

大野町特定事業主世代育成支援行動計画

令和8年4月

大 野 町 長

大 野 町 議 会 議 長

大 野 町 選 挙 管 理 委 員 長

大 野 町 農 業 委 員 会 長

大 野 町 教 育 長

大野町特定事業主次世代育成支援行動計画

I 総論

1 目的

平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備に向けて、国、地方公共団体、事業主等が社会を挙げて取り組むことが求められています。

この法律では、地方公共団体を「特定事業主」と定め、特定事業主は職員の子どもたちの健やかな育成のため仕事と子育ての両立等に関して特定事業主行動計画を策定することとなっています。

これに基づき大野町では、平成17年に「大野町特定事業主次世代育成支援行動計画」を策定し、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備等に取り組んできました。今回は、関係法令の有効期限の延長及び新たに示された行動計画策定指針に基づき、本計画の見直しを行い策定するものです。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、総務部総務課を中心とした推進体制を強化するとともに、仕事と子育ての両立に関する相談・情報提供を適切に実施するための役割を明確にする。
- ② 次世代育成支援対策に関する情報提供を行い本計画の周知を徹底する。
- ③ 本計画の実施状況を年度ごとに把握し、その結果や職員のニーズを踏まえて、一定期間を区切って対策や計画内容の見直しを行う。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 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特別休暇等の制度について周知を徹底する。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を徹底する。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) こどもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- こどもの出生時における父親の特別休暇（5日間）及び年次有給休暇の取得促進について周知を徹底する。

男性職員の配偶者出産休暇等取得状況								
令和4年度			令和5年度			令和6年度		
取得率 (%)	取得日数分布状況 (%)		取得率 (%)	取得日数分布状況 (%)		取得率 (%)	取得日数分布状況 (%)	
0.0	1日	0.0	0.0	1日	0.0	25.0	1日	100.0
	2日	0.0		2日	0.0		2日	0.0
	3日	0.0		3日	0.0		3日	0.0
	4日	0.0		4日	0.0		4日	0.0
	5日	0.0		5日	0.0		5日	0.0
	6日	0.0		6日	0.0		6日	0.0
	7日	0.0		7日	0.0		7日	0.0

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する情報の提供や制度の周知を徹底するとともに、特に男性職員の育児休業等の取得について促進する。
- ◎ 育児休業を取得する男性職員について、1名以上の取得の達成に努める。

男性職員の育児休業の取得状況（取得人数）		
令和4年度	令和5年度	令和6年度
0名	0名	2名

- ② 育児休業等の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 総務課長は課長会議等の場において、育児休業等の制度を周知し、職場の意識改革を図る。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 復職時におけるOJT研修等を実施する。
- ② 女性職員等に対する、適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援を行う。

エ 育児休業に伴う会計年度任用職員の活用

- 課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員の活用による適切な代替要員の確保に努める。

オ 子育て中の職員に対する早出遅出勤務制度の活用

- ① 総務課長は、小学校就学の始期に達するまでのこどもを育てる職員が、仕事と子育ての両立を図りつつ、職務に専念できるよう早出遅出勤務の制度について職員に周知する。
- ② 所属長は、子育て中の職員から早出遅出勤務について請求があった場合、職員が安心して措置が受けられるよう、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

カ 所属長における取組

- 育児休業等の円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の職員の業務見直しや評価への配慮を行う。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

- 小学校就学始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知を徹底する。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、所属長による定時退庁の率先垂範を行う。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課長が把握し、所属長への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 職員自らがスケジュール管理を行い、計画的かつ効率的に業務を遂行する。

- ② 業務量の見直しやDX化の推進による事務の効率化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置を行う。
- ③ 新規事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等を十分に検討し、併せて既存の類似事業等を精査確認のうえ実施する。
- ④ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 総務課は課ごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い部署の所属長からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
 - ② 職員にコスト意識を持つことや超過勤務縮減の取組の重要性について周知を徹底する。
- ◎ 以上のような取組を通じて、職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間の達成に努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 総務課長は課長会議等の場において、定期的に休暇の取得を促進し、職場の意識改革を図る。
- ② 所属長は、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るとともに、安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ③ 総務課は取得状況を把握し、取得率が低い部署の所属長からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ④ こどもの看護を行うための特別休暇等の制度の周知を徹底し、その取得を希望する職員に対して、円滑に取得できる職場環境づくりを行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① ゴールデンウィーク、夏季休暇、お盆等の諸行事、年末年始等とあわせた連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日やこどもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次有給休暇の取得促進を図る。
- ② ゴールデンウィークやお盆等の諸行事における公式行事や会議の自粛を行う。

- ◎ 以上のような取組を通じて、職員の1年間の年次有給休暇取得日数について、10日以上取得の達成に努める。総務課は職員1人当たりの年次有給休暇の取得状況を把握し取得率の低い部署については、指導な

ど必要な取組を行う。

年次有給休暇の取得状況（平均取得日数）		
令和4年度	令和5年度	令和6年度
10.0日	11.3日	11.5日

(6) 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

- ① 「パートナーシップの日」を設け、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- ② 職員研修等の機会を通じて、セクシュアルハラスメント防止や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発を行う。

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

- 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの維持管理やベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ② こどもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) こども・子育てに関する地域貢献活動

ア こどもの体験活動等の支援

- ① こども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に、職員の積極的な参加を支援する。
- ② こどもが参加する学習会等の行事において、職員が積極的に参加し、専門分野を活かした指導の機会があれば実施する。

イ 安全で安心してこどもを育てられる環境の整備

- こどもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) **こどもと触れ合う機会の充実**

- ① こどもを対象とした職場見学体験を支援する。
- ② こどもを含めた家族が参加できるようなレクリエーション活動の実施に努める。

(4) **学習機会の提供等による家庭の教育力の向上**

- 職員に対して、家庭における子育てやしつけ等に関する講座・講演会の情報提供を行い積極的な参加を促す。