



国頭村告示第 17 号

国頭村特定事業主行動計画を策定しましたので公表します。

令和 3 年 3 月 25 日

国頭村長 知花 靖





国頭村特定事業主行動計画  
(令和3年度から令和7年度)

令和3年  
国頭村

# 目 次

## I.総論

1 目的	1
2 計画期間	1
3 計画推進体制	1

## II 具体的な内容

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	2
（2）男性職員の育児に係る休暇等の促進	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	3
（5）休暇の取得促進	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み	3
2 その他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	4
（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
3 女性職員の活動の推進に関する事項	4

## I.総論

### 1、目的

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められ、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を図ることを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立しました。

この法律では、地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、職員が仕事と子育てを両立できるように行動計画を策定することとされ、平成27年度に「国頭村特定事業主行動計画(平成28年度～令和2年度)」を策定し取り組んできました。

今回、令和3年度～令和7年度までの行動計画を策定し、引き続き職員が仕事と子育ての両立がしやすい職場づくりを実現するために、その環境づくりの推進に取り組んでいきます。

令和3年3月

国頭村長  
国頭村教育委員会  
国頭村議会議長  
国頭村農業委員会

### 2、計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### 3、計画推進体制

本計画の策定・変更・推進については、各課長等で構成する「国頭村特定事業主行動計画策定推進委員会」において行うこととします。また、本計画については全ての職員が知りうるよう周知徹底を図るとともに、支援等に関する情報提供を適切に行います。

## Ⅱ. 具体的な内容

### 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

母性保護及び母性健康管理の観点から、特別休暇等の制度及び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ことや、職場内の業務分担を適宜見直し、当該職員の健康や安全に配慮し負担がかかることのないように努めます。

#### (2) 男性職員の育児に係る休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、妻が出産する場合の特別休暇（3日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）、及び年次休暇等の積極的な取得を促進するとともに、これを取得しやすい職場づくりを図ります。

**【目標】**以上のような取組を通じて、令和7年度までに、妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇を取得する男性職員の割合100%を目指します。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等の内容や育児休業期間中における手当金支給等の経済的な支援に関する資料を配布し、制度の周知を図ります。
- ② 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に努めます。
- ③ 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。
- ④ 育児休業等に対する職場の意識改革を進め、職員が安心して育児休業等を取得できるよう職場内の業務分担を見直すなど取得しやすい職場づくりを図ります。
- ⑤ 職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理する事が難しいときは、必要に応じて非常勤職員の採用により代替職員の確保に努めます。
- ⑥ 育児休業中の職員に対し職場の状況等について適宜情報提供を行うなど、適切な支援を行うことで円滑に職場復帰ができる体制を整えます。

**【目標】**以上のような取組を通じて、令和7年度までに、育児休業、部分休業又は育児短時間勤務のいずれかを取得する男性職員の割合10%を目指します。また、女性職員については、育児休業の取得率100%を維持します。

#### (4) 超過勤務の縮減

- ①小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。
- ②ノー残業デー（毎週金曜日）について、職員掲示板等による注意喚起により、定時退庁の徹底を図ります。各課長等は定時退庁日の趣旨を理解し、職員に対して指導し、職員が退庁したのを見届けてから退庁します。
- ③各課長等は、率先して定時退庁し、職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ④超過勤務を縮減するために、既存業務の見直しを行い、事務の簡素化・合理化を推進します。
- ⑤人事担当課は、各課等の超過勤務の状況を把握し、これを基に各課長等に報告・指導を行うなどして、超過勤務の縮減について意識徹底を図ります。
- ⑥職員は超過勤務の上限時間（月 45 時間・年間 360 時間）の厳守を徹底します。
- ⑦超過勤務時間が 1 ヶ月 100 時間以上の職員、または 2 から 6 ヶ月平均で 80 時間を超える職員に対しては、産業医による面接指導を実施し適切な健康管理対策を図ります。

#### (5) 休暇の取得促進

- ①各課長等に対して、定期的に部下の年次休暇の取得状況を把握させ、人事担当課はその結果を課長会の場において周知し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ②各課長等は、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、取得日数が少ない職員について聞き取りを行ったうえで取得を促します。
- ③ゴールデンウィークや夏季休暇の前後における年次休暇の取得や、祝日を組合わせた年次休暇の取得、各課等の職務会議を火曜日(緊急又は特別な事情等がある場合を除く)に行い月曜日・金曜日を組合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。
- ④小学校就学前の子どもの病気等の際に取得できる特別休暇（年間 5 日以内）や、学校行事、記念日等家族との触れ合いのための年次休暇の取得促進を図ります。

**【目標】**以上のような取組を通じて、令和 7 年度までに、職員 1 人当たりの年次休暇取得日数を平均 15 日以上取得することを目指します。

#### (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み

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図るとともに、ハラスメント防止のための研修会を開催します。

## 2、その他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

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でバリアフリーの取組みを図ります。

### (2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

- 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します。
- ②子どもが参加する地域の活動に施設等を提供します。
- 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します。
- ④交通事故予防について綱紀肅正を促します。
- ⑤交通安全週間等における街頭指導等の地域活動への積極的な参加を図ります。
- ⑥子どもを安全な環境で安心して育てられることができるよう、地域住民等の自主的な防犯動や少年非行防止、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。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

職場内のレクリエーション活動の実施に当たっては、職員の子ども等、家族が参加できるよう努めます。

## 3、女性職員の活躍の推進に関する事項

- ①女性職員の意識改革を図り、女性職域拡大による職務機会の付与、キャリア形成支援のための積極的な研修派遣を行うとともに、管理職ポストに登用するよう努めます。
- ②人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性登用を推進するとともに、男女間で偏りがないように配慮するよう努めます。

**【目標】 以上のような取組を通じて、令和7年度までに、女性管理職の割合10%を維持します。**