

特 定 事 業 主 行 動 計 画

—平成27年4月—

(平成28年2月改訂)

(令和3年3月改訂)

中 島 村 長

中 島 村 議 会 議 長

中 島 村 選 挙 管 理 委 員 会

中 島 村 教 育 委 員 会

中 島 村 農 業 委 員 会

中 島 村 監 査 委 員

目 次

I 総論

- 1 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

II 具体的な内容

- 1 職員の勤務環境の整備に関する事項・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 女性職員の活躍推進に関する事項・・・・・・・・・・・・ 5
- 3 その他の次世代育成支援対策に関する事項・・・・・・・・ 6

I 総論

1 目的

- ・本計画は、令和7年3月31日まで延長された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づく特定事業主行動計画である。

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を講じ、職場における女性職員の活躍を計画的かつ着実に推進するため、本計画を策定し公表することとする。

2 計画期間

- ・次世代育成支援対策推進法が平成17年度から令和6年度までとされたことを受け、本計画は、平成28年2月改訂による計画の終期である令和3年3月に見直しを行い、これに続く令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間を計画期間とします。

3 実施体制

- ・本計画の円滑な実施、達成状況の点検等を、各課、各局で行い、これによる同計画の変更等を総務課で行うこととします。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、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を進めます。

(1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の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周知し、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。

また、管理者や職員に対する周知等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

(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。

・業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事の分担の見直しを行い、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配慮します。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

・育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、管理者は父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

○平成26年度出産する場合の特別休暇取得率	0%（※対象者なし）
○平成26年度育児参加のための特別休暇取得率	0%（※対象者なし）
○令和元年度出産する場合の特別休暇取得率	0%（※対象者なし）
○令和元年度育児参加のための特別休暇取得率	0%（※対象者なし）
○令和6年度出産する場合の特別休暇取得率	50%のアップを目指します。
○令和6年度育児参加のための特別休暇取得率	50%のアップを目指します。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

・育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理者は職員が安心して休業でき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、代替要員の確保に努めます。

・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

職場復帰のためのサポートなどを適切に実施することにより、円滑に職場復帰できる体制の整備に努めます。

・子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

両立支援制度の周知や利用促進、育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を行います。

○平成26年度育児休業取得率	男性職員	0%
○	女性職員	100%
○令和元年度育児休業取得率	男性職員	0%
○	女性職員	100%
○令和6年度育児休業取得率	男性職員	50%のアップを目指します。
○	女性職員	100%の維持に努めます。

(5) 仕事と介護の両立支援

介護に関する休暇制度についての理解を深めるとともに、制度を利用しやすい雰囲気醸成し、介護をしている職員が休暇等を取得する場合に、適切に事務の引継ぎ・フォローを行えるよう努めます。

(6) 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、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

- ・小学校就学の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の制限の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

- ・業務の見直し

新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

- ・職場の環境整備

管理者は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

- ・遅出勤務の活用を検討

連日にわたり他律的業務により夜間に退庁することを余儀なくされる職員を対象とした遅出勤務について、方策を検討します。

- ・人事評価の活用による業務改善の推進

超過勤務縮減を管理者のコスト意識や事務効率化に向けた取り組みの一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。

また、職員についても、評価者は、被評価者に限らず部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

(7) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、管理者は、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、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。

・年次休暇の取得の促進

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年次休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

・連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

・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（年間5日間以内）や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

○20日の年次有給休暇のうち、70%（14日）の取得率を目指します。

(8) 職場優先の環境是正のための取組

管理者を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して、部下のサービス管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図ります。

(9) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効果的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

2 女性職員の活躍推進に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 女性職員の登用及び採用

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。

区分	男性職員						女性職員			
	職員数	管理職員数	職員数	管理職員数	職員数割合(%)	管理職員数割合(%)	職員数	管理職員数	職員数割合(%)	管理職員数割合(%)
部局名										
村長	49	7	23	5	47	79	26	2	53	29
教育委員会	18	2	3	1	17	50	15	1	83	50
議会	2	1	2	2	100	100	0	0	0	0
選挙管理委員会	(2)	(1)	(2)	(2)	100	100	0	0	0	0
農業委員会	(2)	(1)	(1)	(1)	50	100	(1)	0	50	0
監査委員	(2)	(1)	(1)	(1)	100	100	0	0	0	0

令和元年度の状況、()は兼務職員

- 令和2年度に向け、各部局において女性職員数割合 50%を目指しました。
- 令和2年度に向け、各部局において女性管理職員数割合 30%を目指しました。
- 令和6年度に向け、各部局において女性職員数割合 50%の維持目指します。
- 令和6年度に向け、各部局において女性管理職員数割合 30%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デザイン研修などの参加を呼びかけます。

女性が能力を十分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非常に重要であるため、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改革への取組

育児や介護等の事情のため、すべての職員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。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力します。

(3) 子育てバリアフリーの促進

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレや授乳室の設置に努めるとともに、全ての職員は親切な接遇に努めます。