

# 筑北村特定事業主行動計画

令和3年4月1日

筑北村  
筑北村教育委員会  
筑北村議会  
筑北村選挙管理委員会  
筑北村代表監査委員  
筑北村農業委員会

## 【特定事業主行動計画とは】

少子化・人口減少に直面する我が国において、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境整備が喫緊の課題となっており、国、地方公共団体、企業等が社会を挙げて取り組むよう、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。

筑北村においては、同法に基づき「筑北村特定事業主行動計画」を策定し、平成18年4月に行動計画を定め、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう取り組んできました。しかしながら、全国的な少子化の流れは歯止めが効かず、引き続き仕事と子育てが両立できる雇用環境を一層充実させる必要があるとして、次世代育成法が改正され、有効期限が令和6年度末まで10年間延長されました。

また、平成27年9月には「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。）」の成立及び女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の策定に伴い、地方公共団体においても、女性の活躍の推進に関する施策等を盛り込んだ特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

このようなことから、改正後の次世代育成法と女性活躍推進法の両法律に基づく行動計画を策定し、職場をあげての仕事と家庭の両立支援、女性職員の活躍を推進する体制作りに取り組み、全職員が自分のライフステージにあわせて仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）が図れる職場環境づくりを目指します。

## I. 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。次世代育成支援対策推進法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限法です。

## II. 女性職員の活躍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を推進するため、筑北村総務課内で本計画の策定・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い、各年度課長会議等において意見を聴取し、目標達成のための取組の改善を図る。

## III. 次世代育成支援に向けた具体的な取組内容

### 1. 職員の勤務環境に関する事項

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

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制度の周知を図ります。

②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。

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います。

④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ超過勤務を原則命じないこととします。

#### (2) 子どもの出産時における父親の休暇取得の促進

子どもの出産時における父親の特別休暇(2日)及び年次休暇の取得促進について周知します。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

①休業等に関する資料を各所属に通知・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努めます。

②妊娠を申し出た職員等に対し、育児休業等の制度・手続き及び経済的支援内容についての情報提供、説明を行います。

##### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

①育児休業の取得の申出があった場合には、当該職場において業務分担の見直しなど必要に応じ行います。

②課長会議等の場において、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います。

##### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

①育児休業中の職員に対して、必要に応じ職場情報の通知等を行います。

②復職時においては、必要に応じ研修等を実施します。

##### エ 育児休業に伴う会計年度任用職員の採用

①課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困

難なときは、会計年度任用職員の採用により適切な代替要員の確保を図ります。

オ その他子育てを行う職員に配慮した措置の実施

①子どもの検診や予防接種、学校等行事への参加のための休暇が容易に取得できるよう配慮するとともに職場環境を整備します。

◎以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を男性10%、女性100%となるよう努めます。

育児休業取得人数、取得率

	H 3 0			R 1			R 2		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
男 性	0	-	-	0	-	-	1	1	100.0
女 性	1	1	100.0	2	2	100.0	1	1	100.0

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校入学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制度について周知・徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

所定外労働時間を削減するためノー残業デー（毎週水曜日）の徹底と呼びかけ。

ウ 超過勤務縮減に向けた意識啓発等の実施

①超過勤務の多い職場を中心に各課の状況を把握し超過勤務の多い課の管理職からのヒヤリングを行った上で注意喚起を行い、超過勤務の縮減を徹底するよう意識啓発を図ります。

②事務事業の効率化の推進により、安易に超過勤務を行わない取り組みを進めます。

超過勤務の状況月平均時間においては、平成30年度（6.8時間）、令和元年度（6.5時間）、令和2年度（3.6時間）と、減少傾向にあることから組織及び所属長等による業務の整理や抜本的な対策について検討し、職員一人ひとりの意識改革あると考えられます。

◎超過勤務時間数月平均5時間以内となるように努めます。

	H 3 0	R 1	R 2
一人あたりの超過勤務時間 (月平均)	8.2 (6.8)	7.8 (6.5)	4.4 (3.6)

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の推進

事務の効率化、相互応援体制の確立など業務体制整備を図り、年次休暇の計画的、定期的な取得促進を進めます。

#### イ 連続休暇等の取得推進

土日、祝日とあわせた年休取得の組み合わせによる休暇、結婚記念日や家族の誕生日など家族の記念日における休暇など年休の取得促進を進めます。

#### ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得促進

子どもの看護休暇（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%取得できるよう取り組みを進めます。

◎以上のような取り組みを通じて、年次休暇取得率を35%にするるとともに、職員1人あたりの年次休暇の取特日数が、14日以上になるように努めます。

#### 年次休暇の取得状況

	H30	R1	R2
取得率	31.3%	29.8%	26.2%
平均取得日数	11.7	11.4	10.2

### 2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

#### (1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な対応等ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

##### ア 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

##### イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

①交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

②交通安全講習会の実施や、専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

### 3 女性職員の活躍推進に関する事項

#### (1) 女性職員の登用の拡大

多様化する住民ニーズに対応するためには、政策の立案・決定において女性の視点を反映することは重要であることから、能力や適正を公正に判断した上で、女性職員の管理職、係長職への積極的な登用を図ります。

平成28年策定時の目標は管理的地位にある職員に占める女性割合33%以上であり実績は下記の通りでした。

◎令和8年度までに、係長職以上の女性職員の割合を、令和2年度の実績（37.1%）より引き上げ45%以上にします。

今後も継続して、女性職員の管理職、係長職への積極的な登用を図ります。

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（管理的地位）

令和2年4月1日現在

	課長・課長補佐		係長		合計	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率
男性	14	73.7	8	50.0	22	62.9
女性	5	26.3	8	50.0	13	37.1
合計	19	100.0	16	100.0	35	100.0

職員に占める女性割合

	職員数	比率
男性	42	52.5
女性	38	47.5
合計	80	100.0

### (2) 女性職員のキャリア形成の促進

女性職員の視点や新たな発想、価値観を政策や事業に反映し、住民サービスの向上につなげることができるよう、これまで女性の配置が少なかった職務やポストの活用を検討し、適正を見極めたうえで積極的に配置し、キャリア形成を促進します。

そのために、女性職員を対象とする研修や外部研修への参加を積極的に行い、将来の女性管理職員の育成を図ります。

### (3) 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こともあります。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ます。

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す。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す。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します。