

舟橋村特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進)

令和3年4月

富山県 舟橋村

舟 橋 村 長
舟 橋 村 議 会 議 長
舟橋村選挙管理委員会
舟橋村代表監査委員
舟 橋 村 教 育 委 員 会
舟 橋 村 農 業 委 員 会
(順不同)

舟橋村における特定事業主行動計画策定にあたって

I はじめに

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、その後、平成26年4月に次世代育成支援対策のさらなる推進・強化を図るため、この法律の有効期限が10年間延長されました。

また、本村では同法に基づき平成17年から「舟橋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に向けた取り組みを進めてきました。

また、職業生活における女性の個性と能力が十分に発揮され、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が制定され、平成28年に「舟橋村特定事業主推進計画」を改定し、女性職員が十分に能力を発揮できるように進めてまいりました。

本村では、更に女性職員の活躍を推進するために、次世代育成支援と一体的に取り組むことが効果的であるという観点から、総合的な推進を図ることを目的に、次世代育成支援と女性活躍推進の2つを柱として新たに特定事業主行動計画を策定することとしました。

II 計画期間

この計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。また、計画期間中においても年度ごとに実施状況を把握し、必要に応じた計画の見直しを行うこととします。

III 計画の位置づけ

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と、女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合した計画と位置付けます。

IV 策定主体

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく本村の特定事業主は、次のとおりとし、本計画の策定主体とします。

[特定事業主]

舟橋村長、舟橋村議会議長、舟橋村選挙管理委員会、舟橋村代表監査委員、舟橋村農業委員会、舟橋村教育委員会

V 計画のための推進体制と職員の役割

(1) 総務課の役割

本村では人事管理などが一元化されていることから、本計画を効率的に推進するために、総務課を中心として計画の策定及び変更と円滑な実施を目指し、女性活躍の推進に取り組みます。

(2) 所属長の役割

本計画は、職場において所属長が中心となり推進します。所属長は、各種制度の周知や休暇取得の促進を図り、所属職員がお互いに理解と協力がしやすい職場環境の整備を進めます。

(3) 親としての職員の役割

父親も母親も、仕事と子育ての両立を図るため、お互いに協力して育児に取り組みます。父親・母親になると分かったら、できるだけ早い時期に所属長に申し出ましょう。子供たちと十分触れ合いながら子育てを進めるためには、周囲の理解と協力が必要です。

また、保育園・幼稚園や小学校の行事等に積極的に参加するため、常に時間を意識し、計画的・合理的に仕事を進めます。

(4) 職員の役割

職員は、父親・母親となった職員が積極的に育児に参加できるよう、お互いに協力し、助け合い、育児に参加しやすい雰囲気づくりに取り組むことが必要です。

また、次世代育成支援のみならず、仕事と家庭生活の両立を図るためにも、効率的な仕事ができるよう職員自らが仕事に対する姿勢を見直します。

(5) 計画の見直し

各年度の状況について翌年度に分析・評価を行い、その結果を毎年定期的にホームページへの掲載等により公表します。また、必要に応じて、随時、計画の見

直しを行います。

VI 具体的な取り組み

(1) 子育てに関する制度の周知と意識啓発

総務課は、男性職員へ子育てに関する制度を周知するとともに、制度を利用しやすい職場風土の醸成に取り組みます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の職員の健康に配慮するため次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- ① 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、妊娠を申し出た場合は、所属長は職場内の業務分担の見直しを行い、その職員にとって負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかるといけないよう配慮します。
- ② 妊娠中、出産後の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないこととします。
- ③ 出産費用の給付等の支援措置、育児休業等（育児短時間勤務及び部分休業を含む。以下同じ）、妻の出産休暇、育児参加休暇、この看護のための休暇等の子育てに関する特別休暇等の各種制度について周知徹底を図ります。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇（特別、年次）の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、休暇制度等の積極的な活用を促します。妻が出産する場合の特別休暇（3日間）、子どもの疾病等による特別休暇（5日間）及び年次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ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業制度等の周知

育児休業等に関する資料配布等により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ります。また、妊娠を

申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申し出があった場合、個別に当該部署内の業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて会計年度任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

④ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることとなり、復帰に際しての障害となる可能性があります。育児休業中の職員に対して、定期的に広報紙や通達等の送付、職場や業務の状況等について情報提供を行い、職場復帰のサポートを適切に実施し、円滑に職場復帰できるよう努めます。また、職場復帰後の業務量が適切なものであるかどうかについて、点検と見直しを行います。

【目標値】令和7年度までに、男性職員の育児休業の取得者を30%以上とする。

令和元年度（平成31年度）実績 0%

(5) 時間外勤務の削減

家族と触れ合う時間を増やすためにも、職員自身が健康であることが必要です。人間らしい社会生活を営み、職員の心と体の健康を維持するためにも時間外勤務の縮減に取り組むことが重要であり、仕事中心の生活パターンや意識を改め、子育てと仕事の両立しやすい環境づくりに努めます。

- ① 所属長は、職員の勤務状況を把握し、時間外勤務の適正な管理を行うとともに、時間外勤務縮減の取り組みの重要性について職員の意識啓発を図ります。
- ② 所属長は、職員に時間外勤務を命令するときは、業務の必要性、緊急性を判断し必要最小限のものとしめます。
- ③ 3歳未満の子どもを養育する職員の時間外勤務の免除に関する制度の周知を行います。
- ④ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務・時間外勤務の制限に関する制度の周知を行います。
- ⑤ ノー残業デーを設定し、徹底を図ります。

【目標値】各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間、月労働時間の上限45時間以下となるよう努めます。

なお、予算編成業務等の他律的業務等として認定した業務は除きます。

(6) 年次有給休暇の取得の促進

子育てをする職員が子どもと触れ合う機会を増やすため、所属長は、次の取り組みを進めることで休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得促進

ア 各職員による年間の年次休暇取得目標日数の設定により、その確実な実行を促します。

イ 職員に対し、定期的に休暇の取得促進を徹底し、各職場の意識改革に努めます。

ウ 所属長は、所属職員が年次休暇を取得しやすくなるよう、自らが率先して休暇を取得し、年次休暇の取得促進について各職場の意識改革に努めます。

エ 所属長は、職員の休暇の取得状況を把握し、各部署の業務計画を策定・周知することで、休暇を取得しやすいよう職場内における応援体制の確立を図ります。

オ 取得日数の少ない職員や業務多忙な職員については、業務が一段落した際にまとめて休暇を取るにより休暇の取得を促します。

カ 各部署において、概ね四半期毎に休暇取得計画を作成し、目標達成のための計画的な年次休暇の取得促進に努めます。

キ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進に努めます。

ク 子どもの入学式、卒業式、授業参観、学習発表会などの学校行事や子どもの春休み、夏休み等の期間における年次休暇が取得できるよう環境整備に努めます。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 月曜日又は金曜日と週休日を組み合わせる年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」や「ハッピーフライデー」の促進を図ります。

イ 国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた年次休暇の連続取得促進に努め

ます。

ウ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛に努めます。

③ 子どもの看護などを行うための特別休暇の取得促進

子どもの看護休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に気兼ねなく取得できるように取得しやすい職場環境の醸成を図ります。子どもの突発的な病気などでこの休暇を取得する際には、職場全体で業務をバックアップできるよう応援体制を整えます。

【目標値】令和7年度までに、一人あたりの年次休暇の取得日数を12日以上（1月に1日以上、取得割合60%以上）とする。

令和元年度（平成31年度）実績 9.9日

（7）女性職員活躍推進に関する事項

① 募集条件の見直しや適正な人員配置等により、採用試験への応募者、採用者及び採用時の配置について男女間の隔たりがないよう努めます。

② 女性職員の管理監督者への登用の推進

職員を外部の専門研修に派遣するとともに、多様な職場、多様なポストへの配置等を通して管理監督者としての人材育成を図ります。

【目標値】管理職員（管理職手当の支給を受ける職員をいう。）に占める女性職員の割合を30%以上とする。

令和元年度（平成31年度）実績 0.0%