

野沢温泉村特定事業主行動計画

(令和2年度～令和6年度)



長野県野沢温泉村

目次

1	基本的な考え方	5
2	計画期間	5
3	計画の実施主体	5
4	計画の推進体制	5
5	子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて	6
(1)	制度の周知	6
(2)	妊娠中及び出産後における配慮	6
①	業務分担の見直し	6
②	産前産後休暇の取得時の代替要員の確保	7
(3)	育児休業・育児短時間勤務・部分休業を取得しやすい環境づくり	7
①	育児休業等に関する情報提供	7
②	育児休業等の取得の促進	7
③	育児休業の取得時の代替要員の確保	7
④	育児休業の取得期間中の取組	7
⑤	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	8
(4)	不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等	8
(5)	男性職員による積極的な制度の活用	8
①	妻の出産・育児のための休暇を取得しやすい環境づくり	8
②	育児休業等を取得しやすい環境づくり	8
(6)	超過勤務の縮減	9
①	超過勤務縮減のための意識啓発等	9
②	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超過勤務 の制限の制度の周知	9
③	一斉定時退庁日等の実施	9
④	事務の簡素・合理化、業務体制の見直しの推進	9
(7)	休暇の取得促進	10
①	年次休暇の取得促進	10
②	連続休暇の取得の促進	10
③	子どもの看護休暇等の取得の促進	10
(8)	人事異動についての配慮	11
6	地域を通じた子育て支援活動の推進	11
(1)	子育てバリアフリー	11

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	11
① 子どもの体験活動等の支援	11
② 子どもを交通事故や犯罪から守る活動実施や支援	11
7 女性職員の活躍推進に向けた取組	11
(1) 女性職員の採用及び登用の拡大	12
(2) 女性職員のキャリア形成の促進	13
(3) ライフイベントに応じた柔軟な人事管理	13

1 基本的な考え方

急速に少子化が進むなか、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下、「次世代育成法」という。）が制定されました。この法律は、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

当村においては、次世代育成法第19条の規定に基づき行動計画を策定し、職員が安心して子育てと仕事を両立できる働きやすい職場環境の整備に取り組んでまいりました。

また、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。）が平成27年9月に公布され、同法第19条により女性の職場における活躍推進の取組を着実に前進させるための「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、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づくりに取り組み、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てまいります。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）

- ・次世代育成法は、令和6年度までの時限立法
- ・女性活躍推進法は、令和7年度までの時限立法

3 計画の実施主体

本計画の実施主体は、村長、議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会とし、各実施主体が、それぞれに任命した職員に対し、この計画に定める事項を実施するものとします。

4 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、次のとおり野沢温泉村特定事業主行動計画推進委員会を設置し、計画に基づく取組の実施状況・進捗状況を点検・評価し、その結果を公表します。

委員長	総務課長
委員	民生課長、建設水道課長、観光産業課長、教育次長 村職員労働組合執行委員長、村職員労働組合が推薦する 者 2名
事務局長	総務課庶務係長
事務局	総務課庶務係

5 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

男女に関わらず、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を円滑に行うことができるよう支援するため、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

注：「※」は計画期間中に達成すべき目標を表します。

(1) 制度の周知

育児休業・母性保護・休暇・勤務時間・超過勤務の制限や共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度に関する啓発資料を活用し周知します。あわせて、庁内グループウェア等を活用して、各種制度内容やその利用方法に関する情報を提供し、利用促進を図ります。

また、管理職の職員が母性保護や育児休業、子育てに係る休暇などの制度等について正しい知識を持ち、職員に対して子育てに関する制度等の積極的な利用を奨励することができるよう啓発を行います。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

管理職の職員は、日頃から職員とのコミュニケーションを図り、母性保護、育児休業、休暇などの制度等の利用について職員が気兼ねなく相談できる環境を整えるとともに、妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、所属職員の協力を得ながら次の取組を行い、職場全体で適切な母性保護及び母性健康管理に努めます。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理職の職員は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、所属における特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

所属職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮に心掛けます。

② 産前産後休暇の取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、管理職の職員は職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行い、必要に応じて、非常勤職員の採用等により代替要員の確保に努めます。

(3) 育児休業・育児短時間勤務・部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業・育児短時間勤務・部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進め、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を行い、取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等に関する情報提供

母親や父親となる職員に対し育児休業等に関する情報を提供し、利用促進を図るとともに、妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度及び手続きについて説明を行います。

また、課長会議や所属内会議の場において、育児休業等の制度の趣旨等を周知するなど、職場内の意識啓発を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。

② 育児休業等の取得の促進

育児休業等の取得促進のため、管理職の職員は母親や父親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については、その取得を奨励します。

特に、男性職員の育児休業の取得実績が無いことから、父親となる職員にも育児休業の積極的な取得を奨励します。

③ 育児休業の取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理職の職員は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、後任配置又は臨時的任用、任期付職員及び非常勤職員の採用により代替要員の確保に努めます。

④ 育児休業の取得期間中の取組

育児休業中の職員の不安を解消するため、各所属では、職員の意向や状況に配慮したうえ、職場の状況や福利厚生等に関する情報提供を行うとともに、育児休業の終了前には、復職に向けた業務の引継ぎや研修等を実施するよう配慮します。

⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職場の庶務担当者は、スムーズな職場復帰が出来るよう休業中の職員に職場や業務の状況について情報提供を行います。また、同僚や友人も休業中の職員と積極的に情報交換を行い、職場全体で休業中の職員の職場復帰のサポートに努めます。

※このような取組を通じて、育児休業取得目標率を女性職員 100%、男性職員 10%以上とし、目標の達成に向けて取組みます。

(参考) 育児休業取得率 (令和元年 10 月 31 日現在) 女性職員 100%、男性職員 0 %

(4) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(5) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、子育て目的の休暇等の制度の積極的な活用を奨励します。

① 妻の出産・育児のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻の出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出など妻の出産を補助する特別休暇（2日間）や、当該出産に係る子又は小学校入学前の子を養育するための特別休暇（5日間）の周知に努め、積極的な取得促進を図ります。

また、男性職員が出産・育児に関与する機会を更に拡大するため、管理職の職員は、年次休暇を合わせた連続休暇の活用について、父親となる職員に取得を奨励するとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、育児短時間勤務、部分休業は、妻の就業の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず、誰でも取得できます。管理職の職員は、男性職員が子育てに参加することで子育てに伴う喜びを実感し

つつ、仕事と子育てを両立できるよう、育児休業、育児短時間勤務、部分休業の制度内容等を周知し、積極的な取得を奨励します。また、周りの職員の協力により、出生時に連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりをすすめます。

※このような取組を通じて、妻の出産・育児のための休暇の取得目標を2日以上とし、目標の達成に向けて取組みます。

(参考) 妻の出産・育児のための休暇取得者（平成30年12月31日現在）2名、平均取得日数1.0日

(6) 超過勤務の縮減

子育て支援のためには、超過勤務の縮減が不可欠であることから、育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を推進します。

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

管理職の職員は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、一斉定時退庁日等には職員への巡回指導を実施するなど、可能な限り超過勤務の縮減に努めます。

② 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超過勤務の制限の制度の周知

管理職の職員は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対し、仕事と家庭の両立支援を目的とした深夜勤務及び超過勤務の制限に係る制度について周知し、一層の超過勤務の縮減に努めます。

③ 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日を定時退庁日に設定し、庁内放送及び庁内グループウェア等による注意喚起を図るほか、管理職の職員による巡回指導により定時退庁を促し、水曜日は職員が家族とふれあう日とします。

④ 事務の簡素・合理化、業務体制の見直しの推進

社会経済の変化等に対応して業務内容の加重が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について廃止・合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

また、事務処理体制の見直しによる適切な人員配置や、職場における業務体制の見直しを推進します。

(7) 休暇の取得促進

休暇の取得促進のため、管理職の職員は、期間を定めた業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を奨励します。

① 年次休暇の取得促進

子どもの学校行事への参加や家族の記念日のほか、心身のリフレッシュを図ることなどにより仕事と子育ての両立が図れるよう、計画的、積極的な年次休暇の取得促進を図り、年次休暇の平均取得日数の増加に努めます。

そのため、管理職の職員は部下の年次休暇の取得状況を把握し、職員一人ひとりの意識啓発に努めるとともに、職場内で相互に応援ができる体制をつくるなど、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

また、人事担当課は、各所属における取得状況の確認を行い、取得率が低い所属については、当該所属の管理職の職員からヒアリングを行うなど、休暇取得を促進するために必要な取組を行います。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日や金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

特に、次のような場合、年次休暇の取得や特別休暇を利用した連続休暇等の取得を奨励します。

- ・子どもの春休み、夏休み、冬休みなど
- ・子どもの入学式、卒業式、授業参観、運動会等の学校行事やPTA活動
- ・家族の誕生日、結婚記念日など

勤続10周年等の節目のメモリアル休暇やリフレッシュ休暇として、年次休暇を利用した連続休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

子どもの病気等の際には、特別休暇（年間5日の範囲以内）や年次休暇を活用して100%休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

※このような取り組みを通じて、年間の年次休暇 20 日間のうち取得目標日数を 14 日（70%）以上とし、目標の達成に向けて取組みます。

（参考）年次休暇の平均取得日数（令和元年） 8.5 日

(8) 人事異動についての配慮

人事異動については職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を行います。

6 地域を通じた子育て支援活動の推進

次世代育成支援対策は、家庭や職場の協力はもとより、地域との連携が不可欠となります。地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための取組を積極的に推進します。

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーシート、授乳室等、施設利用者のニーズに応じた設備整備に努めます。また、子どもを連れた人をはじめ、誰もが気兼ねなく来庁できるよう、職員の親切丁寧な接遇の意識を高め、ソフト面からもバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する地域活動に敷地や施設を提供するとともに、子どもが参加するスポーツや文化活動等の行事において、職員の特技や専門知識を積極的に活用できるよう、職員が地域活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

② 子どもを交通事故や犯罪から守る活動実施や支援

交通事故防止や犯罪から子どもたちを守るため広報・CATV・有線放送等による呼びかけを行うとともに、交通安全講習会の実施や、防犯活動等に対し専門機関等による研修の受講を支援するほか、地域住民等の自主的な防犯活動や青少年の非行防止、立ち直り支援活動への職員の参加を支援します。

7 女性職員の活躍推進に向けた取組

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進することとし、野沢温泉村特定事業主行動計画推進委員会において、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

(1) 女性職員の採用及び登用の拡大

新規採用職員の過去5年間の合計では女性職員の比率が40%を下回り、全職員の男女構成においても女性職員は30%に満たない状況にあります。当村では、人物本位の選考により、能力と意欲のある職員採用を行っていますが、今後も採用情報をホームページや広報等で幅広く周知し、女性の採用試験受験比率や採用比率の増加に努め、多様な人材を活用して住民サービスの向上を図ります。

また、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、能力や適性を公正に判断したうえで、女性職員の管理職への積極的な登用を図ります。

◇過去5年間における新規職員採用実績（単位：人）

区分	27年度		28年度		29年度		30年度		31年度		計		比率
	事務職	専門職	事務職	専門職	事務職	専門職	事務職	専門職	事務職	専門職	事務職	専門職	
男性	2	0	1	0	2	0	1	0	1	0	7	0	53.8%
女性	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	4	46.2%
合計	2	0	1	2	4	0	1	0	1	2	9	4	100.0%

※専門職：保健師・保育教諭

◇職員の男女比率（令和元年12月31日現在、単位：人）

区分	事務職	専門職	合計	比率
男性	43	0	43	67.2%
女性	9	12	21	32.8%
合計	52	12	64	100.0%

※専門職：保健師・保育教諭

◇職員の年齢別男女構成（令和元年12月31日現在、単位：人）

区分	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	合計
男性	1	6	3	3	4	8	6	12	43
女性	2	3	1	2	1	5	4	3	21
合計	3	9	4	5	5	13	10	15	64

◇管理職の職員の男女比率（令和元年12月31日現在、単位：人）

区 分	課等の長	
	人 数	比 率
男 性	5	100.0%
女 性	0	0.0%
合 計	5	100.0%

※このような取り組みを通じて、全職員に占める女性比率 35%以上、管理職の女性比率 20%以上を目標とし、目標の達成に向けて取り組めます。

(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、これまで女性職員がほとんど配置されてこなかった職務やポストの活用を検討し、適性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。

また、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等の防止に努め、健康への影響、職員のモチベーションの低下、退職による人材の喪失がないように働きやすい職場環境の整備に努めるとともに、自治研修関係機関等と連携し、女性の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けの管理職養成研修等への参加を推進し、女性職員の積極的な能力開発を支援します。

(3) ライフイベントに応じた柔軟な人事管理

出産・育児、介護等のライフイベント期間は、時間の制約を受けたり突発的に休暇を取得することも多いことから、仕事と家庭の両立への支援を必要とする職員に対し、希望する部署や業務への配置を可能な限り配慮します。

また、超過勤務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、仕事と家庭の両立を阻害する原因となりうるものです。このため、個人だけでなく、全職員の超過勤務の縮減に向けた意識改革が必要です。職員全員が短時間で成果を挙げる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換し、家庭生活への参加機会を増やすとともに、余暇の充実を図り豊かな生活を過ごせるよう、意識啓発や職場における業務体制の見直しに努めます。

平成17年4月1日 策定
平成22年3月31日 改定

平成28年3月1日 改定
令和2年3月13日 改定
令和3年3月3日 改定