

**黒滝村特定事業主行動計画
(前期)**

～仕事と子育て、女性の活躍推進に向けて～

平成28年4月1日

奈良県黒滝村

(前期) 黒滝村特定事業主行動計画

～仕事と子育て、女性の活躍推進に向けて～

平成 28 年 4 月 1 日
黒滝村村長
黒滝村議会議長
黒滝村教育委員会

I はじめに

1. 目的

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会環境を形成するために、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」（以下、「法」という。）が成立されました。本村においても、この「行動計画策定指針」に基づき、平成 17 年 3 月に「黒滝村特定事業主行動計画」を策定、仕事と子育てを両立できる職場づくりを目指し、取り組みをすすめてきました。

また、女性の職業生活における活躍を着実に前進させ、豊かで活力ある社会を実現するため、女性の職業生活における活躍の推進についてその基本原則を定め、国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成 27 年 9 月 4 日に公布されました。

この法律において、地方公共団体は行政機関としての立場から取り組むと同時に一事業主としての立場から、勤務条件をはじめとする職場環境の整備や改善を含め職員が安心して子育てができるよう支援するため、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、集中的かつ計画的に取り組むことが重要です。また、国の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」の実現を目指した環境づくりを推進し、職員一人一人が、仕事と家庭の両立を図ることができ、働きやすい職場環境の整備をより一層進めていくよう求められています。このような背景のもと、法の期限が 10 年間延長（平成 27 年 4 月～平成 37 年 3 月まで）されたこと、及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されたことを契機として、平成 27 年度から平成 31 年度までの 5 年間の期間とした『前期 黒滝村特定事業主行動計画』を策定しました。

2. 計画について

この計画は、「次世代育成支援対策推進法」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき黒滝村村長、黒滝村議会議長、黒滝村教育長が策定する特定事業主行動計画です。

計画期間については、「次世代育成支援対策推進法」については、平成27年度から平成36年度までの10年間とし、うち前期として平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とします。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に関しては、平成28年度から平成37年度の期間とされており、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とし、今後もこれらの行動計画を一体として策定し、必要に応じ計画の見直しをすることとします。

3. 計画の推進体制

本行動計画は、次に掲げる項目に即し推進するものとします。

- (1) 次世代育成支援対策、女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、人事担当課長等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置します。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (3) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (4) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握した結果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等を図ります。

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

- 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徹底を図ります。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、喫煙対策の徹底や、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ④妊娠中及び、産後1年未満の職員に対しては、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します。

2. 超過勤務の縮減

◆職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度） 〈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
超過勤務時間	18.1	15.9	17.4	12.7	11.7	23.6	8.6	14.1	29.0	6.0	7.4	9.7

※一般行政職員17名の平均時間

本村における平成26年度の一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、12月に突出して29.0時間となっているが、これは国政選挙によるものです。続いて多いのが9月の23.6時間でこれは、台風接近による災害警戒態勢によるものであり、平均すると月あたり14.5時間と多くの超過時間外勤務をしている状況です。平成31年度までに月あたり20%減を目指します。

子育てをする職員をはじめ、その他の職員についても仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、今後の取り組みとして、

- ① 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を周知します。
- ② 管理職の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。
- ③ 各所属長は、定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等について、十分検討のうえ行ないます。
- ④ 超過勤務の縮減のための意識啓発、早期退庁を促し、退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ⑤ 事務の簡素合理化を推進し、職員一人一人が業務の効率的な遂行の心がけを図ります。
- ⑥ 会議、打合せについては、可能な限り庁内LAN(サイボウズ)等を活用し、また、会議資料の事前配布等により短時間で効率よく行うよう心がけます。
- ⑦ 職員の業務分担を定期的に見直し、業務量の平準化や事務の簡素合理化を推進し効率的な業務運営や良好な職場づくりを推奨します。
- ⑧ 時間当たりの生産性を重視した人事評価の実施、臨時的職員の任用による代替要員の確保など、休暇の取得や時間外勤務の縮減に努めます。
- ⑨ 人事当局は、各課等ごとの超過勤務の状況を把握して、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図り、特に超過勤務の多い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

3. 休暇の取得の促進

◆年次休暇の平均取得日数（平成27年度実績）

全職員 (40人)	うち男性職員 (26人)	うち女性職員 (14人)
324日/1,499日	200日/960日	124日/539日
取得率 (21.6%)	取得率 (20.8%)	取得率 (23.0%)
8日1時間/人	7日6時間/人	8日7時間/人

年度 (職員数)	24 (37人)	25 (38人)	26 (38人)	27 (40人)
取得日数 (平均取得率)	388日/1494日 (26.0%)	370日/1489日 (24.9%)	293日/1436日 (20.4%)	324日/1499日 (21.6%)
1人当たり日数	(10日4時間)	(9日6時間)	(7日6時間)	(8日1時間)

①年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得日数は、男性7日6時間、女性8日7時間、平均して8日1時間と決して多くの日数の休暇を取得しているとは言えません。下記により休暇取得の推進に努めます。

ア、課長会議等の場において、担当部署から、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います。

イ、管理職に対して職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。

ウ、人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行ったうえで、喚起を行います。

エ、子育てをする職員が、子どもの出生、保育所及び学校等の行事並びに病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場の雰囲気醸成し、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支援ができる体制を整備します。

②連続休暇等の取得の促進

ア、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ります。

イ、国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ、年1回、年次休暇を利用した連続したリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

エ、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ります。

③子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

ア、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ります。

以上のような取組みを通じて、年間年次休暇のうち、職員1人あたりの年次休暇の取得日数として、

平成27年度中 21.6% (平均8日1時間/人) を

平成31年度中 40.0% (平均15日/人) に伸ばすことを目標とします。

4. 男性職員の育児休業取得の促進

◆男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
男性	0%	0%	0%	0%	0%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

◆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実績なし

本村における男性職員の育児休業取得については、実績はありません。女性職員の活躍促進及び男性職員のワークライフバランス推進の観点から、男性職員の家庭生活への参画を推進し、男性職員に対する制度の周知や育児参加を通じ得られた視点や気づきを業務に活かせるよう育児休業、休暇等の取得を促進するとともに、職場全体で業務の効率化に取り組みます。また、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇については、年次休暇と合わせた連続休暇の取得を促すとともに、希望する職員が安心して育児休業を取得することができるように、職場の協力体制の確立や、男性育休取得者による体験記などの情報の発信により全職員に対し男性の育休取得に関する意識改革、職場マネジメントに関する研修をするなど、男性職員が取得しやすい環境整備に努めます。

これらの取り組みにより、平成31年度までに育児休業を取得する男性職員の割合を30%（対象者に対する育児休業等（期間不問、育児短時間勤務、部分休業、子どもの生まれる前後の連続5日以上の子育て休業を含む。））とし、また配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を対象男性職員全員の取得を目標とします。女性職員については、すでに100%取得を達成。超過勤務の多い職員に対する健康観察等健康面における配慮を一層充実させます。

5. 育児休業等の取得と円滑な復帰の支援

- ① 次世代育成支援対策に関する基本的事項や各種制度等について周知し、周囲の職員を含めた職場全体の意識向上を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進についても周知徹底を図ります。
- ② 管理職においては、正しい知識と理解をもち、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、職員が気兼ねなく相談できる環境の整備に努めます。また、育児参加を促進するため個別に制度等の説明や助言を行い、計画的な利用を促す。
- ③ 職員は、妊娠・出産・育児等の事情がある場合には、できるだけ速やかに申し出るとともに、制度を利用する場合には早めに相談できるよう配慮します。
- ④ 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、臨時的採用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑤ 育児休業等制度を利用したことにより昇任・昇格に不利益とならないよう人事運用を行います。
- ⑥ 育児休業取得中の職員について、当該職員の要望に応じて育児休業取得中に生じた職務内容の変化等に関する情報を定期的に提供するなどの措置を講じます。
- ⑦ 育児休業から復帰した職員について、事務分担・休暇申請に配慮するなど、周囲が協力しサポートし合うことにより、仕事と育児等の両立を図りながら安心して職務に従事できるよう職場環境の整備に努めます。また、可能な限り育児等に係る状況に配慮した人事調整を行います。

6. 異動における配慮

官署を異にする異動を命じる場合、当該職員からヒアリングを実施した上で、可能な範囲で子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。

7. 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各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。
- ②「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図ります。

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子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切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するための職員への指導等を適宜行います。

2. 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ①子どもの体験活動等の支援
 - ア、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。
 - イ、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かした指導を実施します。
- ②子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - ア、交通事故予防について啓発活動を実施します。
- ③安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
 - ア、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. 女性活躍推進に向けた取り組み

1. 女性の採用の拡大

◆採用者に占める女性比率

職員採用	男	女	計	募集職員
平成 27 年度	0	2	2	看護師1名 保健師1名
平成 26 年度	3	0	3	一般行政職員
平成 25 年度	1	1	2	こども園教諭
平成 24 年度	0	1	1	看護師
平成 23 年度	1	0	1	一般行政職員
平成 22 年度	0	1	1	看護師

◆職員の女性の割合（各年度4月1日現在）

区分	全職員数	うち女性	女性職員比率(%)
平成27年度	40	14	35.0
平成26年度	38	14	36.8
平成25年度	38	14	36.8
平成24年度	37	13	35.1
平成23年度	39	14	35.8
平成22年度	39	15	38.5

◆平均した継続勤務年数の男女の差異（平成27年4月現在）

	継続勤務年数	男女差
男性平均	21年7ヶ月	4年5ヶ月
女性平均	17年2ヶ月	

◆離職率の男女の差異

（単位：人/人）

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
男性	0/25	1/26	0/25	1/25	1/25	1/27
女性	1/14	1/13	0/12	1/13	0/13	2/13

①本村における女性の採用状況

本村における平成27年4月1日現在の女性職員の割合は、35.0%と男性職員数とくらべて少ない状況です。また、そのうち、7名が保健師、看護師、こども園教諭と専門職であり、男性一般行政職員25名に対し女性一般行政職員は6名（24%）と非常に少なくなっています。また、ここ数年一般行政職員の採用は平成23年、26年の4名のみで、職員採用については、能力に応じた試験選考を行っていますが、採用された職員はすべて男性職員であり、また、看護師、保健師については、退職による補充によるものであるため、女性職員数は変わらない状況にあります。また、このような状況が、継続勤務年数の差にも影響を及ぼしていると思われる。

②女性職員の採用

働くすべての女性職員が自らが持つ個性と能力を十分に発揮できるような職場環境の整備、また、出産・育児に対応しワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度の構築が重要です。また、職員採用においては、能力試験のみならず、より一層人物本位の選考に重視し、意欲・能力のある有為な女性の採用に努めます。募集方法についても、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で紹介し、多くの女性に受験していただけるよう広報して行きます。また、女性が働きやすい職場環境とするため、女性職員との意見交換の場を設け、積極的により職場環境の改善に努めます。

これらの取り組みにより、次回採用試験応募では、一般行政職員採用試験の総受験者に占める女性割合を30%以上にします。採用者の女性割合を、平成26年度実績0人より30%増とする。また、平成31年度までに一般行政職員に占める女性の割合を30%以上することを目指します。

2. 職場の改革

◆管理職に占める女性比率

(平成27年4月現在)

	職員数	管理職	男		女	
			職員数	管理職	職員数	管理職
議会	1	1	1	1		
総務課	4	2	3	2	1	
会計室	2	1	1		1	1
企画政策課	5	3	4	2	1	1
(臨職)	1		1			
保健福祉課	6	2	3	2	3	
(うち保健師)	2				2	
住民生活課	5	2	5	2		
(臨職)	1		1			
林業建設課	5	2	5	2		
教育委員会	4	2	3	2	1	
(臨職)	2		2			
こども園	4	1	1		3	1
(臨職)	3				3	
小学校	1				1	
(臨職)	2				2	
中学校(臨職)	3		1		2	
給食センター(臨職)	2				2	
診療所	3	2			3	2
(臨職)	1				1	
合計	55	18	31	13	24	5

◆各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	管理職数	うち女性課長	うち女性課長補佐
平成 27 年度	18	3	2
平成 26 年度	16	3	1
平成 25 年度	16	2	2
平成 24 年度	16	2	2
平成 23 年度	16	2	2
平成 22 年度	16	2	2

①女性の登用

女性の管理職員に占める割合は、全管理職員 18 名のうち 5 名 (27.8%)、一般行政管理職員 16 名の中では、3 名 (16.7%) と非常に少ない状況です。これには、女性職員数が元々少ないためでもあり、今後、上記取り組み等により女性職員の増加と共に、女性の管理職員比率も高くなってくると考えられます。昨今の多様化する住民ニーズへ対応していくためには、女性からの視点での政策の立案、対応等に反映することは重要で、その能力を十分に発揮できるよう人事配置や環境整備に配慮します。また、能力・意欲向上を図るため積極的に研修会等へ参加を促し、女性リーダーとしてのキャリアアップを支援します。

これらの取り組みにより、平成 31 年度までに女性の管理職に占める割合を 30%以上とすることを目指します。

4. 取り組みへの推進

男女を問わず職員全体について、仕事の質と能力性の向上、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を確保できるよう全庁的に促進し、特に女性職員の活躍を推進するため、個別の進捗状況及び目標値とした指標の状況について確認を行い、実効性のある取り組みを実施するよう努めます。

5. おわりに

この計画を実施することによって、黒滝村の職員全体が計画の重要性を強く認識し、女性職員が仕事を通じた様々な経験や成長、経済的な自立、社会とのかかわり等を得る事ができ、その結果、職場や地域社会において潜在化している女性の力がより一層発揮され、ひいては本村活性化への原動力となることを期待します。