

第6期特定事業主行動計画

(令和7年3月策定)

世羅町

I 総論

1 はじめに

世羅町では、少子高齢化が急速に進む我が国において、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、国、各地方公共団体、各企業など様々な主体が社会を挙げて取り組むことを目的に、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「推進法」という。）に基づき、これまで特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し次世代育成に関する様々な取り組みを行ってきた。

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。以下「女性活躍推進法」という。）が平成27年8月に制定され、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するための計画策定が義務付けられた。そのため、女性活躍推進法第15条に基づき、世羅町における女性職員の活躍の推進に資する目標等を本行動計画に明示し、取り組みを行ってきた。

- ・ 第1期行動計画（平成17年度～平成21年度）
- ・ 第2期行動計画（平成22年度～平成24年度）
- ・ 第3期行動計画（平成25年度～平成26年度）
- ・ 第4期行動計画（平成27年度～平成31年度）
- ・ 第5期行動計画（令和2年度～令和6年度）

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境整備に向けた雇用環境の整備等の取り組みを推進することを目的として、推進法の有効期限が令和16年度末（令和17年3月31日）まで延長された。

このことについて、これまで行ってきた取り組みを引き継ぐとともに、社会状況の変化に柔軟に対応し男女が協力して子育てを行うことができるよう、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図るための勤務環境の整備等の目標等を定めた第6期行動計画を策定する。

なお、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を反映させ効果的な計画実施を行う観点から、令和11年度までの5年間に計画期間を設定するが、社会情勢等の変化について計画に反映する必要が生じた場合は、適宜修正を行うこととする。

2 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（第6期）

3 計画の実施・推進体制

- (1) 次世代育成支援対策と女性活躍推進対策を効果的に実施するため、職員安全衛生委員会と連携して行動計画の検討を行い、必要に応じて計画の見直し等を行う。
- (2) 次世代育成支援対策と女性活躍推進対策に関して、各部局の管理職や職員に対する研修・講

習、情報提供を実施する。

- (3) 仕事と子育て・家庭生活の両立等についての相談・情報提供を適切に行うため、総務課を担当窓口として計画の推進を図る。
- (4) 計画の実施に当たっては、個々の職員が計画の趣旨等を十分に理解し具体的に行動するとともに、各職場の管理職は計画の趣旨を踏まえ職場体制・環境づくりに努め、率先して取り組みを推進する。
- (5) 組織全体で継続的に取組を推進するため、職員安全衛生委員会と連携して、行動計画の策定・変更、行動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・評価等を行う。

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

- 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する。
- ② 出産費用の給与等の経済的支援措置について周知する。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務が過重とならないよう対応する。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望により、原則として超過勤務を命じないこととする。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 子どもが生まれた時の出産補助に関する特別休暇の周知を行うとともに、休暇取得を促進するための周知を行う。
- ② 男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることの周知を行う。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等に関する制度の周知
 - ア 育児休業等の制度内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等について周知を行う。
 - イ 妊娠を申し出た職員に対して個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
- ② 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成
 - ア 職場の意識改革のための育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する周知を行う。
 - イ 職場の意識改革のため課長会議等の機会を通じて、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させるための周知を行う。
- ③ 育児休業を取得している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の円滑な職場復帰に向けて、業務に関する情報提供を行う。
- ④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保
 - ア 育児休業の請求があった場合における業務分担の見直し等を行う。
 - イ 業務分担の見直しが困難な場合は、会計年度任用職員制度の活用による適切な人員配置を行う。
- ⑤ 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組
 - ア 職員のスキル等の取得促進を図ることを目的とした研修等への参加促進を図るための情報提供等を行う。
 - イ 管理職員を対象として、女性職員の活躍推進やワークライフバランスの推進に向けた意識啓発のための研修等を行う。
- ⑥ 不妊治療に関する制度の周知

ア 不妊治療の制度内容や特別休暇等の制度について周知する。

⑦ 家族看護、介護に関する制度の周知

ア 家族の看護、介護の制度内容や特別休暇等の制度について周知する。

⑧ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所への送迎等を考慮しての勤務時間の割振りを行う。

【目標】

育児休業取得率を、「男性 10%以上、女性 100%」とする。

(4) 長時間勤務の是正等男女双方の働き方改革

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超過勤務の制限に関する周知を行うとともに、その実施に努める。

② 一斉定時退庁日等の増加実施

ア 庁内メールによる定時退庁日の注意喚起を行うとともに、一斉退庁日が完全実施となるよう管理職員による指示命令を徹底する。

イ 管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

③ 事務・事業の簡素合理化の推進

ア 職員提案による事務・事業の合理化、効率化案の活用。

イ 同種事業の統廃合、また新たな事務事業の実施については、既存の事務事業との関連性等についての総合的な検討を行う。

④ 長時間勤務縮減のための意識啓発等

ア 管理職員による業務実態把握に基づき、安易な超過勤務が行われないよう注意喚起を行う。

イ 超過勤務をする場合は、退庁時刻の設定をする。

ウ 超過勤務の多い職員に対しては、管理職員により健康維持のため相談員への面談を促す。

エ 長時間にわたる労働による健康障害の防止を図るため、管理職員の振替休日の率先垂範及び管理職員による職員の振替休日取得推進。

【目標】

労働時間短縮対策として、職員一人の超過勤務時間数を人事院指針に定める上限の目安（1年につき 360 時間）とし、その達成に努める。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 年間の年次休暇取得目標を設定し、計画的な取得促進を図る。

イ 課長会議等の場において、定期的に休暇の取得推進を徹底し、職員の意識啓発を行う。

ウ 管理職員に部下の年次休暇の取得状況を把握させ、取得の少ない職員に対して計画的な年次休暇の取得の指導を行う。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 職員が勤務の振替を行う場合、管理職員は週休日と連続するよう業務調整等に努める。
イ 週初めや週末と休日の組み合わせや国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

ウ 年1回、リフレッシュを目的とした年次休暇の取得促進を図る。

エ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公的な会議等の自粛を行う。

③ 子どもの看護のための特別休暇等の取得の促進

子どもの予防接種実施日における子の看護休暇や授業参観日における年次休暇の取得促進のための周知を行う。

④ 家族の介護のための特別休暇などの取得の促進

家族の通院や介護における特別休暇の取得促進のための周知を行う。

【目標】

職員の年間年次有給休暇の取得日数を「12 日以上」となるよう取り組む。

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

外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベットの設置等を計画的に行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

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、職員が積極的に青少年健全育成や地域の安全安心を目的とした活動等へ参加するよう促す。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

世羅町交通安全計画と連動し、子どもを交通事故から守るための地域交通安全活動への参加を支援するとともに、公用車運転時における交通事故防止のための交通安全教育に関する研修等を行う。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第 15 条第 3 項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 令和 11 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を 50%以上にする。

(2) 令和 11 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 10%以上にする。

(3) 令和 11 年度までに、会計年度任用職員を対象とする業務研修を年 1 回以上実施する。

4 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

3 で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組みを実施する。

なお、この取組みは、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 女性職員のみを対象とするキャリアサポート研修への派遣を計画的に行う。

- (2) 男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることの周知を積極的に行う。
- (3) 会計年度任用職員に必要な業務研修について、検討を行う。
- (4) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援
- (5) ワークライフバランスを実践する。