

美波町特定事業主行動計画

(令和7年4月～令和12年3月)

美 波 町

第1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することにより、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）が制定されました。この法律では、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の両立を図ることができるよう、職場環境の整備等を盛り込み「特定事業主行動計画」を策定することとされました。

本町におきましては、「次世代育成法」が10年間延長され対策の推進・強化が図られることとなり、職員の育児や、仕事と家庭の両立及び働き方の見直しによる「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」等を推進するために、平成27年度から「美波町特定事業主行動計画」を策定しました。また平成28年には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が施行され、国や地方公共団体等の特定事業主は、子育て中の職員だけでなく全職員が、職業生活及び家庭生活を円滑かつ継続的に両立し、自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれる職場環境作りを目的とした次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく行動計画を策定することが義務付けられことに伴う改正を行い、令和2年4月に前期の計画期間が満了となり、令和7年3月までの後期の行動計画を策定しました。

しかしながら、現在の少子化の進行等の状況や男女ともに仕事と子育てを両立できる職場を目指す観点から令和6年5月に「次世代育成法」が10年間延長されたことを受け、令和7年度から令和11年度までの行動計画を策定します。

本計画を推進し、引き続き取り組みを進めることで、さらなる仕事と子育ての両立や介護をはじめとする支援等、全職員がお互いに協力しながら、それぞれの能力を最大限に発揮し、自分のライフステージに合わせたワーク・ライフ・バランスのとれた働きやすい職場環境づくりを目指します。

令和7年4月1日

美 波 町 長
美 波 町 議 会 議 長
美 波 町 教 育 委 員 会
美 波 町 選 挙 管 理 委 員 会
美 波 町 監 査 委 員 会
美 波 町 農 業 委 員 会
美波町固定資産評価審査委員会

第2 計画の期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

次世代育成法は、平成27年度から令和6年度までの10年間の時限立法でしたが、令和6年の法改正によりさらに10年間延長されました。

本町では、この令和7年度からの10年を「美波町特定事業主行動計画期間」として設定し、令和11年度までの5年間の前期の計画期間、令和12年度から令和16年度までの5年間の後期の計画期間とします。

第3 計画の推進にあたって

本計画に基づく取り組みを職員一人ひとりがそれぞれの立場・役割に応じた行心掛けとともに、計画の実現に向けて組織全体で取り組む必要があります。

計画を策定するだけでなく、計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をそのあとの対策や計画に反映させるPDCAサイクルを確立していきます。

また、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく取組の実施状況をホームページで毎年公表します。

第4 目標及び取り組み内容

本計画の策定にあたり、状況を把握し、改善すべき項目について分析を行いました。当該課題分析の結果、次のとおり目標を設定します。

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業の制度、手続きについて説明を行う。
- ② 育児休業等の制度の趣旨及び内容や育児休業期間中の育児休業手当金等の支援措置について、周知を図ります。
- ④ 育児休業、育児短時間勤務又は育児のための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醸成します。
- ⑤ 職場復帰のサポートなどを適切に実施することにより、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行います。

●育児休業新規取得日数【令和5年度】

	対象職員数	取得希望者	取得者（取得期間）	取得割合
男性	4名	1名	1名（1ヶ月未満）	25%
女性	3名	3名	3名（1年以上）	100%

<p>目 標 (目標達成時期：令和11年度)</p> <p>育児休業の取得率を女性職員100%、男性職員(1週間以上の育児休業)85%とする。</p>

(2) 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制度の制度について周知徹底を図り取得しやすい環境づくりを行います。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課等において業務分担の見直しや本人の申し出により超過勤務命令を命じないよう周知します。
- ③ 出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知します。

(3) 男性職員への育児支援

職員が仕事と子育ての両立を図っていくには、子育ては男女が協力して行うものとの視点に立った取り組みが重要であり、男性職員の育児休業をはじめとする子育てに関する制度の利用促進を図ることが必要です。子どもの出生時における配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得を促進します。

●男性職員の配偶者出産休暇の取得率および育児目的休暇の取得率【令和5年度】

	対象職員数	取得職員数	取得割合
配偶者出産休暇	4名	4名	100%
育児目的休暇	4名	4名	100%

<p>目 標 (目標達成時期：令和11年度)</p> <p>配偶者出産休暇(2日間)、育児参加のための休暇(5日間)の取得率を100%にする</p>
--

(4) 柔軟な働き方を実現するための取組の実施

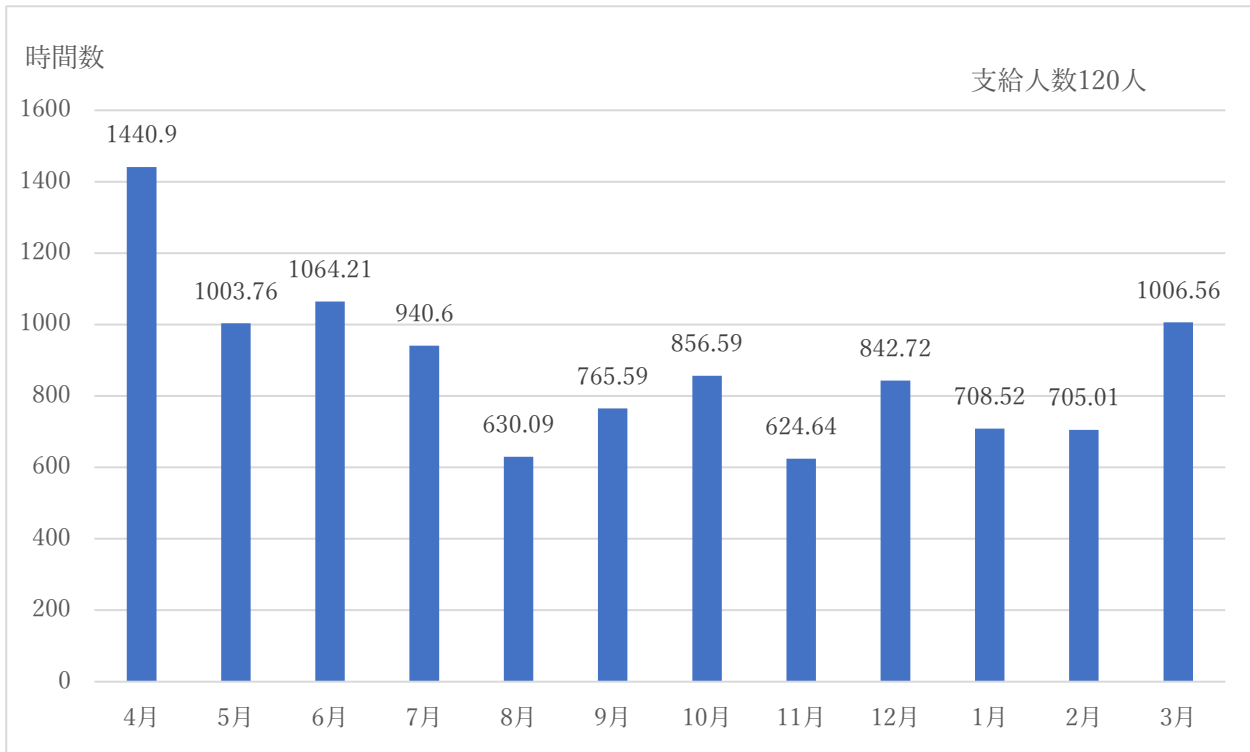
仕事と子育ての両立支援のため、時間や場所にとらわれない「多様な働き方の選択肢」の充実・実現に向け、情報通信技術を活用したテレワーク(在宅勤務)の推進を図る。

(5) 超過勤務の縮減のための意識啓発

超過勤務は本来、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、より一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があります。

- ① 小学校修学の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の制限の制度について周知します。
- ② 課員の勤怠管理システム等で勤務状況を常に把握し、超過勤務の多い職場の管理職員に対して、なぜ時間外勤務が多いか分析把握、適正な進行管理をし、業務分担に格差が生じないように調整を行います。

●超過勤務時間（時間）一般職【令和5年度】



●職員 1 人あたりの各月ごとの超過勤務時間数【令和5年度】 (日)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
11.9	8.3	8.8	7.8	5.2	6.3	7.1	5.2	7.0	6.0	5.9	8.5

目 標 (目標達成時期：令和11年度)
各職員の時間外勤務時間数について、年間100時間以内を維持します。

(6) 休暇の取得の促進

- ① 連絡調整会議等の場において、定期的に年次休暇の取得促進を喚起し、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備に努めます。
また、所属長は、事務処理において相互応援体制を整備することにより、職員が原則として年5日は確実に年次休暇を取得できるよう計画的な取得を指導するものとします。
- ② 職員のライフイベント（職員及びその家族の誕生日等の記念日）や私的行事（子どもの学校行事等）における年次休暇等の取得の推進を図ります。
- ③ 週休日及び国民の祝日、夏季休暇とあわせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ④ 子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境の整備を推進します。

●年次休暇平均取得日数【令和5年】

令和3年	令和4年	令和5年
13.7日	13.4日	15.5日

目 標 (目標達成時期：令和11年度)
職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数年間15日を継続します。

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

仕事と不妊治療の両立ができるよう、不妊治療について職場での理解を深めるとともに、勤務時間、各種休暇その他の利用可能な制度の周知を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

(8) 職員の心身の健康保持の促進

職員に対する人間ドックや職員健診の受診を推奨し、健康面における配慮を充実させ、必要に応じて面接や健康相談等を行い、職員自身の心身の健康保持を促す。

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

子ども連れの人が気兼ねなく来庁できる環境を整備するとともに、職員は親切で丁寧な対応を心掛けます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小・中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、可能な範囲で公共施設の敷地や施設の提供に努めます。
- ② 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、地域の防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な協力できるよう支援します。

3 女性の活躍推進に向けた取組

(1) 女性職員の登用及び採用

●過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績 (人)

区 分		令和3年度		令和4年度		令和5年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般 事務職	男	7	3	15	3	12	2	34	8
	女	9	0	12	2	11	3	32	5
保育士	男	0	0					0	0
	女	2	2					2	2
技術職	男	0	0			1	0	1	0
	女	2	2			1	0	3	2
医療 部門	男	2	0	0	0	0	0	2	0
	女	3	3	3	1	1	1	7	5
女性割合		64.0%	70.0%	50.0%	50.0%	50.0%	66.7%	54.3%	63.6%

●職員女性の割合【令和5年4月1日現在】

全職員数	うち女性	女性職員比率
183人	101人	55.2%

●管理職にある職員に占める女性割合（全職種） ※4月1日現在

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
全管理職数	35人	36人	39人
女性管理職数	15人	19人	19人
女性の割合	42.9%	52.8%	48.7%

職員の採用については、公正平等な職員の採用を実施しています。一般事務職は、年度によって受験者の男女比は異なるものの、全体的に男女比はないと考えられます。保育士、病院部門は女性の多い職場であり、女性採用比率は高くなっています。

- ① 公務に期待される能力を有する多くの人材について、女性職員を含めて幅広く採用できるよう、積極的な広報活動を実施し、人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な職員の採用に努めます。
- ② 知識・経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぐため、継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組めます。
- ③ 女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

目 標	(目標達成時期：令和11年度)
採用職員に占める女性職員の割合については、50%を維持し、計画期間内に管理職員に占める女性職員の割合30%以上の維持に努めます。	

(2) 柔軟な人事管理

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、自己申告書や職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

- ① 女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの機会の付与に努めます。
- ② 女性職員の職域拡大による多様な職務機会の付与、若手女性職員や子育て期を終えた女性職員等への積極的・計画的な職務機会の付与等を通じ、若手職員のキャリア形成を支援します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取組

育児や介護等の事情のため、全ての労働者等が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

(4) ハラスメントのない職場づくり

誰もが安心して働き続けられるよう、ハラスメントのない環境づくりに取り組みます。ハラスメントの防止を図るため、職員に対し制度の周知等、必要な研修を実施するとともに、苦情相談窓口の設置を継続するとともに、相談があった場合、速やかに事実確認し、迅速かつ適切に対応します。