

東成瀬村特定事業主行動計画

令和3年4月

東成瀬村特定事業主行動計画

令和3年4月1日
東成瀬村長
東成瀬村議会議長
東成瀬村教育委員会

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項及び女性の職業生活における活躍推進の法律（平成27年法律第64号）第7条第1項に基づく、国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、時代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される職場環境を整備するとともに、男女問わず仕事と生活の調和を図り、意欲をもって働こうとする女性職員の活躍を推進する対策を計画的に行うことを目的としています。

この度、平成28年度から令和2年度までを実施期間とした「東成瀬村特定事業主行動計画」が終了することを受け、新たに計画を策定し、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、子育て中の職員だけでなく、全職員が自分のライフステージに合わせて、個性や能力が発揮できるよう、「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に取り組んでまいります。

1. 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年間とします。

2. 推進体制

組織全体で次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍推進に関する取組を効果的に推進するため、庁内の会議等を活用して協議を行い、必要に応じて見直しを行います。

また、勤務環境の整備を効果的に行うため、計画の進捗状況等については、実施状況や職員のニーズを踏まえ、職員全員が共有できるように努めます。

3. 現状把握と課題分析

(1) 職員構成（令和2年4月1日現在）

区分	20代	30代	40代	50代	60代	計
男性	8人	5人	6人	16人	1人	36人
	100%	56%	46%	76%	100%	69%
女性	0人	4人	7人	5人	0人	16人
	0%	44%	54%	24%	0%	31%
計	8人	9人	13人	21人	1人	52人

(2) 育児休暇取得状況（令和元年度実績）

区分	年度中に取得可能になった職員		
		うち取得者	取得率
男性	0人	0人	0%
女性	1人	1人	100%

(3) 配偶者出産休暇・配偶者の出産に係る子の養育休暇取得状況（令和元年度実績）

区分	年度中に取得可能になった職員		
		うち取得者	うち取得率
男性	0人	0人	0%

(4) 時間外勤務状況（令和元年度実績）

区分	時間外勤務数 (月平均)	45時間超	総時間数 (月平均)	総勤務時間数 (1人あたり平均)
		100時間未満 (月平均)		
全体	14.4人	0.08人	119.9時間	8.3時間

(5) 年次有給休暇の取得状況（令和元年度実績）

職員数	取得日数 (全職員)	取得日数 (1人あたり平均)	取得率 (平均)
53人	407日	7.7日	19.2%

4. 数値目標等

職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

- ① 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特別休暇、育児休業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、必要に応じて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希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

- ① 父親となる職員が取得できる、配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業等の周知を徹底し、これからの休暇等の取得を促進する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
(ア) 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、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。

(イ) 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

(ウ) 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行う。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

(ア) 管理職は、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。

(イ) 育児休業中の業務運営体制を検討し、必要な対応を行う。

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、業務等に関わる情報提供を行う。

(4) 時間外勤務の縮減

超過勤務の縮減については、現在、子育て中の職員だけでなく、その他の職員も含め、職場全体での取組を推進する。

① 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及び超過勤務の制限の制度の周知

(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及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図る。

② 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

(ア) 課毎の時間外勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、時間外勤務の多いかの管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

③ その他

(ア) 健康診断やストレスチェックの実施等、職員の健康面における配慮を充実させる。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の推進

(ア) 管理職は、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。

(イ) 管理職は、部下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。

(ウ) 総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

② 連続休暇等の取得の促進

(ア) 月・金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。

(イ) 子どもの授業参観等における年次休暇の取得促進を図る。

(ウ) 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図る。

- ③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進
(ア)子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

(6) 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

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や、意識啓発を行う。
② ハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。
③ 子育てを行う女性職員の活躍を推進するため、研修等への参加実施により女性職員のキャリア形成を支援するとともに、女性職員の職域の拡大及び管理・監督者への登用を推進する。

以上の取組を通じて、次のとおり数値目標を設定する。

目 標

育児休業等の取得率を次のとおりとする。

男性 30% 女性 100%

目 標

配偶者出産休暇・配偶者の出産に係る子の養育休暇取得の取得率を次のとおりとする。

配偶者出産休暇 50%

配偶者の出産に係る子の養育休暇 50%

5. 目標達成に向けた取組

本計画を実行性のあるものとするため、職員に対し、本計画の周知徹底を図ります。