献活動

- ・地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努める
- ・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活動等への職員の積極的な参加の支援に努める。

資料 1

女性職員の活躍に関する状況について

① 採用女性割合 90名中37名 41.1%

② 継続勤務年数の割合 22.75年

③ 職員一人あたり各月ごとの超過勤務時間

4月 12.6時間

5月 8.72時間

6月 9.15時間

7月 9.68時間

8月 6.09時間

9月 6.83時間

10月 6.35時間

11月 7.62時間

時期的に年度当初は事務引き継ぎ等忙しく、超過勤務時間が10時間を超えるが、後は平均10時間以内に納まっている。しかし、職種や担当によっては毎月20時間を超える職員もいることから、業務・役割分担の見直しが必要である。

④ 管理的地位にある職員に占める女性割合 22.7% (22名中5名)

⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合

課長 0% (11名中0人)

課長補佐 14.2% (7名中1人)

係長 (所長・副所長含む) 41.6% (24名中10名)

⑥ 男女別の育休取得率・平均取得期間 現在取得者なし (昨年もなし)

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数
現在該当者なし