

上勝町特定事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」
「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行動計画
【前期行動計画】

令和 8 年 4 月

上 勝 町 長
上 勝 町 議 会 議 長
上勝町選挙管理委員会
上 勝 町 農 業 委 員 会
上 勝 町 教 育 委 員 会

I 総論

1 計画策定の趣旨・目的

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・職域における子育てしやすい環境の整備に向けて、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が施行され、国や地方公共団体の機関等の特定事業主に対して、職員が仕事と子育ての両立が図られるよう特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

本町においても、平成17年3月に「上勝町特定事業主行動計画」を策定、次世代法の法期限の延長を受け、平成22年3月には平成22年4月から平成27年3月までの5年間を計画期間とする「後期行動計画」を策定し、男女ともに仕事と子育てが両立できる職場環境の改善・充実と職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を目指し取り組んできました。

さらに、平成27年8月には、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であるとし、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、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。）が制定され、本町においても、平成28年3月に平成28年4月から平成33（令和3）年3月までの5年間を計画期間とする女性の活躍の推進を盛り込んだ「上勝町特定事業主行動計画」を策定し、女性職員が個性や能力を十分に発揮し活躍できる環境の整備に努めてきました。

令和3年3月には、次世代法の法期限の延長を受け、令和3年4月から令和7年3月までの4年間を計画期間とする「上勝町特定事業主行動計画」を策定し、これまでの取り組みを引き続き推進していくとともに、男女が共に子育て等の生活と仕事を両立して、個性や能力を最大限発揮できる働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。

今般、令和6年5月及び令和7年6月に次世代法及び女性活躍推進法がそれぞれ改正され、法期限(※)が各々10年間延長されました。また上勝町特定事業主行動計画の計画期間が満了したことに伴い、これまでの取り組みに加え、新たな取組や目標値を設定した「上勝町特定事業主行動計画」を策定し、全ての職員が仕事と家庭を両立させ、職場において活躍し、その力を発揮できる職場環境づくりを推進していきます。

※ 「次世代法」・・・令和17年3月31日期限
「女性活躍推進法」・・・令和18年3月31日期限

2 計画の基本的事項

(1) 計画の位置付け

本計画は、以下の2つの特定事業主行動計画を統合し、策定したものである。

- ・次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づく特定事業主行動計画

(2) 計画の対象

全職員（会計年度任用職員等の非常勤職員を含む。）

(3) 計画の期間

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、本期間を「前期行動計画期間」とします。なお、期間の途中であっても、必要に応じて内容の見直しを行います。

また、令和13年4月1日から令和18年3月31日までの5年間で「後期行動計画期間」とし、令和12年度に改めて行動計画を策定予定とします。

(4) 計画の推進体制

- ① 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口を町長部局総務課に設置すると共に職員一人一人の子育てに対する意識改革の推進、次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため各種会議や庁内LANなどを活用し本計画の周知に努め推進を図ります。
- ② 次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進に関する既存の諸制度に関する啓発資料を作成・配付するなど情報提供をして、職員に周知を図ります。
- ③ 社会情勢によって変化する職員の次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進に対するニーズを的確に把握することを目的として、必要に応じて職員アンケートや意見聴取を実施し、今後の対策や計画の見直しを図ります。

(5) 公表

年1回程度、各年度における取組の実施状況や数値目標の進捗状況を把握し、本町のホームページで公表する。

Ⅱ 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 各種制度の周知等

- ① 本計画の啓発資料を作成し、配布、庁内LAN等を活用し、職員に周知します。
なお、本計画の実施状況については、随時見直しを行います。
- ② 全職員に対し庁内LAN等を活用し、次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進する対策に関する研修・講習、情報提供等を実施し啓発を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 全職員が母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援など、仕事と家庭の両立を支援する制度について制度の内容やその活用方法等について情報提供を行います。
- ① 全職員に対し、電子メール等により各種制度について情報を提供する。
 - ② 町長部局総務課の相談窓口において、各種制度等に関する個別の相談や質問に対応する。
- イ 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境整備に努めます。
- ① 所属長は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直しを行い、その職員の負担にならないように母性保護に努めるとともに、これに伴い特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、子どもの出生時及び出産後の配偶者を支援するための父親の休暇取得を促進する。

(目標) 子どもの出生時及び出産後の配偶者を支援するための父親の特別休暇取得率「0%」とならないように休暇取得を促進します。

【男性職員の配偶者出産休暇取得率】

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全部局	0%	33.3%	0%	50.0%

【男性職員の育児参加のための休暇取得率】

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全部局	0%	0%	0%	50.0%

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等に関する給与上の取扱いや育児休業中の経済的負担などについての情報を提供し、育児休業等の取得を促進する。

イ 育児休業等を取得しやすい環境を整える。

① 町長部局総務課の相談窓口において、育児休業等に関する個別の相談や質問に対応する。

② 所属長は、育児休業等の申出があった場合、必要に応じた業務分担の見直しを行う。

③ 課長会等の場において、総務課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底し、男性職員が育児休業等をすることに周囲の職員から理解、支持が得られるようにする。

ウ 育児休業中の職員の円滑な職場復帰の支援をする。

① 育児休業中の職員に対し、担当業務や所属業務に関連した情報の提供や、育休復帰支援講座への参加等、研修や通達等の送付により、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供する。

② 育児休業中の職員及び復帰した職員に対し、町長部局総務課の相談窓口において、円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応する。

エ 子育てをする職員にとって、周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する心理的要因となっていることから臨時的任用等が円滑に行われるよう支援する。

① 業務分担の見直し等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、所属長は、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(目標) 男性職員の育児休業の取得率は「0%」とならないように、
女性職員の育児休業の取得率は引き続き100%を目標とします。

【男性職員の育児休業取得率】

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全部局	100.0%	0%	0%	50.0%

参考【女性職員の育児休業取得率】

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
全部局	-	100.0%	100.0%	-

* 「-」は対象者が0

（４）子育てをする職員を支援するための取組

ア 子育てに伴う負担が、幼児期のみならず小学校入学後においても大きなものとなっていることについて、職場内における理解を深めるとともに、父親と母親との双方が協力して子育てを行うことについての啓発を行う。

- ① 全職員に対し、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正するための情報提供や啓発を行う。

（５）不妊治療を受ける職員に配慮した取組

職員が働きながら不妊治療を受けられるように通院への配慮や利用可能な制度の周知や、治療に対する正しい理解と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。

（６）時間外勤務の縮減

ア 職場における時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから時間外勤務の縮減に向けた取組を行い、子育てをする職員が仕事と子育てを両立しやすい環境を整える。

- ① 全職員に対し、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時間外勤務の制限等の制度の周知を徹底する。
- ② 所属長は、定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努める。

イ 従来から実施している毎週水曜日の「ノー残業デー」の実施を一層徹底し、職員が業務終了後速やかに退庁できる環境を整備する。

- ① 町長部局総務課は、全職員に対し、当日がノー残業デーであることを庁舎内放送等により周知を徹底する。
- ② 所属長は、率先して定時退庁するとともに、部下職員に対して積極的に定時退庁の指導を行う。
- ③ 時間外勤務を把握することで事務効率化、業務改善に取り組む。

時間外勤務の縮減によるコスト削減の取組の一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。

（目標） 年間の総時間外勤務数について、原則、規則で定める時間外勤務の上限（月４５時間以下・年３６０時間以下）を超えないことを目標とします。

【超過勤務時間の状況】

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
月間1人当たり超過勤務時間（月平均）	9.3時間	9.7時間	7.9時間	9.0時間

(7) 休暇の取得の促進

ア 子育てをする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることをない職場環境を整える。また、子どもの看護等のための休暇等の認知度が十分でないことから制度内容を周知する。

① 所属長は、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が安心して年次休暇を取得できる環境づくりに努める。

② 全職員が年1回、年次休暇を利用した3日間以上の連続休暇の取得促進を図る。

イ 子どもが病気等の際には、「子の看護等休暇（年間5日（2人以上で10日）以内）」や年次有給休暇等を取得しやすい職場の環境づくりに努める。

(目標) 年次休暇取得日数を計画期間の終期において、14日以上となるよう努力します。

【年次休暇取得の状況】

区 分	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
年間1人当たり年次 休暇平均取得日数	10.7日	10.2日	11.4日	11.0日

(8) 異動についての配慮

当該職員からの自己申告等の実施を通じて、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(9) 職場優先の環境是正についての配慮

管理職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職員の服務管理、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ります。

(10) 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切に評価を行います。

(11) ハラスメント対策について

女性が安心して働ける職場環境づくりのためハラスメント対策に取り組む。ハラスメントの種類には様々なものがあり女性だけでなく男性に関するものも多くあり、まずはハラスメントについて内容の理解と対策を全職員に周知し全ての職員が働きやすい環境をつくる。

- ア 相談窓口を総務課に設置していることを周知し、職員が気軽に相談できる環境をつくる。
- イ 全職員を対象に職員研修を実施し、ハラスメント防止に関する正しい知識を習得し、良好な職場環境づくりを行う。

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

- ① 全職員が、子ども連れの来庁者に対し親切的な対応に努める。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 所属長は、子どもが参加する地域活動から敷地や施設の利用の申し出がなされた場合には、応じるように努める。
- ② 所属長は、地域の防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- ③ 所属長は、交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

3 女性職員の活躍推進に向けた取り組み事項

(1) 女性職員における各種割合

女性職員の登用及び採用については、公正平等に実施している。

(目標) 女性職員数の各種割合が現状を下回らないように努める。

【職員に占める女性職員の割合】

区 分	男性	女性	計(人)	女性割合
令和3年度	33	23	56	41.1%
令和4年度	34	23	57	40.4%
令和5年度	32	24	56	42.9%
令和6年度	30	25	55	45.5%
令和7年度	31	22	53	41.5%

【採用した職員に占める女性職員の割合】

区 分	男性	女性	計(人)	女性割合
令和3年度	－	－	－	－
令和4年度	2	1	3	33.3%
令和5年度	1	0	1	0%
令和6年度	2	1	3	33.3%
令和7年度	4	0	4	0%

* 「－」表示は採用なし

【管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】

区 分	男性	女性	計(人)	女性割合
令和3年度	12	6	18	33.3%
令和4年度	12	5	17	29.4%
令和5年度	11	6	17	35.3%
令和6年度	9	8	17	47.1%
令和7年度	10	6	16	37.5%