

「次世代育成支援対策推進法」及び
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく

特定事業主行動計画

池 田 町
池 田 町 議 会
池田町教育委員会

特定事業主行動計画

はじめに

平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定され、次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づくりを、国や地方公共団体、事業主などのさまざまな主体が社会を挙げて取り組むことが求められています。次世代法は、次世代育成支援対策の推進・強化を図るための改正が行われ、有効期限が令和17年3月まで延長となりました。

また、平成27年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、特定事業主は女性職員が活躍できる環境を整備し、効果的に実施できるよう、次世代法と同様に「特定事業主行動計画」の策定が義務づけられました。女性活躍推進法も、女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るための改正が行われ、有効期限が令和18年3月まで延長となりました。

これらに伴い、計画的な取組を推進するため、次世代法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画として、本計画を策定するものです。

1 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

2 推進体制等

組織全体で継続的に計画を実施するため、本計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況等について把握を行い、必要により見直しを行います。

3 数値目標

本計画による数値目標を次のとおりとします。

- ① 男性の一週間以上の育児休業取得率を85%以上とします。
- ② 年次有給休暇の取得日数を1人平均年13日以上とします。
- ③ 一般事務等における管理職（主幹級以上）にある女性職員数を、5人以上とします。

4 取組内容

仕事と家庭の両立を支援するため、次世代育成支援並びに女性の職業生活における活躍を推進し、次のような取組を行い、上記3に掲げる目標達成を目指します。

《1》 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮

妊娠中から出産、復帰まで母子の健康を適切に確保するため、次の取組を行い、所属長が率先し、また職場職員全員がサポートしていきます。

① 事務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全への配慮、また安心して子育てと仕事の両立ができるように、所属長は必要に応じて事務分担の見直しを行います。

③ 事務の簡素合理化

仕事と子育てを両立するために既存事務の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

《2》 育児休業等子育てに関する諸制度の取得促進

令和6年度の育児休業等子育てに関する諸制度の取得状況は、女性職員の育

児休業の取得率が100%に対して、男性職員の育児休業の取得率は0%。男性職員の子育て関係の休暇として、配偶者出産休暇の取得率は0%、育児参加のための休暇については0%という状況で、男性職員の取得率が未だ低い状況です。

◇令和6年度中の育休取得状況

職種	性別	本人または配偶者が出産	育休取得者	取得率
一般事務等	男性	2	0	0%
	女性	2	2	100%
	合計	4	2	50%
保育士	男性	0	0	—
	女性	3	3	100%
	合計	3	3	100%
合計	男性	2	0	0%
	女性	5	5	100%
	合計	7	5	71%

※「配偶者が出産」数は扶養手当認定状況から抽出

◇令和6年度中の男性職員の子育て関係休暇取得状況

休暇の種類	取得可能となった職員数	取得者数	取得率
配偶者出産休暇	2	0	0%
育児参加休暇	2	0	0%

① 制度の周知による取得促進

「配偶者出産休暇」や配偶者の出産に伴う「育児参加休暇」などについての制度を周知し、管理職などから新たに子が生まれる男性職員に休暇の取得を促すなど取得の促進を図ります。

② 取得しやすい環境づくり

各所属においては、業務調整などにより所属内で取得しやすい環境づくりに努めます。また、出産・子育てに関する諸制度の活用や人員配置に関する

配慮を行い、安心して子育てができるようにします。

《3》 時間外勤務の縮減

多種多様化する住民ニーズや高度化する事務への対応など、今後も事務量は増加することが見込まれます。一定の時間外勤務が生じることはやむを得ないことですが、恒常的な時間外勤務は、家庭や子育てへ参加する時間を減らすだけでなく、職員の健康にも影響を与えます。時間外勤務の縮減は重要な課題となっています。

① ノー残業デーの徹底

時間外勤務の縮減及び職員のワークライフバランスの向上を図るため、毎週木曜日はノー残業デーとし、所属長は退庁を促すなど、引き続き制度の徹底を図ります。

② 事務の削減・合理化

書類の作成、事業の実施にあたっては、その目的・必要性、求められる完成度等を十分検討、理解のうえ進めるようにします。

③ 所属長によるマネジメント

年間の事務量を把握し計画的な事業の推進や、課・係内連携または事務分担の見直しなどにより、時間外勤務の縮減、平準化を図ります。

《4》 休暇取得の促進

◇令和6年中の年次有給休暇の取得日数

職 種	性別	1人当たり平均日数		
		職種・性別別	職種別	職員全体
一般事務等	男	9.5	9.9	11.1
	女	10.6		
保育士等	男	16.0	14.4	
	女	14.3		

令和6年中の本町職員の有給休暇の取得状況は職員1人当たり平均11.1日程度です。令和5年中は平均10.4日程度であり増加傾向にあるものの、この取得率は県内市町村の平均より低い状況です。休暇の適切な取得は、時間外勤務の縮減と同様、子育て中の職員の子育てへの参加を増やすだけでなく、職員の健

康保持や職務能率の向上にも繋がります。

①年次有給休暇の取得促進

現在、夏季休暇取得時に行っている計画表を通年で行い、年次有給休暇の取得促進を図ります。

②連続休暇の取得促進

土・日曜日などを組み合わせた年次有給休暇の取得を促進し、子育てのみならず、家庭生活、職員の健康維持等を支援します。また、休暇取得に対する意識の改革、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

《 5 》 女性職員の活躍の推進

職業生活において女性の個性と能力が十分発揮されることが重要であり、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のあるまちを目指します。女性職員の活躍の推進にも必要となる《 1 》から《 4 》の取組のほか、次のような取組も実施します。

① 女性職員の管理・監督職への登用に対する取組

保育士等を除く一般事務等の女性職員の採用割合は、令和 6 年 4 月 1 日が 50.0%で、令和 7 年 4 月 1 日は 45.5%でした。また、一般事務等における役職段階毎の女性の登用割合は次の表とおりです。

◇一般事務等における各役職段階毎の女性職員の割合 (R6. 4. 1 現在)

	部長・次長級	課長・主幹級	課長補佐級	係長級	主査級	主任級	主事級
一般事務等	0.0%	21.1%	9.1%	27.3%	55.6%	47.1%	40.9%

職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるような人事配置に配慮するとともに、町の施策に女性の柔軟な考えを取り込みやすいようにします。