

滑川町特定事業主行動計画

(令和 7 年度～令和 11 年度)

滑 川 町

滑 川 町 議 会

滑川町選挙管理委員会

滑 川 町 教 育 委 員 会

滑 川 町 農 業 委 員 会

I 総論

1 目的

年々少子化が進行する現状において、次代の社会を担うこどもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備のために国、地方公共団体、民間企業など様々な事業主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が、平成 15 年 7 月に成立しました。

国や地方公共団体は、行政機関としての立場からこどもたちの健やかな育成に取り組むが、一方で事業主として職員のこどもたちの健やかな育成について役割を果たさなければなりません。

本町では、次世代育成支援対策推進法で定められた「特定事業主」として、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、平成 17 年 4 月に「特定事業主行動計画」を策定し、子育て支援等の充実に取り組んできました。

法の时限延長及びこれまでの計画が令和 6 年度をもって計画期間が終了したことから、新たに令和 7 年度から計画を策定します。今後も次世代を担うこどもたちの育成と子育て家庭の支援をより一層充実させ、仕事と生活の調和を推進し、働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

2 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

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職職員や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (2) 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設置する。
- (3) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知する。
- (4) 本計画の実施状況については、必要に応じて計画の見直し等を図る。

4 状況把握・課題分析

「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和6年10月内閣府令第95号）」第3条において、下記の事項について把握し、どの部分に課題があるのか分析することとされている。

- | |
|------------------------------|
| ①男性職員の育児休業の割合や取得期間の分布状況 |
| ②男性職員の出産補助休暇や育児参加休暇を取得した者の割合 |
| ③1月平均の時間外勤務の時間数、上限超過職員数 |

分析結果については下記のとおりであった。

【①男性職員の育児休業の割合や取得期間の分布状況】

※令和5年度実績

| 対象者 | 取得人数 | 取得率 | 取得日数合計 | 平均取得日数 |
|-----|------|-----|--------|--------|
| 5人 | 2人 | 50% | 73日 | 36.5日 |

| 2週間未満 | 2週間以上 1ヶ月以下 | 1月超え 3ヶ月以下 | 3月超え 6ヶ月以下 | 6月超え 1年以下 | 1年超え 2年以下 | 2年超え |
|-------|----------------|---------------|---------------|--------------|--------------|------|
| 1人 | 0人 | 1人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |

【②男性職員の出産補助休暇や育児参加休暇を取得した者の割合】

※令和5年度実績

| 対象者 | 取得人数 | ①出産補助休暇 取得日数合計 | ②育児参加休暇 取得日数合計 | ①②あわせて 5日以上取得 した人数割合 |
|-----|------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 5人 | 2人 | 8日 | 5日 | 50% |

【③1月平均の時間外勤務の時間数、上限超過職員数】

※令和5年度実績

| | 対象者 | 時間外勤務 1か月平均 (時間) | 時間外勤務 年360時間 超えの職員数 |
|------|-----|------------------------|---------------------------|
| 非管理職 | 98人 | 8.6時間 | 1人 |

※非管理職：副課長級以上の職員を除いた職員

分析した結果、本計画においては下記の内容を数値目標として盛り込んでいる。

- ・子が生まれた男性職員における育児休業取得率
- ・子が生まれた男性職員の育児に関する休暇の取得率
- ・時間外勤務の1か月平均時間数

5 計画の目標と実績

(1) 育児休業の取得の目標

女性職員については、育児休業の取得率が100%である現状を維持するように努める。

男性職員については、以下のとおりとする。

①2週間以上の育児休業の取得率を85%以上とする。

②配偶者の出産に係る休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）の合計取得日数が、5日以上の職員を100%とする。

【男性の2週間以上の育児休業取得率】

| | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| ① | 0% | 0% | 0% | 25% | 40% |
| ② | 33% | 0% | 0% | 0% | 20% |

(2) 時間外勤務の縮減の目標

職員1人当たりの1か月の時間外勤務の平均時間数について、
8.5時間まで縮減する。(目標達成年度；令和11年度)

【職員1人当たりの時間外勤務の1か月平均時間数】

| | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 平均時間数 | 7.7時間 | 6.9時間 | 8.6時間 | 8.4時間 | 8.0時間 |
| 対前年比 | — | 10%減 | 25%増 | 2%減 | 5%減 |

(3) 年次休暇の取得の目標

年次休暇の取得が5日以上の職員を100%とし、10日以上取得している職員の割合を80%となるよう年次休暇の取得促進を図る。
(目標達成年度：令和11年度)

【年次休暇取得目標に係る割合】

| | 令和元年 | 令和2年 | 令和3年 | 令和4年 | 令和5年 |
|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 5日以上の 取得者の割合 | 84.0% (110/131) | 85.5% (112/131) | 93.6% (117/125) | 94.4% (118/125) | 94.3% (115/122) |
| 10日以上 取得者の割合 | 51.1% (67/131) | 37.4% (49/131) | 58.4% (73/125) | 55.2% (69/125) | 58.2% (71/122) |
| (参考) 1人当たり 平均取得日数 | 10.9日 | 9.6日 | 11.4日 | 11.8日 | 12.8日 |

6 計画の周知及び公表

(1) 本計画を全庁ポータルサイトに掲載し、全ての職員に周知するとともに、町ホームページ上で公表する。

(2) 本計画に基づく措置の実施状況から、それぞれの取り組みによる効果を点検し、次期計画の策定に反映させる。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 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。(継続実施)
- イ 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。(継続実施)
- ウ 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。(継続実施)
- エ 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。(継続実施)

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ア 子どもの出生時における父親の特別休暇制度の取得推進について周知徹底を図る。(継続実施)
- イ 配偶者が出産する場合に、小学校就学前の子どもを養育するための父親の特別休暇の取得について周知、推進する。(継続実施)
- ウ 男性職員に妻の産後期間中の育児参加休暇を推進するとともに、育児休業等について周知する。(継続実施)
- エ 休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境整備を行う。(継続実施)

2 育児休業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等の周知

- ア 育児休業や育児短時間勤務等に関する情報を府内 LAN に掲示し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。(継続実施)

イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。(継続実施)

(2) 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組み例をまとめ、職員に情報提供を行う。(継続実施)

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

ア 育児休業の取得の申出があった場合には、当該所属課（局）において業務分担の見直しを行う。(継続実施)

イ 定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知するとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

(継続実施・一部修正)

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員が希望する場合には、休業期間中の職場の状況等に関する情報提供を行う。(継続実施)

イ 復職時におけるOJT研修等を実施する。(継続実施)

(5) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

課（局）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、会計年度任用職員等による適切な代替要員の確保を図る。(継続実施)

(6) その他

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。(継続実施)

3 保育施設に関する配慮

職員が居住する付近の保育施設等に関する情報を収集し、希望する職員に対し情報提供を行う。

4 時間外勤務の縮減

(1) 深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知

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の制限に努める。(継続実施)

(2) 一斉定時退庁日等の実施

ア 定時退庁日を設定し、庁内放送及び LAN 等による注意喚起を図るとともに、管理職職員による定時退庁の率先垂範を行う。

(継続実施)

イ 定時退庁ができない職員が多い課（局）を総務政策課が把握し、管理職職員へ指導の徹底を図る。（継続実施）

(3) 事務の簡素合理化の推進

ア 効率的な事務遂行を図るよう、所属長は各職員を指導する。

(継続実施)

イ 新たに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実施し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。（継続実施）

ウ 会議・打合せについては極力短時間とし、また、庁内 LAN の掲示板の活用を図る。（継続実施）

エ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

(継続実施)

(4) その他

職員の健康管理の観点から、滑川町職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第 5 条の 14 の 2 に基づく、1 月 45 時間及び 1 年 360 時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務とする。

(継続実施)

5 休暇の取得の促進

(1) 年次有給休暇の取得の促進

ア 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。（継続実施）

イ 課長会議等の場において、休暇の取得促進を周知徹底させ、職場の意識改革を行う。（継続実施）

ウ 所属長に対して、部下の年次有給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。（継続実施）

エ 総務政策課は取得状況の確認を行い、取得率が低い課（局）の管理職職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

（継続実施）

オ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。（継続実施）

（2）連続休暇等の取得の促進

ア 月・金と祝日を組み合わせて年次有給休暇を取得する等の促進を図る。（継続実施）

イ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇等の取得促進を図る。（継続実施）

ウ 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。（継続実施）

エ 子どもの春休み・夏休み期間中に年次有給休暇の取得促進を図る。（継続実施）

オ 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有給休暇の取得促進を図る。（継続実施）

カ 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図る。（継続実施）

☆ 以上の取組み等を通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の取得を対前年度比で10%増加させる。

（3）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円滑に取得できる雰囲気の醸成を図る。

（継続実施）

6 テレワーク等の推進

（1）テレワーク等の推進

テレワーク（情報通信技術を活用した場所をもとらわれない働き方）等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。（継続実施）

7 人事異動における配慮

(1) 人事異動における配慮

子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。(継続実施)

8 職場優先の環境や固定的な特別役割分担意識等の是正のための取組み

(1) 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。(継続実施)

(2) ハラスメント防止のため研修会を実施する。(継続実施)

III 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) 来客の多い庁舎において、利用者の実情を勘案した設備等を整備する。(継続実施)

(2) こどもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。 (継続実施)

2 こども・子育てに関する地域貢献活動

(1) こどもの体験活動等の支援

ア こども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する情報を収集し、職員の積極的な参加を支援する。(継続実施)

イ こどもが参加する地域の活動に公共施設等を提供する。
(継続実施)

ウ こどもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。(継続実施)

(2) こどもを交通事故から守る活動の実施や支援

職員に対し、交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。(継続実施)

(3) 安全で安心してこどもを育てられる環境の整備

こ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青少年の非行防止、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援する。（継続実施）

3 こどもとふれあう機会の充実

地域や学校等で開催される運動会等のレクリエーション活動や各種行事に際し、家族とともに職員が参加できるよう配慮するとともに、こどもとのふれあいを支援する。（継続実施）

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及び家庭教育に関する情報の提供を行う。（継続実施）