



第3次三種町特定事業主 行動計画（前期計画）

● 令和7年度 ～ 令和11年度 ●

令和7年4月

三種町
三種町議会
三種町選挙管理委員会
三種町監査委員
三種町農業委員会
三種町固定資産評価審査委員会
三種町教育委員会
三種町水道事業者
三種町下水道事業者

第3次三種町特定事業主行動計画（前期計画）

I はじめに

急速な少子化の進展に対する社会問題への取組を推進するため、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立し、国や地方公共団体の機関においても、この推進に関する施策について、計画策定が義務付けられました。

これを受けて合併後まもなく、三種町では平成18年4月に「三種町特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立に向けた環境づくりを進めてきました。

次世代育成支援対策推進法の期限が令和17年3月までに延長されたため、令和7年4月から引き続き、国が定める「行動計画策定指針」に掲げられた基本的視点を踏まえ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、新たに「第3次三種町特定事業主行動計画（前期計画）」を策定します。

II 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、令和7年度から令和16年度までの10年間に延長されました。この計画は、前期計画として令和7年度から令和11年度までの5年間の計画期間としています。

なお、計画期間中においても、必要に応じて見直しを行うものとします。

令和 7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度
次世代育成支援対策推進法									
第3次三種町特定事業主行動計画									
前期計画									
					後期計画				

Ⅲ 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、庁内連絡又は啓発資料の作成・配付等によりこの計画を職員に幅広く周知します。
- (2) 各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分に認識し、職員に対してこの計画に掲げる取組を促進するとともに、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ます。
- (3) 毎年度の推進状況について、年1回、ホームページにおいて公表します。

Ⅳ 具体的な計画の内容

第3次前期の行動計画では、仕事と子育て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、父親の積極的な育児参加の奨励、時間外勤務の縮減を重点的に取組み、多様な働き方の実現を目指します。

1. 子育てのしやすい勤務環境に関すること

(1) 出産・子育てに関する諸制度の情報提供と意識の啓発

- ① 出産・子育てに関する特別休暇及び育児休業などの制度をグループウェアを通じて周知し、制度内容及びその活用のあり方などに関する情報を提供します。
- ② 出産・子育てに関する相談を受け付け、個々の状況に応じた支援制度の紹介、アドバイスを行います。
- ③ 子育て世代の職員のみならず、すべての職員において「仕事と子育ての両立」についての意識啓発を行います。特に管理職員は各種制度についての正しい知識を持ち、職員に対し当該制度を積極的に利用するよう働きかけを行います。
- ④ 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう利用可能な制度の周知や管理職員に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後の職員への配慮

- 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、個別に説明し、積極的な利用を促します。
- ② 妊娠中の職員の健康や身体の安全に配慮します。特に時間外勤務や重量物を取り扱う業務等を制限し、必要に応じ業務分担の見直しを行います。
- ③ 母親・父親になることが分かったら、速やかに所属長及び総務課人事担当者に申し出ることとし、出産育児に関わる休暇等の諸制度の活用や勤務状況について適切な配慮が受けられるようにします。
- ④ 親となる職員の仕事と出産・子育てと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、育児短時間勤務及び部分休業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を図ります。
- ② グループウェアにより育児休業等の周知を図るとともに、次世代支援対策の意義や重要性についての意識付けを行います。
- ③ 職員から育児休業取得の申出があった場合は、休業により業務に支障をきたさないよう業務分担の見直しを行います。
- ④ 育児休業に入る職員が安心して休業ができるよう課内の人員配置等による業務分担の見直しを行い、必要に応じて会計年度任用職員の採用等により代替要員の確保に努めます。
- ⑤ 育児休業中の職員に対して、職場に関する情報提供や育児の状況について、相互の連絡を取り合うように努め、円滑な職場復帰の支援を行います。
- ⑥ 育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子供の急な発熱等にも対応しなければならないため、業務分担の見直しや仕事と子育ての両立について話し合うなど、円滑な職場復帰と復帰後の育児支援を行います。

【目 標】

令和11年度までに、育児休業等の取得率を男性職員100%、女性職員100%を目指します。

(4) 時間外勤務、休日勤務の縮減

- ① 育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知するとともに、その活用を促し、超過勤務等の縮減に努めます。
- ② 週休日及び休日において、緊急時・行事等やむを得ない場合を除き、出務しないよう呼びかけます。
- ③ 新規業務が生じる中で超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を図ります。
- ④ 管理職員は、率先して早期に退庁するとともに、定時以降の会議や打ち合わせは極力控えるなど、職員が早期に退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ⑤ 所属長は、職員の勤務状況を把握して健康管理に努めるとともに、効率的な業務を推進し、時間外勤務をしない職場づくりを心掛けます。

【目 標】

令和11年度までに、年平均一人当たり時間外勤務時間48時間以内を目指します。

(5) 休暇の取得促進

- ① 子どもの学校行事への参加や家族の記念日など、家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 育児、子育てに関する特別休暇制度をグループウェアで周知するとともに、取得しやすい職場づくりに努めます。
- ③ 取得計画表の活用を推奨し、夏季休暇（連続して3日間）の計画的かつ積極的な取得を促します。

- ④ 職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう情報の共有及び事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

【目 標】

令和11年度までに、年次有給休暇の平均取得日数12日以上と全職員の年間取得日数5日以上を目指します。

2. その他の次世代育成支援対策に関すること

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもたちに社会勉強の場を提供し、広く役場を知ってもらうことで、より親しまれる役場にするため、職場見学の機会を提供します。
- ② 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加を促進します。
- ③ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ④ 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、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。
- ⑤ 家庭における子育てやしつけなど、家庭教育に関する情報提供を行います。
- ⑥ 個々の子育て事情に応じた多様で柔軟な働き方を推進します。

(2) ハラスメントのない職場の実現

- ① 職場内のコミュニケーションを活発的に行い、お互いが気軽に相談できる職場の雰囲気をつくるとともに、相手の立場や気持ちを考えた発言・行動を心掛けます。
- ② 妊娠、出産、育児に関する否定的な言動は、ハラスメントの原因や背景となることを認識するよう周知するとともに、研修等を通じて意識啓発を図ります。
- ③ 人事担当課は、ハラスメントに関する相談窓口を設置し、職員より苦情の申出及び相談などがあつた場合、迅速な対応に努めます。

V おわりに

この計画は、職員の仕事と子育ての両立を支援するため策定したものです。子育てをしている、していないに関わらず、全ての職員が仕事と生活の調和（ワークライフバランス）のとれた、多様で柔軟な働き方へ変化することが大切です。日頃から職場内で円滑なコミュニケーションと信頼関係を築き、任された業務を遂行することでこの計画が実効性のあるものとなり、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる社会環境づくりに貢献できることを願うものです。