

下北山村特定事業主行動計画（第4次）

令和7年3月31日
下北山村
下北山村議会事務局
下北山村教育委員会
下北山村選挙管理委員会

I 総論

1 目的

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境が変化していくなかで、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした、次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画策定指針に掲げられた基本視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう第3次計画に引き続きこの計画を策定する。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から令和6年度までの時限立法であったが、令和6年に法律の一部が改正され令和17年度までの10年間の延長が決定した。

本村では、第4次計画として令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とする。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課等における職員を構成員とした下北山村特定事業主行動策定・推進委員会（以下「策定・推進委員会」という。）を設置する。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、広報誌やホームページへの掲載等により適時かつ適切に公表する。
- (5) 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。
- (6) 本計画の実施状況については、年度ごとに策定・推進委員会において把握等をした結果や職員のニーズに踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
- (7) 定期的に、数値目標の達成状況や計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させるPDCAサイクルを確立させる。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 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を図る。
- イ 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
- ウ 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。
- エ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望により、時間外勤務を命じないようにする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ア 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得を促進する。
- イ 子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について、有効に利用できるよう周知する。

(3) 育児休業等を取得しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備等

ア 育児休業、部分休業制度等の取得推進

- ① 育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得できる制度についての周知、特に男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。
- ② 育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対し説明を行う。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、必要に応じて当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 男性職員の育児休業等が取得しやすいように、職員の意識及び価値観の変革が図れるよう啓発を行い男性職員の育児休業等の促進を図る。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業をしたこと等を理由として不利益な扱いをしてはならないことが法令により定められていることを踏まえ、育児休業を取得している職員を育児休業後に原職又は原職相当職に復帰させる。
- ② 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、本人の意欲・能力をいかながら働くことのできる職場環境の整備に向けた取組や、休業中の職員に対する業務に関する情報提供、能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

エ 育児休業等に伴う臨時的任用制度の活用

育児休業中については、臨時的任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図り、業務内容や業務体制の見直し等に関する機関の方針を定め、実施するとともに当該職員や周囲の職員に対して周知する。

オ 管理職等を対象とした取組

女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和に関する管理職研修等の取組を行う。

(4) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮

子供の規則的な生活習慣などのために職員の勤務時間帯に配慮が必要な場合に、その事情に配慮した措置を実施する。また、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合には、職員の子育ての状況に配慮する。

(5) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

職員の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮した措置を実施する。

◎以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を

男性 85% 女性 100%

とする。

(6) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学前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時間外勤務の制限の制度の周知を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

①定時退庁日を設定し、電子メール等により注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

②定時退社ができない職員が多い部署を把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

①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上実施し、併せて、既存の行事等について、代替的に廃止できるものは廃止する。

②定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

①部署ごとの時間外勤務の状況を人事担当課で把握し、時間外業務の多い職場の管理職からヒアリングを行い、注意喚起を行う。

②人事担当課は、部署ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

◎ 以上のような取組を通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針方針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(7) 休暇の取得の推進

ア 年次休暇の取得の推進

①職員が年間の年次有給休暇取得目標日数（5日以上）を設定し、その確実な実行を図る。

②管理者に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休

暇の取得を指導させる。

③人事担当課においては職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し取得率が低い課については、その管理職等からヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。

④職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務の相互応援体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

①授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る。

②国民の休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。

③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有給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。

◎ 以上のような取組を通じて、職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を3日増加させることを目標とする。

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

① 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%取得できる雰囲気の醸成を図る。

(8) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

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を図る。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識などの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、管理職を含めた職員全体を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもを交通事故から守る活動や実施の支援

① 交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。

② 職員に対し、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講義を支援する。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもが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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動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にする。

(3) 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、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行う。