

佐井村特定事業主行動計画
(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

令和3年4月

佐 井 村

佐井村特定事業主行動計画（次世代育成・女性活躍推進統合版）

令和3年4月

佐井村長
佐井村議会議長
佐井村選挙管理委員会委員長
佐井村監査委員
佐井村農業委員会会長
佐井村教育委員会教育長

1. 目的

平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号、以下「次世代法」という。）は、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長され、それにともない、佐井村次世代育成支援特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、佐井村長、佐井村議会議長、佐井村選挙管理委員会委員長、佐井村監査委員、佐井村農業委員会会長、佐井村教育委員会教育長が策定する、特定事業主行動計画として位置づけるものとして、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の計画として策定し、職員が安心して仕事と子育ての両立ができる環境を向上させるとともに、職員一人ひとりが次世代を担う子どもたちのために、地域社会における子育て支援の取組みにも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献することを目的として取り組みを進めている。

一方、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を図るため、「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、以下「女性活躍推進法」という。）が、平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法として成立し、これにともない、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の計画期間として、「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを進めてきた。

令和3年度から令和7年度までの第2期女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定するにあたり、女性職員の活躍を推進する上で、性別に関わりのない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用、長時間勤務の是正など仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進や、男性の家庭生活への積極的な関与が必要な要素であり、女性の活躍と密接に関係する子育て支援においても、多くの点で共通していることから、「女性の活躍」と「子育て支援」の視点から、一体的な取組みとして必要な改定を行い、両計画を統合した「佐井村特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として策定するものである。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

3. 計画の推進体制整備等

- (1) 本計画は全ての佐井村職員を対象とする。(連名で策定した任命権者に任命された職員とする。)
- (2) 組織全体で本計画を効果的に推進するため、総務課が中心となり各機関が共通認識の上で取り組むための体制を整えるとともに、職場全体での理解を図る。
- (3) 本計画の内容を公表するとともに、全職員に対して周知する。
- (4) 本行動計画に定めた目標達成に向けて職場全体で取り組み、実施状況については年度ごとに点検・評価を行い、取組状況や目標に対する実績等について公表するとともに、その結果や職員ニーズを踏まえ、その後の対策や計画の見直し等に反映させる。

4. 具体的な取り組み

【 職員の勤務環境に関するもの（次世代法・女性活躍推進） 】

(1) 育児休業制度の周知及び職場環境の醸成

① 妊娠中及び出産後における配慮

- ア. 職員の母性保護及び母性健康管理及び仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている、妊娠中及び出産後の特別休暇制度について周知を図る。
- イ. 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務軽減等の措置や、業務分担の見直しを行う。
- ウ. 妊娠中の職員に対しては、原則として超過勤務を命じない。

② 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア. 育児休業等の制度の趣旨及び内容や、休業期間中の育児休業手当金等の経済的な支援措置等に関する情報を提供し、制度の周知を図るとともに、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- イ. 父親となる男性職員が取得できる、配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業について周知する。
- ウ. 育児休業等に対する職員の理解を深め、各職場において育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成する。
- エ. 育児休業等の申出があった際は、各職場において業務分担の見直しや代替要員の確保に努める。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア. 育児休業中の職員に対して、職場の業務状況等の情報提供を必要に応じて行い、スムーズに復帰できるよう支援する。

イ. 課内の人員配置により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、臨時的任用職員制度の活用等による適切な代替要員の確保を図る。

目標

令和7年度までに女性職員の育児休暇取得率100.0%を維持するとともに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休暇の取得を促進し、取得率50.0%を目指します。

(2) 超過勤務の縮減

① 深夜勤務及び時間外勤務制限制度の周知

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を制限する制度について周知を図る。

② ノー残業デー（一斉定時退庁日）等の実施

ア. 定時退庁日を設定し、庁内放送及び電子メール等で管理職及び職員への注意喚起を図る。

③ 超過勤務縮減のための意識啓発及び勤務時間管理の徹底等

ア. 超過勤務の縮減のため、管理職を始めとする職員全体で認識を深めるとともに、積極的な事務事業の見直しや、日常的な事務処理等も効果的な処理に努めるよう、意識啓発等の取組みを行う。

イ. 効率的な事務の遂行を図るよう、管理職は各職員に対して指導を徹底するとともに、率先して事務の簡素化に配慮する。

ウ. 超過勤務の多い職員については、自己の業務の見直しや改善を促し、効率的な業務遂行に努めさせる。

エ. 各職場の業務内容、業務量の分析を進めるなかで、適正な人員配置に努める。

目標

令和7年度までに各職員の超過勤務時間数について、年間360時間を超える時間外勤務を行う職員ゼロに努めます。

(3) 休暇取得の促進

① 年次休暇及び連続休暇等の促進

ア. 育児中の職員のみならず、全ての職員が積極的に休暇を取得するとともに、休暇を取得した際の相互体制の整備を積極的に進める等、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気を醸成する。

イ. 管理職に対して、職員の年次休暇取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得

- を指導させる。
- ウ. 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制づくりに努める。
- エ. 子どもの予防接種実施日、授業参観や学校行事への参加、家族の記念日等における年次休暇の取得促進を図る。
- オ. 子どもの看護のための特別休暇について職員に周知を行い、取得できる雰囲気醸成に努めるとともに、突発的な病気などによる子どもの看護を行うための特別休暇を活用して、子育て支援を図る。
- カ. ゴールデンウィークや夏季休暇期間の前における年次休暇の取得、週休日や祝日とあわせた年次休暇の取得の促進を図る。

目標

令和7年度までに、職員の年次休暇取得日数を15日以上とすることを目指します。

- (4) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み
- ① 職員に対し、性別役割分担意識の是正についての意識啓発を行う。
 - ② マタニティハラスメントをはじめ、各種ハラスメント防止のための啓発を行う。
- (5) 子ども・子育てに関する地域活動の貢献
- ① 全職員はスポーツや文化活動、各地区・町内会や子ども会活動など、次世代の社会を担う子どもの育成は家庭及び地域からという意識を持ち、地域活動の機会を捉えて積極的な参加を推進する。
 - ② 管理職は、職員が地域活動に参加するにあたり、年次休暇を積極的に取得できるように配慮する。
 - ③ 子どもが参加する地域の行事や活動の際には、庁舎内施設や敷地を提供する。
 - ④ 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推進する。
- (6) その他の取組み
- ① 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。
 - ② レクリエーション活動の実施に当たっては、職員のみではなく、子どもを含めた家族が触れ合う機会となるよう配慮する。

【 女性職員の登用の拡大に関するもの（女性活躍推進） 】

- (1) 女性職員のキャリアアップ支援
- ① 女性職員のキャリア形成のため、それぞれの階層に応じた研修等について情報提供するとともに、受講を促す。

- ② 女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介を行う。
- ③ 女性職員を多様なポストに積極的に配置するとともに、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おいた人材育成を行う。
- ④ 施策や方針の立案、実施等における女性参画の拡大を図るため、公平な人事評価を活用した昇任昇格を行うことにより、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を目指す。

目標 1

令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合については、概ね現状維持に努めます。(令和元年度実績 12.5%)

目標 2

令和7年度までに、管理的地位以外における各役職階級にある職員に占める女性の割合については、概ね現状維持に努めます。

(令和元年度実績 課長補佐級 12.5%、係長級 58.3%、その他 28.6%)

資料

・育児休業等取得状況

区分	平成 30 年度				令和元年度			
	対象者	取得者数（人）			対象者	取得者数（人）		
		育児休業	部分休業	育児短時間勤務		育児休業	部分休業	育児短時間勤務
男性職員	0	0	0	0	0	0	0	0
		取得率（%）				取得率（%）		
		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0

区分	平成 30 年度				令和元年度			
	対象者	取得者数（人）			対象者	取得者数（人）		
		育児休業	部分休業	育児短時間勤務		育児休業	部分休業	育児短時間勤務
女性職員	2	2	0	0	1	1	0	0
		取得率（%）				取得率（%）		
		100.0	0.0	0.0		100.0	0.0	0.0

・配偶者の出産休暇・育児休暇の取得状況

区分	平成 30 年度			令和元年度		
	対象者	取得者数（人）		対象者	取得者数（人）	
		配偶者 出産休暇	育児 参加休暇		配偶者 出産休暇	育児 参加休暇
男性職員	1	0	0	0	0	0
		取得率（%）			取得率（%）	
		0.0	0.0		0.0	0.0

・休暇の取得状況

区分	平成 30 年分	令和元年分
年間の年次休暇取得日数	12.3 日	12.1 日

・時間外勤務の状況

区分	平成 30 年度分	令和元年度分
職員一人当たりの年間時間外勤務時間	32.4 時間	42.6 時間

・女性の職業選択に資する状況

区分	平成 30 年度 【H30.4.1】	令和元年度 【H31.4.1】
女性職員の採用割合	0.0%	50.0%
採用試験受験者数の女性割合	0.0% (H29 年度実施試験)	42.9% (H30 年度実施試験)
職員の女性割合	28.6%	30.6%
管理職の女性割合	0.0%	12.5%
各役職段階の職員の女性割合		
課長相当職	0.0%	12.5%
課長補佐相当職	25.0%	12.5%
係長相当職	46.7%	58.3%