

初山別村特定事業主行動計画

平成28年4月

初山別村

特定事業主行動計画（前期）

初山別村における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条第 1 項並び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）第 15 条第 1 項の規定に基づき、初山別村、初山別村議会、初山別村監査委員、初山別村教育委員会、初山別村選挙管理委員会、初山別村農業委員会が策定する特定事業主行動計画であります。

I. 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

II. 次世代育成支援対策に関する事項

職場環境に関する事項

1. 妊娠中及び産後における職員への配慮

- 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制度の周知・徹底を図るとともに、健康増進法の規定に基づく受動喫煙防止に努めます。
- ② 出産費用の給付等経済支援制度の周知徹底を図ります。

2. 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ① 子どもの出生時並びに子育てのための特別休暇を取得できるよう制度の周知徹底を図るとともに、容易に取得できる環境づくりに努めます。
- ② 子どもの出生時及び母子の入院から退院までの間の年次有給休暇取得促進に努めます。
- ③ 育児参加のための休暇取得を推進するとともに、容易に取得できる環境づくりに努めます。

3. 育児休業等を取得しやすい環境の整備促進

- ① 母親となる職員はもちろんのこと、父親となる職員についても育児休業及び部分休業制度の周知・徹底を図るとともに、休業の申請・取得しやすい環境整備に努めます。
- ② 休業期間中の経済的支援制度の周知徹底を図ります。
- ③ 休業からの円滑な職場復帰への支援のため、休業期間から積極的に職場の同僚及び総務課より業務内容等の提供を行うとともに、休業者の近況把握を積極的に行うよう努めます。
- ④ その他、新たに育児休業を申し出た職員から各種相談があった場合は、総務課を中心に育児経験者等による支援体制を整備していきます。

4. 休暇の取得促進

- ① 職員共通の年次休暇取得目標日数を15日とし、安心して休暇取得ができるよう事務処理において、課内での相互応援ができるよう管理職に協力を依頼するとともに、職員各位の意識改革を推進し、目標日数以上の休暇取得ができるよう環境整備に努めます。
- ② 特別休暇（夏季休暇）を活用するなど、長期連続休暇取得の推進を図ります。
- ③ その他、職員自身または家族等の各種記念日に有給休暇取得を促進します。

以上のような取り組みを通じて、育児休業及び特別休暇並びに年次有給休暇（出産又は育児のための休暇）の取得割合を、男性50%、女性90%とするよう努めます。

5. 時間外勤務の縮減の推進

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員（子どもの育児をしている職員）の時間外勤務・休日勤務について特段業務運営上支障がない限り、事務分掌を配慮されるよう管理職への協力依頼に努めます。
- ② 時間外勤務等の上限目安としての目標時間（年間360時間）を設定し、目標時間を下回るよう管理職員等より啓蒙してもらえよう努めます。

以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の時間外勤務等の時間数について、目標時間360時間を下回るよう努めます。

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の促進

子どもを連れての方は勿論地域住民が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応が図られるよう、職員研修等を活用しソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

2. 子どもの体験活動等の地域活動に貢献するための支援

スポーツや文化活動など子どもの体験増進に役立つ特技をもっている職員を積極的に派遣するとともに、派遣される職員については申請により「職務専念の義務を免除」する等職員が積極的に地域での子育てに貢献できるよう、職場の雰囲気作りを推進します。

3. 子どもとふれあう機会の充実促進

子ども達が職場見学・体験等希望をした場合は、積極的に受け入れられるよう職場環境の整備を促進します。

Ⅲ. 女性活躍推進法に関する事項

1. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

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、総務課において、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。

2. 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

法第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。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、本村において、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、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ます。

なお、この目標は、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、改善すべき事項について分析を行った結果、最も大きな課題について対応するものから順に掲げています。

① 職員の採用について

平成32年度までに、採用者の女性割合を、平成27年度の実績（25%）より5%引上げ、30%以上にしよう努めます。

② 職員の評価・登用について

平成32年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、平成27年度の実績12.5%より7.5%引上げ20%以上にしよう努めます。

③ 継続就業及び仕事と家庭の両立支援

平成32年度までに、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取得割合を50%以上にしよう努めます。

④ 長時間勤務の解消

平成32年度までに、職員一人当たり・一月当たりの平均超過勤務時間を平成27年度の実績（25.6時間）より20%以上引下げ、20時間以下にしよう努めます。

また、職員の年次休暇の平均取得日数を、平成27年の実績（11.5日）より30%以上引上げ、15日以上にしよう努めます。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

2で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、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 職員の採用について

平成28年度より、仕事と子育てに励む女性職員が活躍できる職場であることをホームページ等で公表します。

② 職員の評価・登用について

平成 28 年度より、女性職員を多様な係に積極的に配置します。

③ 継続就業及び仕事と家庭の両立支援

平成 28 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、総務課から各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の利用促進に関する助言を行います。

④ 長時間勤務の解消

平成 28 年度より、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場づくりに努めます。

初 山 別 村
初 山 別 村 議 会
初 山 別 村 監 査 委 員
初 山 別 村 教 育 委 員 会
初 山 別 村 選 挙 管 理 委 員 会
初 山 別 村 農 業 委 員 会