藍住町特定事業主行動計画

【第5期計画】

＜ 次世代育成支援対策推進法に基づく藍住町特定事業主行動計画
女性活躍推進法に基づく藍住町特定事業主行動計画 ＞

令和7年4月

藍 住 町

目次

I	はじめに.....	1
II	計画期間.....	1
III	推進体制.....	1
IV	取組項目.....	2
1	次世代育成支援に向けた取組.....	2
	既存の各種制度の周知徹底と意識の啓発.....	2
	妊娠中及び出産後における配慮.....	2
	男性の子育てを目的とする休暇等取得の促進.....	2
	育児休業等を取得しやすい環境の整備等.....	3
	時間外勤務の縮減.....	3
	休暇の取得促進.....	4
	その他の取組.....	5
2	その他の次世代育成支援対策に関する事項.....	6
	子育てバリアフリー.....	6
	子ども、子育てに関する地域貢献.....	6
	安全で安心して子どもを育てられる環境の整備.....	6
	不妊治療を受けやすい職場環境の整備.....	6
3	女性の活躍推進に関する事項.....	6
	女性職員の採用.....	6
	女性管理職の登用.....	6
	キャリア形成支援.....	7

I はじめに

少子化が進行する中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境整備に取り組んでいくため、平成15年7月に「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。）」が制定されました。

この法律に基づき、本町においても、平成17年以降「特定事業主行動計画〈前期〉、〈後期〉」を策定、更には、次世代法の延長を受けて、引き続き第3期、第4期となる行動計画を策定し、職員が仕事と家庭を両立できる職場環境づくりを進めてきました。

また、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（平成3年法律第76号。以下「育児介護休業法」という。）及び次世代法が改正されました。

このような状況を踏まえ、令和7年3月に終了した計画に引き続き第5期計画を策定し、職員一人一人がワークライフバランスを保ちながら、意欲を持って職務に従事し、個々の能力を最大限に発揮できる職場環境づくりの更なる推進に取り組みます。

なお、本計画は、「次世代育成支援対策推進法」第19条及び「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として、藍住町長、藍住町議会議長、藍住町教育委員会、藍住町農業委員会、藍住町代表監査委員、藍住町選挙管理委員会が共同で策定しています。

II 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

III 推進体制

人事担当課において、関係課等と連携しながら取組を進めます。

本計画の取組を効果的に推進するため、毎年度計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況を把握・検証し、必要に応じて対策の実施や計画の見直しを行います。

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。

IV 取組項目

1 次世代育成支援に向けた取組

【既存の各種制度の周知徹底と意識の啓発】

① 各種制度の周知

子育てを行う職員及び周りの全職員に対し、母性保護、母性健康管理、育児休業、休暇等について、各種制度の周知徹底を図ります。

② 「仕事と子育ての両立支援」についての意識啓発

庁内ネットワーク等を通じて、「仕事と子育ての両立支援」のための情報提供を行うとともに、研修等を開催し意識啓発を行います。

特に、管理監督者である所属長が、各種制度の正しい知識を持ち、職員への細やかな目配りや制度の積極的な利用の働きかけができるようにします。

【妊娠中及び出産後における配慮】

① 特別休暇等制度の周知

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、周知徹底を図ります。

② 業務分担の見直し

- ・ 妊娠中及び出産後の職員がいる職場においては、当該職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。また、周囲の特定の職員に負担のかかることのないように配慮します。
- ・ 妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務を命じないこととします。
- ・ 人事異動によって子育てに支障が出ないように配慮します。

【男性の子育てを目的とする休暇等取得の促進】

① 男性職員の取得できる休暇・休業等の周知と取得促進

全ての男性職員が取得できる配偶者出産休暇、妻の産前産後の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知するとともに、年次休暇と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。

② 休暇を取得しやすい環境の整備

父親となる職員が休暇を取得しやすい環境をつくるため、休業期間中の経済的な支援について周知し、職場において必要に応じた臨時的応援体制づくり及び職員間の理解に努めます。

【育児休業等を取得しやすい環境の整備等】

- ① 育児休業及び部分休業制度の周知
育児休業等に関する制度や経済的な支援等について、周知を図ります。
また、妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度、手続について説明を行います。
- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
育児休業及び部分休業に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。また、職員が安心して育児休業等に入れるよう、取得の申出があった場合は、当該部署において代替臨時職員等を配置し業務分担の見直しを行います。
- ③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、休業期間中、人事担当者、所属長等から職場や業務に関する情報提供を行います。

目 標

- ・ 女性職員の育児休業取得率100%を目指します。
- ・ 配偶者出産休暇の取得率100%を目指します。
- ・ 男性職員の育児休業の取得率100%を目指します。

【時間外勤務の縮減】

- ① 時間外勤務の制限の制度の周知
妊娠中の職員又は小学校就学の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について、周知徹底を図ります。
- ② 事務の簡素化、合理化の推進
 - ・ 各所属長は業務内容を把握し、効率的な事務遂行を図ります。
 - ・ DXの推進等による事務の効率化、外部委託による簡素化、また、業務量や事務処理体制の見直しによる適正な人員配置に努めます。
 - ・ 新規事業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、既存事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止等の見直しを図ります。
 - ・ 会議や打合せ等の合理化を図るとともに、電子メール、電子掲示板の活用により報告・連絡・相談の徹底と簡素化に努めます。

- ③ 時間外勤務縮減のための意識啓発等
- ・ 時間外勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。
 - ・ 総務課は、各課(局・室)等の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し所属長に報告することで、時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。
 - ・ 超過勤務の多い職員に対する産業医による面談の実施等、健康面における配慮を充実させます。
- ④ 定時退庁日(ノー残業デー)等の実施
- ・ 毎週火曜日のノー残業デーには、庁内放送等により周知を行い、定時退庁を促します。
 - ・ 各課(局・室)等でノー残業デーを設定し、定時退庁の意識啓発を図ります。
 - ・ 所属長自らが率先して退庁するよう心がけるとともに、ノー残業デーに時間外勤務や会議を原則的に行わないように徹底します。

目標

藍住町職員の勤務時間、休暇等に関する規則で定める上限時間を
超える職員数0人を目指します。

【休暇の取得促進】

- ① 年次休暇の取得の促進
- ・ 課長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、職場の意識改革を行います。
 - ・ 子どもの学校行事や、職員やその家族の記念日等、家族とのふれあいのための年次休暇が取得できるよう環境整備に努めます。
 - ・ 所属長は、各課(局・室)等における業務計画を策定、周知し、また事務処理において相互応援体制を整備することにより、職員の年次休暇の取得促進に努めるとともに、自らが率先して休暇を取得するよう努めます。
- ② 連続休暇等の取得の促進
- ・ ゴールデン・ウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

- ・ ゴールデン・ウィークやお盆の期間における公式会議を自粛します。

目 標

- ・ 年間20日間の年次休暇のうち職員1人当たりの取得日数平均12日以上を目指します。
- ・ 年次休暇の取得日数が5日未満の職員数0人を目指します。

③ 子の看護休暇等の取得促進

子の看護休暇等の制度について周知するとともに、その取得を希望するすべての職員に対して、取得しやすい環境を整備します。

【その他の取組】

① 働きやすい環境を阻害する意識の是正

固定的な性的役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因を改め、家庭や地域社会における役割を分担しながら、職員が能力を十分に発揮し、さらには豊かな感性や情報ネットワークを持った職員が育成されるよう、職場の環境づくりと意識の啓発を行います。

② 男女共同参画の推進

男女共同参画担当課との連携を密にし、研修等を通じた意識啓発を行うとともに、職員が職場のみならず家庭や地域社会にも参画できる環境づくりに努めます。

③ ハラスメント防止

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等、ハラスメント防止のための研修会等を開催し、意識の啓発を図るとともに、男女が共に安心して働くことができる職場環境づくりに努めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

【子育てバリアフリー】

- ・ 外部からの来客の多い施設等において、乳幼児と一緒に安心して利用できる授乳室やベビーベッド、ベビーシートの設置等を推進します。
- ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるような親切、丁寧な対応等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

【子ども、子育てに関する地域貢献活動】

職員の子育てに関する地域貢献活動への積極的参加を促進するため、子どもが参加する文化・スポーツ活動への参加や、疾病、障がいを持つ子どもの支援など、地域における子育て支援活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

【安全で安心して子どもを育てられる環境の整備】

- ・ 子どもを交通事故から守るため、交通事故防止についての研修や綱紀粛正を呼びかけることで、安全運転の徹底を図ります。
- ・ 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、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援します。

【不妊治療を受けやすい職場環境の整備】

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、全職員に対する意識啓発等を行い、不妊治療を受けやすい職場環境づくりに努めます。

3 女性の活躍推進に関する事項

【女性職員の採用】

人手不足が深刻化する中で、男女問わずやる気と能力のある人材の確保に努め、組織力の強化を推進していきます。

【女性管理職の登用】

女性職員の活躍を推進していくために、仕事と生活の調和に向けた意識啓発を行うとともに、女性の管理職登用について、積極的に推進し行政施策の決定過程

における女性の参画の拡大に努めます。

目 標

管理職に占める女性職員の割合30%以上を維持します。

【キャリア形成支援】

本人の希望に基づき、研修への派遣や多様な職場経験の機会を通じて、女性のキャリア形成支援に努めます。