

第3期

# 日高町特定事業主行動計画

前期計画（令和7年度～令和11年度）

令和7年3月策定

日 高 町

余 白

## 特定事業主行動計画

### I 総論

#### 1 目的

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することにより、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

この法律では、次世代育成支援対策の取組の1つとして、国や地方公共団体の機関に対して、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画を策定することとされています。

本町においても、職場における仕事と子育ての両立の支援を推進するため、平成17年度から平成26年度までの10年間の第1期、平成27年度から令和6年度までの10年間の第2期とし、日高町特定事業主行動計画を策定し取り組んでまいりました。

しかしながら、依然として少子化が進行し、子どもが健やかに生まれ形成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があります。

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）第5条の規定に基づき、平成27年9月25日にその基本的な方向性が閣議決定され、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

令和6年5月に次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、法律の有効期限が令和17年3月31日まで、10年間延長されたことから、「第3期日高町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づき、妊娠中、出産及び育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

令和7年3月

日高町長  
日高町議会議長  
日高町選挙管理委員会  
日高町教育委員会  
日高町農業委員会  
日高町代表監査委員  
日高町固定資産評価審査委員会

## 2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

## 3 計画の推進体制

この計画は、町の機関や任命権者ごとに策定するものとされていますが、本町の実情に合わせ、連名で計画を策定しました。

- (1) 管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (2) 本計画の実施状況については、各年度ごとに、把握等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等の見直しを図る。

## II 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

- ア 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る。
- イ 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。
- ウ 妊娠中の職員の行動や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- エ 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促進

- ア 父親が子どもの出生時に特別休暇及び年次休暇の取得を促すとともに、取得しやすい雰囲気醸成
- イ 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、課長会議等での周知徹底を図る。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 育児休業及び部分休業制度等の周知
  - ① 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促進について周知徹底を図る。

- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 課長会議等で、育児休業等の制度の趣旨を再確認・徹底させることとし、職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業に伴う会計年度任用職員等の活用

課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を活用し、適切な代替要員の確保を図る。

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限を行うこととし、周知する。

イ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 各課ごとの超過勤務の状況を、総務課等で把握し、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。
- ② 超過勤務の多い職員には健康面における配慮を充実させる。
- ③ 各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院指針等に定める上限の目安時間の360時間以内に努める。

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。
- ② 課長会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職

場の意識改革を行う。

- ③ 課長等管理職は、部下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する。
- ④ 総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課等の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ⑤ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月曜日、金曜日又は休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。
- ② 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。
- ③ 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議や行事を自粛する。

#### ウ 子どもの看護を行う等の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て、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

#### (6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい環境の醸成等を図る。

## 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

ア 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

イ 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に、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を実施する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ② 公用車の運転手に対し、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する。

エ 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する。

(3) 子どもとふれあい機会の充実

- ア 子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。
- イ 運動会等のイベント活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

### 3 女性活躍推進法に関する事項

(1) 女性採用比率の向上

- ア 採用試験からの採用者に占める女性の割合について、30%程度とするよう努める。
- イ 採用時の配置については、男女間で偏りが無いよう努める。

(2) 女性職員の登用推進

- ア 管理職員の女性割合として、30%程度とするよう努める。
- イ 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努める。
- ウ 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りが無いよう配慮する。

(3) 男性の家事・育児等への参画を推進

男性の家事・育児等への参画状況が女性の働き方等へ大きく影響することから、参画を推進し、仕事と両立できるよう年次休暇、育児休業並びに介護休暇等を取得できる雰囲気醸成を図る。