

出雲崎町特定事業主行動計画

令和7年4月

出 雲 崎 町 長
出 雲 崎 町 議 会 議 長
出 雲 崎 町 教 育 委 員 会
出 雲 崎 町 選 挙 管 理 委 員 会
出 雲 崎 町 代 表 監 査 委 員
出 雲 崎 町 農 業 委 員 会

I 目的

年々少子化が進む我が国で、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に取り組むため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されたことに伴い、当町では「出雲崎町次世代育成支援特定事業主計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立を可能とする環境整備に取り組んできた。

今般、次世代育成支援対策法の有効期限が令和17年度末まで延長されたこと、さらに平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行されたことから、職員の仕事と子育ての両立を引き続き支援し、女性職員の活躍を推進するため、「出雲崎町特定事業主行動計画」を策定した。

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

III 計画の推進

計画を効果的に推進するため、本計画を職員に対して周知するとともに、年度ごとに実施状況を把握し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

IV 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 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて環境の改善や業務分担の見直しを行う。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、原則、時間外勤務を命じないこととする。
- ④ 出産休暇中における業務の進捗状況や職場内の様子について、定期的に情報提供を行うなど、円滑な職場への復帰を支援する。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

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出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できる育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等について周知するとともに、年次休暇とあわせた連続休暇の取得推進を図る。

また、このような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づくりを行う。

<令和6年度育児休業等取得率>

	男性	女性
育児休業取得率	0% (0人/0人)	0% (0人/0人)
配偶者出産休暇取得率	0% (0人/0人)	
育児参加休暇取得率	0% (0人/0人)	

【目標値】

育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかの制度を利用した男性職員の割合を80パーセント以上にする。

(3) 育児休業等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の周知

- ① 育児休業等に関する資料を作成し制度の周知を図るとともに、男性職員については、勤務実態に即した多様な育児支援制度の取得推進を図る。
- ② 育児休業の取得手続き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、個別に育児休業等の制度・手続き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 育児休業取得の申出があった場合、事務が集中することのないよう課内で業務分担の見直しを行う。
- ② 課長会議等において、定期的に育児休業等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 育児休業等の職員が円滑に職場復帰できるよう、原則、休業前と同じ部署への配置に配慮する。
- ② 育児休業等の職員に対して、休業期間中の広報誌の送付や職場情報等の連絡を行う。
- ③ 本人の希望があった場合、復職前から業務復帰に向けた研修等を実施する。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

課内の人事配置等によって、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、任期付採用及び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。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するために深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知する。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 「ノー残業デー」（毎週水曜日）を徹底するため、庁内放送及び電子メール等による喚起を図るとともに、管理職等による定時退庁を率先して行う。

- ② 定時退庁ができない職員を人事担当課が把握し、管理職への起因分析等の指導を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に年間業務計画表を作成させるよう努め、効率的な事務遂行を図る。
- ② 定例・恒常的事務に係る事務処理の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 各課等の時間外勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、時間外勤務の多い課等の管理職からのヒアリングを行った上で注意喚起を行う。
- ② 時間外勤務縮減の取組みの重要性について、管理職員を含む職員への意識啓発を図る。

オ その他

時間外勤務の多い職員に対する定期的な健康診断の受診の徹底、産業医による追跡診断を行う。

【目標値】

各職員の１年間の時間外勤務時間数を平均 80 時間以内にする。

(5) 休暇取得の促進

ア 年次休暇取得の促進

- ① 課長会議等の場において、担当課等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 管理職に対して、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推奨させる。
- ③ 各課等の年間業務計画を策定・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、事務処理において課内での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 月曜日、金曜日と休日を組み合わせての年次休暇の取得や国民の祝日

や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を推奨する。

- ② 子どもの学校行事や授業参観日、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図る。
- ③ 夏季休暇の完全取得を徹底する。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

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%取得できる職場環境の醸成を図る。

【目標値】

職員1人当たりの年次休暇取得日数を12日以上にする。
(令和6年実績 12.4日)

(6) 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、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- ② セクシュアルハラスメント防止のための事例等の情報提供を通じた意識啓発を行う。

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の推進

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁し、施設利用ができるよう、親切的な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どものふれあい・体験活動等の支援

- ① 子どもが参加する地域の活動に町の敷地や施設の提供に協力する。
- ② 子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生かした指導等を要請された場合は、業務に支障のない範囲で積極的に協力する。
- ③ 職員の子ども等を対象とした職場体験等に協力する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① チャイルドシートの装着、貸与制度のピーアールを積極的に実施す

る。

- ② 交通事故防止について常時喚起を図る。
- ③ 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

ウ 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、立ち直り支援等の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ① 職員に対し、子育てや家庭教育に関する講座・相談会等の実施や情報の提供等を行う。
- ② 各種研修などを活用して、次世代育成の意義やワーク・ライフ・バランスの実現、その支援対策の必要性などの啓発に努める。

3 女性職員活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の採用

当町の職員採用の状況について、過去 5 年間における女性採用の割合は 8.3%である。

国の第5次男女共同参画基本計画の成果目標は「都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合」を令和7年度までに 40%にすると設定していることから、今後も引き続き 40%以上を目標とし、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めていく。

<職員採用状況>

年 度	R2	R3	R4	R5	R6	合計
採用数（人）	2	3	1	1	5	12
うち女性（人）	1	0	0	0	0	1
女性割合（%）	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3

(2)女性職員の登用

当町の各役職の女性職員の登用については、職員全体の女性割合に対して、課長職、参事・課長補佐職の女性割合が低い数値となっている。

<令和6年度役職別職員数>

職 名	課 長	参 事 課長補佐	係 長 副参事	主 任	主 事 主事補	計
職員数（人）	9	10	14	13	15	61
うち女性 （人）	1	1	4	4	3	13
女性割合 （％）	11.1	10.0	28.6	30.8	20.0	21.3

- ① 管理的地位にある女性職員を多数育成するため外部研修を積極的に活用する。
- ② 女性職員の多様なポストへの積極的な配置を行い、職域や活躍の場の拡大を図る。

【目標値】

参事・課長補佐級以上の女性職員の割合を 25%以上にする。

（令和6年度実績 10.5%）