

次世代育成支援対策推進法
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

飯舘村特定事業主行動計画

前期計画

平成28年度～平成32年度



飯舘村

目 次

【職員みんなのまでいな仕事と家庭の両立のため】

- 1 基本的な考え方
- 2 計画の期間
- 3 計画の推進体制
- 4 次世代育成支援対策法第1期行動計画の進捗状況
- 5 次世代育成支援対策法第2期行動計画の取組み概要
 - 1 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて
 - (1) 制度の周知
 - (2) 妊娠中及び出産後における配慮
 - (3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境づくり
 - (4) 男性職員による積極的な制度の活用
 - (5) 超過勤務の縮減
 - (6) 休暇取得の推進
 - 2 非正規職員の仕事と家庭の両立に向けた取組みについて
 - (1) 制度の周知
 - (2) 休暇取得の推進
 - (3) 妊娠中及び出産後における配慮
 - 3 女性職員の活躍推進に向けた取組みについて
 - (1) 女性職員の採用・登用
 - (2) 男性職員の育児休業取得率
 - (3) 配偶者出産休暇・育児参加休暇
 - (4) 柔軟な人事管理
 - (5) 男女を通じた働き方改革への取組み
 - 4 その他
 - 次世代育成支援対策推進に関する事項
- 5 女性活躍推進法に関する事項
 - 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

飯舘村特定事業主行動計画

【職員みんなのままでの仕事と家庭の両立のため】

平成 17 年 3 月（策定）

平成 28 年 3 月（改定）

はじめに

急速に少子化の進行や家庭及び地域を取巻く環境が変化している中で、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として平成 15 年 7 月に「次世代育成対策支援推進法」が制定されました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主計画」を策定するよう義務付けられたものです。

飯舘村においては、平成 17 年 12 月に「飯舘村特定事業主行動計画」を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかし、あいかわらず国全体としての少子化の進行は進む一方であり、事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組みが必要であるとし、時限立法の「次世代育成対策支援推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が平成 37 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されました。

こうした中であって、飯舘村は、平成 23 年 3 月 11 日発生の東日本大震災に伴う東京電力福島原子力発電所の事故によって、全村民が避難を余儀なくされ、村民の職業と生活が根底から覆り、これまでの数々のままでの子育て関係施策、女性の活躍の場の推進施策の実施が中断せざるをえませんでした。

その後、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）が制定され、平成 27 年 9 月 25 日、この法律に基づく基本的な方向性が閣議決定され、当村においても、この基本的方向性に基づき推進に関する施策の「特定事業主行動計画」の策定が義務付けされました。

このような経過を踏まえ、今般、「飯舘村特定事業主行動計画」の策定にあたっては、改正後の次世代育成対策推進法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きながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、

そして、介護、看護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく、全職員が、自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和」のとれた職場環境づくりと女性の職業生活における活躍の推進を図り「まていな飯舘村の復興」を目指すことを目的とした計画とします。

平成 28 年 3 月

※この計画は【職員みんなのまていな仕事と家庭の両立のため】が図れるよう次の任命権者が共同で策定するものです。

飯 舘 村 長
飯 舘 村 議 会 議 長
飯 舘 村 選 挙 管 理 委 員 会
飯 舘 村 代 表 監 査 委 員
飯 舘 村 農 業 委 員 会
飯 舘 村 教 育 委 員 会

1 基本的な考え方

村では、【職員みんなのまでいな仕事と家庭の両立のため】を掲げ、職員を雇用する事業主の立場から、自らの職員の子どもたちが健やかに生まれ育成されるために、また、職業生活と家庭生活の両立のために必要な職場環境をめざし様々な支援対策に取り組んでいきます。

この新たな計画を策定するにあたり、平成17年12月策定の計画を継承しつつ、昨今の急速な少子高齢化、経済状況の変化に伴い、正規職員、非正規職員を対象とした働き方の見直し、今まで以上に職員のニーズや社会環境に適應した「飯舘村特定事業主行動計画【職員みんなのまでいな仕事と家庭の両立のため】」を目標に策定するものです。

【職員みんなのまでいな仕事と家庭の両立のため】とは

仕事と家庭の両立支援の取組みを進めるにあたり、第一に子育て世代に対する各種制度の充実や利用促進に向けた働きかけ等が直接的な対策として挙げられますが、それらの取組みを効果的に進めるためには、全ての職員における理解やサポートが必要です。

また、子育て世代の職員だけでなく、家族の介護を抱える職員など様々なライフスタイルを持った職員と一緒に働いています。

そこで、特定事業主行動計画の取組みを促進させるにあたり、子育てを行っている職員をはじめ、様々なライフスタイルを持つ全ての職員が仕事と生活の調和、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」の取れた生き生きとした働きができるよう職場環境の整備を行い、「までいに仕事に励み、までいに人が輝く村」となるよう取り組んでいくこととします。

また、計画に基づく取組みを推進するにあたり、公務員の使命である村民の福祉の向上に向けた効率的で、質の高い村民サービスを提供することが最終的な目的であることを職員一人ひとりが自覚しなければなりません。

こうしたことから、本計画は、飯舘村第5次総合計画・飯舘村復興計画をはじめとした施策を踏まえながら、村の人材育成及び定員管理の適正化との整合性を図り、また、女性活躍推進法に基づく基本指針との整合性を図り、本計画の取組みを着実に推進していきます。

2 計画の期間

○平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間

第 1 期次世代育成支援対策行動計画の実施状況等を検証、見直しを行い、「特定事業主行動計画＝平成 28 年度から平成 32 年度まで＝」を定めるものです。

H28	H29	H30	H31	H32	H33	H34	H35	H37
改正次世代育成支援対策推進法・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律								
前期行動計画 (H28～H32)					後期行動計画 (H33～H37)			

※ 改正次世代育成支援対策推進法は、平成 37 年 3 月 31 日まで

※ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の期間は、平成 38 年 3 月 31 日まで

※ これらの法律により、「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられているが、平成 27 年 11 月 20 日付けの「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく事業主行動計画策定指針では、これらの二つの法律に基づく計画を一体的に策定・届出を行うことができると定められていることから当村では一体的に策定する。

3 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら取組んでいきます。

また、行動計画の進捗状況は、年度ごとに飯舘村特定事業主行動計画策定・推進委員会において状況を把握し、その計画の内容を社会経済情勢の変化があった場合には、必要に応じて計画の見直し等を図るものとします。

4 次世代育成支援対策推進法第1期行動計画の進捗状況（平成27年度状況）

1 1期行動計画の具体的な取組み

- (1) 職員の勤務時間に関するもの
 - ・妊娠中及び出産後の配慮 → 特別休暇制度の周知徹底
深夜業務並びに超過勤務を命じない
業務分担の見直し
- (2) 育児時間の拡大
 - ・業務分担の見直し → 課内職員全体に周知し、分担の見直し
 - ・育児時間の取得年齢の引き上げと1回の取得時間の拡大
→ 1年6ヶ月未満に引き上げ1回45分に拡大
- (3) 母親が子どもを出生するときにおける父親の休暇取得の促進
 - ・父親の特別休暇及び年次休暇の取得を勧める
 - ・母親が子どもを出生するときに、父親に対して5日間の休暇取得を勧める
- (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
 - ・育児休業及び部分休業制度の周知
 - ・育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の醸成
 - ・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- (5) 託児施設等の情報の提供
- (6) 超過勤務の縮減
 - ・事務の効率化の推進
 - ・業務の合理化
 - ・超過勤務の縮減のための意識啓発等
- (7) 休暇取得の促進
 - ・業務量にあった人員の配置
 - ・職場内での業務予定の早期周知並びに相互応援
 - ・年次休暇等の取得の促進
 - ・連続休暇等の取得の促進

- ・ こどもの看護等を行う等のための特別休暇取得の促進
- (8) 人事異動等への配慮
- (9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

2 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
 - ・ 施設利用者等のための乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド、授乳室の設置等
 - ・ 親切的対応等ソフト面でのバリアフリーの取組み
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - ・ 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - ・ 子どもの体験活動の支援
 - ・ 子どもを交通事故から守る活動の実施
 - ・ 安全で安心して子供を育てられる環境の整備
- (3) 子どもと触れ合う機会の充実
 - ・ 幼稚園、学校、保育所との連携による職場見学会等の実施
 - ・ 運動会やレクリエーション活動の実施に当たり、家族全員が参加できるように推進する
- (4) 学習機会の提供による家庭教育力の向上
 - ・ 家庭教育に関する講座・講演会の実施及び情報提供

上記の計画に対して、東日本大震災及び東京電力福島第一原子力発電所の事故による全村避難以前は、村において、様々な取組みを行ってきましたが、全村避難以後は、対住民への対応等、かつて経験したことのない様々な課題、問題が生じ、それらに対し、国、県をはじめとした他自治体、民間事業者からの派遣、協力、支援を頂きながら、一つひとつ解決にあたっている状況であり、先の見えない業務に追われているのが現状である。

こうした中でも、産休、育休等が取得し易い環境づくりと、職場づくりを進めている。

5 次世代育成支援対策推進法第2期前期行動計画の取組み概要

1 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて以下の取組みを進めます。

【具体的な内容】

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇や共済組合等による出産費用の給付等経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について取りまとめたパンフレット等を職員に配布し周知を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて、母子の健康を適切に確保するため、次の取組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

母親になることがわかった職員は、母性保護のために所属長や回りの職員に速やかに申出することとします。

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。

周りの職員は、全員で業務の見直し等を行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を行います。

② 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は、職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行い、また、必要に応じて臨時的任用職員等の採用により代替職員の確保に努めます。

(3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の取得の推進

育児休業等の取得促進のため、所属長は、母親や父親になる職員の育児休業等の予定を予め把握し、育児休業等を予定していない職員については、取得を促します。

また、周りの職員が全員で育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

② 育児休業取得時の代替職員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は、職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用職員等の採用により代替え職員の確保に努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、職場から担当業務や所属の業務に関連した情報の提供や職場復帰支援のための各種研修や講座への参加を促すなど、長期間にわたり職場を離れたとしても、職場環境の変化や自身が担当する業務に不安感を抱くことなく円滑に職場復帰できる環境を整えます。

このような取組みを通じて、育児休業取得率を	
男性職員	10% (第1期行動計画 10%) を目指します
女性職員	100%の取得の維持に努めます。

(4) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組みを行い育児休業等の制度の積極的な活用を促します。

① 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇（配偶者の分娩）（3日）の積極的な取得の推進を図るため所属長は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促します。また、周りの職員全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

③ 父親の育児研修制度の活用

男性の育児参加を目指した子供の出生前後1か月の有給研修制度の積極的利用を所属長は促すとともに、子育てしやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

このような取組みを通じて、父親の特別休暇取得率、父親の育児研修取得率を

引き続き 100%の取得率を目指します。

(5) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の超過勤務状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するなど、超過勤務の可能な限りの縮減に努めます。

② ノー残業ディの実施等

ノー残業ディ（水曜日）の周知徹底を行うとともに、定時退庁を促し、水曜日は職員の家庭、育児に親しめる日とします。

③ 事務の合理化の推進

社会経済の変化、原子力発電所の事故による避難と帰還、復興に対応して業務内容の過重が生ずる中で、超過勤務を縮減するために、既

存業務等について、廃止、合理化等の見直しを行い事務の合理化を推進します。

(6) 休暇取得の推進

休暇の取得推進のため、所属長は、期間を定めた業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 年次休暇の取得の推進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の取得推進を図ります。

② 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（中学校の卒業するまでの子に対する看護等）（年間5日の範囲内）や年次有給休暇の活用を図ります。

このような取組みを通じて、年間の年次有給休暇の取得目標日数を 20日の年次有給休暇のうち、14日（70%）以上を目指します。

2 非正規職員の仕事と家庭の両立に向けた取組みについて

多様な働き方の非正規職員においても、働き方の見直しや休暇の取得推進により、仕事だけでなく家庭との両立を支援し、家庭や地域の子育て支援活動に積極的に参画していけるように以下の取組を進めます。

(1) 制度の周知

新たに任用される非正規職員を中心に、特別休暇等の制度の周知を図ることにより、より働きやすい環境整備を進め、仕事と家庭の両立を支援します。

(2) 休暇取得の推進

所属長は正規職員、非正規職員との業務をバランスよく配分し、また職場内でお互いが協力し、支えあえる環境を築くことにより、非正規職員の子育て支援活動等に参加するための休暇取得の推進に努めます。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康と安全を確保し、安心して子育てをしていけるよう職員間の業務分担の見直しを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

3 女性職員の活躍推進に向けた取組みについて

本村では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、庁内横断的な推進体制の整備を図ります。

また、地方創生、原子力災害の復興にあたり、女性の活躍を推進し、活力ある飯舘村の復興の実現に向け、地域の実情及び村民のニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため以下の取組を進めます。

(1) 女性職員の登用及び採用

女性職員の採用にあたっては、採用試験からの採用者に占める割合、採用時の配置については、これまで以上に男女間で偏りが生じないように努めます。

また、女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

◎平成 27 年度部署別男女職員数（一般職員数 69 人）

単位：人

区分			男性職員		女性職員	
部署	職員数計	管理職計	職員数	管理職	職員数	管理職
総務課	13	2	10	2	3	0
住民課	11	1	7	1	4	0
健康福祉課	10	1	2	1	8	0
復興対策課	5	1	5	1	0	0
除染推進課	3	2	3	2	0	0
生活支援対策課	3	1	2	1	1	0
会計室	2	1	0	1	2	0
教育課	8	1	2	1	6	0
議会事務局	0	1	0	1	0	0
選挙管理委員会	1	0	1	0	0	0
監査事務局	1	0	0	0	1	0
農業委員会	1	0	0	0	1	0
合計	69	11	32	11	26	0

◎平成 27 年度職種別職員数

単位：人

区分	職員数	男性数	女性数	職 種
事務職員	61	43	18	
専門職員	8	0	8	幼稚園教諭・保健師

◎平成 27 年度管理職登用率

管理職数	男性管理職数	登用率 (%)	女性管理職数	登用率 (%)
11	11	100	0	0

◎女性職員の採用の占める割合

年度	H.24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1
採用職員数(人)	1	5	2	7
女性職員数(人)	1	3	1	3
女性職員の採用率 (%)	100.0	60.0	50.0	42.9

職員の採用については、一次試験については福島県町村会等に委託を行い、二次試験については、職員及び一般住民と特別職による試験を実施し、公正平等な職員の採用を実施しています。

女性職員の管理職登用率は、10%を目指します。

(2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアアップ研修などの参加を進めます。

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の経験を積み重ねることが大切です。子育ての中であっても、自己申告や職員とのヒアリングなどとともに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

(3) 男女を通じた働き方の改革への取組み

育児や介護等の事情のため、全ての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

4 その他

(1) 次世代育成支援対策に関する事項について

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための、次世代育成支援対策に関する事項として、子育てバリアフリーについては、役場内にベビーベットの設置、庁舎の多目的トイレには、小さなお子様連れでも安心して利用できるようおむつ交換台の設置、ベビーカーの設置を行い、来庁者への対応を図ります。

また、役場に隣接する「いちばん館」等の公共施設には、幼児専用トイレの完備やベビーベットの設置、おむつ交換台の設置等を整備し、施設利用者の利便性を高めます。

5 女性活躍推進法に関する事項

女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

女性の職業生活における活躍の推進を図るため、把握した現況は下記のとおりです。

1 採用した職員に占める女性職員の割合

単位：人・%

年度	H.24.4.1	H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1
採用職員数(人)	1	5	2	7
女性職員数(人)	1	3	1	3
女性職員割合	100.0	60.0	50.0	42.9

2 男女の平均した継続勤務年数の差異

単位：年

男女別	平均継続勤務年数	備考
男性職員	19.2	
女性職員	14.0	
差異	5.2	

3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（平成26年度）

単位：時間

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
男性	20:44	15:10	11:46	13:04	8:35	7:32	23:16	9:34	19:00	12:43	23:17	17:04
女性	9:08	12:43	6:13	10:06	7:41	11:28	17:17	7:53	13:24	5:49	10:35	9:56
差異	11:36	2:27	5:33	2:58	0:54	-3:56	5:59	1:41	5:36	6:54	12:42	7:08

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

単位：人・%

	管理的職員数	割合	備考
男性職員数	23	77	
女性職員数	7	23	
差異	▲16	▲54	

5 各役職段階に占める女性職員の割合

単位：人・%

役職名	男性職員数	割合	女性職員数	割合	差異
課長職 (主任主幹)	9 2	100 100	0 0	0 0	
係長職 (主任主査)	12	63	7	36	
主査	10	53	9	47	
副主査	5	71	2	29	
主事	4	31	9	69	
計	42	61	27	39	

6 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

男女の別	育児休業取得率	平均取得期間
男性職員	0	0
女性職員	100	9.6ヶ月
差異	100	

7 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・取得日数

単位：%・日

区分	休暇取得率	取得日数
配偶者出産休暇	100	3
育児参加のための休暇	4.7	30

上記の現況把握から多様な課題に対応する幅広い施策の実施が望まれますが、当村では、先に述べたとおり、東京電力福島第一原子力発電所の事故により、全村避難が継続中であり、住民の帰還と村の復興への課題が山積みとなっている現状です。

このような状況の中で、女性の活躍推進に向け、次の取組みを進めていきます。

1 女性職員の採用・登用について

(1) 女性職員採用比の向上

採用試験からの採用者に占める女性の割合については、50%程度となるよう努めます

また、採用時の配置については、これまで以上に男女間で偏りがないように努めます。

(2) 女性職員の登用の推進

管理職員の女性の割合として、10%程度となるよう努めます。

女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努めます。

人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りがないように配慮します。

2 男性職員の育児休業取得率の向上について

(1) 育児休業取得率の向上

男性の育児休業取得率の向上については、5の(3)及び(4)に記載したとおりの施策の実施を積極的に推進し、育児休業の取得率の向上を図ります。

3 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率の向上について

(1) 配偶者出産休暇の取得率の向上

男性の配偶者出産休暇取得率の向上については、5の(4)に記載した施策を積極的に実施し、取得率の向上を図ります。

(2) 育児参加のための休暇取得率の向上

男性の配偶者出産休暇取得率の向上については、5の(4)に記載した施策を積極的に実施し、休暇取得率の向上を図ります。

しいいたて

村民一人ひとりの復興を

飯 舘 村