

南阿蘇村特定事業主行動計画 –後期計画–
(令和2年4月～令和7年3月)

～子育て支援と女性が活躍できる環境づくりを目指して～

令和2年4月

南阿蘇村

南阿蘇村特定事業主行動計画 ー後期計画ー

I 総論

1 目的

急速な少子化の進行や家庭を取り巻く環境が変化している中、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よう、平成15年7月に

「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「特定事業主」として女性の職業生活における活躍の推進のため、本村においても平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間として「南阿蘇村特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に関する雇用環境・職場環境の整備や働き方の見直しなど、多様な労働条件の整備に取り組んできました。

今後においても急速な少子高齢化の進展、労働人口の減少等、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会を実現するため、働く者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方ができる環境を整えることが重要であると考えます。

この度、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の改正に伴い、女性の職場生活における活躍の推進に関する基本方針が変更され、令和2年4月1日から施行されています。本村においても、令和2年度から令和7年度までを計画期間とし、変更後の基本方針を踏まえ、引き続き職員が希望に応じた働き方を実現し、仕事と子育てを両立できるよう職場全体で支援していくため、「南阿蘇村特定事業主行動計画」後期計画を策定しました。

「南阿蘇村事業主行動計画」の策定にあたり、「女性の活躍推進」、「働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場」「男性の家庭生活への参画」、「男性の家庭生活への参画」、「育児介護しながら当たり前キャリア形成できる仕組の構築」を目指していきます。

職員一人一人がその能力を十分に発揮し意欲的に職務に取り組むとともに、男女が共に自らの希望に応じた形で職業生活と家庭生活の両立を図り、地域生活への参画や余暇の充実を通じて豊かな生活を過ごすことができるよう、働きやすい職場を実現していくために取り組むものです。

2 計画期間及び対象

(1) 計画期間

この計画は令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

なお、必要に応じ適宜、見直しを行うことができるものとします。

(2) 計画の対象

この計画が対象とする職員は、下記で働く常勤の職員のほか、会計年度任用職員等の非正規職員についても、法令や本村の条例、規則、要綱等により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象とする。

- 南阿蘇村長部局
- 南阿蘇村議会
- 南阿蘇村教育委員会
- 南阿蘇村農業委員会

3 計画の推進体制

(1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、庁内グループウェア又は冊子等によりこの計画を職員に幅広く周知するとともに、管理職や職員に対する相談・情報提供等を実施します。

(2) 各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分に認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

II 具体的な内容と目標

家庭生活と仕事を両立しやすい環境を整えていくことは、子育てや介護中の職員のみならず、全職員にとってより働きやすい職場を作ることになります。この計画は、職員一人ひとりが仕事と家庭生活を含めたプライベートの時間のバランスをうまくとり、それぞれを充実させ連携することにより、自分の人生をより豊かなものへとマネジメントすることを推進するために策定します。

また、そうした職員同士が日ごろからよくコミュニケーションをとり、支えあい、お互いのワーク・ライフ・バランスを向上させていく組織風土の醸成を目標とします。

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 既存の諸制度の周知徹底と意識の啓発

- ① 初任者研修等の職員研修を通じて仕事と子育ての両立支援のための情報提供を行います。

- ② 管理職に対して「仕事と子育ての両立」についての意識啓発を行います。特に管理職が各種制度について正しい知識を持ち、所属職員に対し制度を積極的に利用できるよう働きかけができるようにします。

(2) 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等の制度について、周知徹底を図ります。
- ② 妊娠中及び出産後の職員がいる職場においては、当該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。また、周囲の特定の職員に負担のかかることのないように配慮します。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務を命じないこととします。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

- ① 子育ての始まりの時期に家族の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するため、すべての男性職員が取得できる配偶者出産休暇、妻の産前産後の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知するとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ② 父親となる職員が休暇を取得しやすい環境をつくるため、休業期間中の経済的な支援について周知し、職場において必要に応じた臨時の応援体制を検討するよう努めます。
- ③ 父親となる職員に家庭における育児・子育ての積極的な参加を推進するため、母親を対象とした「妊婦セミナー」への同時参加を推進します。

(4) 育児休業、介護休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度の周知
 - ア 育児休業等に関する制度や経済的な支援等について、周知を図ります。
 - イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度、手続きについて説明を行います。
 - ウ 介護制度の周知と利用促進、介護を行う職員の負担軽減に努めます。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
育児休業及び部分休業に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
また、職員が安心して育児休業等に入れるよう、取得の申し出があった場合は、代替臨時職員の確保に努めます。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、休業期間中、定期的な広報や職場や業務に関する情報等の送付を行います。また、復職時において徐々に業務感覚を取り戻せるよう研修、業務分担の調整、柔軟な働き方の推進などその他必

要な支援を行います。

※ 以上のような取組を通じて、夫婦の育児に対する役割分担を職場としてもサポートしていくことで、女性職員の育児休業取得率を100%に、配偶者出産休暇の取得率を100%、男性職員の育児参加休暇の取得率100%を維持します。また、男性職員の育児休業取得率10%に向けて、より一層取得の推進を図ります。

(5) 時間外勤務の縮減

① 妊娠中の職員又は小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、周知徹底を図ります。

② 事務の簡素化、合理化の推進

ア OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による簡素化、また、業務量や事務処理体制の見直しによる適正な人員配置に努めます。

イ 新規事業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、既存事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止等の見直しを図ります。

ウ 会議や打合せ等の合理化を図るとともに、電子メール、電子掲示板の活用により報告・連絡・相談の徹底と簡素化に努めます。

③ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。

イ 総務課は、各課等の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し管理職に報告することで、時間外勤務に関する認識の徹底を図るとともに、今後の人事の参考にするものとします。

ウ 各部門の長は、時間外勤務の多い職場の管理職からヒヤリングを行った上で、職員の健康管理に配慮した注意喚起を行います。

④ 定時退庁日（ノー残業デー）の実施

ア 毎週水曜日はノー残業デーとし、電子掲示板等を活用して職員への注意喚起を図ります。

イ 各所属長等は、部下が定時退庁しやすい職場環境を醸成するとともに、自らが率先して退庁するよう心がけ、部下職員には、ノー残業デーに時間外勤務や会議を原則的に行わないように徹底します。

※ 以上のような取組を通じて、仕事と家庭の両立が図られるよう、各職員の時間外勤務時間数について、目標とする制限時間（月20時間、年間150時間以内）の維持に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の少ない職員もある状況を踏まえ、職員は年間の年次休暇取得目標日数を設定し、計画的にその取得の推進を図ります。

イ 管理職会議の場において、定期的に年次休暇の取得促進を喚起し、職場の意識改革を行います。

ウ 子どもの学校行事や授業参観日、職員やその家族の誕生日等、家族とのふれあいのための年次休暇が取得できるよう環境整備に努めます。

エ 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、部下に対して計画的な年次休暇の取得を指導するとともに、自らが率先して休暇を取得するよう努めます。

オ 週休日、祝祭日についてやむを得ず勤務を命じた場合は確実に代休を取得できる環境づくりに努めます。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 月曜日又は金曜日と週休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。

イ ゴールデンウィーク、週休日・祝日及び夏季休暇と連続した年次休暇を組み合わせて連続休暇の取得しやすい環境を整備します。

ウ 年1回、年次休暇を利用したりフレッシュ休暇の普及、取得を図ります。

エ ゴールデンウィークやお盆の期間における公式会議を自粛します。

③ 子どもの看護休暇の取得の促進

小学校就学前の子どもは、心身が未成熟であり、通院や療養に際して親等の看護が必要なことから、設けられた看護休暇制度について周知するとともに、その取得を希望するすべての職員に対して、取得しやすい環境を整備します。

※ 以上のような取り組みを通じて、年間20日の年次休暇のうち、職員1人当たりの年次休暇の取得日数（12.0日以上）の達成に努めます。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正

① 家庭に比べ職場を優先するという環境や、固定的な性的役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因を改め、家庭や地域社会における役割を分担しながら、職員が能力を十分に発揮し、さらには豊かな感性や情報ネットワークを持った職員が育成されるよう、職場の環境づくりと意識の啓発を行います。

② 男女共同参画の推進

男女共同参画担当課との連携を密にし、研修等を通じた意識啓発を行うとともに、職員が職場のみならず家庭や地域社会にも参画できる環境づくりに努めます。

③ 相談窓口等の整備

業務や職場環境等に関する女性職員の相談に、適宜に対応できる窓口や体制づくりに配慮します。また、セクシャルハラスメント防止のための研修会等を開催し、

意識の啓発を図ります。

(8) 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 女性職員のキャリア形成ため、管理職に必要なマネジメント能力等を付与する研修等について情報提供し、受講を促します。
- ② 管理職等を対象とした女性職員の活躍推進や仕事と調和を推進させるための意識啓発について、研修の開催等により取り組みます。
- ③ 育児等の女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。
- ④ 女性職員の計画的採用と管理職への登用促進に努めます。

※ 以上のような取り組みを通じて、採用者の女性割合を30%以上、管理的地位にある職員に占める女性割合を30%以上とするよう努めます。

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

- ① 外部からの来客の多い施設等において、乳幼児と一緒に安心して利用できる授乳室やベビーベッド、ベビーシートの設置等を推進します。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるような親切、丁寧な対応等、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

- ① 職員の子育てに関する地域貢献活動への積極的参加を促進するため、子どもが参加する文化・スポーツ活動への参加や、疾病、障がいを持つ子どもの支援など、地域における子育て支援活動に参加しやすい環境づくりに努めます。
- ② 職場に対する子どもの理解の増進を図るため、子どもの社会科見学、個別学習、職業体験を積極的に受け入れ、また、受け入れにあたっては子どもの視点にたった対応を行います。

(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 子どもを交通事故から守るため、交通事故防止についての研修や綱紀粛正を呼びかけることで、安全運転の徹底を図ります。
- ② 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。