

扶桑町特定事業主行動計画

【令和7年度～令和11年度】

扶 桑 町
扶 桑 町 議 会
扶 桑 町 監 査 委 員
扶桑町選挙管理委員会
扶 桑 町 農 業 委 員 会
扶 桑 町 教 育 委 員 会

目 次

I.	目的	- 1 -
II.	計画期間	- 1 -
III.	計画の推進体制	- 1 -
IV.	具体的な内容	- 2 -
1.	職員の勤務環境に関すること	- 2 -
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	- 2 -
(2)	男性の子育て目的の休暇等の取得促進	- 2 -
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	- 2 -
(4)	子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組	- 4 -
(5)	時間外勤務の縮減について	- 4 -
(6)	休暇の取得の促進	- 5 -
(7)	人事評価への反映	- 5 -
2.	その他の次世代育成支援対策に関する事項	- 6 -
(1)	子ども・子育てに関する地域貢献活動	- 6 -
(2)	子どもとふれあう機会の充実	- 6 -

I. 目的

次世代育成支援対策推進法に基づく、行動計画策定指針に掲げられた基本的指針を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、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、平成17年度から行動計画を策定し取り組んできました。この次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法として制定され、平成26年4月には有効期間が10年間延長され、令和7年4月にさらに10年間延長されることとなり、今後も職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を図るために令和7年度からの新たな本行動計画を策定するものです。

※ 本計画につきましては、次世代育成支援対策推進法に基づき、計画を策定しておりますが、令和7年度までの時限立法である女性活躍推進法に基づく「扶桑町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」につきましても、令和7年度に見直しを予定しております。両計画は、共通する部分が多く、大きく関わりあうことから、来年度「扶桑町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の見直しの際に、取組内容、数値目標等を本計画に盛り込む形で、特定事業主行動計画を一体として策定する予定です。

II. 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

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、各部課等において構成した行動計画推進委員会を設置する。
- ② 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する情報提供等を実施する。
- ③ 行動計画の内容については、書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等を併せて行う。
- ④ 本計画の実施状況については、年度ごとに把握等をし、その結果や職員のニーズを踏まえて、行動計画推進委員会においてその後の対策の実施や計画の見直し等を図る。また、前年度の取組状況や実績等についてホームページなどに掲載し公表する。

IV. 具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関すること

(1) 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特別休暇等の制度について周知徹底を図る。(継続実施)
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図る。(継続実施)
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全には十分配慮し、必要に応じて当該課等において業務分担の見直しを行う。(継続実施)
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、できる限り時間外勤務を命じないこととする。(継続実施)

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 男性職員の子どもの出生時における3日間の特別休暇の取得の促進を図る。
(継続実施)
- ② 子どもの出生後8週間以内における5日間の育児参加休暇の取得の促進を図る。
(継続実施)
- ③ 子どもの出生時における男性職員の年次休暇の取得の促進について周知徹底を図る。
(継続実施)

以上のような取組を通じて、男性職員の子育て目的の休暇の取得率を、100%とする。

(目標達成年度:令和11年度)(令和6年度実績:100%)

・計算方法	$\frac{\text{男性職員が休暇制度を取得した者の数}}{\text{配偶者が出産した者の数}}$
-------	---

(3) 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促進についても周知徹底を図る。(継続実施)
- (イ) 育児休業の取得手続きや経済的支援等について、情報提供を行う。(継続実施)
- (ウ) 子どもを持つこととなった職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。(継続実施)
- (エ) 育児休業取得者からの体験を聴取できる場を設け、取得予定者の理解や認知度を深める。(令和7年度から実施)

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

- (ア) 育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を図る。(継続実施)
- (イ) 育児休業の取得の申出があった場合、必要に応じて当該課等において業務分担の見直しを行う。(継続実施)
- (ウ) 管理職向けに育児休業等の説明を行い、各課等での育児休業への理解を深め、育児休業等取得の促進を図る。(令和7年度から実施)

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- (ア) 育児休業中の職員に対して、復職時まで必要とされる情報の提供を随時行う。(継続実施)
- (イ) 復職時には、職場全体でサポートする環境づくりを図る。(継続実施)

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、男性100%、女性100%とする。また、男性の育児休業の取得期間2カ月以上の取得率を40%とする。

(目標達成年度:令和11年度)(令和6年度取得率実績:男性57.1%、女性100%)

(令和6年度男性取得期間2カ月以上取得率実績:25%)

・ 計算方法

$$\frac{\text{育児休業等を取得した者の数}}{\begin{array}{l} \text{(女性の場合) 出産した者の数} \\ \text{(男性の場合) 配偶者が出産した者の数} \end{array}}$$

※ 育児休業取得率につきましては、4月1日を基準日として、前々年度に出生した子を対象とし、その親の育児休業取得率を算出します。また、取得期間2カ月以上の取得率につきましては、前述の育児休業を取得した職員を対象として、その取得期間が2カ月以上の者の取得率を算出します。

(4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

① 女性職員を対象とした取組

(ア) 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等を管理職への昇格前に実施し、管理職としての意識を予め、習得してもらう。(継続実施)

② 管理職等を対象とした取組

(ア) 育児などの女性職員の状況に配慮した人員配置、事務分担を行う。(継続実施)

(5) 時間外勤務の縮減について

① 小学校就学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の周知

(ア) 小学校就学始期に達するまでの子どもを育て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る。(継続実施)

② ノー残業デー等の実施

(ア) ノー残業デーを設定し、庁舎内放送及び電子メール等による周知徹底を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。(継続実施)

(イ) 管理職員等の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図り、退庁しやすい環境づくりを行う。(継続実施)

(ウ) 定時退庁ができない職員が多い課等を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。(継続実施)

③ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 新たに行事等実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、効率的な事務遂行を図る。(継続実施)

(イ) 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。(継続実施)

(ウ) 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。(継続実施)

(エ) 業務について、合理性・必要性・簡素化といった観点からプロセスを見直すことや、AIやRPAなどを活用し業務の効率化を図る。(継続実施)

④ 勤務時間管理の徹底

(ア) 管理職員は、時間外勤務を命ずる場合には、必ず事前に命令を行うよう徹底を図る。
また、速やかに事後確認を行うとともに、職員との間で業務全体の進捗状況、今後の業務遂行計画等の確認を合わせて行う。(継続実施)

(イ) 管理職員は部下職員の時間外勤務時間数を把握するとともに、月45時間、年360時間を超過しないようマネジメントを行う。また、月45時間、年360時間を超える所属

職員がいる場合は、その原因を把握し、解決するための方策を講じる。(継続実施)

(ウ) 各課等の時間外勤務の状況を、人事担当課等で把握し、時間外勤務の多い部課等の管理職員に対し注意喚起を行い、時間外勤務に関する認識の徹底を図る。(継続実施)

(エ) 月45時間を越える時間外勤務をさせた場合は、職員に対して健康障害防止のため、面接指導自己チェック表などにより心身の健康状態の変化に注意し、必要に応じて産業医による面談を勧めるなど適切な対応に努める。(継続実施)

以上のような取組を通じて、各職員の時間外勤務時間数について、規則に定める上限時間の1カ月において45時間、1年において360時間の達成に努める。

(目標達成年度:令和11年度)

(6) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

(ア) 管理職員は各課等の業務計画を周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図るとともに職場の意識改革を行う。(継続実施)

(イ) 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援できる体制づくりを図る。(継続実施)

(ウ) メンター制度を活用し、新規採用職員の休暇取得状況も聞き取りながら、新規採用職員の年次休暇の取得促進を図る。(令和7年度から実施)

② 連続休暇等の取得の促進

(ア) 休日や週休日とあわせて休暇を取得するなど連続休暇の取得促進を図る。
(継続実施)

(イ) 子どもに関する行事等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図る。
(継続実施)

③ 子どもの看護等のための特別休暇の取得の促進

(ア) 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、休暇を取得できるよう職場の意識改革を図る。(継続実施)

以上のような取組を通じて、職員の年次休暇10日以上取得率を80%以上とする。

(目標達成年度:令和11年度)(令和6年実績:70.3%)

(7) 人事評価への反映

① 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに

向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。(継続実施)

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動における職員の積極的な参加を支援する。(継続実施)
- ② 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する。(継続実施)
- ③ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。(継続実施)
- ④ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - (ア) 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援する。(継続実施)
- ⑤ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
 - (ア) 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等に参加できる環境づくりを図る。(継続実施)

(2) 子どもとふれあう機会の充実

- ① レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。(継続実施)

持続可能な開発目標(SDGs)は2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された 2016 年から 2030 年までの国際指標です。

