

第2次神津島村特定事業主行動計画 前期計画

平成28年4月

神津島村

神津島村教育委員会

神津島村議会議長

神津島村選挙管理委員会

神津島村農業委員会

神津島村代表監査委員

1.目的

「第2次神津島村特定事業主行動計画」は次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成支援法」という。）と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、神津島村長、神津島村教育委員会、神津島村議会議長、神津島村選挙管理委員会、神津島村農業委員会、神津島村代表監査委員が策定する計画です。

この計画は神津島村常勤職員全員を対象とし、「自らの職員の子どもたちの健やかな育成のため」また「女性職員の個性と能力が十分に発揮され、働く場面における活躍を推進できる取り組みを行うため」に計画的に対策を実施することを目的とします。

2.計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までを前期とし、見直しを行います。

3.計画の推進体制

(1)所管課

行動計画の総合的かつ継続的な推進を担当する所管課は総務課とします。

行動計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うために、「第2次神津島村特定事業主行動計画推進委員会」を必要に応じて設置します。

総務課は、庁内LANやリーフレット等により職員に広く周知するとともに啓発活動等を実施します。

(2)所属長

各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分に認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進できるようにするため、事務分担の見直し等、職場環境づくりに努めます。

(3)職員

全ての職員は、この計画の趣旨を理解し、性別にかかわらず所属職員全員が個性と能力を発揮できる雰囲気醸成に努め、仕事と生活を両立しやすい働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

4.状況の分析と目標の設定

次世代育成支援及び女性活躍推進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、推進するため数値目標を設定します。

○女性職員の採用割合（女性活躍推進法関係）

年度	受験者数	内女性	女性割合	採用者数	内女性	女性割合
H25	1人	1人	100%	1人	1人	100%
H26	17人	11人	65%	8人	7人	88%
H27	12人	5人	42%	8人	4人	50%

女性職員の採用比率は過去3年間、50%を超えています。今後も女性職員の採用比率40%以上維持を目指します。

○継続勤務年数の男女差（女性活躍推進法関係）

勤続年数	職員数	内女性	女性比率
30年以上	5人	4人	80%
20年～29年	19人	8人	42%
10年～19年	12人	3人	25%
10年未満	35人	14人	40%
合計	71人	29人	41%

○超過勤務の状況（次世代育成支援法、女性活躍推進法関係）

（一般行政職）

年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
男性職員 (ひとり1ヵ月あたり)	5.6時間	5.9時間	6.0時間
女性職員 (ひとり1ヵ月あたり)	1.8時間	1.5時間	1.6時間
全体 (ひとり1ヵ月あたり)	4.6時間	4.8時間	4.2時間

全体では月平均10時間以下の超過勤務となっています。今後も月平均10時間以下を目指します。

また、部署によっては超過勤務時間が多い部署もありますので、業務内容の見直し、分担により超過勤務時間の減少に努めます。

・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を制限する制度について周知徹底を図ります。

○管理職の女性割合（女性活躍推進法関係）

年度	管理職人数	内女性	女性比率
平成 25 年度	15 人	5 人	33%
平成 26 年度	15 人	5 人	33%
平成 27 年度	13 人	5 人	38%

平成 27 年度においては女性比率 38%となっています。引き続き女性比率 35%以上維持を目指します。

○役職段階の職員の女性割合（女性活躍推進法関係）
（一般行政職）

年度	課長職	課長補佐	係長	主任	主事	全体
H25	33%	67%	18%	0%	35%	31%
H26	33%	67%	22%	0%	44%	33%
H27	38%	50%	25%	25%	37%	35%

職員全体での女性比率 35%となっています。平成 33 年度までの女性比率 40%を目指します。

○男女別の育休取得率・平均取得期間
（次世代育成支援法、女性活躍推進法関係）

年度		対象職員	取得職員	取得率
平成 24 年度	男性職員	1 人	0 人	0%
平成 24 年度	女性職員	2 人	2 人	100%
平成 25 年度	男性職員	3 人	0 人	0%
平成 25 年度	女性職員	2 人	2 人	100%
平成 26 年度	男性職員	0 人	0 人	0%
平成 26 年度	女性職員	0 人	0 人	0%

女性職員の取得率が 100%であるのに対して、男性職員の取得率が 0%となっています。対象となる職員のみならず、全職員への周知を図り、制度の活用を促進します。

平成 33 年度までに 30%の取得率を目指します。

○男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数
（次世代育成支援法、女性活躍推進法関係）

神津島村においては男性職員の「出産支援休暇」「育児参加休暇」等の特別休暇の制度が制定されておりません。今後制定の整備を検討していくとともに、

有給休暇での取得を促し、取得しやすいよう職場の意識改革や環境づくりに努めます。

○休暇取得（次世代育成支援法）

年度	付与日数	取得日数	職員数	平均取得日数	消化率
H24.1.1～ H24.12.31	2,325 日	817 日	63 人	13 日	35%
H25.1.1～ H25.12.31	2,457 日	835 日	66 人	13 日	34%
H26.1.1～ H26.12.31	2,277 日	786 日	66 人	12 日	34%

管理職は職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。

連続休暇等の取得の促進…

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇等と合わせた休暇の取得など連測休暇の取得促進を図ります。

5.目標達成への取り組み

4で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを進めます。

(1)管理職への登用

性別にかかわらず公正な人事評価による成績主義の原則に基づき、能力ある職員の管理職への登用を行っていきます。

(2)柔軟な人事管理

女性が能力を十分に発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが重要です。そのためにも女性職員の活躍推進に向け、女性職員向けの研修への参加の呼びかけを行います。

また、自主放送テレビやホームページ等で女性が活躍できる職場であることを広報することで採用試験の応募を幅広く募り、存分に能力が発揮できる人材を採用します。

(3)男性職員の家庭生活参加への推進について

家事や育児、家族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、女性職員の活躍促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、男性職員の改定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ます。

(4)働き方の改革について

職員全体が「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換するよう意識改革をし、職員全体で協力し定時退庁を心がけます。さらに家庭生活への参加を増やすとともに、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します。

また、引き続き火曜日、水曜日の「ノー残業デー」を徹底、各職員への注意喚起をし、早期退庁を勧奨します。

6.非常勤職員への配慮

本村においても非常勤職員が採用されており、中には子育て中の女性やこれから育児をする職員も多くいます。

非常勤職員には、特別休暇等については常勤職員と同様の制度が適用されていますが、「地方公務員の育児休業等に関する法律」については適用がされていません。今後、条例の整備を検討していくとともに、引き続き時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進については職員同様、取り組みを進めます。

また、出産を迎える非常勤職員については、出産手当金等の出産に関する制度の説明を行うなど、仕事と子育ての両立について積極的に支援する環境を整備するよう努めます。