

# 美瑛町特定事業主行動計画

はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備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17年4月から10年間の時限立法として制定されました。この法律に基づき、国や地方公共団体及び事業主が行動計画を策定することを通じて、国、地方公共団体、企業等が一体となって次世代育成支援対策の推進を図ってきました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めがきかず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取り組みの推進が必要であるとして、法の有効期限が令和7年3月までの10年間に延長されました。

一方、女性の活躍推進に関して、女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的に、平成27年8月「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、この法律においても国及び地方公共団体に行動計画を策定することが義務付けられました。

美瑛町においては、平成28年度から5年間、「美瑛町における女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画」を作成し、計画の実施に取り組んでまいりました。この度、この計画の期間が終了することから、次世代育成支援と女性の活躍推進を統合した「美瑛町特定事業主行動計画」を策定します。次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づき、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活においても健康で豊かな生活ができるよう、ワークライフバランスの充実に向けた職場環境の整備に取り組めます。

令和3年4月1日

美 瑛 町 長  
美 瑛 町 議 会 議 長  
美瑛町選挙管理委員会  
美 瑛 町 監 査 委 員  
美 瑛 町 農 業 委 員 会  
美 瑛 町 教 育 委 員 会

## 1. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、令和6年度までの時限立法であるため、本計画はその期間にあわせ令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間の計画期間とします。

## 2. 計画の推進体制

- (1) 本計画の策定・変更・推進及び実施状況の把握を総務課において行います。
- (2) 年1回程度、各年度における計画の実施状況をホームページで公表します。

## 3. 具体的な内容

### (1) 職員の勤務環境の整備に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けた取り組みを実施します。

#### ①子育てに関する制度等の周知徹底

出産、子育て支援に関する各種休暇制度、育児休業や部分休業制度、育児短時間勤務、早出遅出勤務などの勤務時間制度のほか、共済組合による出産費用や育児休業への給付制度など、子育てと仕事の両立のための効果的な活用に向けて、制度に関する情報を提供します。

#### ②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に配慮するため、産前産後休暇など妊娠中及び出産後に利用できる休暇制度の周知を図ります。

#### ③男性の子育て目的の休暇等の促進

男性職員の育児参加を促進するため、所属長は、父親となる職員に特別休暇制度を周知し、積極的な取得を促すとともに、休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

#### ④育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

ア 育児休業取得時の代替要員の確保

所属長は、職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業できるような職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、会計年度任用職員の配置などの措置を講じます。

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

休業期間における情報等の提供と連絡体制を確保し、休業中の職員が職場復帰しやすい環境づくりに努めます。

**【目標】**

このような取り組みを通じて、妻が出産する場合の配偶者出産休暇の取得率をいずれの年度においても100%とすることを目標とします。また、男性の育児休業の取得率を令和6年度までに30%とすることを目標とします。

実績：令和2年度 配偶者出産休暇取得率 100%

男性の育児休業取得率 0%

⑤時間外勤務の縮減

子育て中の職員に限らず、全職員がワークライフバランスを確立できるよう、時間外勤務の縮減に向けた「美瑛町職員の総労働時間短縮に関する基本方針」に基づき、より一層の縮減に向けた取り組みを進めるとともに、毎週水曜日を定時退庁日（ノー残業デー）に設定し、周知徹底を継続します。

⑥休暇の取得の促進

休暇取得の促進に取り組むため、全職員が互いに年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

ア 年次休暇の取得の促進

所属長は、業務の計画的な執行や相互協力体制の整備など職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については、取得を促します。

イ 子どもの看護休暇の取得の促進

子どもの病気等の際には特別休暇が活用できるよう制度の周知を行い、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

### 【目標】

このような取り組みを通じて、令和6年度までに年次休暇取得日数を平均10日以上とすることを目標とします。

実績値：令和2年 平均7.7日

## (2) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

### ①配置・育成・登用について

ア 職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮した人事配置に努めます。

イ 女性職員の能力開発や意識向上の推進のため、キャリア形成意識やリーダーシップ向上のための研修参加を推奨します。

ウ 人事管理に当たっては、職員の意欲と能力の把握に努め、今後も男女間で偏りのないよう配慮します。

## (3) 次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取り組みを推進します。

### ①子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、子どもが参加する文化、スポーツ活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

### ②子どもが学ぶ機会の提供

子どもたちの職場見学や体験学習等を受け入れ、小中学生の職業に対する理解の増進に協力します。

### ③子育てバリアフリー

子どもを連れていても気兼ねなく来庁できるよう、親切で丁寧に接するなどソフト面での対応に心がけます。