

# 佐那河内村特定事業主行動計画

平成28年3月策定

佐那河内村長

佐那河内村議会議長

佐那河内村教育委員会

佐那河内村選挙管理委員会

佐那河内村農業委員会

## I 総論

### 1 目的

国においては、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。

この法律では、国、地方公共団体、企業などが一体となって、子育てにかかるそれぞれの場面において、効率的な取り組みを行っていくための計画「特定事業主行動計画」を策定することとしています。

今回定める、佐那河内村における女性職員の活躍の推進に関する佐那河内村特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、佐那河内村長、佐那河内村議会議長、佐那河内村教育委員会、佐那河内村選挙管理委員会、佐那河内村農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

### 2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

### 3 計画の対象

本計画は村長事務部局、議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局の職員を対象とする。

### 4 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各部局において行動計画の検討を行い、必要に応じて見直し等を図る。

また、管理職や職員に対する研修・講習、情報提供を行い、職員それぞれが、計画の

趣旨を十分理解し、行動するとともに、各課長等は、職場体制・環境を整え率先して取り組みを進める。

## Ⅱ 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境の整備

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや、本人の希望に応じ、超過勤務を原則命じないこととする。

出産費用の給付等の経済的支援措置（市町村共済組合の給付制度）について、職員への周知徹底を行う。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の推進

父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるよう、特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を図る。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境整備

- ① 子育てをする職員に対し、育児休業等に関する相談や質問に対応できる体制を整え、育児休業等経験者の体験談や、取組例の情報提供を行い職員が育児休業等を取得しやすい環境を整える。
- ② 男性職員の育児休業及び部分休業の取得推進を行う。
- ③ 育児休暇中の職員や復帰後の職員について、職場の情報提供を積極的に行い、休暇中の不安を和らげ、円滑な職場復帰を支援する。
- ④ 育児休業・部分休業制度・育時短時間勤務等の制度について、周知を図り、取得手続きについて、情報提供を行う。
- ⑤ 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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。
- ⑥ 子どもの看護休暇が取得できることや、1日又は1時間単位で取得することが出来ることの周知を図る。

**【目標】** 以上の取組を通じ、計画期間の終期において、育児休業等の取得率を男性1名以上、女性100%となることを目指します。

#### (4) 超過勤務の縮減

- ① 毎週水曜日の定時退庁日の実施を一層徹底し、職員が業務終了後速やかに退庁できる環境作りを進める。
- ② 管理職が率先して早期退庁するとともに、職員へ声かけを行うなど、早期退庁しやすい環境作りに努める。
- ③ 定時退庁が出来ない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職員への指導を徹底する。
- ④ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の、深夜勤務及び超過勤務の制限について、制度の周知を徹底する
- ⑤ 超過勤務時間の上限の目安時間を設定するなど、超過勤務縮減のため指針を策定する。

**【目標】** 以上の取組を通じ、各職員の1年間の超過勤務時間数について、上限目安時間の100時間達成に努める。

#### (5) 休暇取得の促進

- ① 子育てをしている職員が、安心して休暇取得が出来るよう、事務処理において相互応援できる体制を整備する。
- ② 管理職等は、職員が年次有給休暇を取得するよう指導を行うとともに、取得しやすい環境を整える。
- ③ 職員もそれぞれの職場で、業務の効率化・合理化等を行い休暇を取得しやすい環境を作る。
- ④ 子どもの学校行事、予防接種等のある職員には優先的に休暇を取得できるよう配慮をする。
- ⑤ 国民の祝日や夏季休暇期間とあわせた年次有給休暇の取得促進を図り、連続休暇取得を推進する。

**【目標】** 以上の取組を通じ、計画期間の終期において、年次有給休暇の取得日数を15日以上とします。

(参考) 平成26年度1人あたり 平均年次有給休暇取得日数 9.2日  
平均夏季休暇取得日数 4.4日

#### (6) 異動についての配慮

自己申告などを通じ、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

### (7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和のとれた効率的な業務運営や、働きやすい職場環境づくりに結びつく行動については、人事評価において適切に評価を行う。

## 2 その他次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもたちが参加する、スポーツや文化活動に職員が積極的に参加するなどし、地域における子どもの健やかな成長を支援する。
- ② 子どもたちが参加する、地域活動に施設や敷地を提供する。
- ③ 子どもたちが参加する学習会等の行事に、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
- ④ 子どもを安全・安心な環境で育てることができるよう、地域住民等の自主的な活動への職員の積極的な参加を支援する。

### (2) 子どもとふれあう場の充実

- ① 運動会等の活動の場に、家族全体が参加できるようにする。
- ② 職員・地域の子どもの対象とした職場見学会を実施する。

## 3 女性職員の活躍推進への取り組み

### (1) 女性職員の管理職への登用

女性職員の管理職への登用は、年齢構成等の関係から低くなっていますが、組織の状況に応じ、公平に登用を行います。

(管理職登用率)

機 関	平成26年4月1日現在			平成27年4月1日現在		
	管理職 職員数	管理職員の うち女性	割合	管理職 職員数	管理職員の うち女性	割合
村 長 部 局	7	1	14%	10	2	20%
議 会 事 務 局	1	0	0%	1	0	0%
教 育 委 員 会	0	0	0%	1	0	0%
選 挙 管 理 委 員 会	0	0	0%	0	0	0%
農 業 委 員 会	0	0	0%	0	0	0%
合 計	8	1	12.5%	12	2	16.7%

\* 選挙管理委員会、農業委員会は村長部局に含まれる。

## (2) 女性職員の採用割合

女性職員の採用については、年度により採用人数に違いがあるが、概ね50%の採用を目標とします。

### (女性職員採用割合)

年 度	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
女性(全体)	3人(4人)	0人(0人)	0人(1人)	3人(4人)	0人(4人)
割 合	75%	—	0%	75%	0%

## 4 まとめ

本計画を、職員一人ひとりが自分自身に関わるものと捉え、職場全体の意思統一を図り、女性が安心して退職まで働き続けられる、職場環境作りを行います。

また、次世代を担う子どもたちの健やかな成長の必要性を認識し、仕事と生活の調和を図ります。