

独立行政法人農林漁業信用基金行動計画

1 基本的な考え方

この計画は、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の変化に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、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（平成15年法律第120号）第12条の規定に基づいて、「出産・子育てに理解のある働きやすい職場」を創るために、職員が仕事と家庭を両立させ、職場においてその能力を十分に発揮出来るよう、職場を挙げて支援する環境の整備を進めることを目的として策定しました。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法（平成36年度までの時限法）にあわせ、この「行動計画」は、平成27年度から平成31年度までの5年間の計画期間とします。

3 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて（目標及び取組）

仕事と家庭の両立を支援するため、育児休業等を取得しやすい環境づくりの実現に向けて以下の取組を進めます。

（1）制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、健保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について職場の掲示板等を活用し、情報提供を行います。

（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、職員が妊娠を申し出た場合、管理者は必要に応じて業務を調整し、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

（3）育児休業、育児短時間勤務及び育児時間を取得しやすい環境づくり

育児休業、育児短時間勤務及び育児時間（以下「育児休業等」という。）を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業の取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、管理者は職員が安心して育児休業に入れるよう、必要に応じて業務を調整し、代替要員の確保に努めます。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業からのスムーズな職場復帰が出来るよう、休業中の職員に職場や業務の状況について情報提供を行います。

(4) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置、超過勤務の免除措置を周知し、その活用を促すとともに、超過勤務の縮減に取り組みます。

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、前広な業務計画や休暇取得計画の策定、夏季期間等における呼びかけ等を行い、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。このため、休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

4 なお、本計画期間中において、新たに目標設定の必要が生じた場合等には計画を見直します。