

伊江村職員の特定事業主行動計画

伊江村長
伊江村議会議長
伊江村教育委員会
伊江村農業委員会

1 目的

我が国では急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化等を踏まえ、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進することを目的として、平成15年7月から10年間の時限立法として次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が制定された。さらに、平成26年4月の改正法では、その取組を更に充実していくことが求められ平成37年3月31日まで延長された。

また、平成28年9月には、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることや、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、行政需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かな活力ある社会を実現することを目的に、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「女性活躍推進法」という。）が制定された。

本村では、組織全体で伊江村職員の仕事と子育ての両立、仕事と生活の調和及び女性職員の活躍を推進するため、次世代法及び女性活躍推進法に基づき、伊江村職員の特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定する。

2 計画期間

次世代法が平成36年度まで、女性活躍推進法が平成37年度までの時限立法であることを考慮し、本計画は、前半の5年間である平成28年4月1日から平成33年3月31日までを計画期間とする。

3 計画の推進体制

- (1) 各任命権者（村長、村議会議長、村教育委員会、村農業委員会）は、本計画を推進するため、定期的に本計画の実施状況や効果について把握し、今後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
- (2) 人事担当課は、本計画の周知と実施環境の整備に取り組む。
- (3) 各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する意識向上と積極的な実施に努める。

I 職員の勤務環境に関すること（次世代育成支援関係）

1 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性職員については、産前産後休暇をはじめ母性保護の観点から各種支援制度が設けられており、それらの制度を正しく理解し活用することが求められる。

<取組内容>

- (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（注1）について周知を図る。
- (2) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担について見直しを行う。
- (3) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じない。
- (4) 出産予定の職員に対し、出産・育児休業などに伴う各種経済的支援措置の制度（注2）について周知を図る。

<目標> 出産・育児休業等に関する諸制度の認識度：100%

（注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制度の概要

- ① 妊娠中及び産後1年を経過しない女性に係る危険有害業務への就業停止
（労働基準法第64条の3第1項）
- ② 妊娠中の女性の請求による軽易業務への転換
（労働基準法第65条第3項）
- ③ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性が請求した場合の時間外労働、休日労働の禁止
（労働基準法第66条第2項）
- ④ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性が請求した場合の深夜業の禁止
（労働基準法第66条第3項）
- ⑤ 妊娠健診休暇
（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第12条）
（伊江村職員の休暇に関する規則第2条第1項第10号）
- ⑥ 妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置
（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律第13条）
- ⑦ 産前産後の就業禁止
（労働基準法第65条第1項・第2項）
- ⑧ 産前産後の分べん休暇
（伊江村職員の休暇に関する規則第2条第1項第9号）

(注2) 出産・育児休業時の各種経済的支援制度の概要

- ① 地方公務員等の共済組合法に基づく法定給付等
 - ・ 出産費 ・ 家族出産費 ・ 出産手当金 ・ 育児休業手当金
 - ・ 共済掛金の免除（産前産後休暇及び育児休業期間中）
- ② 沖縄県市町村職員互助会
 - ・ 出産祝金、子育て支援事業（育児関連図書の配布） ・ 育児休業補助金
- ③ 伊江村職員労働組合の出産祝い金

2 男性職員の子育て参加のための休暇取得促進

男性職員が子育てに利用できる休暇制度等は整備されているが、実際に利用する男性職員の数は限られている。

父親である男性職員が積極的に子育てに参加することは、母親の負担軽減はもとより、父親としての自覚の高まりや業務面での効率化意識の向上につながり、仕事と家庭の両面において有意義である。

<取組内容>

- (1) 子どもの出生時における男性職員の特別休暇(注3)について周知を図るとともに、子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次休暇の取得促進を図る。
- (2) 生後1年未満の子どもを育てる場合の特別休暇(注4)について周知を図るとともに、子どもの1ヵ月健診等における男子職員の特別休暇及び年次休暇の取得促進を図る。
- (3) 小学校就学の始期に達するまでの子どもの看護を行うための特別休暇(注5)について周知を図るとともに、子どもの看護時における男子職員の特別休暇及び年次休暇の取得促進を図る。
- (4) 男性職員が子育て参加のための特別休暇・年次休暇を取得しやすいよう配慮し、必要に応じて業務の支援体制をつくる。

<目標> 男性職員の子育て参加のための特別休暇・年次休暇取得率：80%以上

- (注3) 配偶者の分べん休暇 《分べんの前後1週間以内において2日以内》
(伊江村職員の休暇に関する規則第2条第1項第14号)
- (注4) 生後1年未満の子育て休暇 《1日2回、1回30分又はまとめて60分以内》
(伊江村職員の休暇に関する規則第2条第1項第12号)
- (注5) 子どもの看護休暇 《年5日以内。対象の子が2人以上の場合は10日以内。》
(伊江村職員の休暇に関する規則第2条第1項第20号)

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

女性職員が出産後に育児休業を取得する率は100%であり、取得期間は主に6ヵ月から1年以内である。制度の周知は進んでいる一方、ここ数年、産前産後休暇・育児休業の代替職員の確保が困難な状況にあり、休業中の職員が安心して育児に専念することができる環境整備が必要である。

<取組内容>

- (1) 育児休業制度（注6）や育児休業手当金等の経済的支援制度（注2）の周知を図り、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努める。
- (2) 育児休業等の取得の申し出があった場合、所属長は課内の業務分担の見直しを行い、育児休業中の職員の業務に支障がでないよう配慮する。
- (3) 育児休業中の職員の業務を課内の人員配置によって遂行することが困難なときは、臨時職員等の適切な代替要員の確保を行う。（注7）

<目標> ① 女性職員の育児休業取得率：100%
② 男性職員の育児休業制度に関する認識度：100%

（注6）育児休業制度の概要

- ① 3歳に満たない子を養育するための育児休業
(地方公務員の育児休業等に関する法律第2条～第9条)
(伊江村職員の育児休業等に関する条例第2条の2～第8条)
 - ② 3歳に満たない子を養育するための部分休業
(地方公務員の育児休業等に関する法律第19条)
(伊江村職員の育児休業等に関する条例第18条～第21条)
- （注7）育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用
(地方公務員の育児休業等に関する法律第6条)

4 超過勤務の縮減

長時間の時間外勤務が継続することにより、職員の心身の健康に害を及ぼすことが懸念される。また、仕事と生活の調和、職員の士気の確保、家庭における子どもとのふれあいを大切にするという観点からも超過勤務の縮減に取り組むことの重要性はより一層高まっている。子育て中の職員に限らず全職員が超過勤務縮減の意識を持ちながら取組を進めていく必要がある。

<取組内容>

- (1) 各課の業務分担の見直しと適正的確な職員配置に最大限努める。

- (2) 所属長は、職員の超過勤務の状況を常に把握し、恒常的に超過勤務のある職員がいる場合は、課内の業務分担の見直しを行うなど、勤務時間管理の徹底を図る。
- (3) 小学校3学年までの子を持つ職員は、子どもとの関わりの時間を確保するため、極力超過勤務をしない（させない）ように努める。
- (4) 職員が自主的にノー残業デーを設定することを推奨し、定時内で効率的な事務遂行ができるよう、事務の合理化・仕事の取組方に対する職員の意識改革を図る。
- (5) あらかじめ勤務時間外の勤務が見込まれる職場においては、フレックスタイム制（早出遅出勤務制度）の導入を検討・整備する。

<目標> ①職員が自主的に定時退庁する日：毎月3日以上
 ②平成30年度までに、フレックスタイム制の試行運用を実施する。

5 年次休暇等の取得の促進

職員が必要なときに休暇を取得できることは、子育て中の職員の仕事と子育ての両立のみならず、全ての職員が仕事と生活のバランスが取れた暮らしを実現するために重要である。

職員が余暇を楽しみ、仕事以外の様々な活動を通じて多様な価値観を得て、多面的な視点から業務に取り組むことができるよう、年次休暇等の積極的な取得を推進する。

<取組内容>

- (1) 職員が年次休暇等を取得しやすいよう、課内において業務の相互応援ができる体制を整備する。
- (2) 子どもの学校行事やPTA活動等における年次休暇の取得促進を図る。
- (3) 職員や家族の誕生日など、家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- (4) 子どもの看護休暇（注5）等の特別休暇、子どもの予防接種実施日における年次休暇の取得促進を図る。
- (5) 週休日、国民の祝日又は夏季休暇と合わせて年次休暇を取得するなど、連続休暇の取得を推奨する。
- (6) ゴールデンウィークや旧盆期間における会議等の開催を自粛するなど、業務スケジュールの調整を行い、連続休暇を取得しやすい環境の整備に努める。

<目標> 年次休暇の平均取得率：15日以上（平成26年度実績：12.6日）

II 女性職員の活躍推進に関すること（女性活躍推進関係）

1 採用した職員に占める女性の割合

平成26年度、平成27年度ともに採用者全体の女性割合は概ね50%で、男女比の均衡は取れているが、一般行政職（保育士、学校司書を除く）における女性職員の採用割合が低い傾向にある。

組織の活性化を図るためにも、一般行政職における女性の採用者を毎年度、一定割合確保する必要がある。

平成26年度の採用者内訳（受験者数との比較）

（単位：人）

	受験者数				採用者数				備考
	女性	男性	合計	女性割合	女性	男性	合計	女性割合	
行政職	10	12	22	45%	3	1	4	75%	
一般行政職	6	12	18	33%	0	1	1	0%	
保育士・学校司書	4	0	4	100%	3	0	3	100%	
医療職	2	4	6	33%	2	4	6	33%	
全体	12	16	28	42%	5	5	10	50%	

平成27年度の採用者内訳（受験者数との比較）

（単位：人）

	受験者数				採用者数				備考
	女性	男性	合計	女性割合	女性	男性	合計	女性割合	
行政職	9	10	19	47%	3	3	6	50%	
一般行政職	7	9	16	43%	1	2	3	33%	土木技師含む
保育士・学校司書	2	1	3	66%	2	1	3	66%	
医療職	3	1	4	75%	2	1	3	66%	
全体	12	11	23	52%	5	4	9	55%	

<取組内容>

- (1) 一般行政職分野における女性の採用試験受験者を増やすため、仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなど、女性が働きやすく活躍できる職場であることを広報誌等で積極的に情報発信する。

<目標>

一般行政職採用試験の受験者総数に占める女性割合：毎年度 45%以上

（平成27年度実績：43%）

2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

平成24年度以降、女性管理職の登用がない。管理職に就くことができる年齢層、経験年数を持つ女性職員が少ないという現状もあるが、女性の管理職が存在することは、女性職員のより高い能力を身につけたいという意欲、意識改革につながり、さらには役場組織全体の成長につながる。一定数の女性管理職の登用が必要である。

平成27年度

(単位：人)

		女性	男性	合計	女性割合	備考
行政職（一般）	課長級	0	13	13	0%	
医療職	課長級	0	1	1	0%	
全 体		0	14	14	0%	

3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

管理的地位にある職員の女性割合を段階的に引き上げるためには、その下層（課長補佐級、主査級）の人材を計画的に育成することが重要である。

平成27年度

(単位：人)

		女性	男性	合計	女性割合	備考
行政職（一般）	課長補佐級	3	12	15	20%	※技師含む
	主査級	2	14	16	12%	
行政職（保育士）	課長補佐級	2	0	2	100%	保育所長
	主任・主査級	8	0	8	100%	※幼稚園教諭含む
医療職	課長補佐級	1	0	1	100%	看護師長、保健師長
	主任・主査級	1	1	2	50%	副看護師長
全 体		17	27	44	38%	
行政職(一般)割合	補佐・主査級	5	26	31	16%	

<取組内容>

- (1) 市町村職員研修センターが実施する政策法務研修等への参加を積極的に促し、女性職員の能力開発を推進する。
- (2) 平成28年度から導入する人事評価制度をひとつの手段として、主査・課長補佐・課長の各役職段階における人材プール※1の確保を念頭に置いた人材育成を行う。
- (3) これまで女性の配置が少なかった職務やポストに女性職員を積極的に配置し、職務経験を通じた能力開発・人材育成を図る。

<目標>

- ① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合：平成32年度までに、**5%以上**
(平成27年度実績：0%)
- ② 課長補佐級及び主査級に占める女性職員の割合：平成32年度までに、**40%以上**
(平成27年度実績：38%)

※1 人材プール：将来指導的地位へ成長していく人材を量的に増やす取組を行うこと。