次世代育成支援対策推進法及び女性活躍支援法に基づく

城里町特定事業主行動計画

令和３年４月

（令和８年４月　暫定延長）

Ⅰ　総論

１　はじめに

急速な少子化の進行を踏まえ、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、平成１５年７月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成支援法」といいます。）が制定されました。

また、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成２７年８月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」といいます。）が成立しました。

城里町では、次世代支援法に基づき、平成１７年３月に「城里町特定事業主行動計画」、平成２２年４月に「城里町特定事業主行動計画―後期計画」を策定し、子育て支援のための休暇制度の拡充など、職員が仕事と子育てを両立できる環境づくりに取り組んできました。また、平成２８年４月に「城里町女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできました。

次世代支援法及び女性活躍支援法に基づく行動計画は、その趣旨や取組内容において、相互に密接な関係があることから、この度、両計画を一体化した形で「特定事業主行動計画」を策定しました。

この計画により、職員の仕事と家庭生活の調和がとれた働きやすい環境を整備し、子育て中の職員、女性職員をはじめ全ての職員が持てる力を十分に発揮して活躍できるよう、取り組んで行きます。

令和３年４月
（令和８年４月一部改訂・延長）
城里町長
城里町議会議長
城里町農業委員会会長
城里町教育委員会教育長
城里町選挙管理委員会委員長
城里町監査委員

２ 計画期間

次世代育成支援法及び女性活躍推進法は、法律の有効期限が令和１８年３月３１日まで延長されたことを踏まえ、本計画の実施期間は、令和３年４月１日から「次期計画が策定・公表される日（令和９年３月３１日を限度とする）」まで暫定的に延長するものとします。

なお、必要に応じ、随時本計画の見直しを行うこととします。

３ 計画の推進体制

〇計画を推進していくために、管理職や職員に対する研修や情報提供等を実施します。
〇仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う窓口を総務課に設置します。
〇啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。

４ 計画の実施状況の点検及び公表

〇計画の実施状況及び効果については年度毎に確認し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。
〇各年度の計画の取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載により公表します。

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

妊娠中及び出産後における配慮は、母性保護及び母性健康管理の観点から特に重要なものです。そのため、各種制度内容を周知していくとともに、職員の健康と安全に配慮した取組を行って行きます。

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ります。

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ります。

③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務内容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、超過勤務を原則として命じないこととします。

（２）子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

出産をサポートすることは、家族の中で支えあう育児にとってとても重要なことです。父親が積極的に子育てに参加する第一歩として、また、育児に対する意識改革を促すためにも、子どもの出生時に父親が休暇を取得することを積極的に推進していきます。

① 職場全体の意識改革や男性職員が取得しやすくなる職場の雰囲気作りを醸成するため、配偶者出産休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

② 配偶者の出産予定日の６週間前から出産後８週間を経過するまでの育児参加のための休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

（３）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

■育児休業及び部分休業制度等の周知と取得しやすい雰囲気の醸成

① 総務課は、育児休業、部分休業制度、育児短時間勤務制度の内容及び取得手続について、情報提供を行います。

② 職員が育児休業等を取得することになった場合は、職場内の意識改革や業務分担の見直し等により、職員が安心して育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりにつとめます。

③ 産前産後休暇及び休業期間中の職員は長期間職場から離れることになり、職場への復帰に対して不安な状況におかれるため、その不安を解消し、また、円滑に職場復帰ができるよう休業期間中の職員に対して、所属長及び人事担当者から、広報誌、各種通知、制度改正等の庶務的情報を送付するとともに、業務の進捗状況等を必要に応じて情報提供を行い、育児休業中の職員が職場の情報を共有できるようにサポートします。

④ 職員から育児休業の請求があった場合に、職員の配置換えによって当該職員の業務を処理することが難しいときには、会計年度任用職員の任用による適切な代替要員の確保に努めます。

◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業の取得率を、令和７年度までに男性職員20%にします。女性職員は取得率 100%を維持します。

育児休業等の取得率

●令和元年度実績
男性　　0%
女性　100.0%

●令和７年度目標値
男性　　20.0%
女性　100.0%
※取得率 100%を維持

（４）超過勤務の縮減

■超過勤務の縮減のための意識啓発等

① 超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図ります。

② 各課ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場に、注意喚起を行っていきます。

③ 所属長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握し、事務量の不均衡があれば業務配分の見直しを行なう等の措置を図ります。

■一斉定時退庁日等の実施

現在、「ノー残業デー」を設定し、定時退庁を推進していますが、次のような取組により、更なる徹底を図ります。

① イントラネット及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行っていきます。

② 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

■事務の簡素合理化の推進

① 各職員の効率的な事務遂行を図ります。

② 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止していきます。

③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

◎ 以上のような取組を通じて、各職員の１年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の３６０時間の達成に努めます。

（５）休暇の取得の促進

休暇の取得も、超過勤務の縮減と同じように、子育て中の職員だけでなく全職員の課題となっています。特に子育て中の職員は、子どもとふれあう機会を充実させるためにも、記念日やイベントへの積極的な参加が望まれます。

そのために、休暇取得の促進にあたっては、具体的な目標を設定し、目標達成に向けた取組を積極的に行っていきます。

■年次休暇の取得促進

① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

② 幹部職員会議等の場において、総務課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行っていきます。

③ 管理職員に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。

④ 管理職員が率先して年次休暇を取得することにより、職場での協力と休暇を取得しやすい雰囲気づくりを推進します。

⑤ 年次休暇の取得率が低い部署を総務課が把握し、注意喚起を行います。

■連続休暇等の取得の促進

① 月・金と連休を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図ります。

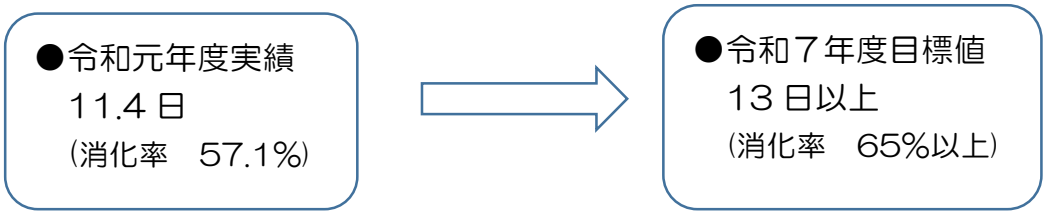
② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。

③ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

◎ 以上の取組を通じて、職員１人当たりの年次休暇取得目標を１３日／年とします。

年次休暇の平均取得率



■子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

① 子どもの看護のための特別休暇（年５日間）を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、１００％取得できる雰囲気の醸成を図ります。

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

① 外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた住民等が安心して来庁できるよう、ハード面での整備が必要となっています。このため、来庁者等の実情を勘案して、授乳室やキッズスペース（子どもの一時預かり所）の設置等について検討を行うものとします。

② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進していきます。

（２）子ども・子育てに関する地域貢献活動

■子どもの体験活動等の支援

① 小学生等の職場見学や職場体験学習等に対して積極的に協力します。

② 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。

③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

■子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

① 交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施します。

② 交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

■安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

① 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、地域住民等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ていきます。

3 女性職員の活躍推進に関する事項

（1）女性職員のキャリアアップ支援

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・作成において男性のみならず女性の視点も反映させ、さまざまな視点からのマネジメントを行う必要があります。また、女性が管理職に登用されることにより、女性職員にとってのロールモデルの形成が促進され、キャリアアップに対するモチベーションの向上へと繋がる。そのため、男女いずれか一方に偏らない事務配分の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備するとともに女性職員のキャリアアップ支援を行います。

管理職における女性職員数の割合

●令和元年度実績
54 人中 13 人
24.1%

→

●令和７年度目標値
28.0%