

扶桑町ワーク・ライフ・バランス推進計画

【令和8年度～令和12年度】

扶 桑 町
扶 桑 町 議 会
扶 桑 町 監 査 委 員 会
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. 現状と課題分析(1)	- 2 -
現状と課題分析(2)	- 3 -
V. 今後の取組み	- 4 -
1. 職員の勤務環境に関すること	- 4 -
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	- 4 -
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	- 4 -
(3) 育児・介護に係る休業等を取得しやすい環境の整備等	- 5 -
(4) 女性職員の活躍推進に向けた取組	- 6 -
(5) 時間外勤務の縮減について	- 7 -
(6) 休暇取得の促進	- 8 -
(7) 人事評価への反映	- 8 -
2. その他の次世代育成支援対策に関する事項	- 9 -
(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	- 9 -
(2) 子どもとふれあう機会の充実	- 9 -

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視点を踏まえ、職員が仕事と子育てを両立しながら能力を十分に発揮できる職場環境の整備を目的として、本町では平成17年度から特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、平成27年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立したことを受け、本町においても平成28年度から同法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の管理職への登用の推進や育児休業からの円滑な職場復帰支援など、女性職員の活躍推進に関する取組を進めてきました。

これら二つの計画は、仕事と家庭生活の両立支援や働きやすい職場環境の整備など、共通する取組が多くあります。

近年は、子育てに加え、家族の介護など様々なライフステージに応じた支援の重要性が高まっていることから、これらの取組を一体的に推進し、より効果的かつ効率的な施策の展開を図るため、両計画を一体として策定しました。

II. 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

III. 計画の推進体制

次世代育成支援対策及び女性活躍推進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。

次世代育成支援対策及び女性活躍推進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。

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。

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. 現状と課題分析(1)

男性職員の子育て目的の休暇の取得率(目標値:100%)

計算方法	$\frac{\text{男性職員が休暇制度を取得した者の数}}{\text{配偶者が出産した者の数}}$	
R5	R6	R7
37.5%	55.5%	100%

育児休業等の取得率(目標値:男性100%/女性100%)

男性の育児休業の取得期間2カ月以上の取得率(目標値:40%)

* ()は男性の育児休業の取得期間2カ月以上の取得率

計算方法	$\frac{\text{育児休業等を取得した者の数}}{\text{(女性の場合) 出産した者の数}} \\ \text{(男性の場合) 配偶者が出産した者の数}$	
<p>※ 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。</p>		
R5	R6	R7
37.5%/100%(33.3%)	88.8%/100%(25%)	100%/100%(33%)

職員の年次休暇10日以上取得率(目標値:80%)

R5	R6	R7
71.9%	74.6%	74.3%

月の平均超過時間(目標値:10時間未満)

R4	R5	R6
13.8時間	10.0時間	9.7時間

保育士以外の一般行政職における職員に占める女性職員の割合(目標値:35%)

R5	R6	R7
33.0%	31.9%	33.3%

保育士以外の一般行政職における管理的地位にある職員に占める女性割合(目標値:10%)

R5	R6	R7
4.0%	8.0%	12.0%

保育士以外の一般行政職における主幹級の女性職員の割合(目標値:30%)

R5	R6	R7
36.4%	36.4%	21.7%

平均継続勤務年数の男女差異(目標値:82.1%)

計算方法	$\frac{\text{女性職員の平均勤続年数}}{\text{男性職員の平均勤続年数}}$	
R5	R6	R7
76.7%	77.5%	80.1%

IV. 現状と課題分析(2)

① 男性の育児休業の取得促進

男性職員の子育て目的の休暇取得率は、令和5年度の37.5%から令和7年度には100%となり、大きく改善しています。また、育児休業の取得率についても令和7年度は男女ともに100%となっています。一方で、男性の育児休業のうち2カ月以上の取得率は目標値(40%)に達しておらず、個別に育児休業等の制度・手続きについての説明や、育児休業取得者からの体験を聴取できる場を設け、一定期間以上の育児休業取得を促進する取組が必要と考えます。

② 年次休暇の取得促進と働き方の見直し

年次休暇10日以上取得率は改善傾向にあるものの、目標値(80%)には達していません。今後も計画的な休暇取得を促進する必要があります。また、超過勤務時間は目標値を達成していますが、引き続き業務の効率化や業務分担の見直し等により、長時間勤務の抑制を図る必要があります。

③ 女性職員の活躍推進

一般行政職における女性職員の割合は以前の目標値(30%)を上回っていることから、新たな目標値(35%)へ変更いたしました。管理的地位に占める女性割合は令和7年度において12.0%となり目標値(10%)を上回っています。一方で、主幹級の女性職員の割合は令和7年度に目標値(30%)を下回っています。また、平均継続勤務年数の男女差異についても目標値(82.1%)には達していないことから、女性職員の採用・定着の促進や、女性職員が継続して働きやすい環境づくり、キャリア形成支援を進める必要があります。

これらの状況を踏まえ、職員が仕事と家庭生活を両立しながら能力を十分に発揮できる職場環境の整備を進めるとともに、男女を問わず働きやすい職場づくりを推進するため、今後の取組を設定します。

V. 今後の取組み

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

内 容	実施年度
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。	随時
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。	随時
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。	随時
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。	随時

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

内 容	実施年度
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。	随時
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。	随時
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を図るとともに、育児休業等に関する制度についても周知徹底を図る。	随時

○数値目標(目標達成年度:令和12年度)

男性職員の子育て目的の休暇の取得率100%を継続する。

(3) 育児・介護に係る休暇・休業等を取得しやすい環境の整備等

内 容	実施年度
①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。	随時
②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。	随時
③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。	隔年
④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。	
⑤育児・介護に係る休暇・休業の取得の申出があった場合、必要に応じて人事担当課、当該課と連携のもと職員配置・業務分担の見直しを行う。	随時
⑥育児・介護により休暇・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。	随時
⑦40歳を迎える職員に対し、介護両立支援制度の情報提供を行う。	年1回
⑧復職時においては、職場全体でサポートする環境づくりを図る。	随時

○数値目標(目標達成年度:令和12年度)

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。

(4) 女性職員の活躍推進に向けた取組

内 容	実施年度
①女性職員を人事・財政・企画等、多様なポストに積極的に配置し、将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ登用につなげる。	随時
②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。	随時
③女性職員のみを対象とする市町村アカデミー等の外部研修への派遣を行う。	随時
④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。	随時
⑤管理職の意識変革を促すとともに、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職が人事評価において適切に評価されるよう取り組む。	随時

○数値目標(目標達成年度:令和12年度)

- ・平均継続勤務年数の男女差異を、82.1%に引き上げる。
- ・保育士以外の一般行政職における管理的地位にある職員に占める女性割合を、10%に引き上げる。
- ・保育士以外の一般行政職における主幹級の女性職員の割合30%を継続する。
- ・保育士以外の一般行政職における職員に占める女性職員の割合30%を継続する。

(5) 時間外勤務の縮減について

内 容	実施年度
①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。	随時
②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。	週1回
③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。	週1回
④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。	随時
⑤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。	随時
⑥定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。	随時
⑦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。	随時
⑧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。	随時
⑨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。	月1回
⑩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。	
⑪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。	

○数値目標(目標達成年度:令和12年度)

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。また、月の平均超過時間を10時間未満にする。

(6) 休暇取得の促進

内 容	実施年度
①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。	随時
②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。	随時
③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。	随時
④年次有給休暇の取得状況を調査し、取得日数が少ない職員には取得を促す。	年2回
⑤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。	随時
⑥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。	随時
⑦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。	随時

○数値目標(目標達成年度:令和12年度)

職員の年次休暇10日以上取得率を80%以上とする。

(7) 人事評価への反映

内 容	実施年度
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。	年1回

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

内 容	実施年度
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。	随時
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。	随時
③小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。	随時
④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。	随時
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。	随時

(2) 子どもとふれあう機会の充実

内 容	実施年度
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。	随時