

知夫村特定事業主行動計画

知 夫 村

知 夫 村 議 会

知 夫 村 教 育 委 員 会

知 夫 村 選 挙 管 理 委 員 会

知 夫 村 農 業 委 員 会

知夫村特定事業主行動計画

1. 目的

知夫村は、次世代育成支援対策推進法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、知夫村の職員を対象に「知夫村特定事業主行動計画」を策定し、職員の子育てに対する意識を高め、子育てをする職員の仕事と子育ての両立を推進するとともに、女性が活躍できる職場の環境整備に取り組みます。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限法ですが、法律の一部が改正され、10年間の延長が決定（平成27年4月～平成37年3月まで）されました。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成28年4月から平成38年3月までの時限法です。本村では、平成28年4月1日から平成33年3月31日までを計画期間とします。

3. 計画の推進に向けた体制整備等

本村では、計画の効果的な実施にあたり、総務課が主管となり、産業課、議会事務局、教育委員会事務局との連携のもと、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・評価等を行います。

4. 計画の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組等

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15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く特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、知夫村長部局、知夫村議会、知夫村選挙管理委員会、知夫村教育委員会、知夫村農業委員会において、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。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため次のとおり目標を設定し、その達成のためそれに対する取組を実施します。

なお、この目標及び取組は、知夫村長部局、知夫村議会、知夫村選挙管理委員会、知夫村教育委員会、知夫村農業委員会において、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

(1) 女性職員のキャリアアップ支援

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点を反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必

要があります。また、女性が管理職に登用されることにより、女性職員にとってのロールモデルが出来上がり、キャリアアップに対するモチベーションの向上へと繋がります。そのため、以下のような取組により女性職員のキャリアアップ支援を行います。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備します。
- ・女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介を行います。

〔目標：これらの取組を通じて、平成32年度までに管理的地位にある女性の割合を平成27年度の実績（0%）より11%引き上げ11%以上にします。〕

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行います。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・男性の育児休業取得等の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。
- ・育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行います。
- ・特別休暇の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

〔目標：これらの取組を通じて、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得を促進します。〕

(3) 年次休暇の取得の促進

職員がいきいきと活躍する組織となるためには、性別を問わず全ての職員が仕事と生活を調和できるワークスタイルが重要になってきます。また、余暇を楽しみ、仕事

以外の様々な活動を通じて、職員自身が多様な価値観を得ることができ、多面的な視点から仕事を進めることができるようになります。そのために、以下のような取組により年次休暇の取得の促進を行います。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。
- ・管理職員は自ら率先して年次休暇を取得する等、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

〔目標：これらの取組を通じて、平成32年度までに職員の年次休暇の平均消化率を、平成27年の実績（42%）から8%引き上げ50%以上にします。〕

(4) 時間外勤務の縮減

長時間の時間外勤務が継続することは、職員の心身の健康及び福祉に害を及ぼすこととなります。また、仕事と生活の調和、職員の士気の確保、人材の確保等の観点からも時間外勤務の縮減に取り組むことの重要性はますます高まっています。そのため、以下のような取組を通じて時間外勤務の縮減に努めます。

<取組> 平成28年度より随時実施

- ・所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で個々の職員に対し指導するなど、時間外勤務のできる限りの縮減に努めます。
- ・小学校の始期に達するまでの子を育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度について周知します。

〔目標：これらの取組を通じて、平成32年度までに、時間外勤務の年間平均時間を27年度対比で80%以内となるよう努めます。〕