

山江村特定事業主行動計画 (前期計画)



山 江 村 長
山 江 村 議 会 議 長
山 江 村 教 育 委 員 会
山 江 村 選 挙 管 理 委 員 会
山 江 村 代 表 監 査 委 員
山 江 村 農 業 委 員 会

I 総論

1 はじめに

全国的な少子化が進む中、本村の年間出生数を見てみると1990年の63人をピークに減少傾向をとっており、近年では、30人台後半から40人台前半で推移している状況です。（山江村人口ビジョンより）

このような中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に取り組んでいくため、平成15年7月に10年間の時限立法である「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

この法律は、事業主としての国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、一事業主の立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するように求めたものであり、本村においては、平成17年4月に『山江村特定事業主行動計画』（計画期間平成17年度～平成21年度）を策定して、職場環境の改善や職員に対する意識啓発に取り組んできたところです。

しかしながら、計画期間において、仕事と子育てを両立できる環境づくりについての一定の効果は見られたものの、いまだ少子化の流れは続いていることから、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」が10年間延長されることとなりました。これに伴い、本村でも、子育てと仕事の両立が図れる職場環境づくりを継続・推進していくため、より実効性のある『山江村特定事業主行動計画（前期計画）』を策定いたしました。

また、国の成長戦略の一環として女性の活躍推進が取り上げられています。平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）が成立し、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を策定することとされています。

以上のことから、『山江村特定事業主行動計画（前期計画）』においても、改正後の「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき、出産・育児期における仕事と子育ての両立のみならず、介護等の支援も含め、すべての職員の「ワーク・ライフ・バランス」を実現できる職場環境づくりを計画的かつ着実に推進することを目指します。

平成28年6月

2 計画期間

この計画は、次世代育成支援対策推進法の施行期間（平成27年度～平成36年度）と、女性活躍推進法の施行期間（平成28年度～平成37年度）との整合を取り、平成28年度から平成32年度までの5年間を前期の計画期間とします。

3 計画の推進体制

この計画の推進にあたっては、以下の体制により推進をします。

（1）職員に対する情報提供等

管理職や職員に対して、次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供等を行います。

（2）所属長による職場環境の整備

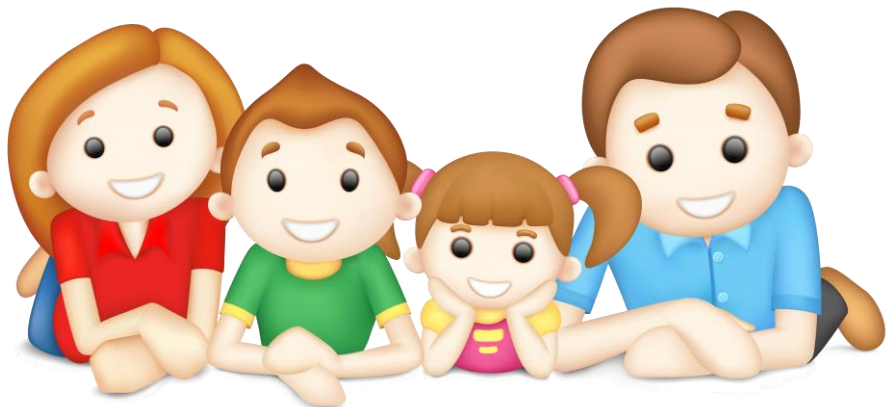
所属長は、次世代育成支援及び女性活躍推進に関する職員の意識向上や職場環境の整備を再認識し、本計画の推進に努めます。

（3）計画の見直し等

本計画の推進状況を把握し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

4 計画の策定

本計画は、村長、議会の議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会が任命する職員に対して連名で策定したものです。



Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮	実施時期
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等の制度について周知徹底を図る。	平成28年度
②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。	平成28年度
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う。	平成28年度
④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。	平成28年度
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	実施時期
子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。	平成28年度
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	実施時期
ア 育児休業及び部分休業制度等の周知	
①育児休業等に関する資料を各部局に通知・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ついて周知徹底を図る。	平成28年度
②育児休業 Q&A 等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。	平成28年度
③妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。	平成28年度
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、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。	平成28年度
② 幹部会議等の場において、担当課から定期的に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う。	平成28年度
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、休業期間中の広報誌などの送付等を行う。	平成28年度

② 復職時におけるOJT研修等を実施する。	平成28年度
エ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用	
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、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。	平成29年度
以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率目標値を下記の通り設定する。	平成31年度
(平成26年度実績) (設定目標)	
男性 0% 5%	
女性 100% 100%	

(4) 超過勤務の縮減

実施時期

ア 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の制度の周知

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を制限する制度について周知徹底を図る。

平成28年度

イ 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日を設定し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員が自らすすんで定時退庁を行うことで、職員に模範を見せる。

平成28年度

ウ 事務の簡素合理化の推進

①新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、廃止できるものは廃止する。

平成29年度

②会議、打ち合わせについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

平成28年度

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

①課・局ごとの超過勤務の状況を、人事担当課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で注意喚起を行う。

平成28年度

②人事担当課は、課・局ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職場の状況を把握して課長等へ報告し、課長等の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

平成28年度

以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間を下回るよう努める。	毎年度
(5) 休暇の取得の促進	実施時期
ア 年次休暇の取得の促進	
① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。	平成29年度
② 幹部会議等の場において、担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。	平成28年度
③ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。	平成29年度
④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。	平成28年度
イ 連続休暇等の取得の促進	
① 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。	平成28年度
② 夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。	平成28年度
③ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。	平成28年度
④ ハッピーマンデーやハッピーフライデー及びゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。	平成28年度
以上のような取組を通じて、職員一人あたりの年次休暇の取得日数目標値を下記の通り設定する。 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">(平成26年度実績) 8.1日</div> <div style="text-align: center;">(設定目標) 10日</div> </div>	平成29年度
ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進	
子どもの看護休暇等の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%取得できる雰囲気醸成を図る。	平成28年度
(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担の意識等の是正のための取組	実施時期
① セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止のための研修等により意識啓発を行う。	平成29年度

