

特定事業主行動計画

白川村
白川村議会議長
白川村教育委員会
白川村選挙管理委員会
白川村監査委員
白川村農業委員会

令和3年3月

特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

少子高齢化が進む中、国、地方公共団体、事業主などさまざまな主体が次代を担う子供たちを生み育てることのできる環境の整備に取り組むため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。同法に基づき、本村では、平成22年から平成26年までの5年間を行動計画期間と定め、特定事業主として本村で働く職員の子どもたちの健全な育成を図り、仕事と子育ての両立の支援を進めるため「特定事業主行動計画」を策定して、次世代育成支援対策に取り組んできたところです。仕事と子育てを両立するための雇用環境整備等が全国的に見直され、依然として期待される境の実現にはいまだ遠い状況にあることを踏まえ、有効期限が10年延長されました。また、平成27年9月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）の成立及び女性の職業生活における活躍の推進に関する施策等を盛り込んだ特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

この計画は、これらの状況を踏まえ、今後も引き続き職員が仕事と子育てを両立することができるよう職場全体で支援していく体制並びに女性職員の活躍を推進していくため、白川村、白川村議会議長、白川村教育委員会、白川村選挙管理委員会、白川村監査委員会、白川村農業委員会が「次世代育成支援対策推進法」に基づく計画と「女性活躍推進法」に基づく計画を1つの計画として策定し、公表することとする。

2 計画期間

今回の計画は、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間（後期計画）とする。

3 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、行動計画の進行状況の把握等を行うとともに推進に当たっての課題の検討や実施に向けた取組を行い、計画の推進に関する庶務は、総務課が行います。

- ①次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- ②仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- ③啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- 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 職員の勤務環境の改善

(1) 母性保護、妊娠中及び出産後における配慮

- ①職場での配慮を受けやすくするためにも、妊娠を知ったらできるだけ速やかに、遅くとも出産予定日の5ヵ月前までに、各課等の長に申し出ることとする。
- ②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る。
- ③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。
- ④妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ⑤妊娠中の職員の健康や安全に考慮し、過重業務にならないよう配慮する。

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

- ①父親がこどもの出生時に2日間の休暇を取得できるようにする。
- ②こどもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進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

ア 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等の周知

- ①育児協業等に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、男性職員も育児休業等が取得することができることについて周知を図る。
- ②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う。
- ③研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

イ 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ①育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該課等において業務分担の見直しを行う。
- ②課長会議等の場において、担当課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、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各担当課は、育児休業中の職員に共済組合情報誌や互助会連絡文等を送付し、情報提供する。
- ②復職時における担当課での事務引継やOJT研修等を十分に実施する。
- ③復帰にあたっての不安解消のために、休職前や復帰前に上司との面談を実施する。

エ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

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。

オ 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和との推進に関する管理職研修等に取り組む。
- ② 女性の配置が少なかった部署にも女性職員を配置し、女性の職域拡大を図る。
- ③ 女性職員自身がキャリアパスについて考える研修の機会を提供する。

カ その他

- ① 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。
- ② 育児中の職員のための通勤用駐車場の確保に配慮する。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員への配慮

小学校就学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を制限する制度について周知を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い課等を人事当局が把握し、管理職員への指導徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 職員一人ひとりが効率的な事務遂行を図る。
- ② 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実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、廃止することができるものは廃止する。
- ③ 会議・打ち合わせについては、可能なものから電子メール、電子掲示板を活用、また会議資料の事前配布などで効率化を図る。

エ 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安時間を年間360時間とし、超過勤務縮減のために超過勤務命令者の管理職に注意喚気を行う。
- ② 課ごとの超過勤務状況を、人事当局等で把握できるようにし、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。

オ その他

- ①職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。
- ②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時間の達成に努める。

(5) 休暇取得の促進

ア 年次休暇取得の促進

- ①職員が年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ②課長会議等の場において、担当課から、知己的に休暇の取得促進を徹底させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ③管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を促進させる。
- ④人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い課等の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ⑤各課等において、計画的な年次休暇の取得促進を図る。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ①月・金曜日と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」の促進を図る
- ②子どもの予防接種等実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。
- ③国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- ⑤年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- ⑥職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ⑦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促進

子どもの看護を行う等のため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) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担イ始期等の是正のための取り組み

- ①セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を図る。
- ②「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。

2 地域の子育て支援に関する活動

(1) 子育てバリアフリー

- ①施設の管理者は実情を勘案しながら、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ②子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接応対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

- ①スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っていて、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えて積極的に参加し、地域の子育てへの貢献を図る。
- ②各課等の長は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを図る。
- ③子どもを交通事故から守るため、交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。また、公用車の運転手に対し、交通安全講習会を実施する。
- ④ 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、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を促す。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員の子ども等の家族を対象とした職場見学を希望に応じ実施する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集等を活用し、家庭教育に関する情報の提供を行う。