

次世代育成支援対策推進法に基づく

特定事業主行動計画

(後期行動計画：令和2年度～令和6年度)

令和2年4月1日

弥彦村

I はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を図るため、国、地方公共団体、企業が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的とする「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定されました。

この法律に基づき「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、弥彦村においても、弥彦村職員を対象に事業主として、平成17年4月からの10年間のうち、計画期間を前期及び後期の各5か年とした行動計画をそれぞれ策定し同行動計画に基づき取り組んできました。

しかしながら、依然として、少子化の流れに歯止めがかからず、子どもが健やかに生まれ育成される社会の実現までに至っていない状況から、次世代育成支援対策推進法が改正され、計画期間が10年間延長されました。

これを受けて、弥彦村では平成27年4月1日から特定事業主行動計画（前期行動計画）を策定し取り組んでまいりましたが、前期行動計画の期間が終了したことから、「次世代育成支援対策推進法」と平成27年に制定された「女性の職業生活における活躍の促進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、「特定事業主行動計画（後期行動計画）」として計画の見直しを行いました。

弥彦村職員一人ひとりが子育ての重要性をより深く認識するとともに、職場全体で子育てを支援することにより、多様な働き方を実現し、仕事と家庭生活の調和を図りやすい環境を整えることを目指します。

Ⅱ 総論

1 目的

○ 行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に進めるため、前期行動計画の見直しを行い、公表することとします。

2 計画期間

○ 令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

3 計画の推進機関

- ① 弥彦村特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置し、計画の推進を行う。
- ② 次世代育成支援対策に関して職員へ情報提供等を行う。
- ③ 本計画の実施状況については、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を図る。

Ⅲ 具体的な内容

1 職員の職務環境に関すること

〔1〕 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を配慮し、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の取得の促進

- ① 男性職員が取得できる子どもの出生時における特別休暇制度について、周知徹底を図る。

〔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作成し、継続して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きや経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 育児休業及び部分休業に関する制度について周知徹底を図る。
- ④ 妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業等の制度・手続き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

- 育児休業の取得の申し出があった場合、当該課内において業務分担の見直しを行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業中の職員に対して情報提供を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行う。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- 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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

◎【目標】 ☆女性の育児休業等の取得率100%とする。

☆男性の育児休業等の取得実績を増やす。

(目標達成年度：令和6年度)

〔4〕業務の効率化と時間外勤務の縮減

子どもの突然の病気等、突発的な状況に対応できる環境や、個々のライフスタイルに応じて仕事と家庭をバランスよく営めるような環境を整備する。

ア 小学校就学前の子のいる職員の早出遅出勤務の制度について周知を図る。

イ 小学校就学前の子のいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の周知

ウ 小学校就学前の子のいる職員の育児短時間勤務制度について周知徹底を図る。

エ 全職員を対象に週1回の「ノー残業デー」を実施し、家族とともに過ごす時間の充実を図る。

オ 事務の簡素合理化の促進

○ 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うえ実施し、併せて、既存の行事等の関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。また、職員間で情報共有を図り、担当職員以外も対応できるような体制づくりをする。

◎【目標】 ☆各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間以内の達成に努める。
(目標達成年度：令和6年度)

〔5〕休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

① 各課長に対して、課員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得の促進を図る。

② 安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、各課において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。

- ① 月・金曜日と休日を組み合わせることで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」の促進を図る。
- ② 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。

ウ 子どもの看護を行う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、取得しやすい雰囲気醸成を図る。

◎【目標】 ☆各職員の年次有給休暇取得日を年間10日以上とする。
(目標達成年度：令和6年度)

〔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のための取組
- ② セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を行う

〔7〕 母子父子家庭の父母の雇入れの促進等

母子父子家庭の父母の雇入れの促進等を図る。

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

○ 妊産婦や子どもを連れた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り組みを推進する。

〔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 子どもが参加する地域の活動に施設を提供する。
- ② 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。
- ③ 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員の積極的な参加を呼びかける。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防のため、職員に対して安全運転についての呼びかけを実施する。
- ② 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- 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、立ち直り支援活動への職員の積極的な参加を支援する。

〔3〕子どもとふれあう機会の充実

- ① 学校教育における総合学習の場として、村内公共施設を提供する。
- ② 村主催の運動会等のレクリエーション事業には、家族全員で参加できるものとする。

3. 女性活躍推進法に関する事項

〔1〕女性職員の登用推進

- ① 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- ② 女性職員の意識改革を図るとともに、能力開発のため積極的に研修派遣を行うものとする。