

【次世代育成支援対策に関する行動計画】

# 特定事業主行動計画

令和7年3月

大 島 町

# 大島町特定事業主行動計画

令和4年3月31日

令和7年3月31日改定

大島町長

大島町議会議長

大島町教育委員会

大島町選挙管理委員会

大島町農業委員会

大島町消防本部消防長

## I 総論

### 1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的理念・視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

### 2 計画期間

令和7年4月1日から令和17年3月31日までの間とする。

### 3 計画の対象

この計画は、大島町の各所属課の一般職員を対象とする。

### 4 計画の推進体制

#### (1) 所管課による推進

この計画の継続的な推進を担当する所管課を大島町総務課とし、総務課はこの計画を職員に広く周知するとともに、次世代育成支援対策に関する情報提供等を実施する。

#### (2) 各所属長による推進

各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努める。

## 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、周知徹底を図る。
- ② 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る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要であれば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) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時に3日間の休暇を取得できるようにする。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ① 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について、情報提供を行う。

ウ 妊娠を申し出た職員(父親についても)に対し、個別に育児休業等の制度・手続き・処遇等について、わかりやすい文書を用いて説明を行う。

##### ② 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

##### ③ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

##### ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

復帰後の職場環境への順応のために、研修等を行う。

##### ⑤ 育児休業に伴う臨時的任用の活用

育児休業を取得しようとする職員の業務遂行が事務分掌等の見直しをしても他の職員でカバー困難なときは、臨時的雇用等による適切な代替要員の確保を図る。

##### ⑥ その他

早出・遅出勤務を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。また、小学校就学前の子を養育する職員について、柔軟な働き方を実現するための措置を検討し、個別に周知・意向確認を行う。

**◎ 以上のような取組により、育児休業等の取得率を、男性 10%、女性 90%とする。(目標達成年度:令和 17 年度)**

(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学前の子を養育する職員の超過勤務の縮減の呼びかけを図る。
- ② 各職場において、職員の分担事務の適正配分や繁閑に応じた課内各係相互間の協力体制を確立するとともに、常に事務の合理化、簡素化、能率化を積極的に推進する。
- ③ 各職場において、電子メール、電子掲示板を積極的に活用し、事務の効率化を図る。
- ④ 各職場において、定例・恒常的業務に関わる事務処理マニュアル化に努める。
- ⑤ 各課等の超過勤務の状況を総務課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ⑥ 総務課は、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者からヒアリングを行い事務の改善と超過勤務に関する認識の徹底を図る。

(5) 休暇の取得の促進

- ① 総務課により取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の業務状況等を調査し、改善対策を図る。
- ② 管理者から部下に対して、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。特に育児中の職員に対して、入園、入学、卒業式、授業参観、学芸会等への参加と年次有給休暇及び看護休暇の取得を指導させる。
- ③ 職員が安心して年次有給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を整備する。
- ④ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇による連続休暇の取得を促進し、家族とのふれあいの時間の増大を図る。
- ⑤ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、取得しやすい雰囲気醸成を図る。

**◎ 以上のような取組により、令和 17 年度までに全職員の年 5 日以上年次休暇の確実な取得を目指しつつ、年次有給休暇の職員一人当たりの平均取得日数 13 日以上を目標とする。**

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

子ども連れの来庁者の立場にたった親切な応接対応等の接遇の向上を図る。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子育てに関する地域活動に、職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に、敷地や施設を提供する。
- ③ 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、各地域の自主的な防犯活動や少年非行防止、交通安全運動等への職員の積極的な参加を促す。
- ④ 学校等が実施する職場訪問や職場体験については、次世代育成の観点より積極的に協力する。