



東海村特定事業主行動計画

ホッと！子育て応援プラン

(第3次前期計画)

令和7年4月

『ホッと！子育て応援プラン』

安心して子育てをする＝ほっとする, 安全な子育てを提供する＝ほっとする。

子育てをする, していくにあたって, “ほっとした” 状態で行うのがBESTという思いから
職員の子育てを応援するものです。

目次

I はじめに	1
II プランの期間	2
III プランの実施	2
IV プランの内容	2
1 職員の勤務環境に関するもの	2
(1)職員のために	2
(2)父親になる職員のために	3
(3)母親になる職員のために	3
(4)育児休業等を取得しやすい環境をつくるために	3
(5)時間外勤務を縮減するために	4
(6)年次休暇の取得を促進するために	5
(7)子ども(家族)の看護を行うために	5
(8)働きやすい勤務形態の促進のために	6
(9)職場と家庭の両立のために	6
(10)家庭における子育て支援のために	6
2 その他の次世代育成支援対策に関するもの	6
(1)子育てバリアフリーを促進するために	6
(2)子育てに関する地域活動に貢献するために	6
V おわりに	7

ホッと！子育て応援プラン

(第3次前期計画)

I はじめに

次世代育成支援対策においては、人々が希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が重要です。

この次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」)が成立し、村は次世代法で定める特定事業主として、特定事業主行動計画「ホッと！子育て応援プラン」を策定しました。このプランは、職員が父親として、母親として、「仕事と子育ての両立」をしていくことができるよう、また、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」が実現できるよう、職場を挙げて支援する環境づくりを進めることで、次世代育成支援対策の推進を図ることを目的としています。

このプランが作られてから20年の間、次世代育成支援対策の取り組みを実施することにより、男性の育児休業取得率の上昇、子育てやワーク・ライフ・バランスにかかる職員の意識向上などに一定の成果が挙げられたものの、少子高齢化の加速や男女が共に育児休業等を利用し、育児期にキャリア形成と育児とを両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題は依然として残されています。

このような状況を踏まえ、次世代法の有効期限が令和17年3月31日に延長されたことから、このプランも第3次前期計画として、これまでの計画の趣旨を踏襲しつつ、次世代育成支援対策のための達成目標や達成時期を改めて定めています。

職員一人ひとりが、プランの内容を自分ごとと捉え、次代の社会を担う子供たちを育成する必要性を強く認識し、お互いに助け合い支え合える職場を作りましょう。そして、このプランを通じた取り組みによって職場環境を改善し、働き方の変革につなげていきましょう。

令和7年4月

東 海 村 長
東 海 村 議 会
東海村選挙管理委員会
東海村代表監査委員
東海村農業委員会
東海村教育委員会

II プランの期間

改正次世代育成支援対策推進法では、法の有効期限が令和7年3月31日から令和17年3月31日まで10年間延長されましたが、この前期プランは令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間としています。また、このプランに掲げている数値目標は、令和11年度の達成目標です。

III プランの実施

このプランは、東海村長、東海村議会、東海村選挙管理委員会、東海村監査委員、東海村農業委員会及び東海村教育委員会の執行機関に勤務する一般職職員を対象としています。

事業主は、職員の勤務する職場での業務に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じてこのプランを計画的に実施していきます。

そのため、事業主においては、それぞれの職場におけるプラン実施状況及びこのプランの実施による職員意識の変化を育児休業取得状況や労働時間の状況などの定量的な数値により把握し、その結果を特定事業主行動計画策定推進委員会に報告します。委員会では、報告された計画の実施状況を踏まえ、この計画が実効性のあるものとなるように都度点検・評価し、必要に応じて計画の変更を行います。

また、前年度の取組状況や目標に対する実績を村公式ホームページ等で公表していきます。

IV プランの内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1)職員のために

① 子育てにかかる各種制度の周知及び見直しを行います

母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の縮減、出産費用の給付等に関する各種支援制度を理解しやすいようにまとめ、グループウェア等を活用して周知を図るとともに、各種支援制度の見直しを適時行います。

② 職員に対する啓発を行います

職員研修等において、母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限、出産費用の給付等に関する各種制度の理解を促し、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行います。

また、管理職に対して子育てをしながら働く職員の活躍推進や男性職員の育児参加促進に向けた研修等を実施し、職場全体の意識改革に努めます。

(2)父親になる職員のために

父親となる職員に対し、特別休暇である配偶者出産休暇(2日間)及び育児参加のための休暇(5日間)及び育児休業の制度を周知し、当然に取得するという環境づくりに努めます。

また、男性職員の育児参加意識の向上のため、既存の男性職員向けパンフレットを活用し、各種制度の周知を図ります。

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点から、管理職は父親となる職員に対し、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇、育児休業等の取得促進に努めます。

【数値目標】

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率：100%（令和11年度）

(3)母親になる職員のために

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、適切な制度の活用を促します。

(4)育児休業等を取得しやすい環境をつくるために

① 情報の提供を行います

育児休業取得経験者の体験談や育児休業の取得例をまとめ、父親や母親になる職員に情報の提供を行います。

管理職及び周囲の職員の育児休業等取得の理解を深め、育児を行う職員を全体で支える職場環境となるよう、育児休業等を取得する際の職場での対応ポイントをまとめた「子育て支援面談シート」等を活用し、職員の育児休業等の取得から復帰までを支援できるようにします。

② 育児休業及び部分休業の取得を促します

育児休業や部分休業の取得促進のため、管理職は「子育て支援面談シート」等を活用し、父親や母親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員に対して取得を促します。特に父親となる職員に対し、管理職からの声かけを行うなど育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

③ 職場内の環境づくりに努めます

職員が育児休業及び部分休業を取得することになった場合は、職場内の意識改革や業務分担の見直し等により、職員が安心して育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

また、出産や育児に関わる特別休暇(配偶者出産休暇、育児参加休暇及び家族看護休

暇等)に関しても同様に、職員が取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

④ 円滑な職場復帰の支援を行います

育児休業中は職場から離れているので、孤独に感じたり、「職場に復帰してもついていけないのではないか」と不安になりがちです。そのため、育児休業中や育児休業復帰後に支援を行い、円滑な職場復帰へとつながるような支援プログラムを作成します。(情報提供, 能力開発, 研修等)

⑤ 適正な人員配置に努めます

事業主は、職員から育児休業の請求があった場合に、職場内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、業務に支障が出ないように必要に応じて会計年度任用職員等の代替職員の確保に努めます。また、RPA導入等による業務効率化や民間委託の推進等により、より流動的な人員配置ができるように努めます。

【数値目標】

育児休業取得率 女性 : 100% 男性 : 85%(※2週間以上)

(令和11年度)

(5) 時間外勤務を縮減するために

① リフレッシュデーを徹底します

リフレッシュデー(定時退勤日)には職員が自宅で育児(子育て)できるよう、グループウェア等を活用して定時退勤の徹底を促します。

② 事務の簡素合理化を推進します

新たに事業を実施する場合には、目的・効果・必要性等について十分な検討を加え、併せて、既存の事業との関係を整理し、事業の簡素合理化や廃止に向けた取り組みを推進します。

また、会議や打合せを行う場合は、グループウェア等を活用し、資料の事前配布などにより、事務の効率化を図ります。

③ 職員の意識啓発に努めます

時間外勤務の縮減のための取り組みの重要性について、管理職を始めとする職員全体でさらに認識を深めるとともに、意識啓発等の取り組みを継続的に実施していきます。

④ 適正な人員配置に努めます

事業主は、各所属の時間外勤務時間を把握し、RPA導入等による業務効率化や民間委

託の推進等により、適正かつ流動的な人員配置ができるように努めます。

【数値目標】

常勤一般職の各月の時間外・休日労働時間：

全職員が月平均 45 時間未満、年間360時間未満の時間外勤務※とする

※災害対応、その他特例業務を除く

(令和 11 年度)

(6) 年次休暇の取得を促進するために

① 年次休暇の取得を促します

事業主は、職員の年次休暇の取得状況を把握するとともに、各課室等の管理職は、自ら率先した休暇の取得や業務配分の見直し等を行い、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

また、各課室等において休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。管理職は、職員の年次休暇計画を把握の上、年次休暇の計画的な取得を促します。

② 特定期間等における取得を促します

次のような時には年次休暇を取得し、子どもとふれ合いながら、心身のリフレッシュに心掛けるよう促します。

i) 週休日、祝日、大型連休や年末年始等に年次休暇を1日足して連続休暇とするプラスワン休暇

ii) 子どもの春休み、夏休み、冬休み期間

iii) 入学式、卒業式、授業参観、運動会等の学校行事やPTA活動、ラーケーションを利用した体験活動

iv) 飛び石となっている休日の橋渡しに年次休暇を活用して連休とするブリッジホリデー

v) 誕生日、結婚記念日等の家族の記念日に休むアニバーサリー休暇

【数値目標】

職員一人当たりの年次休暇取得日数：平均 15 日 (令和 11 年度)

(7) 子ども(家族)の看護を行うために

職員が年5日(義務教育卒業前の子どもが2人以上いる場合は10日)の範囲内で、子を含む家族の病気やけがの看護等に際し、特別休暇「家族看護休暇」が取得できることを周知

し、休暇の取得を促します。

(8)働きやすい勤務形態の促進のために

公務運営の維持に配慮しながら、早出遅出勤務制度、育児短時間勤務制度、時差出勤やテレワーク等の多様な勤務形態の拡充に努めます。

(9)職場と家庭の両立のために

① 職場優先の意識、固定的役割分担意識等の解消に努めます

職場優先の環境(例えば、「家庭よりも仕事を優先すべき」というような職場の環境)や男女の役割分担意識(例えば、「子どもの面倒は母親がみる」というような意識)を解消するための情報提供や意識啓発を進めます。

また、休暇を取得することにより取得後の業務負担が増える、職場に迷惑がかかるといった不安や意識を払拭し、安心して休暇が取得できるように職場全体で業務をカバーできる体制づくりに努めます。

② 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努めます

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、特別休暇「出生サポート休暇」の制度を周知し、管理職は職員が不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(10)家庭における子育て支援のために

子育てに悩みを抱えている職員の相談や子どもの発育時期に応じた講座・講演会等を実施するとともに、これらに参加しやすい職場の環境づくりに努め、職員の子育てに対する支援を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1)子育てバリアフリーを促進するために

子どもを連れた人が気兼ねなく安心して来庁(所)できるよう、親切、丁寧な応接応対等の接遇に心掛け、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。また、外部からの来庁(所)者の多い施設において、施設利用者の実情により、ベビーカー等の適切な設置に努めます。

(2)子育てに関する地域活動に貢献するために

スポーツ・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る職員が地域貢献活動に積極的に参加できるような職場の環境づくりに努めます。

また、その他の職員に対しても、村や地域主催の子どもを対象とした行事、地域防犯活動等への積極的な参加の呼びかけを行います。

V おわりに

このプランを実施することによって、東海村長、東海村議会、東海村選挙管理委員会、東海村監査委員、東海村農業委員会及び東海村教育委員会の執行機関に勤務する一般職職員が、「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、安心して育てられる環境をつくることにこれまで以上に貢献できるようになることを期待します。



四つ葉のクローバーには、職員の仕事と子育ての両立を「職場・仲間・家庭・子育て」が一体となって取り組んでいくという願いが込められています。