

～第2期～

# 大瀨村特定事業主行動計画

令和2年4月

# 大潟村特定事業主行動計画

令和2年4月1日

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

「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、大潟村でも平成28年4月に「大潟村特定事業主行動計画」を策定し、同法に規定される「特定事業主」として、職員の子育てと仕事の両立に向けた環境づくりを進めてきました。

この度、平成28年度から令和元年度までを実施期間とした「大潟村特定事業主行動計画（第1期計画）」が終了することを受け、引き続き第2期計画を策定し、安心とゆとりをもって子育てできる職場環境づくりに取り組んでいくこととします。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

## 2. 体制整備等

本村では、組織全体で継続的に女性員職員の活躍を推進するため、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、必要に応じて協議を行うものとする。

## 3. 現状把握と課題分析

### 【職員構成】（令和2年4月1日現在）

| 区分 | 20代         | 30代          | 40代         | 50代         | 60代         | 計            |
|----|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 男性 | 6人<br>60.0% | 12人<br>63.2% | 9人<br>50.0% | 7人<br>77.8% | 1人<br>33.3% | 35人<br>59.2% |
| 女性 | 4人<br>40.0% | 7人<br>36.8%  | 9人<br>50.0% | 2人<br>22.2% | 2人<br>66.7% | 24人<br>40.8% |
| 計  | 10人         | 19人          | 18人         | 9人          | 3人          | 59人          |

40歳代は男女比率が均等となっているものの、60歳代を除く年代で男性比率が高くなっている。30歳以下は男性比率が高いものの、50歳代に比べると、男女比の差は小さい。

### 【育児休暇取得状況】（令和元年度実績）

| 区分 | 年度中に取得可能<br>になった職員 |     |      |
|----|--------------------|-----|------|
|    | うち取得者              | 取得率 |      |
| 男性 | 3人                 | 0人  | 0%   |
| 女性 | 2人                 | 2人  | 100% |

女性の取得率は100%だが、男性の取得率は0%である。

### 【配偶者出産休暇・配偶者の出産に係る子の養育休暇取得状況】（令和元年度実績）

| 区分 | 年度中に取得可能<br>になった職員 |     |    |
|----|--------------------|-----|----|
|    | うち取得者              | 取得率 |    |
| 男性 | 3人                 | 0人  | 0% |

男性の取得率は0%である。

### 【時間外勤務状況】（令和元年度実績）

| 区分   | 時間外勤務数<br>(月平均) | 45時間超<br>100時間未満<br>(月平均) | 総時間数<br>(月平均) | 勤務時間数<br>(1人あたり平均) |
|------|-----------------|---------------------------|---------------|--------------------|
| 全体   | 28.5人           | 0.83人                     | 348時間         | 12.2時間             |
| 本庁   | 17.3人           | 0.58人                     | 204時間         | 11.8時間             |
| 外部施設 | 11.2人           | 0.25人                     | 144時間         | 12.9時間             |

45時間以上の勤務時間数は本庁職員の方が外部施設職員よりも多いが、本庁に多くの職員が在籍しているためである。1人あたりの勤務時間数は、本庁職員と外部職員の間、大きな差はない。

### 【年次有給休暇の取得状況】（令和元年度実績）

| 職員数 | 取得日数<br>(全職員) | 取得日数<br>(1人あたり平均) | 取得率<br>(平均) |
|-----|---------------|-------------------|-------------|
| 59人 | 774日          | 13.1日             | 33.9%       |

1人あたりの有給休暇の取得数は13.1日で、取得率は33.9%である。

## 4. 数値目標等

### 【職員の勤務環境に関すること】

#### (1) 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理および仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇、育児休業等の制度について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行う。

- ④ 妊娠中の職員に対しては本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

## (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

- ① 父親となる職員が取得できる、配偶者出産休暇、育児参加休暇および育児休業等の周知を図り、これらの休暇等の取得を促進します。

## (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 育児休業等に関する資料を各課（局）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ついて周知徹底を図る。
- ② 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行う。

### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 管理職は、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う。

### 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、休業期間中の広報誌や通達等の送付を行う。
- ② 復職時における研修等を実施する。

### エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- ① 課（局）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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

## (4) 時間外勤務の縮減

超過勤務の縮減については、現在、子育てをしている職員だけでなく、その他の職員も含め、職場全体で超過勤務縮減に向けた取組みを進める。

### ア 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及び超過勤務の制限の制度の周知

- ① 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及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図る。

### イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 毎週水曜日の定時退庁の実施について、周知徹底を図る。
- ② 管理職の巡回指導により定時退庁の実施徹底を図る。
- ③ 定時に退庁しやすい雰囲気の醸成に努める。

- ④ 周りの職員と声を掛け合って退庁する。

#### ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図る。
- ② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ③ 会議・打合せについては、極力電子メール等を活用する。

#### エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 課（局）ごとの時間外勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、時間外勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

#### オ その他

- ① 健康診断やストレスチェックの実施等、職員の健康面における配慮を充実させる。

### (5) 休暇の取得の促進

#### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 管理職は、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。
- ② 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。
- ③ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い課（局）の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの授業参観等における年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ④ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- ⑤ 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を行う。

#### ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ① 子どもの看護休暇等の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%取得できる雰囲気醸成を図る。

### (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や、意識啓発を行う。
- ② ハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。

- ③ 子育てを行う女性職員の活躍を推進するため、研修等への参加実施により女性職員のキャリア形成を支援するとともに、女性職員の職域の拡大および管理・監督者への登用を推進する。

以上の取組を通じて、目標を次のとおりとする。

目 標 育児休業等の取得率を次のとおりとする。

男性10% ・ 女性100%

目 標 配偶者出産休暇・配偶者の出産に係る子の養育休暇取得の取得率を次のとおりとする。

配偶者出産休暇 50%

配偶者の出産に係る子の養育休暇 20%

## 5. 目標達成に向けた取組

本計画を実効性のあるものとするため、職員等に対し、本計画の周知徹底を図るとともに、その取組状況を把握し、結果をまとめ、次計画期間への策定に活かしていきます。