

中之条町における次世代育成支援対策推進に関する特定事業主行動計画（第5期計画）

令和7年4月1日

中之条町長
中之条町議会議長
中之条町選挙管理委員会
中之条町代表監査委員
中之条町農業委員会
中之条町教育委員会

I 総論

1 はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国・地方公共団体・事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

国や地方公共団体は、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むと同時に、事業主として職員の子どもの健やかな育成についても、役割を果たしていかなければなりません。

次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

2 目的

中之条町では、中之条町特定事業主行動計画を平成17年4月1日から平成22年3月31日までの前期計画、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの後期計画を策定し、様々な施策に取り組みました。さらに、平成26年度末までを有効期限としていた次世代育成支援対策法が10年間延長されたことから、第3期計画（平成27年4月1日から令和2年3月31日）を策定、その後、第4期計画（令和2年4月1日から令和7年3月31日）を策定し社会情勢に応じた様々な施策に取り組んできました。

今回、新たに次世代育成支援対策法が10年間延長されたことから、第5期計画を策定します。中之条町の厳しい財政状況や限られた人材で応えていくことは、決して容易ではありませんが、職員が父親・母親として仕事と子育ての両立ができるよう、職場を挙げて支援していくためにこの計画を策定し公表します。

男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い支えあうことを目的としています。

3 計画の期間

次世代育成支援対策推進法が令和7年度から10年間延長され、令和17年3月31日までとなりましたが、今回の計画期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

4 計画の推進体制

この計画は、中之条町の職員全員を対象としています。この計画を効果的に推進するために、次の事を行います。

- (1) 管理職・子育て中の職員・組合代表者等を構成員とした中之条町行動計画策定・推進委員会を引き続き設置し、実施状況を把握し・点検を行い必要に応じて計画の見直し等を行

います。

- (2) 職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修・講習の実施や、啓発資料の作成・配布などを行い、行動計画の内容を周知します。
- (3) 仕事と子育ての両立等について、担当者が相談・情報提供を行います。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

- (1) 母親とお腹にいる子どもを守るために妊娠を申し出た職員に対し、個別に母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている次の制度や、出産費用の給付等の経済的支援措置・手続きについて周知します。また、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います。

- ア 危険有害業務の就業制限
- イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- エ 業務軽減等
- オ 通勤緩和

- (2) 子どもの出生時における父親の特別休暇を取得しやすい環境をつくるために父となる職員に対し、子どもの出生時における妻を支援するための特別休暇（妻の出産2日と育児参加5日の計7日。1時間単位で取得可能）について、制度の趣旨・内容や取得手続きについて説明します。

父となる職員を職場全体が応援協力し、特別休暇を取得しやすい雰囲気を作るとともに、対象職員に対し特別休暇を取得するよう働きかけます。

このような取組により、令和11年度までに子どもの出生時における妻の出産休暇の取得率を100%、男性職員の育児参加休暇の取得率を80%にします。

- (3) 育児休業を取得しやすい環境をつくるために育児休業、育児短時間勤務等の円滑な取得促進等を図るため、次の制度の手続や、給付等の経済的支援措置について周知します。

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることの周知や職場の意識改革を推進し育児休業等を取得しやすい雰囲気をつくります。

イ 育児休業等の周知

育児休業、育児短時間勤務等に関する制度の周知と育児休業等の取得手続きや経済的な支援等についての情報を提供します。

ウ 育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成

管理職を始め全職員において、育児休業制度等の制度を説明し、職場の意識改革を推進し育児休業等を取得しやすい雰囲気をつくります。

エ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、職員に対して業務に関する情報等を提供します。また、復帰後に必要なスキルがある場合には研修等必要な支援を行います。

このような取組を通じて、育児休業等の取得率を、令和11年度までに女性職員は100%、男性職員は10%にします。また女性職員・男性職員とも取得可能な期間内において必要な期間取得できるように配慮します。

- (4) 時間外勤務を縮減するために

時間外勤務の縮減について、一層の取組を進めていく必要があり、次の取組を実施し、時間外勤務時間を最小にとどめます。

ア 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の、深夜勤務及び超過勤務を制限する

制度について周知します。

イ 一斉定時退庁日等の実施

毎月第2・第4金曜日をノー残業デーとし、庁内放送・庁内掲示板で呼びかけるとともに、職員の手本となるよう管理職自らの定時退庁を推進します。

ウ 事務の簡素合理化の推進

新規事業及び既存事業の拡充は、目的・効果・必要性等について十分検討の上実施し、事業評価において役割が終えたもの、効果があがらないものについては廃止し、事務の簡素化・効率化を行います。会議開催通知・打合わせ等については、電子メール・電子掲示板を活用します。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

安易に時間外勤務が行われることがないように、管理職を始めとする職員全体で縮減の重要性について更に認識するための意識啓発を行います。

オ 勤務時間管理の徹底等

朝礼等において、職員の勤務状況の把握、上司への事務事業の進捗状況について報告等を行い、勤務時間の管理の徹底を図ります。

このような取組を通じて、職員1人当たりの時間外勤務時間を年間平均7.5時間以下とできるように、管理職を始めとする職員全体で達成するよう努力します。

(5) 休暇の取得の推進のために

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、取得しやすい職場づくりを行うため、次の取組を実施します。

ア 年次休暇の取得の推進

年次休暇の取得を促進するために、各所属において計画的な年次休暇の取得推進と職場全体で取得しやすい環境となるよう意識啓発を図ります。

イ 連続休暇等の取得の推進

ゴールデンウィークや夏季等の期間において家族との時間を持つために、職員に特別休暇・年次休暇を取得するよう働きかけます。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の推進

子どもの看護を行う等のための特別休暇について、職員に周知します。

このような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得日数を10日、夏季休暇の取得率100%を目指します。

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

施設利用者等の実情を勘案して、改築等の機会に併せ授乳室やベビーベッドの設置などを行います。子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進するため、職員への研修・指導等を適宜行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために地域において、スポーツや文化活動など、子育て活動に参加しやすい職場の雰囲気を作ります。

III おわりに

1 おわりに

この計画を実施し、機会あるごとにPDCAサイクルによる見直しをするよう努め、中之条町職員が「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、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに、今まで以上に貢献できるようになることを期待しています。