

鳴沢村特定事業主行動計画

1 目的

我が国では急速な少子化が進む中、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「次世代支援法」という。）が成立し、次代の社会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に、国・地方公共団体・事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことが求められております。

当村においても、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「法」という。）第 15 条に基づき、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、職場で助け合っている環境づくりを目指すことを目的とした「特定事業主行動計画」を平成28年度に策定し、推進しています。

「少子化社会対策大綱」において不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進するため一部改正が公示されました。（令和3年2月24日）当村における行動計画においても見直しを行い引き続き推進を行います。

2 計画期間

令和 3 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 3 1 日までの 4 年間とします。

3 実施体制仕事と子育ての両立等についての相談、管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を行い、本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、進捗状況や効果の検証を適宜行いながら、着実に推進します。

4 具体的な内容

（1）既存各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、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の内容やその活用の在り方などに関する情報提供を行ない、「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

（2）妊娠中及び出産後における配慮

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、業務分担の見直し等を行ない、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。また、妊娠中・出産前後の母子の日常生活の負担を軽減する事を目的とした、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得の促進を図ります。

- ・男性職員の配偶者出産休暇取得率を 10%に向上
- ・男性職員の育児休業取得率の向上

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取組推進

男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながることから、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

- ・男性職員の育児を目的とした年次有給休暇得率の向上

(4) 年次休暇の取得の促進 職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、応援体制の確立等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ・年次有給休暇取得日数を職員 1 人当たり 12 日以上取得

(5) 超過勤務の縮減 育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の抑制を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、以下の取組を進めます。

- ・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、深夜勤務・超過勤務の抑制の周知
- ・業務分担の見直しにより、既存業務の事務の簡素・合理化を推進し、超過勤務を縮減
- ・勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど職員が早期退庁しやすい環境づくり

(6) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、以下の取組を実施します。

- ・育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ・管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援
- ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意思啓発等の取組
- ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境づくりを行うために、以下の取組を実施します。

- ・勤務時間・休暇・その他の利用可能な制度の周知
- ・管理職に対する意識啓発