

吉野川市次世代育成支援特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向けて、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）が制定され、吉野川市においても、職員を雇用する事業主の立場から、職員の子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を整えるとともに、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図られるよう、平成17年4月から平成27年3月まで、平成27年4月から令和7年3月までの各10年合計20年間にわたり、集中的・計画的に出産や育児に関する制度等の周知や活用のための環境の整備に向けた取組を実施してきました。

今般、次世代法の有効期限が令和17年3月31日まで再延長されたことを受け、引き続き、男女ともに仕事と子育てが両立できる職場環境の改善・充実と職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、新たな吉野川市特定事業主行動計画を策定します。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで
（令和7年度から令和16年度までのうちの前期5年間）

3 計画の推進体制

吉野川市では、次世代育成支援対策を最重点課題のひとつとして位置付け、本計画を効果的に推進するため、行動計画の実施状況を把握・検証し、必要に応じて、その後の対策の検討や計画の見直しを図ります。

II 具体的な内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

- (1) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担等の見直し等を行うことを推進します。
- (2) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないようにします。
- (3) 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。
- (4) 出産費用の給付等の経済的支援措置については、該当する職員に通知します。

- ### 2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
- 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性職員の育児休業、配偶者出産補助休暇、育児参加のための休暇等について周知し、これら休業・休暇等の取得を促進します。

【目標】

育児休業を取得した男性職員の割合85%以上を目指します。

- 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備
 - (1) 育児休業中及び育児短時間勤務の職員の業務を既存の人数で遂行することが困難なときは、育児休業者等の適切な代替要員の確保を行います。
 - (2) 育児休業等に対する職場の意識改革を図るために、職員全員に対して通知等により定期的に啓発を行うこととします。
 - (3) 育児休業等の取得の申出があった場合、必要に応じて、当該部署において業務分担の見直しを行うこととします。
 - (4) 育児休業の取得予定者に対して育児休業を取得した場合の手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。
 - (5) 育児休業中の職場環境・業務の変化に適応できるよう、復帰前または復帰後の職員に対し、必要に応じて各所属において研修を実施します。
 - (6) 女性職員のキャリア形成支援や管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を実施するなど、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を推進します。
- 4 時間外勤務の縮減
 - (1) 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について充分検討の上実施し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止することとします。
 - (2) 日頃から事務改善について意識を持ち、効率的な事務執行にあたることとし、時間外勤務の縮減のための取組の必要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、必要性を精査し縮減のための意識啓発を行います。
 - (3) 人事管理部門は、各部・各課室等ごとの時間外勤務の状況及び時間外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、管理職員の超過勤務に対する認識の徹底を図り、必要に応じて人員の適正化を図ります。
 - (4) 小学校就学始期に達する子どもの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。

【目標】

職員 1 人当たりの年間の時間外勤務時間数を 80 時間以下を目指します。

- 5 休暇の取得促進
 - (1) 安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において各所属内部での相互応援ができる体制の整備を推進します。
 - (2) 定期的に休暇の取得促進の啓発を行い、職場の意識改革を行います。
 - (3) 就業管理システム等により、所属長が部下の年次有給休暇等の取得状況を随時把握し、計画的な年次有給休暇等の取得を指導するよう努めます。
 - (4) 各所属内部において、ワーク・ライフ・バランス向上のため、連続した年次有給休暇の取得を促進します。
 - (5) 夏期休暇取得期間において、夏期休暇に加えて年次有給休暇も合わせた取得を促進します。
 - (6) 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の制度について職員全員に対し周知徹底し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気作りを推進します。

- (7) 母性保護、育児及び家族支援のための休暇の取得促進を行うための業務の相互応援体制の整備を推進します。
- (8) 子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図り、当該特別休暇の取得を促進します。

【目標】

職員1人当たりの年次有給休暇平均取得日数を14日（70%）以上とします。

- 6 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組
 - (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための研修や啓発を実施します。
 - (2) ハラスメント防止のための研修や啓発を実施します。
- 7 その他の次世代育成支援対策に関する事項
 - 次世代育成支援対策は、家庭や職場との協力はもとより、学校や地域の連携の中で行われるべきものです。職員もまた地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取組等には積極的な参加を促します。また、市の次世代育成支援行動計画の目的の実現に向けて、各職員の業務においても子育て支援の観点からの協力を促します