

～子どもと育つ、いきいきプラン～

「大玉村次世代育成支援及び女性活躍推進対策特定事業主行動計画」

I 総論

1. 計画の趣旨

現代社会の急速な少子化の進行は、労働人口の減少、現役世代の負担増、社会保障制度の崩壊など我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えることが危惧されている。平成24年1月に発表された「日本の将来推計人口」によれば、従来、日本では婚姻が出産の前提となっているが、晩婚化・未婚化が進んで婚姻が減り、結果、少子化に拍車をかけている。

少子化の流れを変えるため村として、「仕事と生活の調和の推進」、「仕事と子育ての両立支援」、「それぞれの世代を超え、職場全体による全ての職員の共同参画」を推進することにより、職員の労働意欲及び業務効率性の向上、男女共同参画を図るとともに、地域のリーダーシップとしての役割を目指す。

現在子育てについて課題を抱えた職員だけの問題ではなく、子育てを終えた世代、これから子育てを迎える世代が互いを理解し、協力しあうことで、性別や世代間の子育てに対する隔たりを埋め、職員同士の家族の顔が見える職場環境づくりを目指すため、この計画を策定する。

なお、この計画の策定に関しては次世代育成支援対策推進法が平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法が新たに10年間延長され、これを受け新たな特定事業主行動計画を策定する。

また、平成27年9月に施行された、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、本計画を合わせて策定する。次世代育成支援を進めるにあたって、女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く重要となっている。今回、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進法に関する行動計画を一緒に策定し、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していく。

2. 計画期間

平成27年4月1日から令和7年3月31日までの10年間とする。

ただし、女性活躍推進法は令和7年3月31日までの時限立法であり、特定事業主行動計画については平成28年4月からの施行となっているため、女性活躍推進法に関する内容については、平成28年4月から令和7年3月31日を計画期間とする。今後もこの2つの行動計画を一体として策定することとし、定期的に見直しを行う。

3. 計画推進体制

(1) 体制

各課からの推薦により「子どもと育つ、いきいきプラン推進委員会」(以下「推進委員会」という。)を設置する。

(2) 推進状況の確認

推進委員会は、この計画に基づき、各課等での推進運動をすすめる、各年度に1回推進状況の点検、報告を行うとともに、必要に応じ計画の見直しを行う。

4. 策定計画について

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づき、職員一人ひとりが子育て環境改善の必要性を理解し、助け合い・支え合うという意識改革および女性が活躍できる職域の拡大の推進を図り、双方、つぎのこと目的とし計画する。

(1) 次世代育成支援体制

- ① 仕事と家庭の両立ができる職場環境醸成のための意識啓発・情報提供
- ② 職員の子育てに関する制度の周知および理解

(2) 女性職員の活躍の推進に向けた体制

- ① 女性職員の管理職・採用等の割合に関する具体的数値目標
- ② 具体的な実施状況、数値目標の達成状況を把握し、対策・計画の見直し

また双方の計画に密接に関係する男性の育児参加については、次世代育成支援体制において総括して定める。

II 具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関すること

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、次の取り組みを行う。

(1) 妊娠及び育児中の職員への配慮

- ① 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を図る。
- ③ 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。
- ④ 妊娠を申し出た職員は、育児に関する休暇取得計画書を作成し、課内の共通理解を図る。

(2) 育児休業等、育児時間を取得しやすい環境整備

- ①妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続き、経済的支援等について説明を行う。
- ②職員を対象に、育児休業等の制度の趣旨に関して勉強会を開催し、制度の理解および職場の意識改革を行う。
- ③育児を行う職員に対し、部分休業、短時間勤務制度等の周知を図る。
- ④育児を行う職員の深夜勤務、超過勤務の制限周知を図る。
- ⑤子の看護休暇の制度の周知および取得しやすい職場環境の醸成。

(3) 男性職員の休暇等の取得推進

- ①男性職員の育児参加のための休暇の取得促進を図る。
- ②子どもの出生時における2日間の特別休暇や年次休暇の取得促進を図る。
- ③子の看護休暇に該当する男性職員に対しての取得促進を図る。
- ④男性職員は配偶者の出産の際に育児参加のための休暇取得計画表を作成し、計画的な休暇取得を図る。
- ⑤保護者になった職員が特別休暇等を取得しやすい職場の環境づくりに努める。
- ⑥育児休業の取得について日単位、週単位での取得を案内し、男性職員の育児参加きっかけを醸成。

◎これらの取り組みにより男性の配偶者出産休暇の取得率を令和7年度までに50%、育児休業等取得率5%を目指します。

(4) 超過勤務の縮減

- ①ノー残業デー当日は管理職が積極的に退庁を促し、定時退庁しやすい環境づくりを行う。
- ②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勤務及び超過勤務の制限の制度の周知を図る。
- ③管理職は超過勤務の状況を的確に把握し、超過勤務の多い職員が過重労働とならないよう事務量を見直し改善に努める。

(5) 休暇の取得推進

- ①年次休暇の取得促進
 - ア)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)係内、課内の業務を策定・周知することで、休暇調整がしやすい環境を作り休暇取得の促進を図る。
 - ウ)管理職は、課員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得を指導する。
 - エ)管理職は自ら率先して年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気を作りだし、職

員の休暇取得促進に努める。

オ) 子どもの予防接種実施日や授業参観における休暇の取得促進を図る。

②連続休暇等の取得促進

ア) 休日に金曜・月曜を組み合わせることで年次休暇を取得する連続休暇の取得促進を図る。

イ) 勤続 20 年及び 30 年の節目の職員に対して、リフレッシュ休暇の取得促進を図る。

ウ) 国民の祝日、夏季休暇を利用した連続休暇の取得促進を図る。

エ) 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日の年次休暇の取得促進を図る。

オ) 夏季休暇が取得できる期間は取得促進の情報提供をする。

◎以上の取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得目標10日以上を目指します。

2. その他次世代育成支援対策に関する取組

自分の子どものみならず地域及び職場の子どもへの意識、関心を持つことのできる機会を増やすため、次の取組を行う。

(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整備を図る。

(2) 子どもと触れ合う機会の充実

①レクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

②一斉退庁日の徹底により、子どもと触れあう時間の確保

3. 女性の活躍推進に向けた取組

(1) 女性職員の採用について

人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性採用に努め、令和 7 年度までに女性採用比率35%を目指す。

※「在職者に占める女性職員の割合・女性管理職の比率・女性職員採用比率(令和 2 年 4 月現在)」について過去3年間の状況は次のとおり。

- ・女性職員比率 = 全女性職員数 / 全職員数
- ・女性職員管理職比率 = 女性職員管理職数 / 全管理職員数
- ・内課長補佐級以上 = 女性課長補佐級職員数 / 全管理職員数
- ・女性採用比率 = 女性新規採用職員数 / 新規採用職員数

女性職員の推移							
年度	平成27年4月	平成28年4月	平成29年4月	平成30年4月	平成31年4月	令和2年4月	平均値
女性職員比率	43.6%	44.5%	43.4%	44.2%	44.9%	43.0%	43.9%
女性職員管理職比率	37.5%	37.3%	35.1%	37.5%	44.4%	44.6%	39.4%
(内課長補佐級以上)	17.9%	17.0%	14.0%	17.9%	23.8%	35.9%	21.1%
女性採用比率	14.3%	33.3%	42.9%	60.0%	42.8%	33.3%	37.8%
※一般行政職のみ (採用比率)	14.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	30.1%

(2) 女性の人材育成・管理職登用について

- ① 女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮する。
- ② ふくしま自治研修センターへの管理職研修への積極的参加を促し、女性リーダーのキャリアアップを支援する。

◎これらの取り組みにより、令和7年度までに女性管理職比率45%を目指す。

※各役職段階に占める女性職員の割合について(令和2年4月時点)

各役職段階に占める女性職員の割合(令和2年4月)					
役職名	部長・課長	課長補佐	係長等	主査等	主事等
女性職員比率	18.8%	47.8%	56.0%	45.5%	37.5%

各役職段階における女性職員の割合は、課長補佐、係長等においては50%となる高い数値であるが、部長・課長については20%台に満たない数値となっている。今後、管理職である女性職員が退職し女性職員の割合が減少することが考えられ、そのためにも女性職員の採用を積極的に行うことが重要である。女性採用率の向上については、短期間で目標達成できるものでないため、今後、長期的な視野に立った計画的な対応が必要となっていく。

(3) 職場環境の整備

① 人的環境の整備

- ア) セクシャルハラスメント・パワーハラスメントが起きないように、管理職はもとより、職員個人が心がける
- イ) 勤務において男性、女性による得手、不得手について配慮し、業務を遂行する。

4. 子育てを行う女性職員等の活躍推進に向けた取り組み

(1) 子育てを行う職員への人事配慮について

子育てを行う職員には、保育所の送迎などの本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事上の配慮と職場内での職員間における相互理解と配慮を心がける。

(2) 男性職員の家庭生活参加への推進について

家事や育児、家族の介護等の家庭責任の多くを女性が担っているのが現状であり、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠である。

さらに、男性が家事や育児等の経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。そのためにも、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていく。

5. 働き方の改革について

時間外労働を前提とした働き方は、女性職員が家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職場で評価され活躍することを困難にするものであり、家庭か仕事の二者択一を迫る原因となりうる。

また、共働き世帯等の増加により今後、男性の家事・育児への参加が重要視されると考えられ、そのためには、個人だけでなく全職員の時間外労働の是正に対する意識改革が必要である。職員全体が「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換することにより、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが大切であり、職員全体で協力し定時退庁を心掛け、家庭生活への参加を増やすと共に余暇の充実を図り、豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場の実現を目指す。