

勝央町特定事業主行動計画

勝 央 町
勝 央 町 議 会
勝央町教育委員会
勝央町選挙管理委員会
代 表 監 査 委 員
勝央町農業委員会

令和8年3月

I 総論

1 計画策定の趣旨

我が国における少子化の進行や働き方の多様化が進む中、次代を担う子どもを安心して産み育てることができる社会の形成と、女性がその個性と能力を十分に発揮し活躍できる職場環境の整備は、地方公共団体にとって重要な課題です。

このため、国及び地方公共団体の機関は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、特定事業主として、職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標とその目標達成のために講じる措置の内容等を記載した次世代育成対策支援特定事業主行動計画及び女性活躍推進特定事業主行動計画を策定・公表することとされています。

勝央町では、これまで「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」及び「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」をそれぞれ策定し、職員の仕事と家庭の両立支援や女性職員の活躍推進に取り組んできました。

本計画は、これら二つの計画を一本化し、相互に関連する施策を一体的・効果的に推進することにより、すべての職員が安心して働き続けることができる職場環境の実現を目指すものです。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

なお、社会経済情勢や女性の職業生活における活躍に関する状況の変化、法及び国の基本方針を踏まえ、必要と求められる場合は適宜見直しを行うこととします。

3 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく特定事業主行動計画として位置づけます。

4 計画の対象

本計画は、勝央町長部局、勝央町議会、勝央町教育委員会、代表監査委員、勝央町選挙管理委員会、勝央町農業委員会に勤務するすべての職員を対象とします。

5 計画推進のための基本的施策・体制と目標

(1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担の是正

子育てする職員を職場全体で支援するための環境を整備するため、家庭や職場等における職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を解消するための取り組みを進めます。

(2) 仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備

仕事と子育ての両立支援を一層推進するため、職場全体での具体的な取り組みを展開します。

(3) 子育てに関する地域交流の活性化

子育てについて、地域における住民同士の交流が活発化するように、交流の場への職

員の参加を推進します。

(4) 推進体制等の整備

子育てに関する状況を理解し、ニーズや社会情勢等の変化に適切に対応しながら計画を着実に推進するため、計画推進体制を整備します。

II 計画策定に当たっての現状把握と課題

本計画の策定にあたり、女性活躍推進法において状況把握、課題分析を行うべき項目について、令和元年度と令和6年度の実績値の比較により、次のような現状の把握と課題分析を行いました。

把握項目	令和元年度	令和6年度
管理的地位（課長級以上）にある職員数	14人	14人
うち男性職員数	12人	11人
うち女性職員数	2人	3人
女性職員割合	14.3%	21.4%
職員の育児休業取得率	42.8%	69.2%
男性職員	0.0%	33.3%
女性職員	100.0%	100.0%
男性職員の配偶者出産休暇の取得率	100.0%	100.0%
配偶者出産休暇取得者数	3人	6人
平均取得日数	2日	2日
職員一人当たりの超過勤務の状況（対象職員のみ）	37.0時間/年	21.3時間/年
男性職員	61.4時間/年	37.2時間/年
女性職員	20.0時間/年	9.4時間/年
職員一人当たりの年次有給休暇の取得率	7.4日（37.0%）	11.8日（57.6%）
男性職員	8.2日（41.0%）	13.1日（65.5%）
女性職員	6.8日（34.0%）	11.8日（54.0%）

- ▶ 女性職員の割合は一定程度確保されているものの、管理的地位に占める女性割合は依然として低い水準にあります。
- ▶ 女性職員の育児休業取得率は100%を維持している一方、男性職員の育児休業取得率は依然として低く、さらなる促進が必要です。
- ▶ 職員一人当たりの時間外勤務時間は減少傾向にあるものの、部署間で差が見られます。
- ▶ 年次有給休暇の取得日数は増加傾向にあるものの、計画的取得の定着には課題があります。

これらの現状を踏まえ、仕事と家庭生活の両立支援の充実、女性職員のキャリア形成支援、働き方改革の推進が必要とされています。

Ⅲ 数値目標（令和 12 年度まで）

上記の現状を改善していくために施策等の実施を通して、計画期間内に次の目標の達成を目指します。

項目	現状（R6年度）	目標（R12年度）
女性職員の管理的地位（課長級以上）に占める割合	21.4%	30%以上
男性職員の育児休業取得率	33.3%	50%以上
女性職員の育児休業取得率	100%	100%を維持
配偶者出産休暇の取得率（男性職員）	100%	100%を維持
職員一人当たりの時間外勤務の年間平均時間数	21.3 時間	15 時間以内
職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数	11.8 日（57.6%）	13 日（65%）以上

Ⅳ 具体的な取組内容

1 職場優先の環境や固定的な性別役割分担の是正

（1）職場環境及び職員意識の改革

家庭や職場等における職場優先の環境（風土）や固定的な性別役割分担の是正を図ることは、子育てを職場全体で共有・分担し合う環境づくりのための基本的課題であるとの認識に立ち、次に掲げる取り組みを実施します。

① 啓発活動の推進

職場優先の環境・雰囲気や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい「職場における慣行その他諸要因」を是正するため、所属長を含めた職員全員を対象として、研修会等による意識啓発を行います。

② 女性職員の能力開発

職場における固定的な性別役割分担意識を解消するため、研修機会の増等を図る中で、女性職員の能力開発等を推進します。

2 職員の勤務環境に関する事項

（1）安心して子どもを産み、育てるための環境の整備

妊娠中・出産後における不安を解消し、職員が安心して子どもを産み、育てられるよう、次に掲げる取り組みを実施します。

① 母性保護等に関する各種制度の周知

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、深夜勤務・時間外勤務

の制限や健康診査・保健指導を受けるための特別休暇制度の趣旨及び内容、出産費用の給付等の経済的支援措置について、職員に対し周知します。

② 妊娠中の職員の時間外及び深夜における勤務への配慮

妊娠中の職員から時間外勤務及び深夜における勤務の制限について請求があったときは、その業務量に留意して勤務への配慮を行うとともに、時間外勤務等を原則命じないこととします。

③ 男性の子育て目的の休暇等の促進について

配偶者の出産を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員について、配偶者が出産するときの特別休暇制度について周知するとともに、次に掲げる取り組みの実施を通して、休暇取得の促進を図ります。

ア 配偶者出産補助休暇の取得の促進

配偶者の出産に係る入院又は退院の際の付き添いのほか、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、子どもの出生の届出等のための配偶者出産補助休暇制度について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を容易にするため、取得単位の拡充を図るとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得を奨励し、取得の促進を図ります。

(2) 育児休業を取りやすく、職場復帰をしやすい環境の整備

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図れるよう、また、育児休業後、円滑に職場復帰して、その経験、能力を活かして働き続けることができるよう、次に掲げる取り組みを実施します。

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

男性職員も育児休業を取得できることや育児休業制度等の内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について、職員に対し周知します。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

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、次に掲げる取り組みの実施など必要な支援を行います。

ア 職務に関する情報・資料の提供

イ OJT（職場内研修）等の実施

④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、所属所内の人員配置や業務分担の見直し等により当該職員の業務を処理することが難しいときは臨時的任用制度等の活用により代替職員での対応を進めます。

(3) 子育てのための時間確保の推進等、子育てをしながら働き続けることのできる環境の整備

柔軟な勤務形態や多様な働き方の普及促進を図り、家庭における子育てのための時

間が容易に確保できるよう、次に掲げる取り組みを実施します。

① 時間外勤務等の縮減

職員一人ひとりが、時間外勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう、次に掲げた取組など職場全体で時間外勤務の縮減に向けた取り組みを進めます。

ア 深夜勤務等の制限の周知

小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため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を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の拡充

一斉定時退庁日（ノー残業デー）の拡大を図るとともに、電子メール等による呼びかけ並びに各所属長及び人事担当部局による巡回指導の実施等により、定時退庁の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素・合理化の推進

- ・各所属長は業務のスクラップ・アンド・ビルドの徹底を図り、事務事業の積極的な見直し・改善を行います。
- ・定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を進めます。
- ・会議、打合せを行う場合は、会議資料の事前配布などにより、開催時間の短縮・効率化を図ります。

エ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ・時間外勤務縮減のための指針を作成し、職場全体での取り組みの推進を図ります。
- ・人事担当部局よる時間外勤務の多い部署・職員の把握及びその結果に基づく所属長へのヒアリングの実施・指導等の取り組みを行います。

オ 週休日等における時間外勤務の配慮

子育て中の職員について、週休日等における時間外勤務については、その業務量に留意して勤務への配慮を行うとともに、時間外勤務を原則命じないこととします。

② 休暇の取得促進

休暇の取得を促進するため、次に掲げる取組の実施を通して、職員の休暇に対する意識の改革を図り、職場における休暇の取得を容易にする環境づくりへの取り組みを実施します。

ア 年次休暇の取得の促進

- ・計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各職場において職場の業務予定の職員への早期周知の実施等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境の整備を行います。
- ・人事担当部局による職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、その結果に基づく所属長へのヒアリングの実施・指導等の取り組みを行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ・ゴールデンウィーク期間、子どもの春休み・夏休み期間及び年末年始期間等にお

ける連続休暇の取得を奨励し、取得の促進を図ります。

- ・授業参観日等の学校行事への参加のための休暇取得を奨励し、取得の促進を図ります。

ウ 特別休暇等の取得の促進

- ・子どもの看護のための特別休暇制度について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を容易にするため、取得単位の拡充を図ります。

③ 時差勤務制度の導入

業務の状況等に応じて実施をされている時差出勤制度について、子育てを行う職員の請求に応じ、これらの職員についても早出遅出による時差出勤制度が適用できるよう、制度の拡充を図ります。

④ 人事評価への反映

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。

(4) 不妊治療と仕事を両立しやすい環境の整備

- ① 所属長は、不妊治療を行っている所属職員から相談を受けた場合は、プライバシー保護の観点から情報の取扱いに十分留意するとともに、当該職員が治療に必要な期間の休暇が取得できるよう配慮します。
- ② 不妊治療は、検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があり、多くの時間を要するとともに、身体面や精神面、金銭面など、男女ともに大きな負担が生じます。治療のための休暇は計画的に取得するのが難しいことを理解し、治療を必要とする職員が、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進します。

3 子育てに関する地域交流の活性化

(1) 地域交流等への支援

出産・子育て等について、地域における住民同士の交流・支援のためのネットワーク化が推進されるよう、次に掲げる取り組みを実施します。

① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成や疾患・障害を持つ子どもへの支援、子育て家庭への支援等を行う地域団体等の活動に、職員の積極的な参加を支援します。

② 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実の図るため、子どもが参加する地域の行事・活動・学習会等に講師、指導者等として職員の積極的な参加を支援します。

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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犯罪防止の活動、交通安全活動等への職員の積極的な参加を支援します。

4 計画の推進体制

(1) 推進体制等の整備と職員の役割

本計画が着実に、そして効果的に推進するためには、「誰が」、「いつ」、「何を」するかということを明確に位置付けるとともに、推進体制を整備し、全庁的に取り組むことが重要となります。それぞれの持つ特性等を踏まえ、次のとおり位置付けることとします。

① 推進体制の整備

本町では、組織全体で継続的に計画を推進するため、計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検等を行っていきます。

② 相談体制の整備

出産から子育てに係る各段階において、休暇制度や経済的支援措置など各種制度の相談等に的確に対応するとともに、グループウェアを活用して全職員に対し、次世代育成支援対策及び女性の活躍の推進に関する情報を提供し、本計画の内容の周知を図ります。

③ 管理者（所属長）の役割

管理者（所属長）は、各部署における指示・命令権者として、部下を指導・監督するとともに、部下の育成を図り、良好な職場環境づくりに努める義務があることから、各種制度を理解し、部下職員への制度の積極的な利用を働きかけるとともに、部下職員の手本となる行動を心掛けます。

④ 全職員の役割

全ての職員が子育てについて、意識改革を図り、子育て中の職員を職場全体でサポートします。

VI おわりに

本計画の着実な実施を通じて、勝央町職員が安心して働き続けることができる職場環境を整備し、次世代育成と女性活躍の両立を実現することで、地域社会全体の持続的発展に貢献することを目指します。