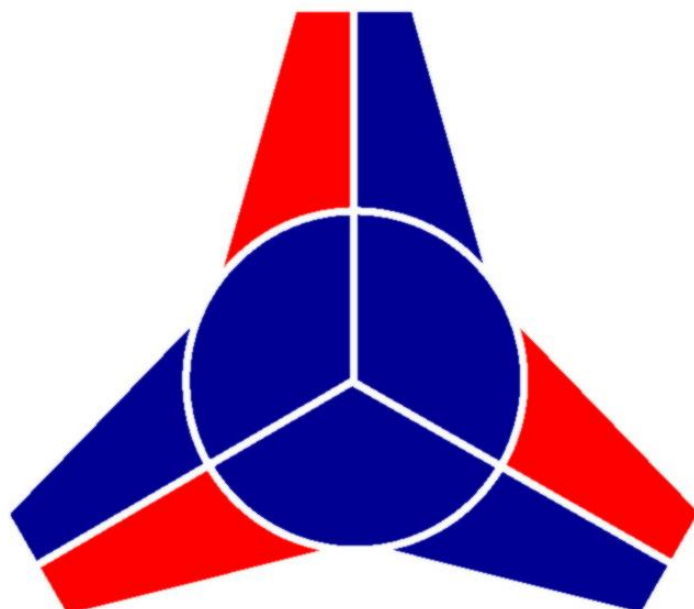


猿払村特定事業主行動計画

(第2期後期)

令和3年度～令和7年度



猿 払 村

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として平成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、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本村においては、平成17年7月に「猿払村特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを第1期前期行動計画とし、平成22年度～26年度までを第1期後期行動計画として、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取り組みの推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されたこと、また、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、この取り組みを推進するための計画策定に努めることとされたことから、平成28年3月に改めて「猿払村特定事業主行動計画（第2期前期行動計画）」を策定し、取り組みを進めてきました。

この度、前期計画期間が満了することから、令和3年4月から令和8年3月までの5年間を計画期間とした後期計画を策定することとし、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、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「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境と、女性がその個性と能力を十分発揮できるよう、職場全体で支える環境づくりを行うため、任命権者である猿払村長、猿払村議会議長、猿払村教育委員会、猿払村農業委員会、猿払村代表監査委員が共同で本行動計画を定めます。

令和3年3月

猿 払 村 長
猿 払 村 議 会 議 長
猿 払 村 選 挙 管 理 委 員 会
猿 払 村 代 表 監 査 委 員
猿 払 村 農 業 委 員 会
猿 払 村 教 育 委 員 会

1 計画の期間

本行動計画の期間は、令和 3 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 5 年間に計画期間とします。

H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
改正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										
第2期前期行動計画 (H28~R2)					第2期後期行動計画 (R3~R7)					

2 計画の推進体制

本村においては、村長をトップとし、組織全体で継続的に特定事業主行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。

職員の相談窓口は、総務課総務係に設置します。

また、行動計画の進捗状況は、年度ごとにおいて状況を把握し、その計画の内容を社会経済情勢等の変化があった場合には、必要に応じて計画の見直し等を図るものとします。

3 計画の推進に向けた数値目標等・取組について

本行動計画の推進のため、次のとおり目標を設定し、その達成に向けて以下の取り組みを実施します。

妊娠時及び出産後における配慮

目標：職員の母性保護、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業務軽減等の措置、各種制度の周知によりの妊娠中の配慮を行います。妊娠・出産時における特別休暇の取得率は、これまで各年度とも100%を達成してきており、引き続き100%を目標とします。

主な取組～

- ・庁内 LAN や資料を活用した制度の周知、対象職員への説明を行います。

- ・各種休暇の取得、業務軽減等については、職場全体で支援・配慮します。

育児・子育てしやすい職場環境づくり

目標：女性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを行うほか、男性職員の育児休業取得を推進し、男性の育児休業取得者1名以上を目標とします。

※平成27年～令和元年度中における育児休業取得者 12人
うち男性職員 0人

主な取組～

- ・庁内 LAN を活用した育児休業に関する情報提供、対象となる職員に対しては丁寧な相談を実施します。
- ・育児休業を取得しやすい環境づくりのため、休業中の臨時職員採用における代替職員の確保、業務分担の見直しや人事異動によって業務への支障を生まないように対処を行うほか、育児休業取得時の職場への復職を原則とします。

目標：年次有給休暇の取得率向上（15日以上）及び子育てにおける特別休暇の取得の推進を目指します。

平成27年	1人あたりの年次有給休暇取得日数	10.2日
平成28年	〃	8.9日
平成29年	〃	9.1日
平成30年	〃	9.4日
令和元年	〃	9.2日

主な取組～

- ・庁内 LAN を活用した休暇制度の周知を図るほか、職場全体において育児・子育てを行う職員のサポートを行い、休暇を取得しやすい環境づくりを行います。

男性の子育て休暇の取得促進

目標：男性職員が子どもの出生時に、連続5日の休暇（特別休暇取得と年次休暇の組み合わせ）を取得できるよう、職場の理解を得られる環境づくりを行います。

配偶者出産休暇は取得率及び取得日数(3日)100%を目指します。

※平成27～令和元年度中における対象職員（村長部局） 3名
うち配偶者出産休暇取得者 3名（100%） 平均取得日数 2.33日

主な取組～

- ・ 市内 LAN や各種資料を活用した制度の周知、対象職員への説明を行います。
- ・ 現在未整備である育児参加休暇の創設を検討します。

時間外勤務の縮減

目標：子育てをしている職員だけでなく、職場全体で時間外勤務の縮減に向けた取り組みを進めます。一人当たりの月平均時間の目標を10時間以下とします。

平成 27 年	1月あたりの平均超過勤務時間	10.15 時間
平成 28 年	//	9.86 時間
平成 29 年	//	11.44 時間
平成 30 年	//	10.39 時間
令和 元年	//	7.88 時間

主な取組～

- ・ 事務の簡素化、会議打ち合わせ等は極力メール・掲示板の活用により必要最小限度とします。
- ・ 平成 28 年度から実施している人事評価制度の活用により随時点検を行い、職員の業務バランスの平準化・不均衡の是正を行います。
- ・ 毎週金曜日の「ノー残業デー」には、市内放送の実施の徹底と各課職員が速やかに退庁できる環境づくりに努めます。また、対象日を金曜日以外にも拡大できるよう検討します。

女性職員が活躍できる職場環境の整備

目標：女性職員の採用促進

現在も概ね50%の割合で女性職員の採用が行われておりますが、引き続き職員の新規採用は公正平等な職員の採用の実施に努めるものとしてします。

平成 27 年度	9 名中 女性 7 名	平成 30 年度	7 名中 女性 2 名
平成 28 年度	14 名中 女性 6 名	平成 31 年度	12 名中 女性 6 名
平成 29 年度	15 名中 女性 10 名	令和 2 年度	10 名中 女性 5 名

主な取組～

- ・ 特に一般職の採用については、平成 27 年度から実施している合同採用説明会の場において、女性職員による説明により学生等に女性が働きやすい環境であることを広く PR し、女性の応募者の底上げを図ります。

目標：女性職員の積極的登用

管理・監督的地位にある職員の女性割合の向上を目指します(26%以上)。

	管理職員数	監督職員数	うち女性 管理職員 数	うち女性 監督職員 数	管理・監督職員 に占める女性 職員の割合
H27.4.1	28名	30名	6名	9名	25.86%
H28.4.1	25名	35名	6名	9名	25%
H29.4.1	25名	34名	5名	9名	25.42%
H30.4.1	26名	31名	5名	10名	26.31%
H31.4.1	26名	31名	5名	9名	24.56%
R 2. 4.1	26名	30名	4名	9名	23.21%

主な取組～

- 平成 28 年度から実施している「人事評価制度」を活用し、男女問わず能力・実績に応じた職員の適材適所への配置や昇格昇任を目指していきます。
- 新任係長、新任課長職は専門研修への参加により、指導及び組織マネジメント力の向上を図ります。

永く安心して働くことのできる職場づくり

目標：女性も男性も長く働き続けられる職場環境を目指し、離職率の男女差異0%を目標とします。

	自己都合退職者	うち女性職員	男性職員
平成 27 年度	3名	2名	1名
平成 28 年度	5名	4名	1名
平成 29 年度	11名	7名	4名
平成 30 年度	4名	1名	3名
令和 元 年度	5名	3名	2名

(特別職登用等の特殊事情は除く)

主な取組～

- 早出遅出勤務制度などの活用により、家庭と仕事の両立が図られるよう職場全体でサポートを行います。
- 希望する職員へのフレックスタイム制による勤務制度の導入について、希望する職員の把握や導入後の職場環境の変化についても十分考慮し、導入を検討します。

その他の子育て支援に関する取組

- ① 子ども子育てに関する地域貢献活動（ボランティア活動）、体験活動などにおける指導、PTA 活動など子育てに関する活動への積極的な参加を支援するほか、安全で安心な子育て環境を整備するため、地域住民等の自主的な防犯活動や交通安全活動への参加を推進します。

主な取組～

- ・職務専念義務免除制度の周知徹底、有給休暇取得における職場全体の配慮を行います。
- ・子どもを交通事故から守るため、職員に公私を問わず交通安全の徹底を図り、一層の注意喚起を実施します。

- ② 職員が子どもとふれあう機会の充実を図ります。

主な取組～

- ・職員互助会等のレクリエーションは、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮し計画するほか、職場における交流会についても家族参加を推奨します。

その他の取組

- ① 心の健康づくりにむけた着実な実践

主な取組～

- ・全職員を対象としたストレスチェックを継続して実施します。
- ・ストレスへの対処法や、管理職員の役割についての正しい知識と理解を得るための研修を実施します。

- ② ハラスメントのない職場づくり

主な取組～

- ・セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深め、個々の職員が職務遂行の能力を十分に発揮できるよう、円滑なコミュニケーションが取れる良好な職場環境の確保に努めます。
- ・所属職員からハラスメントに関する苦情・相談を受けた時には、相談者のプライバシーに十分配慮しながら必要な調査を行い、事案の内容に応じた迅速かつ適切な対応に努めます。