

宮田村特定事業主行動計画

(平成28年度～平成32年度)

宮 田 村

宮田村教育委員会

I 計画の基本的な考え方

1. 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法に基づき宮田村、宮田村教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

計画の根拠となる法律が異なりますが、取り組み内容の多くが重なるため、一体として策定するものとします。

2. 基本的な考え方

「次世代育成支援対策推進法」における考え方

行政機関として地域の子育ての支援を進めていくだけでなく、自らも事業主（特定事業主）として、職員の子どもたちの健やかな育成のため、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下、「次世代育成法」という。）第19条の規定に基づき、平成17年4月に行動計画を定め、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう取り組んできました。

しかしながら、全国的な少子化の流れは歯止めが効かず、引き続き仕事と子育てが両立できる雇用環境を一層充実させる必要があるとして、次世代育成法が改正され、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。

「女性活躍推進法」における考え方

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。以下、「女性活躍推進法」という。）が、平成27年9月に公布され、同法第15条により女性の職場における活躍推進の取組を着実に前進させるための「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

このようなことから、改正後の次世代育成法と女性活躍推進法の両法律に基づく行動計画を策定し、職場をあげての仕事と家庭の両立支援、女性職員の活躍を推進する体制作りに取り組み、全職員が自分のライフステージにあわせて仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）が図れる職場環境づくりを目指します。

3. 基本的視点

- ① 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- ② 宮田村全職員で取り組むという視点
- ③ 宮田村の実情を踏まえた取り組みの推進という視点
- ④ 宮田村役場の取り組みの効果という視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点（次世代育成法関係）
- ⑥ 地域における子育ての視点（次世代育成法関係）

4. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成36年度まで、女性活躍推進法は平成37年度までの時限法です。
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。

5. 計画の実施主体

本計画の実施主体は、村長、教育委員会とし、各実施主体が、それぞれ任命した職員に対し、この計画に定める事項を実施するものとします。

6. 計画の推進

この計画を効果的に推進するために、関係職員で構成する「衛生委員会」と連携を図り、取り組み結果など調査、検討を行うとともに職員のニーズなども踏まえ、計画推進に関する庶務は総務課が行います。

II 具体的な内容（◎は計画期間中に達成すべき目標）

1. 職員の勤務環境に関するもの（共通事項）

（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制度の周知を図ります。
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。
- 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、本人の希望に応じ超過勤務を原則命じないこととします。

（2）子どもの出産時における父親の休暇取得の促進

子どもの出産時における父親の特別休暇（2日）及び年次休暇の取得促進について周知します。

（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

- ①休業等に関する資料を各所属に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進に努めます。
- ②妊娠を申し出た職員等に対し、育児休業等の制度・手続き及び経済的支援内容についての情報提供、説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ①育児休業の取得の申出があった場合には、当該職場において業務分担の見直しなど必要に応じ行います。
- ②課長会議等の場において、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

- ①育児休業中の職員に対して、必要に応じ職場情報の通知等を行います。
- ②復職時においては、必要に応じ研修等を実施します。

エ 育児休業に伴う臨時職員の採用

- ①課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、臨時職員の採用により適切な代替要員の確保を図ります。

オ その他子育てを行う職員に配慮した措置の実施

- ①子どもの検診や予防接種、学校等行事への参加のための休暇が容易に取得できるよう配慮するとともに職場環境を整備します。

◎以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を男性10%、女性100%となるよう努めます。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校入学するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限制度について周知・徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ①所定外労働時間を削減するためノー残業デーの定着、拡充を図ります。

ウ 超過勤務縮減に向けた意識啓発等の実施

- ①超過勤務の多い職場を中心に縮減に向け意識啓発を進めます。
- ②超過勤務について原則月20時間以内とするよう指導徹底を図ります。
- ③事務事業の効率化の推進により、安易に超過勤務を行わない取り組みを進めます。

(現 状)

■ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 (単位: 時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
H26	11.4	9.7	10.9	9.4	6.1	8.6	6.6	7.7	6.0	7.3	8.9	11.0	103.6
H27	8.9	7.5	9.6	9.3	6.0	7.1	5.7	4.8	4.8	4.8	5.8	9.0	83.3

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の推進

事務の効率化、相互応援体制の確立など業務体制整備を図り、年次休暇の計画的、定期的な取得促進を進めます。

(現 状)

■年次休暇等の取得率

平成25年度実績 取得率 92% 一人平均取得日数 6.4日

平成26年度実績 取得率 95% 一人平均取得日数 6.3日

イ 連続休暇等の取得推進

土日、祝日とあわせた年休取得、リフレッシュ休暇と年休の組み合わせによる1週間程度の休暇、結婚記念日や家族の誕生日など家族の記念日における休暇など年休の取得促進を進めます。

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得促進

子どもの看護休暇（特別休暇）を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して100%取得できるよう取り組みを進めます。

◎以上のような取り組みを通じて、年次休暇取得率を100%にするとともに、職員1人あたりの年次休暇の取特日数が、8日以上になるように努めます。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

①職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。

②人権に関する研修会を開催します。

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

①乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの村施設への設置を計画的に行っていきます。

②子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(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

①子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

②子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活用した指導を実施します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

①交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

②交通安全講習会の実施や、専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

ウ 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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子育て支援情報の提供等による家庭の教育力の向上

- ①職員に対し、家庭における子育てやしつけの書籍等を活用し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施に関する情報の提供を行うとともに、積極的な参加を支援します。
- ②職員に対し、各種手当、給付金等の情報を提供し、子育て家庭の経済的支援を行います。

3 女性職員の活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の登用の拡大

多様化する住民ニーズに対応するためには、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あることから、能力や適正を公正に判断した上で、女性職員の管理職、係長職への積極的な登用を図ります。

(現 状)

■ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（管理職）平成28年4月1日現在

区 分	課長等管理職	
	人 数	比 率
男 性	10	100.0%
女 性	0	0.0%
合 計	10	100.0%

■ 各役職段階に占める女性職員の割合（係長職）平成28年4月1日現在

区 分	係 長	
	人 数	比 率
男 性	16	88.9%
女 性	2	11.1%
合 計	18	100.0%

■ 職員に占める女性割合 平成28年4月1日現在

区 分	事務職	専門職	合 計	比 率
男 性	39	4	43	44.3%
女 性	16	38	54	55.7%
合 計	55	42	97	100.0%

※専門職 社会福祉士、栄養士、保健師、保育士、介護支援専門員、図書館司書、作業療法士学芸員、給食調理員

◎平成32年度までに、係長職以上の女性職員の割合を、平成28年度の実績（11.1%）より引き上げ20.0%以上にします。

(2) 女性職員のキャリア形成の促進

女性職員の視点や新たな発想、価値観を政策や事業に反映し、住民サービスの向上につなげることができるよう、これまで女性の配置が少なかった職務やポストの活用を検討し、適正を見極めたうえで積極的に配置し、キャリア形成を促進します。

そのために、女性職員を対象とする研修や外部研修への参加を積極的に行い、将来の女性管理職員の育成を図ります。

(3) 働き方の改革について

時間外労働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。

そのためには、個人だけでなく全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要です。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を心掛け、家庭生活への参加を増やすと共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。