

平田村特定事業主行動計画

令和3年3月

平 田 村

平田村教育委員会

平 田 村 議 会

平田村特定事業主行動計画

第1章 総論

1 目的

本村では、平成27年4月に10年間延長された「次世代育成支援対策推進法」に伴い「平田村特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立の推進を図ってきた。

また、平成27年9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」が施行され、本村においても「平田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、女性が活躍できる職場環境づくりを推進してきた。

本計画は「次世代育成支援対策推進法」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の双方に基づく行動計画と位置づけ、男女の人権が尊重され、女性が能力を十分に発揮し、仕事と子育ての両立を図ることができる、より良い職場環境の実現を目指していくものである。

2 計画期間

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

- (1) 総務課を計画推進の主管課とし、すべての職員により推進する。
- (2) 本計画の円滑な実施、達成状況の点検等を行い、計画期間中であっても必要に応じて計画の見直しをする。

第2章 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

現在ある制度を有効活用するとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくり及び相互理解を図るため、以下の取り組みを進める。

(1) 既存各種制度の周知徹底

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及び出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。

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る。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

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。見直しを行う場合には、その職員の負担とならないよう母性保護及び母性健康管理に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

また、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

(3) 男性職員の休暇等の取得推進

育児のための休暇を取得しやすい環境を整備するため、妻が出産する場合の特別休暇（2日間）及び育児参加のため特別休暇（5日間）の取得の促進を図る。

また、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る。

(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に意識改革を進めるため、次の取り組みを進める。

- ①育児休業及び部分休業制度等の周知
- ②育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
- ③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- ④育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

— 目 標 —

以上の取り組みを通じて、育児休業等の取得率を女性：100%、男性：20%（ただし、育児休業制度に限らず、年次休暇を含めた2週間程度の「育児休業的休暇」による）とする。

【目標達成年度：令和7年度】

(5) 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、次の取り組みを進める。

- ①ノー残業デーの定着と定時退庁しやすい環境づくり
- ②事務の簡素化及び合理化の推進
- ③超過勤務の状況の把握、過重労働とならないような事務量の見直し改善

— 目 標 —

以上の取り組みを通じて、各職員の超過勤務時間数については、人事院指針等に定める上限目安1箇月において45時間及び1年において360時間以内の達成に努める。

【目標達成年度：令和7年度】

(6) 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る。

さらに、長期休暇や夏期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る。

また、職員の年次休暇取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促す。

— 目 標 —

以上の取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇取得日数を年15日以上とする。

【目標達成年度：令和7年度】

(7) 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周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療への理解と治療しやすい職場環境の醸成等を図る。

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、以下の取り組みを積極的に推進する。

(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る。

(2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、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、人事配置に配慮する。

(3) 男女を通じた働き方改革への取り組み

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る。

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、以下の取り組みを積極的に推進する。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

地域の子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う地域貢献活動を推進し、子育てしやすい環境を整備する。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

社会科見学としての訪問を歓迎し、小中学校の児童生徒の理解が深まるよう協力する。

また、ノー残業デー及び定時退庁の徹底により、子どもと触れあう時間を確保する。