

大川村特定事業主行動計画

令和 2年 4月
高 知 県 大 川 村

目 次

I 総論・・・ 2

1. 目的

2. 計画期間

3. 計画の推進体制

II 女性の活躍の推進に向けた分析 3

III 女性の活躍の推進に向けた具体的な内容と数値目標・・・ 4

1. 職員の勤務環境

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進について

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

(4) 超過勤務の縮減

(5) 休暇の取得の推進

(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のための取組

(7) 人事評価の活用による業務改善の推進

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

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

3. 女性活躍推進法に関する事項

(1) 女性職員の登用推進

I 総論

1. 目的

安心して子育てができる環境整備を目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月16日に公布されました。

この法律により、国や地方公共団体は「特定事業主」として位置づけられ、ひとつの事業主の立場から、自らの職員の子供たちの育成に取り組んでいくことが定められました。

大川村としても、本計画を新たに令和2年4月に策定し、全員参加型のむらづくりによる人口400人の維持という村振興計画の最重点目標を実現されるために模範となる職場となるべく、より充実した女性の雇用促進に努め、男女の隔たりなく子育て意識を高めつつ、子どもを持つ職員の仕事と子育ての両立を推進するとともに、庁内の環境整備に取り組んでいくこととします。

昨今の、地方分権の進展や行政に対する住民ニーズは年々増大し、かつ複雑・高度化していますが、税収の伸び悩みや地方交付税の大幅な削減等により本村は非常に厳しい財政状況にあり、また、限られた人材でこれに对应していくことは決して容易ではありません。しかし、そのような中であっても、職員が父親としてまた、母親として安心して子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援をしていくためにこの計画を策定いたしました。男性も女性も、子どもがいる人もいない人も、職員各々が、この計画を自分自身に関わるものとしてとらえ、「仕事と子育ての両立が出来る環境づくり」の実現に向けて、お互いに助け合っていきましょう。そして、この計画を通じた取り組みが、ひいては本村の子育て環境の改善につながり少子化対策に資することを願っています。

なお、大川村における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画は次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）と同様のものとし、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19条に基づき、大川村長、大川村教育委員会、大川村議会、大川村選挙管理委員会、大川村監査委員が策定する特定事業主行動計画を指すものです。

2. 計画期間

令和2年3月1日から令和7年3月31日までの5年間

3. 計画の推進体制

年度ごとに、本行動計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しなどを行います。また、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、男女共同参画審議・推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

Ⅱ 女性の活躍の推進に向けた分析

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、各事業主単位において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

① 新たに雇用した職員に占める女性職員の人数

一般職員 …平成31年4月1日～令和2年3月31日 1人

臨時非常勤職員…平成31年4月1日～令和2年3月31日 1人

② 全職員の男女比

令和2年4月時点 男性12人 女性10人

③ 管理地位にある職員に占める女性職員の人数

令和2年4月1日現在 60.0%

④ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

課長職60.0% 課長補佐職 0.0%

⑤ 男女別の育児休業得人数と期間

男性0日（0名） 女性276日（2名）

⑥ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び

平均取得日数

休日取得率0% 平均取得日数0日

以上を分析すると、採用試験段階では、女性の受験者比率が年々増加傾向にあるものの、試験制度で男女の合格者比率を調整することはできませんので、結果として令和元年度の女性職員の3名中1名でありました。

今後においても、採用に値する人材であれば、今後とも積極的な採用を目指します。

また、臨時非常勤職員は長年、女性が多い傾向にあります。

課長職（級）では、5名内3名が女性ですが、課長補佐職での役職段階での女性職員の割合については、現在、で0名となっていますが、もともと庁内全体の職員数が極少であることから該当キャリア層の職員も少なく、この点においては止むを得ない状態にあります。今後、後進の女性職員が人材として適任と認められれば、管理的地位にある女性職員割合も増加すると思われます。

さらに、育児休業取得率及び平均取得期間や男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率は、婚姻、出産数自体が年に1件あるかないかの状態が長年続いており、それに比例して低調な状況下にあります。ですが、本村の掲げる人口減少対策の要である自然動態での人口増および雇用環境の充実による社会動態での増加の達成には出生率の向上および充実した働く場での育児環境の充実は必要不可欠です。女性の育児休暇の取得はもちろんですが、男性の育児参加の促進は、育児に参加したいという男性自身のワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、配偶者である女性の就業継続への影響という点でも重要なため、今後も取得推進を目指すことが重要です。

以上を踏まえた上で、次の具体的な内容に取り組むこととしました。

Ⅲ 女性の活躍の推進に向けた具体的な内容と数値目標

1. 職員の勤務環境

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母子保護及び母性健康管理上設けられている様々な制度について、全職員が理解できるよう資料等の配布により周知を図ります。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮できるよう、該当部署において業務分担の見直しを行います。
- ③ 所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進について

子どもの出生時に、父親として配偶者をサポートすることから育児の第一歩が始まります。父親となる男性職員が育児の喜びを実感し、これから始まる育児のスタート台に立つ意味でも、特別休暇を含めた5日間程度の休暇について取得を促進します。

(3) 育児休業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 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得推進について周知を図ります。
- ② 育児休業中の経済的な支援等について情報提供を行います。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望に応じて育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 男性職員については、育児休業等について取得希望はあるものの、実際に取得した例はなく、現実的に男性職員が取得できる職場の雰囲気づくりに努めます。
- ② 育児休業を取得する際に、職員にとっては業務に支障がでることへの不安があることから、育児休業の取得の申し出があった場合には、当該部署において、業務の分担等の見直しを行います。

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、職場や業務等の状況を知らせます。
- ② 原則、育休取得前の部署への復職とするが、やむを得ず配置換えを行う場合は、本人の希望を配慮するものとし、復職時には、当該部署において業務復帰に必要な研修等を行います。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業に伴い、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難であるときは、会計年度任用職員による適切な代替要員の確保を図ります。

カ その他

職員から出された育児休業等に関する要望事項について、将来的に実施可能かどうか等の検討を行います。

◎以上のような取組みを通じて、育児休業の取得率を令和７年度までに
男 性 １０％

女 性 １００％ とします。

(４) 超過勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による加重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼすものです。

時間外勤務を縮減するためには、事務の簡素合理化による業務量の見直し、係を超えた応援態勢等の職場環境の整備を図る必要があります。

ア 深夜勤務及び時間外勤務の制限

○ 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時間外勤務の制限の制度の周知を図ります。

イ ノー残業デーの検討

① ノー残業デーの意義を再確認し、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等を図ります。

② 所属長による定時退庁の率先垂範により、各職場における定時退庁の促進を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

① 庁内の会議や打合せの連絡は、電子メールによる効率的な手段を徹底します。

② 会議や打合せを行う場合は、会議資料の事前配布などにより会議当日の資料説明の時間を短くするなど、短時間で効率よく行うよう心がけます。

③ 新たな事務・事業を実施する場合には、計画や手続きなど、既存の事務・事業の実施方法との関係を整理し、効率的に執行するよう配慮します。

④ 所属長は、各課における事業内容を再度見直し、実態に即した整理合理化に努めるとともに、課を超えた類似事業の整理合理化について検討します。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

部署ごとの超過勤務の状況を人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職から聞き取りを行った上で、注意喚起を行います。

◎ 以上のような取り組みを通じて、令和7年度までに各職員の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1年間の超過勤務の上限目安時間360時間以内の達成に努めます。

(5) その他

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員は年間の年次有給休暇取得目標日数を揚げ、その達成に努めます。
- ② 所属長は、職員の計画的な年次有給休暇の取得推進を図ります。
- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各部署において、事務処理において相互応援ができる体制を整備することとします。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 職員は週休日や国民の祝日、夏期休暇等との組み合わせで年次有給休暇を取得することにより連続休暇の取得推進を図ります。
- ② 職員やその家族の誕生日等記念日、運動会や授業参観などの学校行事への参加のために、年次有給休暇の取得を促進します。
- ③ ゴールデンウィークやお盆期間における会議については、なるべく開催しないようにします。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の推進

子どもの看護休暇等の特別休暇制度を周知し、各職場において、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

◎ 以上のような取り組みを通じて、計画終了年度までに職員一人当たりの年次休暇が対前年度比で10%増加することを目標とします。

(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のための取組

- 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研修を通じて職員の意識啓発を行います。
- ⑤ セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催します。

(7) 人事評価の活用による業務改善の推進

超過勤務縮減を管理者のコスト意識や事務効率化に向けた取り組みの一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。また、評価者は、被評価者に限らず部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進に取り組みます。

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 外部からの来庁者の多い庁舎において、妊産婦や乳幼児を連れた来庁者が安心して利用できる設備の整備に努めます。
- ② 妊産婦や乳幼児を連れた来庁者が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(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 地域における子ども・子育てに関する活動に対して、職員の積極的な参加を促します。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、要請があるときは、職員が専門分野を生かした指導を実施します。

イ 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促します。

3. 女性活躍推進法に関する事項

(1) 女性職員の登用推進

- ① 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ② 職員の意識改革を図るとともに能力開発のための研修を行う。