

**次世代育成支援対策推進法に基づく**

**佐々町特定事業主行動計画**

**令和 7 年度～令和 16 年度**

**令和 7 年 4 月 策定**

**佐 々 町**

# 次世代育成支援対策推進法に基づく 佐々町特定事業主行動計画

令和7年4月1日

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

## I 基本的な考え方

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が子どもを産み、子育てしやすい環境を整え、仕事と家庭を両立させることができるような職場づくりを行うとともに、子育て中の職員だけでなく、全ての職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保できる環境づくりを推進することを目指しています。

この計画をより実効性のあるものにするためには、職員一人ひとりが、趣旨をよく理解し、職員同士がお互いに支え合っていけるような取り組みを進めていきたいと考えています。

## II 計画期間

計画の期間は、令和7年4月1日から令和17年3月31日までの10年間とします。また、この計画期間でも、令和7年4月1日から令和11年3月31日までを前期、令和11年4月1日から令和15年3月31日までを後期

の計画期間とし、5年ごとに計画の内容について検討・点検・評価を行い、必要に応じて計画の修正等を行うものとします。

### Ⅲ 計画の推進体制

この計画を効果的に実践するために、各執行機関と連携を図りながら現状等を把握し、課題の検討や必要な改善策を講じるなど、推進に向けた取り組みを行います。

### Ⅳ 計画の具体的な内容

#### 1 勤務環境の整備に関する事項

##### (1) 妊娠中及び出産前後における配慮

###### ①妊娠、出産、子育てに係る諸制度の周知徹底

- 産前産後休暇、育児休業、育児短時間勤務、子の看護等休暇など、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徹底を図ります。
- 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- 総務課総務班において、各種制度等に関する個別の相談や質問に対応します。

###### ②業務分担の見直し

- 職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職場内の仕事の分担の見直しを行い、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らないよう配慮します。
- 周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中の職員への配慮に心がけます。

##### (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

###### ①育児休業等の取得促進

- ・育児休業や部分休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の手当金の支給等の経済的支援について周知徹底を図ります。

#### ②育児休業等取得時の代替要員の確保

- ・育児休業職員が安心して休業に入れるよう、人事配置又は臨時的任用等による代替要員の確保に努め、特定の職員に負担がかからないよう配慮します。

#### ③男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・子どもを持つことの喜びを実感し、出産前後の配偶者を支援するため、子どもの出生に伴う父親の特別休暇及び年次休暇を合わせた連続休暇の取得を促進します。
- ・育児休業や部分休業等の制度について周知し、子育ての状況に応じて制度を有効に活用できるよう、父親の休暇取得を促進します。

#### ④育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰ができるよう、休業中の職員に対して、職場の業務の状況等について情報提供を行います。

#### ⑤不妊治療に係る休暇の取得促進

- ・不妊治療に専念できる環境整備を図るため、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

**【目標】** 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を、男性 50%、女性 100%を目標とします。（目標達成年度：令和 14 年度）

### (3) 時間外勤務の縮減

#### ①深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知

- ・小学校就学期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

#### ②時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ・時間外勤務が特定の職員に偏ることがないように、計画的な業務の遂行や応援体制の整備を図ります。
- ・職員一人ひとりが担当する業務について点検を行い、積極的な事務の改善、効率化に努めます。

- ・定時退庁日である毎週水曜日の「ノー残業デー」の周知、管理徹底を図るとともに、定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職員への指導徹底を図ります。

#### ③産業医による面接指導

- ・人事担当課は、各課等の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職員に報告し、超過勤務の多い職員に対しては、産業医による面接指導等を実施し、適切な健康管理対策を図ります。

**【目標】** 以上のような取り組みを通じて、各職員の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時間の達成に努めます。(目標達成年度：令和14年度)

### (4) 休暇取得の促進

#### ①子の看護等休暇等の取得促進

- ・義務教育終了までの子の看護等休暇の制度を周知するとともに、病気等の際に看護休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

#### ②年次有給休暇の取得促進

- ・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、個々の職員が年間を通じて休暇を取得しやすい雰囲気醸成を図ります。
- ・事務処理の相互応援体制を整えるなど、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

#### ③連続休暇等の取得促進

- ・夏季休暇期間やゴールデンウィーク期間等における休暇や、休日、祝日と組み合わせた連続休暇の取得を促進します。

**【目標】** 以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を10日間とします。(目標達成年度：令和14年度)

### (5) 人事異動の配慮

- ・人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮に努めます。

## 2 その他の次世代育成に関する事項

### (1) 子育てバリアフリーの推進

- 子どもを連れて来庁者が安心して利用できるように、施設の維持管理に加え、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ①職員の地域活動参加の支援

- 子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活動等、地域に貢献する子育て支援活動に職員が積極的に参加しやすい環境づくりに努めます。

#### ②子どもを交通事故から守る活動の実施

- 交通事故予防について、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、自動車を運転する者に対する交通安全の綱紀粛正を呼びかけます。

### (3) 子どもとふれあう機会の充実

- 職員組合とも連携を図りながら、家族と一緒に参加が可能な福利厚生事業の実施に努めます。