

京丹波町特定事業主行動計画

(令和7年度～令和11年度)

京丹波町長

京丹波町議会議長

京丹波町教育委員会

京丹波町農業委員会

京丹波町特定事業主行動計画

1 目的

本町では、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、平成18年度から平成26年度までを計画期間とする「京丹波町特定事業主行動計画」を策定し、職員に対する支援を推進してきました。

次世代育成支援対策推進法は、平成26年度に期限を迎えましたが、その期限が10年間延長され、令和7年4月にさらに10年間延長されたことに伴い、令和7年度からの新たな本行動計画を策定するものです。

すべての職員が個々の生活状況に応じて、いきいきと働き、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるよう積極的な支援を行うことを目指します。

※本計画につきましては、次世代育成支援対策推進法に基づき、計画を策定しておりますが、令和7年度までの時限立法である女性活躍推進法に基づく「京丹波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」につきましても、令和7年度に見直しを予定しております。両計画は、共通する部分が多く、大きく関わりあうことから、「京丹波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」の見直しの際に、取組内容、数値目標等を本計画に盛り込む形で、特定事業主行動計画を一体として策定する予定です。

2 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間とする。

3 計画の推進体制

- (1) 仕事と子育ての両立と仕事と家庭生活の両立等についての相談を受け付け、情報提供を行うとともに、職員の意見を勤務環境の改善に反映させるための担当窓口を総務部総務課人事秘書係とする。

(2) 各所属長は、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づくりに努める。

(3) 職員一人ひとりが計画の趣旨等を十分に理解し、組織全体で職場の風土と働き方を改革するため、主体的に行動する。

4 数値目標

計画期間内に、次の目標を達成できるよう取組を実施する（具体的な取組内容は「5 具体的な内容」に記載）。

(1) 男性職員の出産及び育児参加に係る休暇の取得率を100%とする。

現状値（令和5年度）50%

(2) 育児休業の取得率については、男性職員の1週間以上取得を85%、女性職員は取得100%を維持する。

現状値（令和5年度）男性50%、女性100%

(3) 年次休暇の平均取得日数を12日以上とする。

現状値（令和5年）10.6日

5 具体的な内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている次の制度について周知徹底を図る。

(ア) 深夜勤務及び時間外勤務の制限

(イ) 健康診査及び保健指導のための特別休暇

(ウ) 妊娠中の職員の健康を保ち安全に勤務するため業務分担の見直し

(エ) 出産費用の給付等の経済的な支援措置

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

配偶者の出産時の休暇、配偶者の出産時における子を養育するための休暇について周知し、これらの取得を促進する。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務または部分休業を取得できることを周知し、男性の育児休業等の取得を促進する。

イ 育児休業等の制度の周知

育児休業制度の趣旨、内容、取得手続、育児休業手当金の支給等休業期間中の経済的な支援措置について、職員に周知する。

ウ 育児休業等を取得しやすい職場づくり

育児休業、育児短時間勤務または部分休業に対する職員の理解を深め、育児休業等を取得しやすい職場づくりを行う。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならないことが法令により定められていることも踏まえ、職員が円滑に職場に復帰できるよう、本人の意欲・能力を活かしながら働くことのできる職場環境の整備に向けた取組や、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

オ 育児休業を取得した職員の代替職員の確保

職員から育児休業の請求があった場合には、組織内の事務分担の見直し、職員の任用により当該職員の業務を処理することとし、それにより難しい場合には、会計年度任用職員の活用等により当該職員の業務を処理する。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進

育児休業中の職員に対して広報紙等を送付し業務に関する情報提供を行う。女性のためのキャリア形成支援、マネジメント能力の習得と向上のための研修を行う。

キ 管理職員を対象とした取組

女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する研修を行う。

(4) 時間外勤務等の縮減

ア 深夜勤務及び時間外勤務の制限

小学校の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度を周知する。

イ 事務の簡素化と合理化の推進

事務事業の見直しと適正な人員配置を進め、恒常的な時間外勤務の解消と時間外勤務を縮減する。

ウ 時間外勤務等縮減の意識啓発

ノー残業デー（毎週水曜日）を設定し、庁内ネットワークシステム等による注意喚起を実施し、全ての職員が時間外勤務縮減のための認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないように意識啓発を行う。

(5) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得促進

夏季（毎年7月から9月）における計画的な年次休暇の取得促進を図るため、計画表を作成し、年次休暇を取りやすい職場の雰囲気醸成する。

ゴールデンウィーク期間、夏季、職員やその家族の記念日、家族との触れ合いのために年次休暇を取得することを促進する。

イ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

(6) 人事異動における配慮

人事異動自己申告制度に基づき申告のあった配慮を望む事項については、可能な限り反映できるよう努める。

(7) 固定的な性別による役割分担意識等の是正

固定的な性別による役割分担意識等の職場慣行を解消するため、ハラスメント防止に関する研修等を通じて意識啓発を図る。

(8) 人事評価における適切な評価

仕事と生活の調和を推進する効率的な業務運営と良好な職場環境づくりに資する行動は、人事評価において適切に評価する。

(9) 子どもと子育てに関する地域貢献活動等の支援

ア 子どもと子育てに関する活動等の支援

子どもの健全育成等を目的とする団体の活動や地域の行事、ボランティア活動への職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもを交通事故から守る取組の推進

職員に対する交通安全教育を行い、子どもを交通事故から守る取組を推進する。

(10) 子どもと触れ合う機会の充実

町等が実施する福利厚生事業において、子どもを含む家族全員が参加できる機会を設け、参加できるよう配慮する。