

鮭川村特定事業主行動計画

令和4年3月

鮭 川 村

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に関する
鮭川村特定事業主行動計画

平成18年6月策定
平成23年4月改訂
平成28年3月改訂
令和4年3月改訂
鮭川村
鮭川村議会
鮭川村選挙管理委員会
鮭川村監査委員事務局
鮭川村教育委員会
鮭川村農業委員会

I. 計画策定の趣旨

急激な少子化の進行と高齢化に伴い、労働力人口の減少や経済成長率の低下、福祉、年金、医療などの社会保障にかかる現役世代の負担の増加などの経済面への影響に加え、家庭や地域を取り巻く環境が変化し、子ども同士、あるいは世代間交流の機会が減少することにより子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすなど、社会全体に深刻な事態として表れてきています。

このような状況を背景として平成15年7月に「次世代育成支援対策法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）」が成立しました。この次世代法は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するために、国の省庁、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくこととしています。

本計画は、次世代法に基づき、鮭川村各部局及び行政委員会の職員を対象として、平成18年6月に「鮭川村特定事業主行動計画」を策定し、平成23年4月に計画の一部見直しを行いました。

また、平成27年8月には、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。）に基づき、「次世代法」と同様に、鮭川村における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定しました。

次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主計画の見直しにあたり、次世代法と女性活躍推進法の理念を踏まえる一体的な行動計画として策定し、「鮭川村男女共同参画計画」に定める取組みを、事業主の立場から積極的に推進し、今後さらにより良い職場環境の整備と職員が働きやすい職場を目指すものです。

II. 実施期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

III. 計画の対象

村長部局並びに議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会事務局及び農業委員会事務局とします。

なお、会計年度任用職員や任期付職員等の職員についても、多様な任用・勤務形態が活用されている現状も鑑み、常勤の一般職に属する職員の例により、実態に合わせた運用とします。

IV. 計画の推進体制

次世代育成支援及び女性活躍推進を効果的に推進するために、副村長を委員長に人事担当課を中心として「鮭川村特定事業主行動計画策定推進委員会」を設置し、国や県の関係部局と連携、情報の共有化を図りながら、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を継続して行うとともに、計画内容の職員への周知及び円滑な実施に努め、意見を把握しながら必要に応じて計画の見直し等を行ないます。

V. 具体的な取組み

1 諸制度の周知について

① 育児休業等に関する各種制度の周知

母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限及び介護休暇などをまとめた「妊娠・出産・育児」についてのパンフレット等を活用し、また各種休暇制度の必要に応じた見直しとさらなる内容の充実を図り、広く職員に周知します。

② 行動計画内容の周知

次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する管理職や職員に対する研修、情報提供などを実施し、行動計画の内容を周知するとともに職場優先の労働環境や固定的な性別役割分担の是正を進めていきます。

③ 子育てと仕事の両立についての相談・情報提供を行う窓口の設置

人事担当課が仕事と子育ての両立についての相談・情報提供を行う窓口となり、当該相談・情報提供等を適切に実施するようにします。

2 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中、出産後における配慮について

① 妊娠中及び出産後における配慮に関する制度の周知

妊娠中及び産後1年未満の女性職員に対し、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知します。

併せて出産費用の給付その他出産に伴う給付又は育児休業期間中の給付等について対象となる職員へ説明し、当該制度の活用の促進及びの経済的な支援による生活の不安解消を図ります。

- ・妊娠中又は、出産後の女性職員の健康診断等
- ・妊娠中の女性職員の休職又は補食
- ・妊娠中の女性職員の通勤緩和
- ・妊娠障害休暇
- ・育児休暇（生後1歳に達しない子、1日2回30分ずつ。男性職員も取得可）

② 妊娠中、出産後に係る労働基準法の制度の周知徹底

妊娠中及び出産後の健康管理の観点から労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）に設けられている制度について、パンフレットの配布等を行い、その制度の認識率を100%に近づけることにより、当該制度の利用促進を図ります。

- ・危険有害業務の就業制限（労基法第64条の3）
- ・産前産後休暇（労基法第65条）
- ・深夜勤務及び時間外勤務の制限（労基法第66条）

③ 妊娠中の職員の業務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長が個人面談を行うなどして必要に応じて業務分担の見直しを行います。

(2) 男性職員の育児参加のための休暇の取得促進について

子育ての始まりの時期に親子の接する時間を大切にし、子育ての喜びを実感でき体制づくりと配偶者の出産を支援するため、父親となる職員の積極的な休暇の取得を促進します。

① 子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親となる職員に対して、職員自身が喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートする重要性から、配偶者出産時の特別休暇（2日間）の制度について周知し、取得を奨励します。

② 出産予定日6週間前（多胎妊娠の場合は14週間）から出産後8週間の期間において、父親となる職員が気軽に休暇（特別休暇）5日を取得できるよう促進します。

- ③ 父親となる職員が休暇を取得しやすい職場環境をつくるため、職場において必要に応じた支援体制を作っていきます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境をつくるために

妊娠・子育て中の職員が、仕事との両立を図るためには、本人だけでなく、職場の理解と協力が不可欠です。周囲の職員も趣旨や制度について理解し、育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得できる職場環境を整えるため、次に掲げる措置を実施します。

① 育児休業及び部分休業制度の周知

子育てに携わることの重要性についての理解を深め、特に取得実績の少ない男性も育児休暇を取得できることや、育児休業等の制度の内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知します。

② 育児休業及び部分休業取得経験者からの体験談の情報提供

育児休業及び部分休業を実際に取得した職員の体験についての情報提供等を行うことにより、育児休業を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

③ 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境整備

育児休業及び部分休業の取得に対する職場の意識改革を進めるため、周囲の職員がその重要性について理解を深めるよう、人事担当課長が所属長に対し通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用しやすい環境整備を行います。また、育児休業等の取得の申出があった場合、職員が安心して育児休業できるよう、当該部署において業務分担の見直しを行います。

④ 育児休業からの円滑な職場復帰の支援

職場復帰が近づいた育児休業中の職員に対して、業務の状況や育児の状況等について、相互に連絡を取り合うように努め、育児休業から円滑に職場復帰ができるよう、必要に応じた支援を講じます。

また、育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な発熱などにも対応しなければならないなど、仕事と子育てを両立するための大切な時期であることから、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートしていくような雰囲気醸成します。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員が育児休業等を取得する場合に、安心して休業できるよう、臨時的任用制度を活用するなど柔軟な職員配置を行い、休業取得者の代替職員の確保を図ります。

⑥ テレワーク等を始めとした柔軟な働き方の推進とそのための環境整備

職員のワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス及びモバイルワーク）やWeb会議等、デジタル技術を活用した柔軟な働き方を推進する取り組みを進めていく必要があります。このため、職員の意識啓発や在宅勤務等についての制度設計など、テレワークを利用しやすい職場環境づくりを推進していきます。

【目標】 以上のような取り組みにより、育児休業等の目標取得率を令和6年度までに男性職員（配偶者出産前後の5日間以上の特別休暇も含む）、女性職員ともに100%に設定します。

（4）時間外勤務の縮減

労基法の改正を受けて、時間外勤務の上限規制（月100時間未満）について条例・規則等で定めたところですが、時間外勤務の縮減については、子育てなどを行う職員だけでなく、全ての職員にとって、休暇等取得の促進とともに、仕事と生活の調和を推進するために重要です。ワーク・ライフ・バランスの充実を図るためにより一層の推進を図ります。

① 育児を行う職員の「深夜勤務・時間外勤務の制限」の制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員に対して、仕事と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度についての周知を図ります。

② 「ノー残業デー」の実施

毎週金曜日は「ノー残業デー」を実施し、一斉定時退庁を促します。また、毎月第3金曜日には一斉定時退庁を実施するため、庁内放送等で周知していますが、所属長に対し当該制度の一層の徹底を促すことにより、子どもや家族とのふれあいの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援します。

③ 業務の効率化の推進

所属長の指揮のもと、職員一人ひとりが業務の効率化を推進するとともに、特定の職員に業務が集中することのないよう適切な業務配分を行い、適正な人員の配置と、年間を通じた業務量の平準化により、時間外勤務の縮減に努めます。

（5）休暇の取得の促進

休暇の取得は、育児、家庭生活と仕事の両立だけでなく、地域行事や学校行事への参加など社会参加の観点からも重要なものです。そのためにも休暇を積極的かつ計画的に取得できるよう取り組んでいきます。さらに、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、所属長は、事務処理に対して相互応援ができる体制を整備します。

① 年次有給休暇の取得の促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、年次有給休暇を取得しやすい職場の醸成や環境整備を行います。

② 連続休暇等の取得の促進

(ア) ゴールデンウィーク期間、休日及び夏季休暇期間において、年次有給休暇を組み合わせることによることによる連続休暇の取得を促進し、職員の活力の向上を図ります。

(イ) 子どもや家族、職員の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日に年次有給休暇を利用したメモリアル休暇の取得の促進を図ります。

(ウ) 勤続20周年、30周年の節目に、年次有給休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得の促進を図ります。

(エ) 自分の体調や仕事の状況等に合わせた、年次有給休暇の時間単位での取得の促進を図ります。

【目標】 以上のような取組みにより、職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数の目標を令和6年度までに12日以上に設定します。

(6) 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇（年5日間、対象となる子が2人以上いる場合は年10日間）の制度を周知するとともに、この特別休暇や年次有給休暇を活用して、子どもの病気の際には、必ず休暇を取得できるよう職場全体で支援していきます。

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、不妊治療に係る通院のための特別休暇（年5日間、体外受精及び顕微鏡受精の場合は10日間）の制度の周知を図るとともに、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知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ります。

(8) 異動についての配慮

仕事及び生活環境が大きく変化する部署への異動に際しては、当該職員の子育ての状況を勘案し、人事上の配慮を可能な範囲で行います。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取組

「子どもの病気より仕事を優先すべき」というような職場優先の環境や「子どもの面倒をみるのは母親の仕事」など固定的な性別役割分担意識等をなくすため、職員が

子育てを容易とするよう職場環境の整備を行います。

また、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント及びマタニティハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメントの未然防止のため、男女ともに生き活きと働けるよう、ハラスメントの定義について一層の周知徹底を図るなど、風通しのよい職場化環境の整備に努めます。

(10) 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のためにとられた行動が、人事評価において適切に評価される仕組みの検討を行います。

3 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の推進

- ① 子どもを連れた方が多く来庁する施設には、キッズルームや乳幼児と一緒に利用できるトイレ、ベビーベッド、授乳室などを必要に応じて設置し、気兼ねなく来庁できるように取り組みます。
- ② 子育て支援の視点にたった適切な応対等、ソフト面での取組みを推進するため、職員への意識啓発を図ります。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、子育てに役立つ知識や特技等をもっている職員や地域の子育て活動に意欲のある職員の地域活動への積極的な参加を促進します。また、職員が地域活動に参加しやすい職場環境についても醸成していきます。

(3) 子どもを交通事故や犯罪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支援するとともに、公務に関し自動車の運転をする職員に対する交通安全の啓発を実施していきます。

4 女性職員の活躍の推進に向けた取組

配置、育成、教育訓練及び評価、登用に係る課題解決に向け、取組みを推進します。

- ① 個々の女性職員の能力・意欲やキャリアを踏まえ、計画的・積極的な管理職登用を図ります。また、課長・課長補佐・係長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

- ② 人事異動において、企画部門、事業部門、財務・労務部門など、多様な分野に女性職員を引き続き積極的に登用し、多彩な経験を積んでもらうことにより、将来的な管理職登用にに向けたスキルアップを図ります。なお、「鮭川村男女共同参画計画（令和2年3月策定）」においても、各種計画の策定や更新にあたっては、女性の視点を活かす機会を充実し、計画に反映させることとなっています。
- ③ 女性職員が、自らのキャリア意識を高めることや、職制に応じたマネジメント能力の開発・向上を支援するとともに、男女ともに能力を発揮できるような職場の意識醸成を図るため、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた仕事の進め方についての研修や外部研修への参加を促します。

- 【目標】① 令和6年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和3年度の実績（20.0%）を維持し、20.0%以上にします。
- ② 令和6年度までに、係長相当職以上の女性職員の割合を、少なくとも令和3年度の実績（40.9%）の9.1%以上引き上げ50.0%以上にします。

令和2年度の取組み実績

	【R2 実績】
①管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	【20.0%】
②各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	【課長級 20.0%】
	【課長補佐級 28.5%】
	【主査・係長級 46.6%】
③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	【6.9時間】
④男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	【男0%、女100.0%、平均319日】
⑤採用した職員に占める女性職員の割合	【100.0%】

5 介護を行う職員に関する事項

今後、少子高齢化がさらに進むことにより、家族を介護する必要性がある職員が増えることが予想されます。そこで、仕事や子育てに加え、介護を行う職員を支援する組織体制が整備する必要があります。

- ① 休暇が必要となる職員について、相談や情報提供の窓口となり、休暇制度や休業手当金制度に関しての周知を図ります。
- ② 介護することが必要となる職員が、休暇を取得しやすい環境をつくるため、職場において必要に応じた応援体制をつくるよう努めます。
- ③ 人事評価制度に係る面談やストレスチェックを活用し、介護を行う職員の心身の健康の保持・増進に努め、所属等を人事異動により配慮するように努めます。