

次世代育成支援法
及び
女性活躍推進法に基づく

多良木町特定事業主行動計画

多良木町長

多良木町議会議長

多良木町教育委員会

多良木町農業委員会

多良木町代表監査委員

多良木町選挙管理委員会

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条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）第 19 条に基づき、多良木町長、多良木町議会議長、多良木町教育委員会、多良木町農業委員会、多良木町代表監査委員、多良木町選挙管理委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画の期間

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年間とする。

2. 計画の推進体制等

- (1) 特定事業主行動計画推進事務局を総務課に設置し、職員からの相談窓口とします。
- (2) この計画は、職場において所属長が中心となり推進します。所属長は、各種制度の周知や休暇取得の促進を図り、所属職員がお互いに理解と協力がしやすい職場環境の整備を進めます。
- (3) 各年度の実施状況について翌年度に分析・評価を行い、その結果を毎年ホームページへの掲載等により公表します。また、必要に応じて、随時、計画の見直しを行います。

3. 具体的な内容

- (1) 子育てに関連する各種制度の周知と意識啓発
総務課は、子育て施策を担当する課と連携して、パンフレットや庁内インフォメーション等を活用して職員へ周知するとともに、制度を利用しやすい職場風土の醸成に取り組みます。
- (2) 妊娠中及び出産後における配慮
妊娠中及び出産後の職員の健康に配慮するため次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。
ア 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、妊娠を申し出た場合は、所属長は職場内の業務分担の見直しを行い、その職員にとって負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。
イ 妊娠中、出産後の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないこととします。
ウ 妊娠中の職員、出産後の職員のために設けられている出産費用の給付等の支援措置、育児休業等（育児短時間勤務及び部分休業を含む。以下同じ）、妻の出産休暇、子の養育休暇、子の看護のための休暇等の子育てに関連する特別休暇等の各種制度について周知徹底を図ります。
- (3) 子どもの出生時における父親の休暇（特別、年次）の取得促進
男性職員の育児参加を促進するため、休暇制度等の積極的な活用を促します。
妻が出産する場合の特別休暇、子どもの疾病等による特別休暇及び年次休暇の取得の促進を図るため、所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

目標値：妻が出産する場合の特別休暇の取得率を100%とする。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取
得しやすい環境づくりに努めます。

ア 育児休業制度等の周知

育児休業等に関する資料の配布等により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ります。また、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や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

育児休業の取得の申し出があった場合、個別に当該部署内の業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて、会計年度任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

ウ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。育児休業中の職員に対して、定期的に広報誌や通達等の送付、職場や業務の状況等について情報提供を行い、職場復帰のサポートを適切に実施し、円滑に職場復帰できるよう努めます。また、職場復帰後の業務量が適切なものであるかどうかについて、点検と見直しを行います。

目標値：令和12年度までに、男性職員の育児休業の取得者の割合を80%以上とする。(母親となる職員の育児休業の取得率については、既に100%を達成)

(5) 不妊治療と仕事を両立しやすい環境の整備

ア 所属長は、不妊治療を行っている所属職員から相談を受けた場合は、プライバシー保護の観点から情報の取扱いに十分留意するとともに、当該職員が治療に必要な期間の休暇が取得できるよう配慮します。

イ 不妊治療は、検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があり、多くの時間を要するとともに、身体面や精神面、金銭面など、男女ともに大きな負担が生じます。治療のための休暇は計画的に取得するのが難しいことを理解し、治療を必要とする職員が、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進します。

(6) 時間外勤務の削減

家族と触れ合う時間を増やすためにも、職員自身が健康であることが必要です。人間らしい社会生活を営み、職員の心と体の健康を維持するためにも時間外勤務の縮減に取り組むことが重要であり、仕事中心の生活パターンや意識を改め、子育てと仕事の両立しやすい環境づくりにつながります。

ア 所属長は、職員の勤務状況を把握し、時間外勤務の適正な管理を行うとともに、時間外勤務縮減の取組の重要性について職員の意識啓発を図ります。

イ 所属長は、職員に時間外勤務を命令するときは、業務の必要性、緊急性を判断し必要最小限のものとしします。

ウ 3歳未満の子どもを養育する職員の時間外勤務の免除に関する制度の周知を行います。

エ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜勤務・時間外勤務の制限に関する制度の周知を行います。

オ ICTを活用した場所・時間にとらわれない働き方について検討を行います。

目標値：各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間360時間の達成に努める。

(7) 休暇の取得の促進

子育て中の職員が休暇をしやすい環境を職場全体で行っていくことが、子育てと仕事の両立につながっていきます。

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 年次休暇の取得に対する意識改革を進め、取得しやすい雰囲気をつくります。
- ② 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- ③ 職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の相互応援体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ② 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得の促進を図る。
- ③ 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が円滑に取得できる環境を整備します。

目標値：令和12年度までに、年次休暇の取得日数を14日以上とする。

(8) 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

性別により偏った仕事が増えるなど子育てと仕事の両立を妨げるような環境や意識は改善されなければなりません。また、こうした事態を含め、子育てと仕事を両立していく上での悩み事などを気軽に相談できる窓口を整備し職場環境の改善を進めます。

ア 職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるようワーク・ライフ・バランスの推進や、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います。

イ セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、カスタマー・ハラスメントに対応する相談窓口を総務課に設置します。

(9) 女性職員活躍推進に関する事項

ア 募集条件の見直しや適正な人員配置等により、採用試験への応募者、採用者及び採用時の配置について男女間の隔たりがないよう努めます。

イ 女性職員の管理監督者への登用の推進

多様な職場、多様なポストへの配置等を通して管理監督者としての人材育成を図ります。

目標値：管理職員（管理職手当の支給を受ける職員をいう。）に占める女性職員の割合を30%以上とする。

(10) その他の次世代育成支援対策に関する事項

ア 来庁者に対する環境整備

子どもを連れて来庁者の立場にたった親切な応接対応等の接遇向上を図ります。

イ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

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。

ウ 子どもと触れ合う機会の充実

職員の福利厚生事業の実施にあたっては、仕事と生活の調和を推進するという観点から、職員のみならず子どもを含めた家族全員が参加又は享受できるような事業の実施に努めます。