

女性活躍推進法に基づく 忍野村特定事業主行動計画

忍 野 村

忍野村教育委員会

忍 野 村 議 会

忍野村農業委員会

忍野村選挙管理委員会

忍野村監査委員会

忍野村公平委員会

I 目的

本村では平成15年に成立した「次世代育成支援対策推進法」により、平成18年3月に「忍野村特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立することができる職場環境の整備を勧めてきました。

また、平成27年には女性が自らの意志によって職業生活を営み、個性と能力を発揮し豊かで活力のある社会の実現を図るため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し事業主が女性職員の活躍を推進するために各自が抱える問題点を把握し、目標数値等の計画を策定することが義務付けられました。この法律に基づき、本村でも計画の見直し及び女性職員の職場での活躍状況を把握し、職場で女性が仕事と家庭を両立し、個々の持つ個性や能力を活かしていける職場環境の実現を目指します。

II 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年間を計画期間とします。

III 推進体制

組織全体で継続的に女性の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの状況・数値目標の達成状況確認等を定期的に行い、計画を見直していきます。

IV 取組内容

本村において、女性職員の職業生活における活躍状況を把握し、改善が必要である部分について分析を行いました。その結果、女性職員の活躍を推進するため、目標値・取り組みについて次の通り設定しました。

女性職員の管理職への登用について

(1) 女性職員の管理職へ登用について

現在、管理職における女性職員の割合が下記の数字となっており、役職別に見ても役職が上がるにつれて下がっているのが現状です。

管理職の女性の割合（平成27年度）

総合計	うち女性職員の数	割合
18人	7人	39%

各役職における女性の割合（平成27年度）

役職名	課長・課長補佐	主幹	係長	副主査	主任	主事
総合計	18人	11人	10人	5人	6人	21人
女性	7人	4人	3人	2人	0人	11人
割合	39%	36%	30%	40%	0%	52%

※上記の2表について、管理職手当を受給している所長・館長は管理職に含む

取組内容

- ・管理職における女性職員の割合を10年間で40%以上、また、主幹及び係長に関しても現在の割合を超えるよう、女性職員に対しても男性職員と同様に昇任試験を受験する機会等を積極的に与え、キャリア形成の支援を図るよう努めます。

(3) 継続勤務年数の男女格差について

現代社会では、女性の約6割が第一子出産を機に退職する傾向があり、組織の人材力に大きな影響を与えています。本村の平成28年3月31日における職員の継続勤務年数を男女別に集計したところ、1人当たりの勤務年数が、男性職員は18.25年、女性職員が18.12年という結果になりました。

取組内容

- ・前回策定しました計画では、育児休業者に対して円滑な職場復帰のために支援を行い、職場復帰に対する不安が軽減するよう努めてきました。本計画においても、育児休業者への職場復帰支援に努め、女性職員が継続して就業できる職場環境の整備に努めます。

出産や育児に係る制度の周知と出産・子育てしやすい勤務環境の整備について

出産を控えた職員は、通常の業務をこなしながら出産休暇に入るまでの間業務を行わなければならない、職場は職員に対する配慮が必要となります。また、出産を終え、育児をしながらの職場復帰は、仕事と家庭の両立に不安を感じます。復帰した後も職場への気兼ねから必要な休暇の取得をためらうなど、安心して出産や育児が行える環境は望めません。また、次世代育成支援対策では、男性も含めた働き方の見直しも必要とされます。出産・育児（男性の家庭における育児への参加も含む。）と職場復帰を円滑に行える職場の確立を目指し次の取り組みに努めます。

(1) 出産及び育児に係る制度の周知徹底について

取組内容

- ・母子保護及び母性の健康管理の観点から設けられている特別休暇や子どもの看護休暇、育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限等各制度について、庁内の掲示板等を通じて周知徹底を図ります。
- ・出産費や育児休業手当金等、経済支援措置に関する内容や手続きについてのハンドブックやマニュアル等を作成し職員へ周知徹底を図ります。

(2) 出産・子育てしやすい勤務環境の整備について

◇育児休業を取得しやすい職場の環境づくり

取組内容

- ・産前休暇に入るまでの期間は、業務を行いながら出産を迎える時期であり、職場でも十分な配慮が必要になります。妊娠中の職員に対しては本人の意向を確認しながら、超過勤務を縮減します。
- ・妊娠している職員に対し、人事担当から個別に育児休業等の制度・手続きに関する説明をハンドブック等をもとに行うほか、職員の所属部署においては業務分担の見直しや業務の軽減、代替職員の確保を行い、職場への負担を最小限にとどめ、安心して出産・育児に専念できるように努めます。

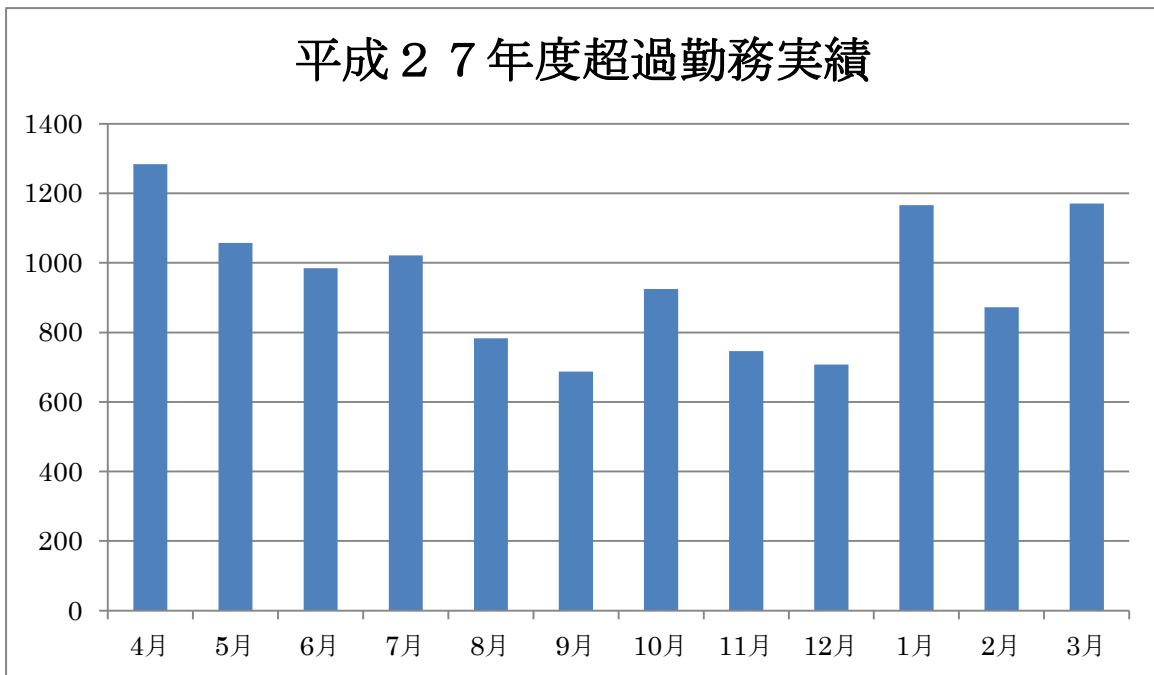
◇男性職員の育児休業等の取得促進について

本村の女性職員の育児休業取得率は平成23年度から平成27年度において対象者全員が取得済のため100%でしたが、男性職員の育児休業については取得がありませんでした。その理由として職員の制度への認知不足と取得しやすい職場環境が整備されていないことが考えられます。

取組内容

- ・子どもの出生時における特別休暇（2日以内）の周知及び取得しやすい職場の環境づくり、職員への休暇取得に対する理解の徹底に努めます。
- ・育児休業に関する資料を職員へ通知・配布し、制度の周知を図るとともに、育児休業の取得促進に努めます。
- ・計画の終期までに、引き続き女性職員の育児休業取得率100%を維持し、男性職員に対しては10%になるように努めます。また、配偶者出産休暇に関しては該当職員全員が取得できるように徹底します。

◇超過勤務の縮減について



本村の平成27年度におけるひと月あたりの超過勤務時間と職員の平均超過勤務時間は次の通りです。

- ・ひと月あたりの超過勤務時間 約950時間／月
- ・一人あたりの平均超過勤務時間 約11時間／月

職員の1ヶ月における平均超過勤務時間は11時間で、1週間に約2時間程度超過勤務をしているのが現状です。これはあくまで平均であり、1人ひとりの実績では上記の平均時間を超えている職員もいます。この結果を鑑み、業務の計画化・効率化の推進と職員の健康保持のため、次の取り組みを推進します。

取組内容

- ・小学校就学始期に達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の周知を図ります。
- ・定時退庁日（ノ一残業デー）を設定し、庁内の掲示板や回覧等で注意喚起を行います。
- ・管理職員は超過勤務の多い職員に対する健康面における配慮を行うように努めるほか、超過勤務者に対する早出・遅出出勤の実施、年次休暇の取得促進に努めます。
- ・管理職員は特定の職員に超過勤務時間が集中しないように、業務の分担の見直しや係を越えた支援体制を整備する等の措置を実施するように努めます。
- ・人事担当課の担当職員及び管理職員は、所属ごとの超過勤務の実態を把握し、超過勤務が多い所属に対しては管理職員からのヒヤリングを行った上で、超過勤務者に対する健康面における配慮の注意喚起を行います。

◇年次休暇等の取得促進について

前回策定した計画の中にもあるように、所属によって年次休暇の取得がしやすい所属とそうでない所属があること、また、取得日数が職員によって偏りがあり、未だ改善の傾向が見られないのが現状です。職員の家庭生活の充実と健康面でのリフレッシュを支援するため、職員の休暇取得に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場づくりのため、次の取り組みに努めます。

取組内容

- ・ 年間の年次休暇取得目標日数を設定し、計画的な取得促進を図るように努めます。
- ・ 子どもの授業参観や子育てに関連した行事に参加するための年次休暇は積極的に取得するよう推進します。
- ・ 職員が安心して年次休暇を取得できるように、業務計画の周知及び事務処理の相互支援等職場の体制を整備するように努めます。
- ・ ゴールデンウィーク期間や夏季休暇取得期間（7月～9月）等における連続休暇、年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 人事担当は、所属ごとの年次休暇の取得状況を把握し、取得率が低い所属に関しては取得を促進するように管理職員への注意喚起を徹底します。

その他の次世代育成支援の推進について

前回策定の計画に引き続き、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を推進するため、次の取り組みの推進に努めます。

(1) 子育てバリアフリー

取組内容

- ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接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。
- ・ 施設利用者等の実情を勘案し、新・増改築の機会にあわせ授乳室やベビーベッド等の設置について検討します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

取組内容

- ・ 子どもが参加する地域の行事・活動に敷地や施設を提供します。
- ・ 子どもや子どもの育成に関して知識や特技等を持っている職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

取組内容

- ・交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを行っていきます。
- ・公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施するとともに、専門機関等による安全運転に関する研修の受講を引き続き支援します。

(4) 未婚職員を対象とした福利厚生事業の実施

取組内容

- ・未婚職員に出会いの場を提供できるスポーツ事業や交流事業の情報提供を行うとともに、村民対象の婚活事業への積極的な参加を促します。