戸沢村における女性職員の活躍及び次世代育成支援対策の推進に関する特定事業主行動計画

平成２８年３月３１日策定
令和３年４月１日改定
戸沢村長
戸沢村議会議長
戸沢村選挙管理委員会委員長
戸沢村教育委員会委員長
戸沢村農業委員会会長
戸沢村監査委員

戸沢村における女性職員の活躍及び次世代育成支援対策の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第~~15~~19条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき、戸沢村長、戸沢村議会議長、戸沢村選挙管理委員会委員長、戸沢村教育委員会委員長、戸沢村農業委員会会長、戸沢村監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

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年間とする。なお、次世代育成支援対策推進法は令和６年度末までの時限立法であるが女性活躍推進法に合わせ計画期間を令和７年度末とする。

２．女性職員の活躍及び次世代育成支援対策の推進に向けた体制整備等

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び次世代育成支援対策を推進するため、課長会議において、本計画の策定・変更・本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

３．女性職員の活躍推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第~~15~~19条第３項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第２条に基づき、村長部局、村議会事務局、村選挙管理委員会事務局、村教育委員会事務局、村農業委員会事務局、監査委員事務局におい、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、村長部局をはじめ各事業主全部を合計した目標である。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に係る目標】

①令和７年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、15%以上（令和２年度「10%」）にする。

②令和７年度までに、本庁係長相当職以上の女性職員の割合を、35%以上（令和２年度「31.6%」）にする。

【長時間勤務関係の課題解決に向けた目標】

①令和７年度までに、月に40時間以上勤務を行う職員の割合を、５%以下（令和２年度「14.0%」）にする。

②令和７年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、月５時間以下（令和２年度「月　7.8時間」）にする。

③令和７年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得率を、75%以上（令和２年度「53.7%」）にする。

４．女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

３．で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は、村長部局をはじめ各事業主共通の目標とし、実施時期については、本計画の期間を通じて実施するものとする。

【配置・育成・教育訓練及び評価・登用に係る課題解決に向けた取組】

①個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成する。

②係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

③女性職員のみを対象とする研修への派遣を行う。

【長時間勤務関係の課題解決に向けた取組】

①超過勤務の縮減に向け、年度当初及び年頭のタイミングに合わせて村長から全職員向けのメッセージを発信する。

②毎週金曜日を定時退庁日に設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を奨励する。

③各所属において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図り、超過勤務の偏りの解消について検討を行う。

④年次休暇の取得目標を定め、各職員へ徹底を図る。

⑤ICTを活用したWeb会議等の推進による勤務時間（移動時間）の削減を図る。

５．次世代育成支援対策推進に向けた数値目標

次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが

健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とし、次のとおり目標を設定する。

①令和７年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を10％以上、女性の割合を100％にする。

②令和７年度までに、制度を利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を50％以上にする。

③職員一人当たりの年次有給休暇の取得目標を15日以上とする。

６．次世代育成支援対策推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

５．で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この取組は村長部局をはじめ各事業主共通の目標とし、実施時期については、本計画の期間を通じて実施するものとする。

【既存制度の周知に向けた取組】

①育児休業に関する各種制度の周知

母性保護、育児休業、休暇、時間外の制限等を取りまとめたパンフレット等を作成し職員に周知を図る。

②行動計画内容の周知

次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施し、計画内容を周知するとともに、職場優先の労働環境や固定的な性別役割分担の是正を図る。

③仕事と育児の両立についての相談・情報提供窓口の設置

人事担当課が仕事と育児の両立等についての相談・情報提供を行う窓口となり、当該相談・情報提供等を適切に実施する。

【勤務環境の整備に関する取組】

①妊娠中及び出産後における配慮について

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長が個人面談等を行い必要に応じて業務分担の見直しを行う。

②男性職員の育児参加のための休暇取得の推進

・男性職員の配偶者出産時の特別休暇制度を周知するとともに、取得を奨励する。

・出産予定日前後の８週間の期間において、男性職員が５日以上の休暇を取得することを推進する。

・男性職員が出産育児のための休暇を取得しやすい職場環境の整備を図る。

③育児休業等の取得の推進

・育児休業制度の内容、休業期間中の育児休業手当等、経済的な支援措置について周知する。また、取得率の低い男性職員に対しても周知を図る。

・育児休業および部分休業を取得した職員の情報提供等を行い、育児休業取得希望者の不安の軽減を図る。
・育児休業および部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成していくとともに、職員が安心して育児休業を取得できるよう、当該部署において業務分担の見直しを進める。
・職員の職場復帰について、業務の状況や育児の状況を相互に連絡を取り合い、円滑な育児休業からの復帰ができるように、必要に応じて支援を講じるとともに、業務分担等を検討し、職場全体でサポートしていく雰囲気を醸成していく。

④子どもの看護のための特別休暇取得の推進

子どもの看護のための特別休暇を周知するとともに、年次有給休暇等併用しながら看護のための休暇が取得できるよう職場全体で支援する。

⑤子育て中の職員に対する人事異動における配慮

子育て中の職員の異動に関しては、特に仕事及び生活環境が大きく変化する部署への異動ついては、子育ての状況に応じ可能な範囲で配慮する。