

清水町特定事業主行動計画

【計画期間 令和 7 年度～令和 11 年度】

清 水 町

特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

次世代育成支援対策推進法に基づく清水町特定事業主行動計画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く特定事業主計画はこれまで別の計画として取組を進めてきたが、両計画の趣旨である「次世代育成」「女性活躍」の推進に向けた取組は密接に関連していることから、両計画を統合し、働き方の見直しなどに対する意識の向上や、職業生活と家庭生活の両立を支援する職場環境の実現を目指す。

2 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間とする。(第4期目)

3 策定主体

町長、議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会

4 推進体制

人事担当課において、本計画の円滑な実施、達成状況の点検、計画の見直し等を関係課と連携しながら行うこととする。

5 計画の推進

- ① 次世代育成支援や女性活躍推進に関する管理職や職員に対する研修・講習・情報提供等を実施する。
- ② 仕事と子育ての両立等についての情報提供等を適切に実施する。
- ③ 啓発資料の作成・配付、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ④ 本計画を公表するとともに、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

Ⅱ 取組目標

取 組 目 標

- ◎ 育児休業取得率※が男性３０％以上、女性１００％となるよう努める。 ※２週間以上の取得率
(令和６年実績 男性 ２５．０％、女性 １００％)
- ◎ 配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇の合計取得日数５日以上の割合が１００％となるよう努める。
(令和６年実績 ５０．０％)
- ◎ 年次有給休暇の年間取得日数について職員全体平均で１２日以上を目指す。
(令和６年実績 １０．７日)
- ◎ 計画的な職員採用により、令和１１年度までに職員に占める女性の割合が４０％以上となるよう努める。(令和６年４月現在 ３６．１％)

Ⅲ 具体的な内容

１ 職員の勤務環境に関するもの

男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できることが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していく。

(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。
- 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。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行い母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかからないように配慮する。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として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 配偶者出産休暇（３日）、男性職員の育児参加休暇（５日）及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を推進する。
- ② これらの休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための

環境づくりを行う。

(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に復帰しやすい環境の整備

① 育児休業等の利用促進

ア 男性も育児休業等を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。

イ 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

エ 育児休業等の制度の趣旨や内容をまとめた冊子等の配布を行い、育児休業等を取得するためのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

ア 庁内会議等の場において、定期的に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。

イ 職員が育児休業等を取得する際には、職員が安心して取得できるよう職場内の業務分担の見直しを行う。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

円滑な職場復帰に向けて、休業期間中や復職時に、必要な情報提供を行う。

④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等

育児休業等の取得を一層促進するためには、安心して取得できる職場環境の整備が必要であり、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合には、必要に応じて任期付採用及び臨時的任用制度の活用等による適切な代替要員の確保を図る。

(4) 女性職員の活躍支援

① 男女の概念にとらわれず、活躍の場の拡大を図り、多様なポストへ積極的に女性職員を配置する。

② 女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修等を実施するなど、女性職員がその能力を発揮できる環境づくりのための意識啓発を行う。

(5) 超過勤務の縮減

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

限の制度の周知

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超過勤務の制限の制度について周知する。

② 一斉定時退庁日等の実施

ア 定時退庁日を設定し、館内放送及び庁内LAN等で職員に周知するとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

イ 定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、定時退庁ができるよう指導の徹底を図る。

③ 事務の簡素合理化の推進

業務量そのものを見直し、DX化の計画的な推進による事務の効率化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 超過勤務の上限の目安時間を年間360時間とし、全職員に対し超過勤務縮減のため注意喚起を行う。

イ 各課の超過勤務状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、管理職の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

ウ 超過勤務縮減の取組の重要性について、職員への意識啓発を図る。

(6) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 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る。

イ 庁内会議等の場において、担当部署から、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う。

ウ 管理職に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。

エ 各部署の業務計画を策定することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。

オ 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する。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 月・金と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。

イ 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る。

エ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子の看護等休暇について、職員に周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる環境づくりに努める。

(7) 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職場環境の醸成を図る。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

管理者を対象としたマネジメント研修及びメンタルヘルス研修を活用して部下の服務管理、業務分担、モチベーションの向上となるマネジメント力の向上を図る。

(9) 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職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適正に評価を行う。

2 子どもと子育てのための地域貢献活動への参加の働きかけ

職員は、本町職員であると同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されている。

そうした観点から、担当している職務や住んでいる地域での活動等を通じて、子ども・子育て支援の取組を進めていくことを推進する。

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に対して、職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもが参加する地域の活動に、敷地や施設を提供する。

ウ 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。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

イ 公用車の運転に対し、交通安全講習会等を実施し、交通事故防止について呼びかけを実施する。

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する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての職場訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力する。