

第3次御杖村特定事業主行動計画

令和3年4月(令和6年1月一部改定)

I 総論

■ 1 目的

急速な少子化の進行等に伴い、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

本村においても、職員の子どもたちの健やかな育成を図るという、一事業主としての役割を果たすため、平成17年度から10年間を計画期間とする「御杖村特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくための各種施策に取り組んできましたが、次世代育成支援対策推進法が平成26年の法改正によりさらに平成36年度までの10年間延長されたことや女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条に基づき、「第2次御杖村特定事業主行動計画(前期)」を策定しました。

次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となってくることから、女性が仕事と家庭の両立に関して、本人の意思が尊重され、個性と能力を十分発揮できるように、職場をあげて支援していかなければなりません。

第2次行動計画を継承しつつ、子育てにかかわる職員だけでなく、全職員がワークライフバランス(仕事と生活の調和)のとれた職場環境を目指し、第3次行動計画を策定します。

■ 2 計画期間(前期行動計画)

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

■ 3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、人事担当者等を構成員とした行動計画を策定する。
- ② 次世代育成支援対策に関する研修・講習・情報提供等を職員に実施する。
- ③ 仕事と子育ての両方等についての相談、情報提供を行う担当者を配置する。
- ④ 啓発資料の作成・配付、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ⑤ 本計画の実施状況や職員のニーズ等を踏まえ、計画の見直しを図る。

II 具体的な内容

(1) 管理職員等に対する諸制度の周知徹底

管理職員を対象として、育児休業制度や特別休暇制度について、育児を担う職員へ配慮できる環境の整備を図るほか、一般の職員を対象に諸制度に関する情報の提供を積極的に行う。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から、設けられている健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認や産前・産後休暇などの特別休暇等の制度について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の申出により、時間外勤務を命じないこととする。

(3) 子育てに係る父親の休暇取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時に休暇を取得しやすい環境づくりに努める。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を職員に配布、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに各課等において業務分担の見直しを行う。
- ② 各課等において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

休業中の職員に対する業務に関する情報提供を行うとともに、復帰時における研修その他の必要な支援を行う。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

職員から育児休業の請求があった場合、職員の配置換え等によって、当該職員の業務を処理することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

目標 上記の取組を通じ、育児休業等の取得率の向上を図ります。

女性職員については、育児休業取得率100%を目指す。

男性職員については、育児休業取得率30%以上を目指す。

(5) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の整備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る。

(6) 時間外勤務の縮減

ア 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時間外勤務の制度の周知

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時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図る。(実施中：平成17年度から継続)

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日（毎週水曜日）を設定し、一斉定時退庁を行う。
- ② 定時退庁ができない職員が多い課等を把握し、指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ② O A化の計画的な推進による事務の効率化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

課長等は、各課の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し業務改善や職務分担の改善を図る。

オ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る

目標 上記の取組を通じ、各職員の時間外勤務時間数の縮減を図ります。
職員1人あたりの平均時間外勤務時間数90時間を目指す。

(7) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 各課において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ② 課長等は、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する。
- ③ 人事担当課は、各課等の取得状況を把握し、取得率の低い課長等からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。
- ② 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇の周知徹底を図る。

目標 上記の取組を通じ、各職員の年次休暇の取得促進を図ります。
職員1人あたりの平均年次休暇取得日数10日を目指す。

(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のための取組

セクシュアルハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。

(9) ソフト面での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のバリアフリーの取組を推進する。

(10) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 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に職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する学習会等の行事において職員が専門分野を活かした指導を実施する。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や青少年非行防止等の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

エ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を促進するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等を実施する。

(11) 学習機会の提供等による家庭教育力の向上

職員に対し、家庭教育に関する研修会等に積極的な参加を支援する。

(12) 女性職員の活躍推進に向けた取組

新規管理監督者に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を行い、女性職員のキャリア形成を支援する。

女性職員のキャリアアップの意識醸成と昇任昇格への意欲向上を積極的に推進する。

目標 上記の取組を通じ、管理職員の女性割合の増加を図ります。
管理職員の女性割合30%を目指す。