

神津島村特定事業主行動計画

令和8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

第1章 総論

1 目的

急速な少子化の進行や家庭、地域を取り巻く環境が大きく変化している中で、次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められ、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を図ることを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に公布され、また、「女性職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年9月に施行され、地方公共団体の機関は、職員を雇用する事業主の立場から、職員の仕事と子育ての両立支援及び女性の活躍推進に係る計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

これを踏まえ、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「神津島村特定事業主計画」を策定し取り組んできました。

時限立法である次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法（以下「法」という。）の改定により、法の期限が10年延長されたことから、このたび必要な改定を行い、新たな「神津島村特定事業主行動計画」を策定しました。

引き続き全ての職員が能力を十分に発揮でき、働きやすい職場環境を目指した取り組みを進めていきます。

2 計画期間

令和8年度から令和17年度の10年間を計画期間とし、令和8年度から令和12年度の5年間を前期計画とします。

3 対象職員

本計画の対象となる職員は、正規職員のほか、会計年度任用職員、再任用職員を含むすべての職員とします。また、本計画に定める目標（目標数値）については、正規職員を対象とします。

4 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、「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。

5 実施状況の公表

本計画に基づく各年度の実施状況については、村のホームページで公表します。

第2章 次世代育成支援対策推進法に関する事項

1 出産・育児等子育て支援制度の周知徹底

(1) 出産・育児等にかかる制度の情報提供の推進

母性保護、母性健康管理、子育て支援の観点から設けられている特別休暇や制度、育児休業時の給与の取扱い、経済的負担など、各種制度の内容、取得手続等について、理解しやすいようにまとめた冊子を作成し、全職員に配布を行います。また、制度の改正等があった場合は、速やかに文書やメール等により情報提供を行うなど、出産・育児等にかかる制度の周知徹底を図ります。

(2) 制度の適切な利用の促進

職員は、出産・育児等にかかる子育て支援制度を正しく理解し、制度の適切、かつ積極的な利用ができるよう図ります。職場の上司は、出産・育児を行う職員に対し、制度の利用についての適切なアドバイスを行うとともに、職場では、職員が協力して、制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めます。

2 安心して出産・育児でき、仕事と家庭を両立するために

(1) 出産・育児を行う職員の業務分担の見直し及び代替要員の確保

職場では、妊娠中の職員の健康や安全に十分配慮するとともに、職員が安心して産前産後休暇や育児休業を取得し、出産・育児に専念できるよう、休暇・休業期間中の業務分担の見直しをおこないます。

その上で、職場内の人員配置だけでは業務の遂行が困難な場合は、業務に支障が生じないよう代替要員を確保します。特定の職員に負担がかからないよう、業務分担の見直しに協力するよう努めます。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

父親となる職員の育児参加を促進するため、事前に職場の上司に相談のうえ、子どもの出生時に特別休暇（合わせて7日間）と年次休暇等の積極的な取得を推進するとともに、これを取得しやすい職場づくりを図ります。

【目標】 以上のような取組を通じて、妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇を取得する男性職員の取得率100%を引続き維持します。

(3) 育児休業等の取得推進

父親・母親となる職員は、子育ての喜びを実感し、子育ての責任を認識できるよう、育児休業・部分休業制度を積極的に取得できる職場環境づくりに努めます。

男性職員が育児に携わることの重要性について理解を深めるとともに、希望する男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

【目標】 以上のような取組を通じて、令和12年度までに、育児休業、部分休業又は育児短時間勤務のいずれかを取得する男性職員の割合30%以上を目指します。また、女性職員については、育児休業の取得率100%を維持します。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のための支援

育児休業中の職員が職場復帰の時に不安を感じることがないように、休業期間中、定期的に職場から業務の状況や職場の動き等について情報提供を行います。

(5) 子どもの看護休暇等の取得の推進

子どもが突発的な病気やけが、健診や予防接種のときには、子の看護休暇（年間5日以内、2人以上は10日以内 時間単位で取得可）や年次休暇を活用した休暇を希望どおり100%取得できるよう推進します。

(6) 介護休暇の周知及び支援

介護を行う職員にとって仕事と家庭生活の両立はさらに負担が大きいことから、介護休暇の周知を図るとともに、職場では、業務分担の見直しや代替要員の確保、超過勤務の制限等について十分な配慮を行うなど、職場全体で取り組みます。

(7) 不妊治療休暇の取得

不妊治療休暇（年間10日以内）の制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

「家庭より職場を優先」というこれまでの働き方や固定的な男女の役割分担の意識を是正・解消を図るため、情報提供や研修等による意識啓発を図るとともに、各種ハラスメントの苦情・相談窓口を設置し、真摯かつ迅速な対応に努めます。

3 仕事と生活の調和の推進

(1) 超過勤務の縮減

小学校就学始期に達するまでの子どもを有する職員の超過勤務及び深夜勤務の制限について、制度の周知を図ります。

ノー残業デー（毎週火曜日水曜日）について、職員に周知し定時退庁の徹底を図ります。各課長等は定時退庁日の趣旨を理解し、課員が退庁しやすい環境づくりに努めます。

超過勤務を縮減するために、既存業務の見直しを行い、事務の簡素化・合理化を推進します。

職員は超過勤務の上限時間（月45時間・年間360時間）の厳守を徹底し、超過勤務時間が1ヶ月100時間以上の職員、または2から6ヶ月平均で80時間を超える職員に対しては、産業医による面接指導を実施し適切な健康管理対策を図ります。

【目標】 以上のような取組を通じて、超過勤務月平均10時間以下を引続き継続します。（令和6年度1ヶ月あたり11.5時間）

(2) 休暇の取得促進

各課長等は、定期的に部下の年次休暇の取得状況を把握し、人事担当課長はその結果を課長会の場において周知し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

各課長等は、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、取得日数が少ない職員について聞き取りを行ったうえで取得を促します。

ゴールデンウィークや夏季休暇の前後における年次休暇の取得や、祝日を組み合わせた年次休暇の取得により連続休暇の取得促進を図ります。

【目標】 以上のような取組を通じて、令和12年度まで、職員1人当たりの年次休暇取得日数を引続き平均15日以上取得することを目指します。（令和6年1月から12月平均取得率16.8日）

4 地域における子育てに関する取組支援

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でバリアフリーの取り組みを図ります。

(2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

子ども、子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参

加を支援します。

子どもが参加する地域の活動に施設等を提供します。

子どもが参加する学習の行事において、職員が専門分野を生かした指導を実施します。

村政についての学習・体験を目的とした学校等の社会科見学や職場体験学習の申入れについては、積極的に受入れを行います。

子どもを安全な環境で安心して育てられることができるよう、防犯活動、交通安全週間等への職員の積極的な参加を支援します。

第3章 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数値目標

(1) 女性管理職等の登用

令和7年4月1日現在で一般行政職員の管理職は10名で、うち女性職員は0名0%、課長補佐級に占める女性比率は20%、係長に占める女性比率36%となっています。

女性管理職は令和3年度には23%でしたが、令和5年度以降0%となってしまうました。女性割合を令和7年度の実績より10%以上引き上げを目標とします。

(2) 女性職員の採用

令和6年度一般行政職採用41%

引き続き女性職員の積極的採用に努めます。

(3) 男性職員の育児休業及び育児参加のための休暇の取得

令和6年度対象者1名育児休業取得率0%、配偶者出産休暇等取得率100%となっています。

令和12年度までに、男性育児休業率10%以上引き上げを目標とします。

2 目標を達成するための取組

(1) 女性管理職等の登用

引き続き、係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

女性職員の意識改革を図り、女性職員拡大による職務機会の付与、キャリア形成支援のための積極的な研修参加を促します。

(2) 女性職員の採用

結婚や出産後も女性職員が安心して働くことができる職場環境を構築し、引き続き優秀な女性職員を積極的に採用するよう努めます。

(3) 男性職員の育児休業及び育児参加のための休暇の取得

組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げます。男性の育児休業取得の促進に向けて休暇取得制度の活用促進等の助言を対象者となる職員に個別に行います。