

栗島浦村特定事業主行動計画

～次世代育成支援・女性活躍推進対策～

(平成 28 年度～平成 32 年度)

平成 28 年 3 月

栗島浦村

目 次

I	総 論	・ ・ ・ ・ ・ 1
1	はじめに	・ ・ ・ ・ ・ 1
2	計画期間	・ ・ ・ ・ ・ 2
3	計画の対象職員	・ ・ ・ ・ ・ 2
4	計画の実施主体	・ ・ ・ ・ ・ 2
5	計画の推進	・ ・ ・ ・ ・ 2
II	具体的な内容	・ ・ ・ ・ ・ 3
1	制度の周知等	・ ・ ・ ・ ・ 3
2	妊娠中及び出産後における配慮等	・ ・ ・ ・ ・ 3
3	男性の子育て目的の休暇等の取得推進	・ ・ ・ ・ ・ 4
4	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	・ ・ ・ ・ ・ 5
5	女性職員の活躍推進に向けた取組	・ ・ ・ ・ ・ 6
6	時間外勤務の縮減	・ ・ ・ ・ ・ 8
7	休暇の取得促進	・ ・ ・ ・ ・ 9
8	その他の次世代育成支援対策に関する事項	・ ・ ・ ・ ・ 1 1
III	今後の取組	・ ・ ・ ・ ・ 1 1

I 総 論

1 はじめに

急速な少子化進行の中で、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育てられる環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法に基づき、国、地方公共団体、事業主等が、社会を挙げて、次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化、人口減少の流れが大きく変わったとはいえ、次世代育成支援対策推進法の有効期限がさらに平成37年3月31日まで10年間延長され、国においては、子ども・子育て支援新制度の創設、社会保障制度改革等が進められています。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第5条の規定に基づき、平成27年9月25日その基本的な方向性が閣議決定され、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が義務づけられました。

こうしたことから、栗島浦村では、職員を対象とした「栗島浦村特定事業主行動計画」により、平成17年度からの10年間、計画的・集中的に、安心して子育てできる環境整備に取り組んでいるところですが、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員のための職場環境づくりを目指し、計画をさらに推し進める観点から、新たな行動計画を策定しました。

策定にあたっては、前計画の進捗状況や、成果や課題を踏まえ、より実行性の高い計画としています。

厳しい財政環境の下、少数精鋭組織で、多様化・複雑化する行政課題に対応していくためには、公務能率の向上が必要であり、職員が働きやすい職場環境を整備することが不可欠となります。

男性の子育て等への積極的な参加を促し、職員がその個性と能力を最大限に発揮することができる職場づくりを進めるとともに、職員が安心して結婚、出産、子育て等を実現することができるよう、本計画を推進します。

栗島浦村長

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

次世代育成支援対策推進法に関する内容については、平成27年度から平成36年度までの時限立法10年間のうち、平成32年度までの5年間の計画期間としています。

また、女性活躍推進法に関する内容については、平成28年度から平成37年度までの時限立法10年間のうち、平成32年度までの5年間の計画期間とします。今後も、この2つの行動計画を一体として策定することとし、定期的に計画の見直しを行います。

3 計画の対象職員

この計画は、栗島浦村の全職員を対象にしています。

「全職員」には、非常勤職員（再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び非常勤嘱託職員をいう）を含み、臨時職員を除きます。

なお、県費負担教職員については、新潟県教育委員会が策定する特定事業主行動計画の例に倣って、次世代育成支援対策並びに女性の活躍推進対策を実施することとします。（※本計画の数値目標は、常勤職員のみを対象として算出しています。）

4 計画の実施主体

職員の子どもたちの健やかな誕生と育成のためには、職員一人一人がこの計画の内容を自分自身のことと捉え、実施していくことが重要です。

そこで、この計画では、実施の主体となる職員等を次のように区分して、それぞれの役割を定めます。

- ・人事関係課〔総務課、議会事務局、教育委員会事務局、その他行政委員会等の事務局〕
- ・管理職員〔所属長など、管理職の職員〕
- ・子育て中の職員〔子育てを行っている又は近く行うこととなる職員〕
- ・周りの職員〔子育て中の職員の同僚の職員〕
- ・全職員

5 計画の推進

人事関係課は、この計画を推進するため、

- ① 次世代育成支援対策並びに女性の活躍推進、研修の実施、制度の周知等を行います。
- ② 毎年、この計画の実施状況を点検・評価し、ホームページ等で公表するとともに、その後の取組や計画に反映させます。
- ③ 人事評価制度において、本計画の推進に資する行動については、適切に評価を行います。

Ⅱ 具体的な内容

1 制度の周知等

安心して子育てができるよう、働きやすい環境を整備するためには、まず、職員一人一人が、制度の内容や利用方法を正しく理解することが重要です。

啓発ポスター、制度等をわかりやすくまとめたハンドブック等の活用により、一層の周知を図る必要があります。

人事関係課

「母性保護・育児休業・子育てに係る特別休暇等」や「時間外勤務の制限」、「出産費用の給付等及び育児休業に係る経済的支援」などの制度について、庁内周知を図ります。

＜これまでの取組＞

- 職員の妊娠・出産にともなうハンドブックの配布【平成26年度～】
- ノー残業推進月間周知のポスターの掲示【平成25年度～】
- 育児休業承認請求書の様式変更（非常勤職員対象の様式等）【平成26年度～】

全職員

職場優先の意識（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべきである」というような意識）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒をみるのは、すべて母親の仕事である」というような意識）を是正していきましょう。

2 妊娠中及び出産後における配慮等

職員が、安心して妊娠、出産、子育てができるよう、管理職員のリーダーシップのもと、職場全体の働き方を見直し、職員の健康や安全に積極的に配慮する必要があります。

管理職員

妊娠中の職員に対し、健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行いましょう。妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員に対し、時間外勤務を原則として命じないようにしましょう。

子育て中の職員

父親・母親になることが分かったら、母性保護・育児休業・特別休暇等の制度の活用のため、また人事管理上の配慮のためにも、できるだけ早く所属長等に申し出るようにしましょう。

周りの職員

積極的に妊娠中及び出産後の職員に対する配慮を実践しましょう。

3 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の家庭生活（家事、育児、介護等）への参画促進は、男性だけでなく、女性のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要です。

しかし、現状では、男性が家庭生活に関する休暇を取得することは少なく、管理職員も含め、職場全体の意識改革が必要です。

人事関係課

子育てを目的とした休暇等について、女性だけでなく、男性の取得を促進するため、庁内への周知を図る等の取組を行います。

＜これまでの取組＞

○職員の妊娠・出産にともなうハンドブックの配布【平成 26 年度～】

全職員

子どもの出生時等に、必要な特別休暇や年次休暇の取得を図るとともに、職場全体で、休暇を取得しやすい雰囲気をつくりましょう。

目標数値

子どもの出生時における父親の休暇を全ての男性職員が取得するものとし、4 日以上取得した職員の割合を100パーセントにします。

前計画（平成 27 年 12 月末現在）では子どもが出生した男性職員のうち、子どもの出生前後に休暇を取得したのは 100 パーセントでした。また、このうち、4 日以上の取得者は 100 パーセントであり、前計画の目標（4 日以上取得した職員の割合を 90 パーセント以上）の達成をしています。前計画に引き続き、取組を強化する必要があります。

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

男性が働き方を見直し積極的に子育てすることにより、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスを実現させていくことが重要です。

女性だけでなく、男性職員の視点に立った育児休業制度の周知を図るとともに、代替要員の確保も含め、育児休業を取得しやすい環境を整備する必要があります。

(1) 育児休業等（育児休業・部分休業）の取得促進

人事関係課

育児休業について、非常勤職員も含め、女性だけでなく、男性の取得を促進するため、取得できる期間や取得方法等、産後パパ育休制度等について、庁内への周知を図る等の取組を行います。

＜これまでの取組＞

- 育児休業制度の対象を非常勤嘱託職員に拡大【平成26年度～】
- 職員の妊娠・出産にともなうハンドブックの配布【平成26年度～】
- 育児休業制度の対象を任期付短時間勤務職員に拡大【平成26年度～】
- 育児休業承認請求書の様式変更（非常勤職員対象の様式等）【平成26年度～】

管理職員・周りの職員

育児休業等を取得しやすい雰囲気を職場全体でつくりましょう。また、男性職員が育児休業等を取得できるように声かけをする等、啓発を行いましょう。

※育児休業等に関する条例の一部改正により、育児休業等に関する制度が平成23年4月から改正され、一定の要件を満たす非常勤職員は育児休業等を取得できるようになりました。

育児休業は、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無に関わらず取得できることや、産後パパ育休やパパ・ママ育休プラス等の制度についても周知を図る必要があります。

目標数値

男性の育児休業取得率の平成 32 年までの社会全体の目標値が、13 パーセントである（「日本再生戦略」平成 24 年 7 月）ことを踏まえ、特に男性職員の育児休業等の取得率アップに努めます。

（参考）栗島浦村における育児休業の取得率

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平均
男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	20.0%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

取得率：育児休業をした者÷年度中に子どもが出生した者

＊平成27年度：平成27年12月末現在

前計画においては、男性の育児休業等の取得率が社会全体の目標値に達成しておらず、引き続き、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のため、取得率の向上を図る必要があります。

（２）育児休業等にもなう代替要員の確保

人事関係課

業務分担の見直し、部等内における事務の応援などによっても、育児休業中の職員の業務を処理することが真に困難であると認めるときは、代替要員の確保を図ります。

＜これまでの取組＞

○産前産後休暇・育児休業取得者の代替要員の確保【平成 22 年度～】

管理職員・周りの職員

職員相互の協力関係を築き、休業中の職員の業務を職場全体でサポートする体制をつくりましょう。

5 女性職員の活躍推進に向けた取組

女性が活躍し、男女問わずすべての職員が、持てる力を最大限に発揮できる職場環境をつくることで、行政サービスの向上につなげることができます。

栗島浦村職員の女性管理職比率（係長以上）は 12.5%（平成 27 年 4 月 1 日現在）であり、平成 32 年度までの目標数値 25%の実現に向けて、女性登用の拡大を進める必要があります。

(1) 女性職員を対象とした取組

ア 産前産後休暇や育児休業を取得した女性職員の円滑な職場復帰の支援

人事関係課

産前産後休暇や育児休業を取得した職員の希望に応じて、休業中に既存の研修等を受講できる等の支援制度を拡充するとともに、新たな方策について検討します。

女性職員に対するキャリア形成を支援するための研修等を充実します。

＜これまでの取組＞

○産前産後休暇・育児休業取得者への通信教育の案内【平成27年度～】

○女性を対象にした研修の実施【平成27年度～】

管理職員・周りの職員

妊娠・出産後の復職支援チェックシートを活用し、管理職員及び周りの職員は、産前産後休暇や育児休業を取得した職員に広報紙を送付したり、メール等で職場の状況を知らせたりしてください。

職場復帰後には、面談や人事評価を活用したOJT等を実施し、本人の意欲等を踏まえ、業務分担の見直しをする等、働きやすい環境を整備しましょう。また、子育て中の職員が、自らの能力を最大限に発揮し、仕事に対するモチベーションを維持・向上できるよう、職場全体でサポートしましょう。

子育て中の職員

産前産後休暇や育児休業を取得した職員は、職場に電話をしたり、メールを送るなどして、連絡を取り合うよう努めましょう。

また、配偶者等と、働き方や育児・家事分担等についてのイメージを共有する等、復職に向けた取組を進めましょう。

イ 女性登用の拡大推進

人事関係課

女性職員のキャリアアップの意識醸成と昇任昇格への意欲向上を積極的に推進するため、女性登用の拡大に向けた取組を推進します。

＜これまでの取組＞

○女性職員のキャリア教育研修【平成27年度～】

(2) 管理職員等を対象とした取組

人事関係課

管理職員に対し、女性職員の活躍促進や、部下職員のキャリア形成を支援するための研修を実施し、ワーク・ライフ・バランスを推進できる職場環境づくりを進めます。

6 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、ワーク・ライフ・バランスの実現を困難にするものであり、子育て中の職員にとって、大きな障壁となります。男性の家事・育児時間が極端に短いことも踏まえ、女性が出産・育児を通じて、いきいきと働き続けることのできる環境を整備するためにも、働き方の見直しが不可欠です。

人事関係課

時間外勤務年間計画に基づき、より一層の業務改善、勤務時間内における業務能率の向上を促します。

ノー残業デーの終業時間後に、安全衛生委員会等による職場の巡視等を行い、退庁を促します。

時間外勤務の多い職場については、ヒアリングを行った上で、注意を喚起します。

※労働安全衛生法の改正により、平成18年4月から長時間労働者への医師による面接指導の実施が義務付けられています。

<これまでの取組>

○月100時間以上の時間外勤務者に対する所属長面談【平成18年度～】

○ノー残業デー（毎週水）の拡大【平成22年度～】

○ノー残業推進月間（8月）の実施【平成27年度～】

○ノー残業推進月間（年間）の拡大【平成26年度～】

管理職員

ノー残業デー（毎週水曜日及び金曜日）及びノー残業推進月間は、特別の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、率先して定時退庁するなど、他の職員が退庁しやすい雰囲気をつくりましょう。

3歳に満たない子を養育する職員が申し出た場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除いて、時間外勤務を命じないようにしましょう。

子育て中の職員・周りの職員

職員一人一人が業務の効率的な遂行を心掛けましょう。

目標数値

職員の1年間の時間外勤務時間数について、上限の目安時間を100時間とし、その達成に努めます。

また、週労働時間60時間以上の職員の割合を5パーセント以内とします。

1年間で360時間以上時間外勤務をしている職員の数は、平成22～25年度においては平均0人で、平成17～21年度の平均0人となっています。

また、週労働時間60時間以上の職員は、平成22～25年度の平均7.0パーセントで、前計画（週労働時間60時間以上の職員の割合を10パーセント以内）の目標達成は達成しています、前計画に引き続き、目標達成に向けた取組を進める必要があります。

7 休暇の取得促進

休暇の取得促進は、ワーク・ライフ・バランスの観点から、全職員が取り組む必要がありますが、特に子育て中の職員は、子どもとのコミュニケーションの確保だけでなく、育児にともなう疲労の回復（リフレッシュ）の観点からも、休暇を積極的に取得することが重要です。

（1）年次休暇の取得促進

人事関係課

休暇計画表の作成等、年次休暇の計画的な取得促進のための取組を検討し、実施可能な取組より順次実施するとともに、十分に周知を図ります。

＜これまでの取組＞

○年次休暇の取得促進【平成22年度～】

管理職員

管理職員は、自ら率先して計画的に年次休暇を取得するよう心掛けるとともに、所属職員の休暇の取得状況を把握し、業務の調整を行う等、職員が休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。

子育て中の職員・周りの職員

職場内の業務の状況を見極めて、計画的に年次休暇を取得しましょう。
また、自分が休むことだけでなく、周りの職員が休めるようにすることにも配慮しましょう。

例えば次のようなときに年次休暇を取得するなどして、年次休暇を積極的に活用しましょう。

- 子どもの春休み・夏休み・冬休みの期間
- 子どもの入学式、卒業式、保育・授業参観、運動会などの学校行事の実施日

目標数値

年間 20 日の年次休暇のうち、職員 1 人当たりの年次休暇の取得日数の割合について、平成 32 年度 70.0 パーセント（平均 14.0 日）とするよう努めます。

（参考）栗島浦村における年次休暇の平均取得日数

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
平成取得日数	10.7	12.2	11.1	11.7	11.9

*平成27年度：平成27年12月末現在

職員 1 人当たりの年次休暇の取得日数は、平成 27 年度に 45.1 パーセント（平均 12.1 日）で、前計画の目標（平成 26 年度に 70 パーセント（平均 14.0 日））を達成するのは困難な状況にあります。国の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における、年次休暇取得率の平成 32 年の数値目標が 70%であることを踏まえ、本村の平成 32 年度の目標は 70.0%とし、段階的に、着実な目標達成を目指します。

（２）子の看護休暇等の取得促進

管理職員

子どもの病気や負傷の看護や、予防接種、健康診断を受けさせるために、子の看護休暇の取得を希望する職員が、休暇を円滑に取得できる環境を整備しましょう。

子育て中の職員・周りの職員

職員は、子どもの看護や、予防接種、健康診断を受けるために必要な休暇の取得を図るとともに、子の看護休暇等の取得を希望する職員が、休暇を確実に取得できる雰囲気を職場全体でつくみましょう。

8 その他の主な事項

(1) 子育てバリアフリーの促進

公共施設のバリアフリー化等を進めるとともに、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を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献

- ①『出前講座』として、子ども・子育てに関する講座メニューを用意し、職員を派遣するなどして、各種講座を実施します。
- ②子どもが参加する地域の活動等や子どもの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、立ち直りの活動等への職員の積極的な参加を推進します。
- ③子どもたちが社会を知る機会にもなるよう、子どもを含む村民の方々が、村の施設を見学できる『施設見学』を実施します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子育て中の親子の交流の場として「子育てサロン」や「保健福祉センター」などを設置しています。

Ⅲ 今後の取組

急速な少子化の進行は、今後の我が国の社会経済全体に重大な影響を及ぼすものであり、少子化の流れを変えるためには、国・地方公共団体・企業等が一体となって、もう一段の対策を進める必要があるとされています。

栗島浦村においては、このことを十分に認識し、かつ、

- ①国において、公務員における多様な勤務形態の導入やワーク・ライフ・バランスの推進の取組など、制度面の見直しにつき検討が進められており、その動向を踏まえた適切な対応が求められること、
- ②職員の勤務条件については、村民への説明責任を果たせるものでなければならぬことに留意した上で、次世代育成支援対策並びに女性の活躍推進に取り組んでいくこととします。