

天栄村特定事業主行動計画

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

令和3年3月改定

天 栄 村

天栄村特定事業主行動計画

I 計画の目的

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、次代を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資する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。この法律は、平成 17 年 4 月から平成 27 年 3 月までの 10 年間の期限とするものでしたが、平成 26 年には次世代育成支援対策の取組を更に充実していくため、次世代育成支援対策推進法の期限を 10 年間延長する改正を行いました。

この法律において、地方公共団体等は「特定事業主」として、職員が仕事と子育てを両立でき、子どもたちを健やかに育成できる環境を整備するための取り組みについて、特定事業主行動計画を策定することとされ、本村でも、特定事業主行動計画を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるような環境を整備してきました。

また、平成 27 年 9 月には、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、活躍できる環境を整備することを目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、地方公共団体においても、その推進に向けた行動計画の策定を行うこととされています。

本村においても、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の両法に基づいて特定事業主行動計画を一体的に策定し、平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間の第 1 期計画期間として「天栄村特定事業主行動計画」により取組を進めてきました。この度、第 1 期計画の満了により、第 2 期計画を策定し、内容の見直しを行いました。

この計画の内容を実現するために、職場環境や家庭環境の異なる職員個々がそれぞれの差を超えて、自分のライフステージに合わせた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

II 計画期間

この計画は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画期間とします。なお、数値目標は令和 3 年度以降も継続とし、令和 7 年度末までの達成目標とします。

Ⅲ 計画の実施体制

本計画は、下記の特特定業主が連名で策定するものであり、各特特定業主は対象職員に対して責任をもって計画を実施していきます。

特特定業主	対象職員
村長	村長部局の職員
議会議長	議会事務局の職員
教育委員会	教育委員会の職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局の職員
農業委員会	農業委員会事務局の職員
水道企業	水道企業の職員

Ⅳ 計画の内容と目標

1 女性の積極的採用に関する取組

(1) 女性職員の採用を積極的に行います。

【数値目標】5年間で女性職員の採用を5%増やします。

(2) 女性の管理職員登用を積極的に進めます。

【数値目標】女性の課長の割合を5年間で5%以上を目安に積極的に進めます。

(3) 勤続年数による男女差をなくし、女性が継続して働ける環境づくりに努めます。

2 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 各種制度の周知徹底

出産費用の給付等の経済的な支援措置や、仕事と家庭の両立を支援する制度の内容やその活用の在り方などに関する情報提供を行ない「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、以下の取組を行ない、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
- ・超過勤務の縮減

(3) 男性の子育て休暇等の取得の促進

男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消に資することから、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

【数値目標】 配偶者の出産補助休暇：該当者には100%取得を目指します。

【数値目標】 育児参加のための休暇：5年間で5%取得を目指します。

(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、以下の取組を行ない、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ・仕事の分担の見直しを行ない、必要に応じて育児休業取得時の代替要員（臨時等）の確保を図ります。
- ・育児休業取得者の円滑な職場復帰のための支援（情報提供・研修など）を実施し、復職時には所属全体でサポートを行います。

(5) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務及び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、以下の取組を進めます。

- ・学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する深夜勤務及び超過勤務の制限制度の周知を図ります。
- ・毎週水曜日のノー残業デーについて庁内放送等により周知し、定時退庁ができない職員が多い課においては、管理職への指導し、徹底を行います。
- ・業務分担の見直しにより、既存業務の事務の簡素・合理化を推進し、超過勤務の縮減に努めます。
- ・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。
- ・管理者は超過勤務縮減をコスト意識や事務効率化に向けた取組としてとらえ、部下の業務をしっかりと把握し、効率化や業務改善に取り組み、超過勤務の縮減に努めます。

(6) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、各課等の長は業務計画や休暇取得計画を定め、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ・ 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計画的取得の促進に努めます。

- ・ 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休暇の取得、月曜日や金曜日の取得による連続休暇取得の促進に努めます。

- ・ 子どもの看護休暇等の取得の促進

(7) 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率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてと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せん。

(8) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、以下の取組を実施します。

- ・ 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ・ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援
- ・ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意思啓発等の取組み
- ・ 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ・ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- ・ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

V 計画の見直し

計画期間中においても、社会情勢の変化や職員のニーズに対応するため、必要に応じて本計画を見直します。