

利島村における次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する  
特 定 事 業 主 行 動 計 画

令和3年4月

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

## 目次

### I 総論

1 目的-----	1
2 計画期間-----	1
3 計画の推進体制-----	1

### II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの-----	1
(1) 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮-----	1
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進-----	2
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等-----	2
(4) 超過勤務の縮減-----	2
(5) 休暇の取得の促進-----	3
(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-----	3
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項-----	3
(1) 子育てバリアフリー-----	3
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動-----	4
(3) 子どもとふれあう機会の充実-----	4

## I 総論

### 1 目的

利島村における次世代育成支援及び女性職員の活躍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、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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条に基づき、利島村長、利島村議会議長、利島村教育委員会、利島村選挙管理委員会、利島村代表監査委員、利島村農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。なお、教育委員会事務局は村職員の派遣1名、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局は村職員の併任であることから、村長の策定する計画を準用する。

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法が令和6年度、女性活躍推進法が令和7年度までの時限立法であり、計画期間内の数値目標を目指すことを念頭にすることから、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。

### 3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、長をトップとし管理職等を構成員とした行動計画推進委員会を設置する。
- ② 次世代育成支援対策等に関する管理職や職員に対する研修・講習、啓発資料の配布、情報提供等を実施する。
- ③ 職員の仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う。
- ④ 本計画の実施状況については、各年度ごとに職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

## II 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (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及び仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている、妊娠・出産休暇、育児休業、特別休暇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、超過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育児休業等の制度について周知を図り、取得を促進する。

(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職員に通知・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 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続、経済的な支援等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

- 管理職は、育児休業等の制度の趣旨が職員に理解されるよう、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、休業期間中の必要な文書等の送付を行う。
- ② 復職時における支援を実施する。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- 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、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

◎ 以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、

女性 100%

男性 10%

とする。

(目標達成年度：令和7年度)

(4) 超過勤務の縮減

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 超過勤務の制限の制度の周知

- 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の超過勤務の制限について周知徹底を図る。

イ 事務・事業の整理・合理化・効率化の推進

- ① 新たに事務・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、併せて既存の事務・行事等との関係を整理・統合し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ② 会議・打合せについては、極力電子メール等を活用する。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- 課ごとの超過勤務の状況を人事主管課等で把握し、超過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。

エ その他

- 健康診断の実施等、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 年次休暇等の取得の促進

- 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・特別休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇等の取得を指導する。
- ③ 人事主管課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課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 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ② 国民の祝日や特別休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュのための休暇の取得促進を図る。
- ④ 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

- 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) 職員が働きやすい環境づくりのための取組

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため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 子育てを行う職員の活躍を推進するため、研修等への参加実施により職員のキャリア形成を支援するとともに、子育てを行う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。

(7) 人事評価への反映

○ 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

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 子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、施設を整備する際には、バリアフリー化した整備を推進する。

② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(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

① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援する。

② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

① 交通事故予防について綱紀粛正を促す。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

○ レクリエーション等の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮する。