

白子町特定事業主行動計画

令和8年3月

白子町・白子町議会・白子町教育委員会・白子町農業委員会

白子町特定事業主行動計画

I 総論

1 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行等にかんがみ、次世代育成支援対策に関する基本理念や関係者の責務を明らかにした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年に制定され、その後、同法の有効期限は令和17年3月31日まで延長された。

また、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「女性活躍推進法」が施行され、令和7年6月の改正により、令和18年3月まで期限が延長された。

本町においては、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、互いに関連のある2つの特定事業主行動計画であるため、一体的な計画とし「白子町特定事業主行動計画」として改定することとした。

今回、現計画期間がそれぞれ令和8年3月をもって終了することから、計画内容の改定を行い、「白子町特定事業主行動計画」を策定するものである。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

※必要に応じて見直しを行う

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、計画の策定・内容変更、円滑な実施、また達成状況を把握・公表し、必要に応じて対策の実施や計画の適切な見直しを行う。

II 具体的な内容

1 妊娠中及び出産後における配慮

母子保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対し、次に掲げる措置を実施する。

- 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制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置の制度について周知徹底を図る。
- ② 女性職員が妊娠した場合に、つわりその他の妊娠に伴う障害により勤務をすることが著しく困難なとき、14日の範囲内で必要と認められる期間の休暇を取得できるようにする。

- ③ 所属長は、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い、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

2 父親の休暇取得の促進

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、出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員に対し、次に掲げる措置を実施する。

- ① 配偶者が出産する予定日の8週間前から出産後1年の間で、父親になる職員が出産や育児のために7日間の休暇を取得できるようにする。
- ② 保健所、市町村及び病院等の主催する父親学級への参加のため、所定の単位のコースを受講するために必要な時間、休暇を取得できるようにする。
- ③ 所属長は、職員が配偶者の出産時における特別休暇を100%取得できるように、また、必要に応じ特別休暇や年次休暇を取得できるように配慮する。

3 育児休業・介護休暇等を取得しやすい環境の整備等

介護休暇、育児休業、部分休業、育児短時間勤務等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、次に掲げる措置を実施する。

① 育児休業等に関する制度の周知徹底（特に男性職員の育児休業等の取得促進について）を図るとともに、育児休業等の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

② 育児休業等経験者の体験談や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを推進する。

③ 課長会議等の場において、総務課から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、所属長は、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成するための職場の意識改革に努める。

また、所属長は、育児休業等の取得申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行うとともに、取得しやすい雰囲気を醸成する。

④ 育児休業中の職員に対して、必要に応じて休業期間中に情報提供を行い、復帰時において職員が仕事と子育てを両立することへの不安を和らげ、円滑に職場復帰することができる職場環境整備に努める。

- ⑤ 部署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、会計年度任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図る。
- ⑥ 育児や介護休暇等に関するハラスメントの防止を徹底する。
- ◎以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を男性 30 %、女性 100 %を目標とする。

4 超過勤務の縮減

時間外勤務は、本来公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。

- ① 所属長は、適正な職務分担を行い、職員は効率的な事務遂行に努める。特に、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超過勤務を制限する。
- ② 所属長は、事務の簡素合理化の推進をし、時間外の縮減を図るとともに超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくりを心掛ける。
- ③ 総務課は、定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職員へ報告し、業務の検証及び改善の検討を行うように指導する。
- ④ 超過勤務の多い職員に対する産業医との面談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、各所属で所属職員の時間外勤務の時間外の合計が、前年度を下回るようにする。

5 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進させるため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 所属長は、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。
- ② 所属長は、安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備するとともに、職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得率の向上を図る。
- ③ 総務課は、課長会議等の場において、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。
- ④ 総務課は、年次休暇取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 職員は、その家族の誕生日等の家族記念日や行事等、年次休暇・特別休暇を利用し、連続休暇を取得するように心掛ける。
- ② 祝日や夏季休暇、土曜日や日曜日と合わせた連続休暇の取得促進を図ることによって、職員のリフレッシュに努める。
- ③ 年1回、年次休暇を利用した2日間のリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- ④ 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。

ウ 子どもの看護を行う等のため特別休暇の取得の促進

所属長は、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 女性職員の活躍に向けて

女性職員が働きやすく、活躍推進できる職場環境の整備に努める。

ア 人材育成・研修及び登用

- ① 採用者の女性割合を毎年度に50%以上にすることで、男女間賃金差異の解消にも繋げる。

- ② 女性職員の意欲と能力が十分発揮できるような人事配置に努める。
- ③ 性別や家庭状況等に左右されることなく、意欲や能力に基づく評価を徹底し、女性職員の管理職登用を適切に進める。
- ④ 所属長は、女性職員がキャリアデザインを形成するための研修等へ積極的に参加できる職場環境づくりを行う。

◎管理的地位にある女性職員の割合を、令和 12 年度までに 40%以上にする。

イ 働きやすい職場づくりに向けた取組

- ① 性別役割分担意識の解消を推進し、男女双方が働きやすい環境を整備する。
- ② 女性特有の健康課題について職員の理解を深め、健康上の事情に応じて安心して働き続けることができる職場環境の整備を進める。
- ③ 女性職員が健康上の課題を相談しやすい体制を整備し、婦人科検診の受診啓発等に努める。

7 その他の取組

男女とも働きやすい職場環境の構築や仕事と子育てに配慮し、次に掲げる措置を実施する。

ア 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等に取り組み、ハラスメント防止に係る研修等を実施する。

イ その他の次世代育成支援対策に関する事項

- ① 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・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関し、職員の積極的な参加を支援し、地域の活動に敷地や施設を提供するとともに、小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 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促す。
- ③ 『S l o w f o r K i d s 』宣言を行い、子どもをはじめとする歩行者を見かけた場合、徐行するなど安全運転を心がけ交通安全の意識向上に取り組む。

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。

オ 子どもとふれあう機会の充実

休暇取得の推進等により、行事やレクレーション活動の実施に当たっては、職員と子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。