

(平成 28 年度改訂版)

【次世代育成支援対策に関する行動計画】

【女性活躍推進法に関する行動計画】

第 3 次 特定事業主行動計画

群馬県 昭和村

特定事業主行動計画

1 目 的

国では、国民が、希望どおりに働き、結婚、出産、子育てを実現することが出来る環境を整え、人々の意識と流れを変えていくことで、少子化と人口減少を克服することを目指す、総合的な政策の推進が重要であるとし、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されて以来、地方公共団体及び事業主においては、10年間の集中的・計画的な取組を推進するための行動計画を策定し、次世代育成支援対策の推進を図られてきたところである。

また、ほぼ同時に制定された少子化社会対策基本法に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱として「少子化社会対策大綱（平成16年）」、その後「子ども・子育てビジョン（平成22年）」が閣議決定され、各般の取組が実施されてきた。平成19年には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。

また、平成22年には新たな視点や取組を盛り込んだ内容に改定され、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会や、多様な働き方・生き方が選択できる社会などの実現に向けた取組が進められてきた。平成24年8月には、特に子ども・子育ての分野について、質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供や地域の子ども・子育て支援の充実等のために、子ども・子育て支援法（以下「支援法」）などのいわゆる子ども・子育て関連三法が制定され、子ども・子育て支援新制度が創設された。これら三法と同時に成立した社会保障制度改革が設置され、平成25年8月に報告書がまとめられている。その中では少子化対策分野の改革について「妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援」や「出産・子育てとの就業の二者択一状況の解決」の必要性などの考え方の下、新制度の着実な実施のほか、放課後児童対策の充実や、妊娠期からの子育て期にかけての有機的で連続的な支援の必要性などが示された。そして、平成25年6月には、「少子化危機突破のための緊急対策」が少子化社会対策会議で決定され、子育て支援や働き方の改革の一層の強化とともに、結婚・妊娠・出産・子育ての「切れ目のない支援」や、多子世帯への支援、産後のケアの強化等を進めていくこととされたところであります。

こうした中、国、地方自治体、企業の各々が法に基づく10年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を実施することにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの効果がみられたところである。

しかしながら、法の有効期限が到来する現在、依然として、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれる育成される社会が実現したとまでは言えず、取組を充実していく必要がある。

このため、法の有効期限を更に10年間延長するとともに、認定制度を充実し、両立支援の取組を促進するため、法の一部改正が行われた。

今後は、改正法に基づき、認定制度の積極的な活用を促すための認知度向上の取

組を図りつつ、更なる次世代育成支援対策を推進していくとともに、法の施行状況等について検証を行い、必要に応じて、適時、より実効性のある次世代育成支援対策を推進していくことが重要であるとのことである。

そこで、昭和村としても、国の方針に基づいた指針により、計画を策定し、地方公共団体及び事業主として、子ども達の健やかな育成と自らの職員の子どもの健やかな育成に関しても様々な役割を果たすべく、当該計画により、推進してきた経緯を踏まえ、引き続き、次世代育成支援対策推進法による推進はもとより、職員の子ども達の健やかな育成のための第3次計画(特定事業主行動計画)を策定し、職員の仕事と子育ての両立及び子育て環境の充実・支援を図るため、職場を挙げて支援していくこととする。

また、平成27年9月に、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、その法律に基づき、女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるため、民間事業主や地方公共団体等が女性職員の活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を達成できるように役割を定め計画することが義務づけられた。

そこで、次世代育成支援を進めるにあたって女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となることから、今回、特定事業主行動計画の中に女性活躍推進法に関する行動計画を反映させて修正を行い策定をすることとした。

今後、さらに、より良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指して、計画を追加させて、推進していくこととする。

なお、この計画の事業主(各命令権者)の対象は、村長部局、議会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員会事務局、公平委員会事務局、固定資産評価審査委員会事務局、教育委員会事務局の職員とする。

2 計画期間

- 平成27年4月1日から平成37年3月31日までの10年間
(ただし、5年間毎に区切って計画を実施することとし、5年毎に見直しをすることとする。)

また、女性活躍推進法は、平成38年3月末までの時限立法であり、特定事業主行動については、平成28年4月から施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成28年度から平成31年度までの4年間を計画とする。

3 計画の推進体制

- 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課局における担当者を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- 女性活躍推進に基づく女性のキャリアアップ等を図るための研修・講習会を実施する。
- 職員に本行動計画の内容を周知するとともに、仕事と子育ての両立等について職員の意見等を踏まえ、その後の対策や計画の見直しを行う。

4 計画の公表及び周知

特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は、変更した時は、遅滞なく村のホームページ等に掲載し、公表するとともに周知を図る。

5 計画の実施状況の点検

特定事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を一括して把握・点検できる体制を整えたうえで、各年度において、把握等をした結果を踏まえて、各種取組が次世代育成支援対策として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のPDCAサイクルを確立することが重要である。

2 具体的な計画の内容

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の制度について、周知を図る。（継続実施）
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、情報提供を行う。（継続実施）
- ③ 各職場においては、妊娠中の職員の健康や身体の安全に対し、特に配慮する。（継続実施）
- ④ 所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、深夜勤務及び時間外勤務を原則として命じないこととする。（継続実施）
- ⑤ 危険有害業務の就業に対して、原則命じないこととする。
- ⑥ 健康診査及び保健指導を優先することとする。
- ⑦ 業務の軽減や通勤緩和を図ることとする。

（２）子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ① 子どもの出生に伴う父親の特別休暇について周知し、取得の徹底を図る。（継続実施）
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知を図る。（継続実施）

（３）育児休業等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促進について周知を図る。（継続実施）
- ② 育児休業中の経済的な支援等について情報提供を行う。（継続実施）
- 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。（継続実施）

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 3歳未満の子を養育する男性職員には、村民を対象とした育児教室等への参加を促す。(継続実施)
- ② 職員から産前休暇取得の申請があったときは、各職場において業務遂行の工夫等を行い、育児休業を取得しやすい職場環境の醸成に努める。
(継続実施)
- ③ 人事担当課は、定期的に育児休業等の制度についての情報提供を行い、職場における制度趣旨の普及に努める。(継続実施)
- ④ 「仕事と子育ての両立」の重要性を職場内に周知する。(継続実施)

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

任命権者等は、育児休業を取得した職員が、円滑に職場復帰ができるよう支援を行う。所属長は、育児休業中の職員に対して、休業期間中の情報紙や通達等の情報提供を行うとともに、必要に応じて復帰時に研修に参加させるなど職場復帰に向けての環境作りに努める。(継続実施)

エ 育児休業等を取得した職員の代替要因の確保

職員から育児休業及び育児短時間勤務の請求があった場合に、部内の人事配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、臨時的任用制度の活用を図る。

○男女別の育児休業取得率と平均取得期間について

平成26・27年度 男女別育児休業取得率・平均取得期間		
男性職員育児休業取得率	女性職員育児休業取得率	平均取得率（女性）
0%	100%（対象1名）	1年1箇月間

本村の平成26・27年度における女性職員の育児休業取得率は100%でしたが、男性職員の育児休業についてはの取得はありませんでした。

なお、女性の平均取得率は、1年間程度であり、最長3箇年間の取得ができることを考慮すると、もう少し長期の育児休業を取得できるような、職場環境の整備が必要であると考えられます。

また、特に男性職員については、周知不足もありますが、やはり、少数の職員体制で業務するため、なかなか休暇を取得しづらい環境があることも実際のところ、否めない状況にあります。

しかし、なるべく、出産後における、子どもとのふれあい時間を大切さを重視し、男女を問わず、育児休業が取得できるよう職場環境を改善していきたいと考えます。

なお、この計画において、育児休業取得率を女性職員の取得率の100%継続させ、男性職員については、5%を目指し、より一層の推進を図っていきます。

(4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施する。

ア 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援
- ② 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進
- ③ 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ④ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで、女性職員のキャリア形成支援

イ 管理職等を対象とした取組

- ① 機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ② 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- ④ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

(5) 時間外勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める超過勤務の上限の目安時間（１年につき３６０時間）を超えて勤務させないように努めること等を通じ、超過勤務時間を最小限にとどめる。

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時間外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時間外勤務の制限の制度の周知を図る。(継続実施)

イ ノー残業デーの検討、各所属長は定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が退庁しやすい職場環境づくりに努める。

- ① 週１日以上の上り退庁日を設定し、課長会議及び回覧等により職員への周知を図る。(継続実施)
- 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る。(継続実施)

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する。(電話のように相手がいなくても１度で用が足ります。また、相手がメールを読んだ

か不安な場合は、メールの開封確認要求機能の設定により確認が可能。) (継続実施)

② 会議や打合せを行う場合は、会議資料の事前配付などにより、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る。(継続実施)

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する。
(継続実施)

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する。(継続実施)

◎ 以上のような、事務の簡素合理化の推進により効率的な事務遂行を図り、時間外勤務の縮減に努める。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

① 時間外勤務命令は、月 4 5 時間又は 1 日あたり 4 時間を超える時間外勤務をさせる場合は、所属長に時間外勤務を事前報告させ時間外勤務の縮減に対する意識向上を図ります。(実施時期：平成 2 7 年度から)

② 総務課長は、各課の時間外勤務の実態を調査し、時間外勤務の多い職場の所属長に対し、注意喚起を行う。(継続実施)

③ 所属長は、職員が退庁しやすい雰囲気をつくるため、自ら率先して定時退庁、早期退庁を積極的に呼びかけます。(実施時期 平成 2 7 年度から)

◎ 以上のような取り組みを通じて、各職員の 1 年間の時間外勤務時間数を 1 2 0 時間以内とする。(目標達成年度：平成 3 1 年度)

(6) 休暇の取得の促進

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掲げ、その達成に努める。
(継続実施)

② 所属長は、職員の計画的な年次有給休暇の取得を指導する。(継続実施)

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、夏期休暇と組合わせて年次有給休暇を取得させる
(継続実施)

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する。(継続実施)

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する。(継続実施)

④ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その希望する職員に対して 1 0 0 % 取得できる雰囲気の醸成を図ります。(継続実施)

ウ 人事評価への反映

- ① 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

- ◎ 以上のような取り組みを通じて、年次有給休暇の平均取得日数を平成26年度に比べ20%増加させる。(目標達成年度：平成36年度)

エ 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る。(継続実施)

(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り組み

- 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う。(継続実施)

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(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設置に努める。(継続実施)
- ② 妊産婦や乳幼児を連れた来庁者へ特に配慮した応接対応等に努める。(継続実施)

(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す。(継続実施)
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、要請がある時は、職員が専門分野を生かした指導を実施する。(継続実施)

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す。(継続実施)

3 女性の活躍推進に向けた取り組み

- 平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定され、一般事業主は、もとより地方公共団体にも、そこで働く女性の職員の活躍推進に関する取り組みを計画し公表することが義務づけられた。それにより、働くすべて

の女性職員は、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がより一層重要とされた。特に出産・育児などのライフイベントに柔軟に対応し、ワーク・ライフ・バランスを反映した人事評価の構築が必要となる。

(1) 女性の活躍に関する状況に把握と各課題に応じた取り組み

「在職者に占める女性職員の割合・女性管理比率・女性職員採用比率」について過去4年間を調査した。

単位：人、％

女 性 職 員 の 推 移						
項目 \ 年度	H23.4	H24.4	H25.4	H26.4	H27.4	平均値
昭和村職員総数	83	85	83	88	86	85
女性職員数	30	30	30	33	31	30.8
女性比率	36.5	35.3	36.1	37.5	36.0	36.3
昭和村管理職数	20	20	19	22	27	27
女性管理職数	5	4	4	4	5	4.4
女性管理職比率	25.0	20.0	21.1	18.2	18.5	20.6
(内課長級以上)	0	0	0	0	1	0.2
女性採用比率	0	50.0	33.3	0	57.1	28.1
女性職員採用数	0/2	3/4	2/4	1/3	0/3	2/4

① 女性採用の拡大と目標

今年度も含めた過去5年間の本村の女性採用比率は、平成27年度に57％で、平成24年度に50％で採用のない、年度もあった。

そのため、今後の課題とし、人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性採用につとめることとする。

なお、当計画により、平成31年度までに、女性採用率を40％以上を目標とする。

② 女性の管理職員を増やす取り組みと目標

女性管理職員比率は、過去5年間で概ね20％で横ばいとなっているが、平成26年4月に育児休業中の昇給停止については、在職者調整と合わせ、100％勤務した期間として昇給が行われるようになったことに伴い、勤務年数の差が減少するものと考えている。

また、昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策立案、決定において女性の視点を反映することは重要であると考え。そのため、女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう、適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮していくこととする。

また、その他として、自治研修センター主催「管理職級研修」などの各種研

修への積極的な参加を促すなど、女性リーダーのキャリアアップを支援していくこととする。

なお、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員比率を20%程度にしていくこととする。

③ 男女の継続勤務年数の差異と各役職に占める女性職員の割合

本村の継続勤務年数については、概ね10年間前からの推計で下記のとおりとなっている。

1) 男女の継続勤務年数の差異表

昭 和 村	男性平均	38年間	男 女 差
職 員	女性平均	33年間	概ね5年間

2) 各役職に占める女性職員の割合

女性職員の採用はあるものの依然として7割弱が男性であるため、今後の職員採用には、積極的に女性登用を図っていくこととする。

単位：%

各役職段階に占める女性職員の割合（H27.4）							
役 職 名	課長	参事	課補	係長	主査	主任	その他一般職
女性職員比率	11.1	33.3	20.0	25.0	54.5	33.3	61.9

④ 超過勤務労働の削減について

近年、職員数の減や、地方分権等に伴い業務量が増加するなか、やはり超過勤務労働の時間が、増加傾向にある。そのため、超過勤務労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫られることになり得ると思うし、共働き世帯等においては、今後、男性の家事・育児への参加が重要視されると考えられる。そのため、個人だけではなく全職員の超過勤務労働の是正に対する意識改革が必要不可欠であると考え、厚生労働省の定める超過勤務労働の限度である、月45時間を目途とし、職場の改善や無駄のない業務計画と職員間による協力体制などを図り、全職員の超過勤務労働を減少させていくこととする。

また、職員全体の「ワーク・ライフ・バランス」を実現することが大切であると思うことから、職員間の協力のなかで、定時退庁を心がけ、家庭生活への参加を増やすと共に余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指すこととする。

(2) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

① 子育てを行う女性職員の人事配慮について

子育てを行う職員には、保育所の送迎などの本人の意向を把握するとともに、

できるだけ家庭生活に支障のないよう、人事異動等に配慮をします。

② 男性職員の家庭生活参加への推進について

家事や育児、家庭の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性の活躍推進のためにも不可欠です。さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。

そのためにも、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきたいと思います。

また、男性の育児休業等の取得推進についても、育児休業を取得した身近な男性職員がいないことが、男性職員の育児休業取得者が増えない大きな要因の一つであると考えられるため、当計画に掲げている目標（５％）を目指し、少しでも多くの見本となる男性職員を増やしていくこととする。

③ 所属長等の職場風土の醸成について

子育ての職員に対し、補助的な仕事ばかり与えたり、異動を勧めるなどの「過剰な配慮」は子育て中の職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害します。固定的な考えにとらわれることなく、職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をすることが所属長等に求められます。そのため、所属長等に対する「イクボス研修」等の積極的な参加を促すとともに、職場全体が支え合い、助け合うことで「真のワーク・ライフ・バランス」が形成され、両立しやすい職場風土の醸成に取り組めます。