

特定事業主行動計画

《計画期間 令和7年度～令和11年度》

令和7年3月



目 次

I 総論

1. 策定の背景と基本的な考え方	1
2. 計画期間	2
3. 対象職員	2
4. 計画の推進体制	2

II 具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関するもの	2
2. その他の次世代育成支援対策に関する事項	5
3. 女性の活躍推進に向けて	6

1. 策定の背景と基本的な考え方

(1) 背景

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会や、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進行、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、国は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）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。以下「女性活躍推進法」という。）を制定し、様々な取組を進めています。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取組や女性の職業生活における活躍の推進に対する取組に関する行動計画の策定を義務付けており、本村においては、次世代法の制定に基づく、美浦村特定事業主行動計画を平成 17 年 3 月に策定して以来、職員の子育て支援に向けた勤務環境の整備等に取り組んできました。また、両法の目的の実現には、働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立がともに重要であることから、平成 28 年 3 月に両法の行動計画を一体として策定する改正を行いました。

その後、国において令和 2 年には第 5 次男女共同参画基本計画が、令和 5 年にはこども未来戦略が閣議決定され、男女共同参画社会の実現に向けた継続した取組や、次元の異なる少子化対策が進められています。

また、政府は令和 6 年 5 月には、男女がともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、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及び次世代法を改正し、次世代法の有効期限を令和 17 年 3 月 31 日まで 10 年間延長するとともに、行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けました。

以上を踏まえ、本村においてもより良い職場環境の実現に向け、現計画を改正するものです。

(2) 目的

職員の職業生活と家庭生活の実現には、職員一人ひとりが共通認識のもとで長時間労働の是正などの働き方の見直しに取り組むことが重要です。

そのために、管理職をはじめ、全職員の働き方の見直しなどに対する意識の向上や職員の効果的な取組に対する適切な評価の視点を持ちながら、職員が「働きやすさ」を実感し職務に従事できる職場環境の実現を目指します。

2. 計画期間

計画期間は、令和7年度から11年度までの5年間とします。

3. 対象職員

地方公務員法（昭和25年法律第261号）が適用となる一般職に属する職員とします。

なお、会計年度任用職員、再任用の短時間勤務職員については、休暇制度などが異なるため、計画の内容が実態に合わない場合がありますが、可能な限りこの計画を踏まえた対応を行うこととします。

4. 計画の推進体制

総務課において、関係課等と連携しながら取組を進めます。

また、職員の意識調査などを通じて、課題の分析や進捗状況を適切に把握し、計画期間内においても、必要に応じた見直しを行っていきます。

なお、毎年度の進捗状況については、年に1回ホームページにおいて公表します。

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う。
- ④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外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

○子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

（3）育児休業を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ①庁内グループウェア等を通し制度の周知を図る。特に男性職員の育児休業等の取制促進について周知徹底を図る。
- ②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。
- ③妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続について説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ①育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該課において業務分担の見直しを行う。
- ②管理職会議等の場において、総務課から定期的に育児休業の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。
- ②復職時におけるOJT研修等を実施する。

エ 育児休業等に伴う臨時的任用制度の活用

○課内の人員配置等によって、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、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。

オ その他

- ①早出・遅出勤務を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

◎以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を

男性 85%（2週間以上）

女性 100% とする。

（目標達成年度：令和11年度末）

（４）時間外勤務の縮減

ア 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の制度の周知

○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を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

○毎月第1金曜日を「ノー残業デー」（定時退庁日）とし、時間外勤務の削減を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ①各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図る。
- ②新たな行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等との整理をし、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ③会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。
- ④定例・恒常的業務に係る事務処理マニュアル化を図る。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ①人事担当課は、時間外勤務の特に多い職場の状況を把握して幹部職員に報告して、幹部職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

オ その他

- ①時間外勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。

◎以上のような取組を通じて各職員の1年間の時間外勤務時間数についての縮減に努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ①幹部会議等の場において、人事担当課から、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。
- ②管理者に対して、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。
- ③各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- ④安心して職員が年次休暇の取得ができるように、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ①月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ②子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇・特別休暇の取得促進を図る。
- ③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。
- ④年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。

⑤職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

⑥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。

◎以上のような以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得を対前年度比10%増加させる。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

○子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

(6) 異動における配慮

ア 異動についての配慮

○当該職員からのヒアリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(7) 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

①各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。

②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実施する。

③セクシャルハラスメント防止のための研修会を開催する。

④「特定職員によるお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。

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

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

○地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援等への職員の積極的な参加を図る。

イ 子どもの体験活動等の支援

○子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図る。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

○交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。

エ 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) 子どもと触れ合う機会の充実

○子どもを含めた家族全員が参加できるレクリエーション活動を図る。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

○職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集を活用し、家庭教育に関する情報の提供を行う。

3 女性の活躍推進に向けて

近年の少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴い、女性の職業生活における活躍が重要視されています。また、女性職員の視点は、生活に密着した行政運営を進めるうえで必要不可欠であると考えられています。

そのため、女性職員の育成および登用を推進し、政策決定への女性職員の参画を拡大することで、行政サービスの向上を図ります。

女性職員の活躍には、子育てに関する支援、男性の育児参加、働き方の見直し等が必要不可欠となってきます。前項までの取組と併せて、それぞれの女性職員の職業生活における状況を把握し、女性の活躍推進について総合的に取り組みます。

(1) 女性職員の採用に関する取組

○職員の採用については、男女の別にかかわらず能力や人物等による公正な採用を行います。

○広報紙やホームページ、就職情報サイト等を通じて採用情報および村の取組についてPRするとともに、積極的にインターンシップ制度を活用し学生の受け入れを行います。

(2) 女性職員の登用に関する取組

○これまで主に男性職員が配置されていた職務への積極登用等により、女性職員のキャリア形成を進めます。

○男女共同参画の理念に立ち、性別による固定的な役割分担意識を解消するための働きかけや研修の実施による意識啓発を行います。

○早い段階から女性職員のキャリア意識醸成を図り、子育て期でも仕事で活躍できるようにするため、女性職員のキャリアアップ研修やリーダー育成研修への積極的な参加を促します。