

木城町特定事業主行動計画

令和6年4月

木 城 町 長

木 城 町 議 会

木城町選挙管理委員会

木城町代表監査委員

木城町教育委員会

木城町農業委員会

【目次】

I 総論

- 1 計画の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

II 取組内容

- 1 職員の勤務環境に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (1) 妊娠中及び出産後における配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
 - (4) 超過勤務の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
 - (5) 休暇の取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (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・・・・ 7
 - (7) テレワーク等の多様な働き方の検討・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項・・・・・・・・・・ 7
 - (1) 子育てバリアフリー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
 - (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
 - (3) 子どもとふれあう機会の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 3 女性職員の活躍推進対策に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

I 総論

1 計画の目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号、以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、令和3年4月に「木城町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」を策定し、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりに努めてきました。本計画が令和5年度末で満了となることから、令和6年度以降についても計画的かつ継続的に取組を推進するため、今回、後期計画として策定するものです。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法とされています。これを踏まえ、本計画は、令和6年4月1日から令和8年3月31日までの2年間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策の効果的な推進及び女性職員の活躍推進を図るため、事務局を総務財政課内に引き続き設置します。
- (2) 管理職や一般職を対象に、次世代育成支援対策及び女性活躍推進対策に関する啓発資料の作成・配布及び研修・講習を実施することにより、情報提供を行い、行動計画の内容について周知徹底を図ります。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行います。
- (4) 本計画の実施状況については、年度ごとに事務局において把握した結果や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行います。

II 取組内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- 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等の制度について、周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて、業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対し、本人の希望に応じて、超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 父親が子どもの出生時に、特別休暇である配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得することを促進します。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図るとともに、各部署では、管理職が中心となって取得しやすい環境の醸成に努力します。
- ③ 男性職員の育児休業の取得を促進するために、出産後8週間は配偶者の就業の有無にかかわらず、育児休業を取得できることについて周知します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度の周知

- ① 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業（以下「育児休業等」という。）に関する資料を職員に配布し、制度の周知を図るとともに、取得手続きや経済的支援等について説明を行います。

- ② 男性職員の育児休業等の取得促進について、周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続きについて説明を行います。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 職員から育児休業等の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ② 庁内の適切な会議等の場において、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います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員の希望に応じて、休業期間中の業務の進捗状況について情報提供を行います。
- ② 復職時において、業務分担等について協議し、職場全体でのサポートに努めます。

エ 育児休業等に伴う代替職員の確保

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、会計年度任用職員制度等の活用による適切な代替職員の確保を図ります。

オ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 育児休業を取得する女性職員が子育てをしながら能力を維持・発揮できるよう、キャリア形成を支援します。
- ② 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に対する管理職の理解の醸成を図ります。

以上のような取り組みを通じて、令和7年度までに、男性職員の育児に関する休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇の合算）の取得率の目標値を100%とします。

(4) 超過勤務の縮減

ア 超過勤務縮減に向けた意識啓発等

- ① 人事院規則等により、職員の超過勤務時間の上限が定められた趣旨を十分理解し、超過勤務の抑制及び適正管理を行います。
- ② 管理職は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握し、個々の職員に対して指導や面談の実施等により、超過勤務の縮減に努めます。
- ③ 部署毎の超過勤務の状況を総務財政課で把握し、超過勤務の多い部署の管理職からのヒアリングを行い、管理職による適切な業務管理を促します。
- ④ 超過勤務の多い職員に対し、産業医による面接指導や健康診断の実施等、適切な健康管理対策を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 水・金曜日はノー残業デー（定時退庁の日）とし、庁内放送等による注意喚起を図ります。
- ② 定時退庁のできない職員が多い部署を把握し、原因の究明と改善のための検討を行います。

ウ 事務の簡素・合理化の推進

- ① 新たな行事等を計画する場合は、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、廃止できるものは廃止します。

- ② 業務の割振りにあたっては、一部の職員に偏りが生じないよう各部署において平準化に努めます。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図り、効率的な事務執行に努めます。

(5) 休暇の取得の推進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 課長会等の場において、定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ② 管理職に対し、職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的かつ5日以上有給休暇の取得を指導させます。
- ③ 総務財政課において、年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行い、原因等を調査します。
- ④ 子どもの予防接種や健診、授業参観日、入学式、卒業式等の学校行事に参加するための年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ 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ります。
- ⑥ 職員が安心して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支援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 各部署において計画表を作成し、国民の祝日や夏季休暇と併せた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② ゴールデンウィークやお盆期間等における公式会議の自粛を図ります。

ウ 子どもの看護を行う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、100%取得できる職場の環境づくりに努めます。

以上のような取り組みを通じて、令和7年度までに、年次有給休暇の取得日数が5日以上の職員割合の目標値を100%とします。

(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 仕事と家庭の両立を促進するため、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を解消するための情報提供や意識啓発を行います。
- ② セクシュアル・ハラスメント等のあらゆるハラスメント防止のため、研修等を通じた意識啓発を行います。

(7) テレワーク等の多様な働き方の検討

公務運営の維持に配慮しながら、在宅勤務やモバイルワーク等のテレワークの導入等、仕事と子育ての両立のしやすい働き方について検討します。

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

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接応対等のソフト面でのユニバーサルデザインの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育ての体験活動等

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもが参加する地域活動に敷地や施設を提供します。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導等による支援を行います。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故等防止について、綱紀肅正通知等による呼びかけを実施します。
- ② 公用車の運転手等に対し、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します。
- ③ 全国交通安全運動等に併せ、職員による街頭指導を実施します。

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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 学生等の職場見学や職場体験を積極的に受け入れます。
- ② レクリエーション活動の実施に当たっては、職員の子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

3 女性職員の活躍推進対策に関する事項

- ① 女性職員のキャリアアップにつながる外部研修（市町村アカデミー・宮崎県市町村職員研修センター等）への積極的な参加推進及び推奨を行います。
- ② 上記の研修等に参加しやすい雰囲気醸成など、派遣にかかる庁内体制の充実に図ります。

以上のような取り組みを通じて、令和7年度までに、係長以上の役職職員に女性職員が占める割合の目標値を20%以上とします。