

次世代育成支援対策推進法に基づく大豊町特定事業主行動計画

令和7年3月31日

大豊町長

大豊町議会議長

大豊町教育委員会

1 目的

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、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（平成15年法律第120号。以下「法」という。）が平成15年7月に成立し、国や地方公共団体等は特定事業主として、自らの職員の子どもたちの育成に取り組んでいくことが定められました。

本町でも職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援する環境を整備するため、「大豊町特定事業主行動計画」を平成17年度から平成26年度、平成27年度から令和元年度、令和2年度から令和6年度まで策定し、その計画を実施してきました。

こうした中、国においては依然として少子化の流れが変わらず、子どもが健やかに生まれ形成される社会が実現には至ってないと判断され、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号）により、法の期間が令和17年3月31日まで延長され、対策の推進・強化が図られることとなりました。

このことを踏まえて本町においても、職員が職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることができるよう、また、各職場において職員だれもが生き生きと働き続けられる環境を整えるため、職員の要望等に即した支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

※次世代育成支援対策推進法（令和17年3月31日までの時限立法）

※女性活躍推進法（令和8年3月31日までの時限立法）の動向をはじめ、様々な状況の変化により見直しの必要が生じた場合は、適宜、計画の見直しを行っていくものとします。

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、それぞれの職場における計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直し等を行います。

また、次世代育成支援対策に関して、職員に啓発資料の配付、情報提供等を行います。

4 次世代育成支援対策の推進に向けた取り組み

仕事と家庭の両立支援のため、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、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(1) 既存各種制度の周知徹底

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、時間外勤務の制限や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について、制度の内容やその活用のあり方など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

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認や、産前・産後休暇などの特別休暇等の制度について周知を図ります。
- ② 出産費用の共済給付等の経済的な支援措置について周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないように周知を図ります。
- ⑤ 出産後に復職した職員が仕事と子育ての両立ができるように、事務分担の配慮や職場全体でサポートができる体制の整備に努めます。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 父親となる職員が主体的に育児に関わり、家庭において親子の時間を持つことや、出産後の妻のサポートができるよう業務分担の配慮や職場全体でサポートができる体制の整備に努めます。

【目標】

子どもの出生時における配偶者出産休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）の取得率を100%とします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得の推進を図ります。
- ② 育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境の整備に努めます。
- ③ 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、休業中の職員に対する業務に関する情報提供を適時行うとともに、復職時のサポートなど適切な支援を行います。

【目標】

育児休業取得率を男性職員85%以上、女性職員100%の取得継続とします。

(5) 時間外勤務の縮減

- ① 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て、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。
- ② 新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務についての合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。
- ③ 管理職は、所属職員の業務状況を把握し、時間外勤務の縮減についての認識の徹底を図るとともに、職員の健康管理に配慮した注意喚起を行います。
- ④ 時間外勤務の多い職員には、労働安全衛生法等の規定を順守し、産業医による健康診断の実施・勧奨等、健康面における配慮に取り組みます。

【目標】

職員の1年間の時間外勤務時間数の削減に努めます。

(令和5年度における職員一人当たりの年間時間外勤務時間数176.6時間)

(6) 休暇の取得の促進

- ① 管理職は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促すとともに、所属職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制づくりに努めます。
- ② 職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇の取得の促進を図ります。
- ③ ゴールデンウィークや夏季特別休暇、週休日等と合わせ、連続した年次休暇の取得の促進を図ります。

【目標】

年次休暇の平均取得日数が16日以上とし、併せて年次休暇の取得日数が5日未満の職員数が0人となるよう計画的な取得を推進します。

④ 子の看護休暇が令和7年度から対象となる子の範囲を延長するとともに、子の病気の看護に加えて学校行事等への参加も適用範囲に加えて拡充するほか、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や性別役割分担意識等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員を対象として、マネジメント研修やメンタルヘルス研修等による意識啓発を行います。

5 その他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、以下の取組を積極的に推進していきます。

(1) 子育てバリアフリーの促進

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、親切丁寧な応接対応など、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域に貢献するの子育て支援活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、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。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもが参加する学校・保育所等の行事や地域活動等への職員の積極的な参加を呼びかけます。

6 計画の推進に向けて

働き方改革関連法の施行に伴う職場全体における勤務条件や職場環境などの総合的な見直しや各種ハラスメントに対する必要な研修・対策に等に取り組んでいきます。

この行動計画を実施することにより、大豊町の職員一人一人が「育児」の重要性を認識し、職場全体で助け合い、支え合うことができる職場づくりの一層の推進を図ります。