

次世代育成支援対策  
特定事業主行動計画

(第3期：令和5年度～令和7年度)

有 田 川 町 長  
有 田 川 町 議 会 議 長  
有 田 川 町 選 挙 管 理 委 員 会  
有 田 川 町 農 業 委 員 会  
有 田 川 町 代 表 監 査 委 員  
有 田 川 町 教 育 委 員 会  
有 田 川 町 消 防 長

令和 5年 4月 1日

# 特定事業主行動計画

## I) 総論

### 1. 目的

次の世代を担う子供たちが健やかに生まれ、安心して育てることができる社会の形成を目的とした、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月16日に公布されました。この法律により、国や地方公共団体は「特定事業主」として位置づけられ、ひとつの事業主の立場から、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。有田川町としても、平成18年11月1日に「有田川町特定事業主行動計画」を策定、平成30年1月1日に第2期となる計画を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう推進するとともに、職場の環境整備に取り組んできました。

また、有田川町では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、令和3年4月に「有田川町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定しました。

「次世代育成支援対策特定事業主行動計画」と「有田川町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」は共通する部分が多く、両計画は大きくかわることから計画期間を令和8年3月31日に統一します。職員が安心して子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援をしていくために、このたび第3期となる計画を策定いたしました。

### 2. 計画期間

令和5年4月1日から令和8年3月31日までの間

### 3. 計画の推進体制

本計画の実施状況や職員からのニーズなどを踏まえ、子育て支援に対する職員の意識改革と職場の環境整備を推進していきます。

(1) 計画の推進について、担当部局を中心に検討を行います。また、職員からの要望、社会情勢の変化などに応じて計画の見直しを行います。

(2) 計画は全職員を対象としています。子育てを行う職員や女性職員だけの問題と

して捉えるのではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら組織的に取り組んでいきます。

## Ⅱ) 具体的な内容と目標について

### 1. 子育て中への職員の取り組みについて

#### (1) 制度の周知と仕事と子育ての両立について

- ①職員へ育児休業中における給与、特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置に関する情報を周知します。
- ②仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を設置します。

#### (2) 妊娠中および子育て中に関する配慮について

- ①妊娠中の職員の健康や安全への配慮のほか、妊娠中の職員、配偶者が妊娠した職員の早期把握に努め、子育て中の職員に対する配慮など、職場においてサポートするよう努めます。
- ②妊娠中の職員の健康や安全に配慮できるよう、該当部署において業務分担の見直しを行います。また、妊娠中の職員に対しては、原則、超過勤務を命じないこととします。

#### (3) 男性の子育て参加の休暇等の取得促進について

- ①特別休暇（職員の妻が出産する場合の特別休暇2日以内）5日間の休暇について取得を促進します。
- ②育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。職場の人が出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気を作るよう努めます。

#### (4) 育児休業を取得しやすい環境の整備等について

育児休業を取得しやすいよう、必要な情報提供や職場の環境整備に取り組んでいきます。また、今後、男性職員の育児休業の取得の促進に努めます。

##### ①育児休業、育児短時間勤務および部分休業制度等の周知

妊娠を申し出た職員、配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続や経済的な支援等について情報提供を行います。また、育児短時間勤務や部分休業の有効的な活用を推進します。

##### ②育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

男性職員の育児休業は、徐々に増えているが取得率は低く、女性と比べると

大きな差があります。「パパ・ママ育休プラス」や「産後パパ育休」等の制度を周知し取得を促進します。また、男性職員が取得できる職場の雰囲気づくりに努めます。

③育児休業を取得する際に、職員にとっては「業務に支障がでること」への不安があることから、育児休業の取得の申し出があった場合には、当該部署において、業務の分担等の見直しを行います。

④育児休業からの復帰する際には、職員が不安を抱くことなく安心して職場に溶け込めるよう配慮します。

⑤育児休業に伴い、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難であるときは、会計年度任用職員等による適切な代替要員の確保を図ります。

#### (5) 不妊治療を受ける職員への配慮について

①不妊治療のための休暇制度の周知を行います。

②休暇制度の運用にあたっては、プライバシー保護の観点から、職員の不妊治療等の個人情報の取扱いには十分に配慮します。

#### (6) 超過勤務の縮減について

長時間労働は、健康面に悪影響を及ぼすだけでなく、子育て中の職員にとっては仕事と子育ての両立を困難なものにしています。深夜勤務や超過勤務の制限措置等について周知し、弾力的な勤務時間の検討を行うなど、より一層の超過勤務の縮減に努めます。

①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の制限について、全職員に周知徹底を図ります。

②事務の簡素合理化を推進するため、各部署において業務処理計画を作成し、効率的な事務遂行を図ります。

③Web 会議システム、庁内グループウェアを最大限利用し、会議・打合せ等の省力化を推進します。

④部署ごとの超過勤務の状況を人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職から聞き取りを行った上で、注意喚起を行います。

⑤超過勤務の多い職員に対しては、人間ドック等の積極的な受診を促すなど、健康面における配慮を充実します。

#### (7) 休暇の取得の促進について

子育て中の職員だけでなく、全職員が計画的に休暇を取得できる体制づくりのため、以下の取り組みを行います。

- ①管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握してもらい、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ②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。
- ③職場の係、担当業務を超えた応援体制を整えるなど繁忙期においても時間外勤務が縮減できるよう努めます。
- ④子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑤国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑥ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。
- ⑦子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

#### (7) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組について

男性職員、女性職員共にお互いの能力が発揮できるよう、固定的な役割分担意識の解消に努めます。

- ①各年齢層の職員に対して、研修を通じて意識啓発を行います。
- ②ハラスメント防止のための研修会を開催します。

#### (8) 職員の意見の反映について

職員組合等を通じ、職員のニーズを踏まえ、職員の意見が反映できるよう努めます。

## 2. その他の次世代育成支援対策に関する事項について

### (1) 子育てバリアフリーについて

- ①乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう、乳幼児が利用しやすいトイレやベビーベット等の設置を計画的に行います。
- ②子どもを連れた人が気軽に来庁できるよう、親切な応接的対応のソフト面でのバリアフリーの取り組みを行います。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援について

- ①子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導

を実施します。

②スポーツ等色々な分野において、子どもや子育てに関する活動への職員の参加を積極的に支援します。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施の支援について

①子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。

②公用車や自家用車の運転中に交通事故を起こさないよう、職員への綱紀粛正を呼びかけます。

(4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てられ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、立ち入り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。