

# みやき町特定事業主行動計画



みやき町

みやき町議会

みやき町選挙管理委員会

みやき町監査委員会

みやき町農業委員会

みやき町教育委員会

令和8年4月

## I 総論

### 1 目的

本町においては、平成15年7月施行の次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月にみやき町特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。また、「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。）が制定され、平成28年4月からは、第19条の規定に基づく女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を併せて策定しました。令和3年度からは、次世代育成支援対策推進法にみやき町特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画とを統合し、一体的に取り組みを推進してきました。

今回の策定にあたっては、次世代育成支援対策推進法は令和17年3月31日まで、女性活躍推進法は令和18年3月31日までと、期限がそれぞれ10年延長されたことに伴い、これまでの計画を継承しつつ、子育てと仕事のさらなる両立を目指すものとしします。

この計画は、常勤の職員のほか、会計年度任用職員などの非常勤職員についても、法令や本町の条例、規則、要綱により定められた休暇制度等の範囲内でこの計画の対象として含めます。

### 2 計画期間

この計画の計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までとします。

令和3年4月に策定した計画（第4期）に引き続き取り組むとともに、子育てと仕事のより円滑な両立に取り組むものとしします。

### 3 計画の推進

#### （1）所管課による推進

総務課において関係課等と連携しながら取り組みを進めます。また職員の意識調査などを通じて、課題の分析や進捗状況、職員のニーズを適切に把握し、計画期間内においても、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

計画の進捗状況は、毎年ホームページで公表します。

#### （2）各所属長による推進

各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこ

の計画に掲げる各行動を促進するとともに、事務分担の見直しなど該当職員が各種制度を利用しやすい体制を整備し、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

### (3) 全職員による推進

全ての職員が子育てしやすい職場環境を作り出すことが、子育てを行っていない職員にとっても、仕事と生活を両立しやすい職場環境を作り出すことに資することを認識し、職場において妊娠している職員や子育て等を行っている職員が各種制度を利用しやすい雰囲気醸成に努めるとともに、来庁者への応接等においても子育て支援の視点をもって対応します。

## II 具体的な内容

### I 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 子育てに関連する既存の各種制度の周知徹底

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、出産費用の給付等経済的支援措置、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。)、出産補助休暇、配偶者出産時育児休業、子の看護等のための休暇等の子育てに関する既存の各種制度について、庁内LAN等により職員への一層の周知徹底を図ります。

#### (2) 職員研修における啓発

新規採用職員、管理職員等に次世代育成支援対策に関する認識を深めるための啓発を行います。

#### (3) 男性職員の育児参加のための休暇及び育児休業等の取得促進

##### ①男性職員の「育児休業等」の取得促進

男性職員の育児休業取得については、取得者は徐々に増えているものの、半数にも満たない状況です。

一定期間の休業を取得し、男女が共同して直接子育てを担う期間を持つことに対する職場の雰囲気醸成するため、次のとおり目標取得率を設定し、本計画に掲げる項目への取組を一体的に進めることで、男性の育児休業取得に対する意識改革を図り、男性職員の育児休業及び部分休業等の取得の促進を図ります。

【目標取得率】 50% (2週間以上)

【目標達成時期】 令和12年度

② 「配偶者出産時育児休暇」の取得促進

「配偶者出産時育児休暇」は配偶者の産前 8 週からその子が 1 歳になるまでの男性職員の子育て参加を促進するための特別休暇であり、なお一層の周知及び取得を促進します。

【目標取得率】 毎年 50%以上

参考：令和 6 年度実績 0%

③ 「出産補助休暇」の取得促進

「出産補助休暇」は子の誕生という喜びを実感し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産時の配偶者を支援するための特別休暇であり、今後もこの制度の趣旨の周知徹底を図り、取得を一層促進します。

【目標取得率】 毎年 50%以上

参考：令和 6 年度実績 40%

※過去 5 年の育児休業（2 週間以上）の取得状況

	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
女性	100%	100%	100%	100%	100%
男性	0%	25%	25%	33%	20%

(4) 妊娠を申し出た職員等への個別説明

子どもを持つことを考えている職員や自身若しくは配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、育児休業をはじめ子育てに関連する各種制度や手続きについて説明を行うとともに所属長に対しても説明を行い、本人の希望に沿った制度利用を促します。

(5) 出産休暇を願い出た職員等への個別説明

出産(産前)休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、当該職員が安心して出産休暇及び育児休業を取得できるよう、出産休暇又は育児休業に入る前に、出産後の各種手続、育児休業中の手続等の個別説明を行います。

(6) 出産休暇中及び育児休業中の職員への情報提供

出産休暇中及び育児休業中の職員の円滑な職場復帰を図るため、当該職員に対し、次のとおり情報提供を行います。

① 人事管理・福利厚生に係るもの

総務課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対して、人事管理・福利厚生に係る各種情報を、必要に応じて適宜提供します。

② 所属業務に係るもの

各課等は、出産休暇中及び育児休業中の所属職員に対し、当該職員の担当業務に係る情報及び職場情報を、必要に応じて適宜提供します。

③ その他庁内情報に係るもの

総務課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対し、①及び②以外の各課等が庁内全般に周知する情報を、必要に応じて適宜提供します。

(7) 育児休業等を取得した職員がいる部署への人的な支援

職員が育児休業等に入る際には、職員が安心して休業できるよう、管理監督者は職場内の業務の分担の見直しを行います。また、育児休業取得の間、必要に応じ職員の別途配置や代替要員の確保など、人的支援を行うよう努めます。

(8) 時間外勤務の縮減のための意識啓発

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、子育てをする職員をはじめ、その他の職員についても仕事と子育ての両立についての理解を深める観点から、次のとおり時間外勤務の縮減を図り、この取組みを通じて各職員の一年間の時間外勤務時間数について、上限目安時間を 360 時間とし、意識啓発を図ります。

【目標時間外勤務時間数】 職員一人当たり 120 時間以内

【目標達成時期】 令和 12 年度

- ① 小学校就学までの子どもがいる職員等の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知を行います。
- ② 小学校就学までの子どもがいる職員等の時間外勤務の免除制度の周知を行います。
- ③ 時間外勤務縮減策やノー残業デー実施、並びに職員の意識啓発策を検証し、より一層の時間外勤務の縮減に努めます。
- ④ 事務の簡素化合理化及び業務平準化の推進
  - ・新規事業や既存事業の目的、効果、必要性を検証し、整理する。
  - ・AI 技術を活用して、定例的恒常的事業の効率化を促進する。
  - ・管理職は適切な業務分担を行い、担当の枠組みを超えた協力体制の構築などで業務の平準化を図る。

※過去 5 年の一人当たりの平均時間外勤務時間数（年間）

令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
137 時間	166 時間	159 時間	146 時間	144 時間

## (9) 年次有給休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの出生、保育所及び学校等の行事並びに病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場の雰囲気を作成し、計画的な年次休暇の取得を図るため、所属の実情に応じ、四半期ごとの計画表の作成や、職場の業務予定の早期周知を行うことにより、年次休暇を取りやすい環境整備を行います。

子育てをする職員をはじめ、全職員に対して次のような年次有給休暇の取得を促進します。

- ア 週休日、休日又は夏季休暇に連続する年次有給休暇
- イ 家族の誕生日等、家族とのふれあいのための年次有給休暇
- ウ 子どもの看護等休暇の対象とならない、授業参観日、PTA活動等の学校行事における年次有給休暇
- エ 地域の防犯活動及び少年非行防止活動等、子ども・子育てに関する地域貢献活動における年次有給休暇

年次休暇の取得向上を図るため、年次休暇の取得目標を定め、各職員への取得勧奨を図ります。

【目標消化率】 35%

【目標達成時期】 令和12年度

※過去5年の年次休暇消化率

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
25%	28%	25%	32%	32%

## (10) ハラスメント防止体制の整備

あらゆるハラスメントを防止し、良好な職場環境を確保するために、以下の取組を行います。

- ① ハラスメントに関する研修、注意喚起や意識啓発のためのポスター掲示や情報提供を行い、ハラスメントの発生防止に努めます。
- ② 庁内にハラスメント相談苦情担当窓口、庁外に外部相談窓口を設置するとともに、発生時の対応フロー等の周知を行い、相談しやすい体制を整備し体制への信頼を確保できるように努めます。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 来庁者に対する環境整備

来庁者に対する子育てバリアフリーを図るため、次のとおり取り組みます。

- ① 施設の整備

子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室の施設の設置に努め、全ての職員が案内できるように場所を周知します。

② 接遇の向上

職員の接遇研修を充実し、子ども連れの来庁者の立場にたった親切な応対等の接遇向上を図ります。

(2) 子どもの職場学習機会の積極的な提供

職場学習における子どもの理解の増進を図るため、子どもの社会科見学として職場訪問等を積極的に受け入れ、受け入れにあたっては子どもの視点にたった対応を心がけます。

(3) 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、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。

3 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

いきいきと働くことができる職場環境づくり

育児・介護、地域活動等の家庭・私生活を充実させながら、意欲的に仕事に取り組むことができる職場環境づくりを努めます。

① 働き方に対する職員の意識改革

長時間労働よりも短時間で成果を出すことを評価できる意識改革、固定観念にとらわれない柔軟な発想で仕事を進めます。

② 女性職員のキャリア形成の促進

更なる女性活躍推進のため、引き続き令和8年度以降も自己啓発等の研修受講の機会を増やし、キャリア形成を促進し、政策・方針決定への参画を促し、令和12年度までに管理職に占める女性職員の割合を20%以上とし、係長職以上の女性職員の割合を、毎年35%以上とします。

③ ワーク・ライフ・バランスの推進

やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方、子育て、家庭、地域、自己啓発等、個人の時間を持てる豊かな生活ができるよう仕事と家庭地域生活等の調和を推進します。

※過去5年の係長以上相当職の女性割合

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
29%	34%	33%	35%	31%