

次世代育成支援特定事業主行動計画

職員の育児支援プログラム

～仕事と家庭の両立支援の取り組みを、

さらに一歩進めよう～

令和7年4月

佐賀県大町町

1 はじめに

平成 15 年に次世代育成支援対策推進法が制定され、仕事と子育てを両立できる環境整備に取り組むことが求められてきました。本法は、少子化の進行や働き方の多様化に対応し、次世代を担う子どもたちが健やかに成長できる社会を築くことを目的としています。これまで特定事業主行動計画を策定し、育児休業制度の改正や働き方の改善に努めてきました。令和 7 年 4 月からは法律の有効期限が新たに 10 年間延長され、数値目標を定めた具体的な行動が求められています。この趣旨を踏まえ、職員が互いに理解し支え合いながら安心して働ける職場環境を整えるため、本計画を策定します。

行政に対する町民の関心の高まりやニーズが多様化する中、限られた人材で、これに応えていくことは決して容易なことではありません。職員一人一人がこの計画を自分自身に関わるものとしてとらえ、次代を担う子どもたちの健やかな誕生と、その育成の必要性を理解し、お互いに助け合っていきましょう。

2 計画期間

この行動計画は、令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画期間とします。

3 実施体制

行動計画の実施状況は、各所属長が定期的に点検を行い、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には計画を見直します。

4 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて

仕事と家庭の両立を支援するため、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、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(1) 制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、時間外勤務の制限、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内容等を取りまとめて周知します。

(2) 安心して子どもを妊娠・出産できるための環境づくり

子どもを産み育てることは、女性にとっても、男性にとっても等しく重要なことです。特に女性にとっては、出産のための体づくりが重要であることは言うまでもありませんが、これを全うできるように町として環境づくりに最大限の努力をしていきます。

(3) 妊娠の申出

職員は、父親・母親になることがわかったら、できるだけ早く所属長に申し出るようにしてください。申出は、母性保護、育児休業、休暇などの育児支援制度の活用のためにも、また、職場内における母性保護や母性健康管理の配慮のためにも必要なことです。

職員から申出があった場合は、所属長は、(1)の諸制度について、職員に説明を行ってください。

また、代替職員確保のための準備を行うとともに、職員の業務負担の程度について確認を行ってください。

(4) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の業務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ることの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、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けましょう。

② 産前産後休暇取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職員の育児休業の予定についても併せて把握を行い、職場内の業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて、代替要員の確保に努めます。

(5) 育児支援制度を活用しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児支援制度を活用しやすい環境づくりに努めます。

① 育児支援制度の活用促進

育児支援制度の活用促進のため、所属長は、母親や父親となる職員の育児支援制度の活用予定を事前に把握し、予定していない職員については、活用を促します。

② 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業に入れるよう、

職場内の業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて、代替要員の確保に努めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援のために、次のような育児支援プログラムを実施します。

a 支援担当者の設置

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。職員の直属の上司等を育児休業中の職員の支援担当者に位置付け、スムーズな職場復帰が出来るよう、支援担当者を通じて休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うこと等により職場復帰に向けた支援を行います。また、同僚・友人の方も休業中の職員と積極的に情報交換を行うことにより、休業中の職員の職場復帰への支援をお願いします。

b 学習機会・研修機会の提供

育児休業中の職員から希望がある場合、その時々々の町政の重要課題や、新たに創設された各種計画・制度、福利厚生事業等について説明するとともに、育児に関する講演会などの情報提供に努めます。

c 復帰のための慣らし勤務

育児短時間勤務制度の活用を促進し、育児休業から復帰する職員の円滑な職場復帰を図ります。

④ 職場復帰支援窓口の設置

職員の職場復帰が円滑に行われるよう、職員本人や支援担当者が気軽に相談できる窓口を設置します。

(6) 男性職員による積極的な育児支援制度の活用

配偶者の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、育児支援制度の積極的な活用を促します。

① 育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

配偶者が出産する場合の特別休暇（3日間）や、*配偶者出産時育児休暇（5日間）と年次休暇を合わせた連続休暇の取得の促進を図るため、所属長は、父

親となる職員に休暇の取得を促すとともに、職員の休暇取得計画の把握を行います。また、計画的に休暇の取得ができるよう業務分担の見直しや職場の環境づくりに努めます。

※ このような取組を通じ、計画期間の終期において、父親となる男性職員の出産補助休暇（3日間）及び*配偶者出産時育児休暇（5日間）の両方を合わせた休暇について、対象者全員が8日の休暇を完全取得することを目指します。

***配偶者出産時育児休暇**

配偶者の出産に際して、出産予定の子ども以外に未就学児である子どもがいる場合は、出産予定の8週間前から産後8週間までの期間（出産予定の子以外に対象となる子どもがいない場合は、産後8週間）において与えられる育児のための特別休暇。

② 育児支援制度を活用しやすい環境づくり

男性職員の育児休業、部分休業の取得率は極めて低い水準にあります。男性職員の育児支援制度の活用を図るため、所属長は、男性職員に育児支援制度の活用を促すとともに、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を希望する男性職員が円滑に取得することができる職場の環境づくりに努めます。

特に母親の産後8週間については、父親が積極的に育児支援制度を活用することができるよう職場内の業務分担の見直しや環境づくりに努めます。

周りの職員も、特定の職員に負担がかかることのないよう職場内の業務分担の見直しなどに協力して下さい。

※ このような取組を通じ、計画期間の終期において、対象となる男性職員の50%以上が育児支援制度を活用して2週間以上の育児のための休業（部分休業並びに特別休暇及び年次休暇等を組み合わせて取得する休暇等を含む。）を取得することを目指します（休暇は、配偶者の出産の8週間前から産後8週間までの期間の取得実績を対象とします。）。

女性職員の育児休業については、ほぼ全員が取得している現状を下回らないよう努めます。

(7) 子育てを行う女性職員の活躍の支援

子育てを行う女性職員のキャリア形成を支援することを目的とした取組を行い、女性職員が活躍できる環境づくりに努めます。

(8) 時間外勤務の縮減

恒常的な長時間に及ぶ勤務は、職員の健康・福祉に影響を及ぼすだけでなく、職員の職業生活と家庭生活の両立をも困難なものとしします。時間外勤務の縮減は、すべての職員とその家族の切実な願いです。育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促しより一層の時間外勤務の縮減に努めます。

(9) 休暇の取得促進

休暇の取得促進のため、所属長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

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、個々の職員の年間を通じた年次休暇等計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇の前後における休暇の取得、週休日等と前後の日を組み合わせた休暇の取得、夏期・冬期における年次休暇の連続取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

このため、休日等に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

※ このような取組を通じて、年間 20 日の年次休暇のうち、職員一人当たりの年次休暇の取得日数を、令和 12 年度までに平均 10 日（50%）以上とします。

③ 子どもの看護休暇等の取得促進

子どもの病気等の際には特別休暇（年間 5 日以内。対象となる子どもが 2 人以上いる場合は 10 日。）や年次休暇を活用して休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

(10) 出産・育児相談、交流

① 出産・育児相談窓口の設置

健康管理面での出産・育児に関する相談窓口を設けます。

② 子育て快適環境づくりのための出産・育児交流掲示板の設置

子を儲ける予定又は育児を行っている職員同士の交流のため、また、出産・育児に関するいろいろな疑問に経験者が答える場を設けます。

(11) 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況の把握を行い、可能な限り配慮を行います。

(12) その他

県及び他の市町の状況や実例等を踏まえ、子育てがしやすい勤務環境の実現に向けた取組を行います。

5 おわりに

少子化の流れを変えるためには、子どもを安心して産み育てることのできる社会へと転換していくことが必要です。社会全体で育児を支え合うためには、家庭や職場、地域社会の協力が欠かせません。職員一人一人がこの少子化の流れを自分自身の重要な問題と自覚し、出産・子育てに理解のある、働きやすい職場の実現に向けた努力をお願いします。