

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく

寿都町特定事業主行動計画

令和8年3月

寿都町

はじめに

近年、急速に進む少子高齢化、人口減少に伴い社会・経済情勢が大きく変化するなか、多様な人材が活躍できる社会や、次代の社会を担う子どもを安心して産み育てられる環境づくりがますます重要な課題になっており、国は、次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号。以下「次世代支援法」という。）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。）を策定し、様々な取り組みを進めています。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として次世代育成支援に対する取り組みや、女性の職業生活における活躍の推進に対する取り組みに関する行動計画の策定を義務付けており、本町においては、「寿都町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、性別を問わず誰もが能力を十分に発揮できる環境づくりに取り組んできました。

令和６年５月に育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代支援法の一部を改正する法律が公布、令和７年４月から施行され、次世代支援法の有効期限が令和１７年３月３１日まで延長されたことに伴い、全ての職員が働きやすく能力を十分に発揮できる組織を目指し、次世代支援法と女性活躍推進法を一体化した「寿都町特定事業主行動計画」を策定します。

この「寿都町特定事業主行動計画」は、女性活躍推進法第１９条及び次世代支援法第１９条の規定に基づき、寿都町長、寿都町議会議長、寿都町教育委員会が特定事業主として策定する特定事業主行動計画です。

I 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの間とする。

II 計画の推進体制

次世代育成支援対策と女性の職業生活における活躍を効果的に推進するため、総務財政課において計画の円滑な実施や点検、見直し等を行います。

また、職員に対して関連する情報の提供を積極的に行うとともに実施状況等についての公表を行います。

III 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 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について、周知徹底を図る。
- 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る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要であれば業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、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) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

- ① 父親が子どもの出生時に3日間の休暇を取得できるようにする。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知
 - ア 育児休業等に関する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る。
 - イ 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。

ウ 妊娠を申し出た職員（父親についても）に対し、個別に育児休業等の制度・手続き・処遇等について、わかりやすい文書を用いて説明を行う。

- ② 育児休業等体験談等に関する情報提供
育児休業経験者の体験談や、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。
- ③ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
育児休業等の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。
- ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
復帰後の職場環境への順応のために、研修等を行う。
- ⑤ 育児休業に伴う臨時的任用の活用
育児休業を取得しようとする職員の業務遂行が事務分掌の見直しをしても他の職員でカバー困難なときは、臨時的雇用等による適切な代替要員の確保を図る。
- ⑥ 早出・遅出勤務を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。また、小学生就学前の子を養育する職員について、柔軟な働き方を実現するための措置を検討し、個別に周知・意向確認を行う。

◎以上のような取組により、育児休業等の取得率を、男性１０％以上を目指します。（目標達成年度：令和１３年度）

（４） 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学前の子を養育する職員の超過勤務の縮減の呼びかけを図る。
- ② 各職場において、職員の分担事務の適正配分や繁閑に応じた課内各係相互間の協力体制を確立するとともに、常に事務の合理化、簡素化、能率化を積極的に推進する。
- ③ 各職場において、電子メールを積極的に活用し、事務の効率化を図る。
- ④ 各職場において、定例・恒常的業務に関わる事務処理マニュアル化に努める。
- ⑤ 各課等の超過勤務の状況を総務財政課で把握し、超過勤務の多い職

場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。

- ⑥ 総務財政課は、各課等の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職員からヒアリングを行い事務の改善と超過勤務に関する認識の徹底を図る。

(5) 休暇の取得の促進

- ① 総務財政課により取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の業務状況等を調査し、改善対策を図る。
- ② 管理職員から部下に対して、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。特に育児中の職員に対して、入園、入学、卒業式等への参加と年次有給休暇及び看護休暇の取得を指導させる。
- ③ 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ④ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇による連続休暇の取得を促進し、家族とのふれあいの時間の増大を図る。
- ⑤ 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、取得しやすい雰囲気の醸成を図る。

◎以上のような取組により、令和13年度までに全職員の年5日以上の年次休暇の確実な取得を目指しつつ、年次有給休暇の職員一人当たりの平均取得日数10日以上を目標とする。

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

子ども連れの来庁者の立場にたった親切的な応接対応の接遇の向上を図る。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子育てに関する地域活動に、職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもが参加する地域の活動に、敷地や施設を提供する。
- ③ 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、各地域の自主的な防犯活動や少年非行防止、交通安全運動等への職員の積極的な参加を促す。
- ④ 学校等が実施する職場訪問や職場体験については、次世代育成の観点より積極的に協力する。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、取組及び実施時期

令和6年度の本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は2名で、女性比率は16.67%という状況である。係長級に占める女性比率は13.64%となっている。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することが重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を昨今の多様化する住民ニーズに対応し、十分に発揮できるよう適材適所に人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるよう配慮します。

◎これらの取組により令和13年度までに、女性管理職比率20%以上を目指します。