

美浜町特定事業主行動計画

【職員みんなが一丸となって仕事と家庭の両立を】

平成17年4月策定 前期

平成22年4月改訂 後期

平成28年3月改訂

令和7年3月改訂

はじめに

近年、急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が大きく変化する中で、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められました。

また、国、地方公共団体及び企業などが一体となって各種対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定されました。

この法律では、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、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に職場環境の整備などを盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定することが定められました。

当町においても、平成17年4月に「美浜町特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度までを前期の行動計画、平成22年度から平成26年度までを後期の行動計画とそれぞれ定め、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

しかし、少子化の進行に歯止めがきかず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層取り組みの推進が必要であり、時限立法であった次世代育成支援対策推進法が改正され、法律の有効期限が令和7年3月末まで10年間延長されました。

また、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）第5条の規定に基づき、平成27年9月25日にその基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においても、この推進に関する施策について、計画を策定する義務が生じてきたことから、平成28年度及び令和2年度に「美浜町特定事業主行動計画」を改訂し、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推進に関する法律に基づき取り組んできました。

さらには、令和6年5月に次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、法律の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長されました。

このことを受け、令和7年度から令和11年度までの行動計画に改訂し、引き続き取組を進めることで、妊娠中、出産及び育児における仕事と子育ての両立、また介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく、全職員が自分のライフスタイルに合わせて「仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

※この計画は、仕事と家庭を両立させるよう、美浜町長が策定するものです。

I 計画を進めるにあたり

本計画については、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。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、美浜町長が策定する計画です。

1 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年間とします。

2 推進体制

- ア 特定事業主行動計画に基づく措置の実施については、すべての職員の理解を得ながら取り組んでいきます。
- イ 当町の各種計画等との趣旨を踏まえ、関係各課と連携を密にして取り組みを進捗していきます。
- ウ 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供を実施し、行動計画の内容を周知徹底します。

3 公表

計画の公表については、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、本行動計画に基づく取り組み状況を町のホームページにおいて毎年公表します。

II 具体的な内容

1 子育てしやすい勤務環境の実現

職員が、働きながら子育てを実現することができる環境を整え、誰もが育児に関する各種制度が利用しやすい体制づくりを図ります。

また、男性職員の育児参加を促進するため、親となる夫婦の出産・育児と職場復帰が円滑に行われるよう、職場としてのサポート体制の確立を目指します。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 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。
- イ 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。
- ウ 妊娠中の職員の行動や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ア 父親が子どもの出生時に特別休暇及び年次休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- イ 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次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

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の促進について周知徹底を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ② 育児休業等の制度の趣旨を再確認・徹底させることとし、職場の意識改革を行います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対しては、必要な情報を送付するなど、庁内全体での情報の共有化に努めます。
- ② 復職時に、必要に応じてOJT研修等を実施します。

【目標】 育児休業等の取得率を、男性85%、女性100%を目指します。(目標達成年度：令和11年度)

2 超過勤務の縮減や休暇取得の促進

時間外勤務の縮減は、従来からの取組み課題であり、これまでの取組を徹底していくとともに、職場全体でワーク・ライフ・バランスの意識を深めていきます。

また、休暇取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の変革を図るとともに、職員が、仕事も家庭も大切にしながら働く環境づくりを図ります。

(1) 超過勤務の縮減

ア 事務の簡素合理化の推進

- ① 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ます。
- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用します。

イ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 各課の超過勤務の状況を、総務課で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ② 超過勤務の多い職員には健康面における配慮を充実させます。
- ③ 各職員の超過勤務時間数について、勤務時間規則に定める上限の目安時間である月45時間、年360時間以内に努めます。

【目標】 職員1人当たりの平均超過勤務時間3時間以内を目指します。(目標達成年度：令和11年度)

(2) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- 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 課長会議等の場において、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います。
- ③ 課長等管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- ④ 総務課で取得状況の確認を行い、取得率が低い課等の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ⑤ 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ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月曜日または金曜日に年次休暇を取得し、週休日と組み合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ② 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。
- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議や行事を自粛します。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇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。

【目標】 職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数12日以上を目指します。(目標達成年度：令和11年度)

(3) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい環境の醸成等を図ります。

3 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

ア 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ます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に、職員の積極的な参加を支援します。
- 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。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- 交通事故予防について綱紀肃正通知による呼びかけを実施します。
- ウ 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ます。

4 女性活躍推進法に関する事項

- (1) 女性採用比率の向上
ア 新規採用者における女性職員の割合を 50%以上とするよう努めます。
イ 採用時の配置については、男女間で偏りがないよう努めます。
- (2) 女性職員の登用推進
ア 管理職員の女性割合として、30%程度とするよう努めます。
イ 職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りがないよう配慮します。
ウ さまざまなハラスメントの防止を目的とした研修を実施し、すべての職員が安心して働くことができる環境を整備します。
エ ハラスメント相談窓口の周知等を行い、職員が相談しやすい環境を整備します。
- (3) 男性職員の家庭生活参画への推進
男性の家庭生活への参画状況が女性の働き方等へ大きく影響することから、参画を推進し、仕事と両立できるよう年次休暇、育児休業並びに介護休暇等を取得できる雰囲気の醸成を図ります。
- 【目標】 配偶者出産休暇取得率 100%、育児参加休暇取得率 85% を目標とします。**
(目標達成年度：令和 11 年度)