

第3次岸和田市特定事業主行動計画 ー前期計画ー の概要（令和7年4月）

策定の背景

○次世代育成支援対策推進法

わが国の急速な少子化の進行や家庭・地域をとりまく環境の変化が著しい社会状況の中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立。当初は、平成17年4月から平成27年3月までの時限立法であったのが、少子化が加速している状況を踏まえ、国においては「次世代育成支援対策推進法」の改正により、2度にわたり法律の有効期限の延長が図られました。

○本市のこれまでの取り組み

「次世代育成支援対策推進法」は、国及び地方公共団体の機関等を「特定事業主」と定め、一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、「特定事業主行動計画」の策定を義務付けています。この法律に基づき、本市では平成17年5月から特定事業主行動計画を策定し、「次世代育成支援対策推進法」の改正に併せて計画の改定を行い、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備等に取り組んできました。



このたび、計画期間が令和7年3月をもって満了することから、これまでの取組状況を踏まえ、各種取組がより効果的に推進できるよう、令和7年度からの前期計画を策定するとともに、この計画の取り組みにより達成しようとする目標を設定し、PDCAサイクルを確立することとします。

ポイント

○この行動計画の取り組みにより、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が効果的に達成されているのかを測定する指標として、職員の年次有給休暇平均取得日数や平均超過勤務時間、男性職員の育児休業取得率について目標を設定します。そして、各種取り組みが次世代育成支援対策として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画、実行、評価、改善のサイクル（PDCAサイクル）を確立することとします。

計画期間

○令和7年4月から令和12年3月まで
延長された「次世代育成支援対策推進法」の有効期限である令和17年3月までの前半部分、令和7年4月から令和12年3月までの5年間とします。

取り組み項目

○子育ての各段階における仕事との両立を支援する環境の整備

- 母性保護や育児のための制度活用
- 父親となる職員の休暇の制度活用
- 育児休業等を取得しやすい環境の整備
- 子の看護等休暇の拡充



誰もが育児休業（部分休業）や育児に関する休暇を、安心して取得できる職場環境づくりに取り組みます。

○家庭生活と仕事を両立させるための働き方の実現

- 時間外勤務の縮減
- 年次有給休暇等の取得の促進
- 在宅勤務（テレワーク）の活用



長時間労働の生活パターンや働き方に対する意識を変え、仕事と家庭生活や地域活動との調和（ワーク・ライフ・バランス）を大切にするという考え方に立って、「子育てしながらも働きやすい」と実感できる職場環境づくりに取り組みます。