

四万十町特定事業主行動計画  
(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月

四万十町

# 四万十町特定事業主行動計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月31日  
四万十町長  
四万十町議会議長  
四万十町教育委員会  
四万十町代表監査委員  
四万十町農業委員会  
四万十町選挙管理委員会

## 1. 目的

本町では、平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）に基づき、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ため、「特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように取り組んできました。

こうした中、国においては依然として少子化の流れが変わらず、子どもが健やかに生まれ形成される社会が実現には至っていないと判断し、法の有効期限の延長（令和17年3月31日まで）が決定され、対策の推進・強化が図られることとなりました。

このことを踏まえて本町においても、職員が職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることができるよう、また、各職場において職員誰もが生き生きと働き続けられる環境を整えるため、職員の要望等に即した支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

## 2. 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

※次世代育成支援対策推進法（令和17年3月31日まで時限立法）

※女性活躍推進法（令和8年3月31日までの時限立法）の動向をはじめ、様々な状況の変化により見直しの必要が生じた場合は、適宜、計画の見直しを行っていくものとします。

### 3. 計画の推進体制

本行動計画の対象者は、全職員を対象とします。

### 4. 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、それぞれの職場における計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直し等を行います。

また、次世代育成支援対策に関して、職員に啓発資料の配布、情報提供等を行います。

### 5. 具体的な内容

#### (1) 既存制度の周知徹底

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、時間外勤務の制限や、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、庁内グループウェア等を通じて制度の内容やその活用のあり方などに関する情報を提供します。

#### (2) 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健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認や、産前・産後休暇などの特別休暇等の制度について周知を図ります。
- ② 出産費用の共済給付等の経済的な支援措置について、周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないよう周知を図ります。
- ⑤ 出産後に復職した職員が仕事と子育ての両立ができるように、事務分担の配慮や職場全体でサポートができる体制の整備に努めます。

#### (3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 父親となる職員が主体的に育児に関わり、家庭において親子の時間を持つことや出産後の妻のサポートができるよう業務分担の配慮や職場全体でサポートができる体制の整備に努めます。

**【目標】**

上記(3)のような取組を通じて、子どもの出生時における男性職員の配偶者出産休暇(3日)の取得率を100%とします。

(令和6年度における配偶者出産休暇取得率 男性職員：75%)

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業等の制度の周知

ア 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得の推進を図ります。

イ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度、育児休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置等の手続きについて、周知します。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

ア 育児休業等に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境の整備に努めます。

イ 所属部署内の人員配置等によって、育児休業等の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用等による適切な代替要員の確保を図ります。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供を適時行うとともに、復職時における研修その他の必要な支援を行います。

**【目標】**

上記(4)のような取組を通じて、男性職員の育児休業等の取得の推進を図ります。また、育児参加のための休暇(5日)の取得率を50%以上とします。

(令和6年度における育児休業等の取得率 男性：50%、女性：100%)

(5) 時間外勤務の縮減等

① ノー残業デーの推進

毎週水曜日のノー残業デーについて、時間外勤務を原則行わず、全職員が定時退庁できる環境の整備に努めます。

② 事務の簡素化、合理化の推進

ア 新規業務等が実施する場合は、時間外勤務を縮減するために、既存業務の重要度や緊急性を精査し、重要度又は緊急性の低い業務については極力廃止又は簡素化に努めます。

- イ 会議や定期的な打ち合わせについては、電子メールやWeb会議等を活用して簡素合理化を図ります。
  - ウ 管理職は、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、必要に応じて業務分担や人員配置の見直しを検討します。
- ③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
- ア 時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。
  - イ 管理職は、所属職員の業務状況を把握し、時間外勤務の縮減についての認識の徹底を図るとともに、職員の健康管理に配慮した注意喚起を行います。
  - ウ 小学校就学の始期に達するまでの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。
- ④ 健康面における配慮
- 時間外勤務の多い職員には、労働安全衛生法等の規定を順守し、産業医による健康診断の実施・勧奨等、健康面における配慮に取り組みます。

**【目標】**

上記(5)のような取組を通じて、職員の1年間の時間外勤務時間数の削減に努めます。

(令和5年度における時間外勤務の総時間数 35,621時間)

(6) 休暇の取得の促進

① 有給休暇の取得の促進

- ア 管理職は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促します。
- イ 管理職は、所属職員が安心して年次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づくりに努めます。
- ウ 職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇の取得の促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィークや夏季休暇(7月から9月まで)、週休日等と合せ、連続した年次休暇の取得の促進を図ります。

③ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できるようサポート体制を整えます。

### 【目標】

上記(6)のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇等の平均取得日数を13.3日以上とし、計画的な取得を推進します。

(令和5年における年次休暇等の取得日数 全体13.3日)

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

## 6. 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の促進

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、親切丁寧な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加

地域に貢献する子育て支援活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもが参加する学校・保育所等の行事、地域活動等への職員の積極的な参加を呼び掛けます。

## 7. 計画の推進に向けて

働き方改革関連法の施行に伴う職場全体における勤務条件や職場環境などの総合的な見直しや各種ハラスメントに対する必要な研修・対策等に取り組んでいきます。

この行動計画を実施することにより、四万十町の職員が「みんなで支えあう育児」の重要性を強く認識し、事業主はもとより職員一人ひとりが少子化の流れを自分自身の問題として捉え、職場全体で助け合い、支え合うことができる職場づくりの一層の推進を図ります。