

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く

美咲町特定事業主行動計画

美咲町長
美咲町議会議長
美咲町選挙管理委員会
美咲町代表監査委員
美咲町教育委員会
美咲町農業委員会

1 基本的な考え方

本町は、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）に基づき、職員が仕事と家庭生活を両立しつつ、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備を推進してきました。

このたび、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進に係る共通課題に対して、一体的かつ包括的に取り組みを進めるため、両法律に基づく計画を統合した新たな特定事業主行動計画を策定しました。

本計画に基づき、職員が性別に関わらず働きやすく、キャリア形成を行える環境づくりや働き方改革に率先して取り組むとともに、協力しあいながら生活と仕事の両立を実現し、一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを積極的に進め、住民サービスの向上に努めます。

2 計画期間

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。

3 計画の推進

本行動計画は、年度ごとに実施状況を把握し、必要に応じて見直しを行い、継続的な改善を図ります。

4 数値目標と取組内容

（1）管理職に占める女性職員の割合

令和7年度の本町の保育職及び調理職を除く正規職員の構成は、女性の割合が41.0%となっているのに対し、課長代理以上の管理職に占める女性の割合は26.5%となっており、さらに課長職においては19.0%となっております。

女性職員が性別に関わらずキャリアを形成し、管理職として活躍できる環境整備に取り組めます。

目標

保育職及び調理職を除く管理職（課長代理級以上）に占める女性職員の割合 35%とする。

【取組内容】

- ・ 女性職員を対象に、研修・面談等を通じたキャリア形成支援を実施し、管理職への昇任意欲の醸成を図ります。
- ・ 昇任に対する不安の要因を把握し、業務負担の軽減や柔軟な働き方の確保など、職員が意欲を持って昇任に臨める環境の整備を進めます。
- ・ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）の改正を踏まえ、仕事と家庭生活の両立に関する制度の周知及び利用促進を図るとともに、職員が安心して制度を活用できる職場環境の整備を進めます。
- ・ 人事配置において、多様な事情を有する職員が能力を発揮できるよう配慮します。

（２） 時間外勤務の削減

時間外勤務の上限は、臨時的な特別の事情がある場合を除き、月 45 時間、年 360 時間と定めていますが、現状では、毎月一定数の職員がこの上限を超えて勤務しています。長時間労働は、疲労やストレスによる能率低下を招き、仕事と私生活の両立を阻害する要因となるため、職員の健康の維持及びワーク・ライフ・バランスの推進を目的として、時間外勤務の削減に取り組みます。

目標

年 360 時間を超える職員をゼロとする。

【取組内容】

- ・ 所属長は職員の業務量や時間外勤務の状況を把握し、業務の偏りが生じないよう平準化に努めます。
- ・ 人事担当課においては毎月、時間外勤務の実績を確認し、所属長への指導の徹底を図るとともに、適正な人事配置に努めます。
- ・ 窓口開庁時間の短縮や受付時間の見直しを行い、恒常的な時間外勤務の削減を図ります。

（３） 年次休暇の取得促進

本町職員の年次有給休暇の取得率は増加傾向にあるものの、令和 7 年の一人当たりの付与日数に対する平均取得率は 56.8 パーセントにとどまっています。職員の心身のリフレッシュ及びワーク・ライフ・バランスの推進のため、休暇の計画的な取得を促進します。

目標

付与日数の70パーセント以上を取得する。

【取組内容】

- ・ 各所属において、事務処理体制の見直し・改善を行い、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ・ 所属長は職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得の少ない職員に声掛けを行うなど、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・ 夏季休暇期間に年次休暇を組み合わせることにより、連続休暇の取得を促します。

(4) 配偶者の出産に係る休暇の取得

子どもの出生という親子にとって重要な時期に、親子で過ごす時間を大切にするとともに、出産後の配偶者を支え、育児参画するため、休暇の取得を促進します。

目標

男性の産休（2日）取得率を100%とする。

【取組内容】

- ・ 人事担当課は、子どもが生まれる男性職員に対し、休暇制度の周知を行うとともに、所属長に対しても取得促進を図るように働きかけます。
- ・ 所属長は、休暇の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

(5) 男性職員の育児休暇等の取得

男性職員の育児休暇等の取得率は増加傾向にあるものの、さらなる取得の促進が求められています。男性が積極的に育児参画できるよう育児休暇の取得促進及び支援体制の充実に取り組みます。

目標

男性育児休暇（2週間以上）取得率を100%とする。

【取組内容】

- ・ 人事担当課は、育児休業の制度の周知を図るとともに、対象者に対して個別に育児休業等に関する制度説明を行うよう努めます。
- ・ 所属長は職員が安心して育児休業等を取得できるよう職場内でのサポート体制を整えます。

5 その他の取組内容

数値目標の達成に向けた取組に加え、次世代育成支援及び女性活躍推進の観点から、必要な取組を行います。

- (1) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - ・ 所属長又は人事担当課は、育児休業中の職員に対し、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行い、円滑な職場復帰を支援します。
- (2) 子育て・介護等と仕事との両立
 - ・ 育児・介護休業法の改正内容を踏まえ、育児・介護に関する各種制度の周知を徹底します。
 - ・ 上記制度に関する相談窓口の周知を図るとともに、職員が安心して相談できる体制整備に努めます。
- (3) ハラスメント防止対策
 - ・ セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等に関する研修を実施し、ハラスメントに対する理解を深めるとともに、職員が能力を十分に発揮できる良好な職場環境の確保に努めます。
 - ・ 相談窓口の周知を行い、相談しやすい体制の整備を図るとともに、ハラスメントの早期対応及び再発防止に向けた取組を推進します。
- (4) 女性の健康に配慮した職場環境の整備
 - ・ 女性の健康上の特性（生理、更年期、不妊治療等）に関する理解促進を図るため、職員への周知・啓発を行います。
 - ・ 通院や治療と仕事の両立が可能となるよう、休暇制度の周知を行うとともに柔軟な勤務制度の活用を促進します。
- (5) 子育てバリアフリーの充実
 - ・ 子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室等の整備に努めます。
 - ・ 子ども連れの来庁者が気兼ねなく利用できるよう、親切的な応接、対応等のソフト面でのバリアフリーを推進します。
- (6) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - ・ 子どもが参加する地域の活動に対し、敷地や施設の提供に努めます。
 - ・ 職員は地域の一員として、子どもの健全育成や交通安全、防犯、非行防止活動に協力します。
 - ・ 子どもが参加する地域の行事・活動への参加・協力に努めます。
 - ・ 小中学生の社会見学や職場体験学習等に協力し、多様な体験活動の機会を提供します。