

「次世代育成支援対策推進法」及び
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく
揖斐川町特定事業主行動計画

令和7年4月

揖斐川町議長
揖斐川町議会議長
揖斐川町選挙管理委員会委員長
揖斐川町農業委員会
揖斐川町教育委員会

揖斐川町特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

少子化や家庭及び地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育まれる環境を整備するため、「次世代育成支援対策推進法」が平成17年4月1日から施行されました。

この法律では、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の子どもの健やかな育成を支えるための計画「特定事業主行動計画」を策定することとされており、当町においても、「揖斐川町特定事業主行動計画」を策定し、職員の子どもが健やかな育成ができるように取り組んできました。

その後、女性が働きやすく、そして活躍できるように「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、地方公共団体においても行動の基本となる計画を策定し、女性の職業生活における対策を積極的に推進することとされました。

揖斐川町においては、揖斐川町特定事業主行動計画の中に女性活躍推進法における行動計画を網羅し、一体的な職員の行動計画として策定し、職員が、仕事と子育ての両立について相互理解を深め、誰もが安心して働ける職場づくりを目指し、計画を推進してきたところです。

今回、第4期揖斐川町特定事業主行動計画が令和7年3月31日をもって終了することから、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づく第5期揖斐川町特定事業主行動計画を策定するものです。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和17年3月31日までの、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法となっています。女性活躍推進法については、公務部門における女性活躍推進法に関する関係府省連絡会議において「未だその役割を終えたといえる状況にない」とされており、今後も引き続き取組みを継続する必要があると考えられることから、計画期間は令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

3 計画の推進体制等

- ① 次世代育成支援対策や、女性の職業生活における活躍の推進を効果的に推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等についての協議は、管理主管課の総務課及び政策広報課において行います。
- ② 次世代育成支援対策や、女性の職業生活における活躍の推進に関する研修・講習、情報提供等を、管理職や職員に対して実施します。
- ③ 仕事と子育ての両立や女性職員ならではの悩み等についての、相談・

情報提供を適切に実施するための体制を充実します。

- ④ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容の周知徹底を図ります。

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

- 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等の制度について周知徹底を図ります。
- 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ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、原則として超過勤務を命じない事とします。
- ⑤ 育児を行う職員の、早出遅出勤務の制限に係る請求等についての周知を行います。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

- ① 子どもの出生時における男性職員の配偶者出産休暇、並びに妻の産後等の期間中の育児参加をする場合の休暇及び育児休業等について周知徹底を図り、これら休暇等の取得を促進します。
- ② 職場においては、所属長が中心となって、取得しやすい環境の醸成に努力します。

(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等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業、育児短時間勤務又は育児時間の取得促進について周知徹底を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ③ 研修等の機会において、育児休業制度等の制度説明を行います。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- 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います。
- ② 庁内会議等の場において、定期的に総務課から育児休業等の制度の説明を行い、職員の意識改革を推進します。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

職場復帰に際しては、OJT研修等その他必要な支援を実施します。

エ 育児休業、産前産後休暇等の代替要員の確保

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の活用により適切な代替要員の確保を図ります。

(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、超過勤務を制限する制度についての周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 毎月8の付く日は「家庭の日」である事を周知し定時退庁を呼びかけるとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、定時退庁への指導を図ります。

ウ 事務の簡素化や合理化の推進

- ① 既存の業務を効率的に遂行するように努めるとともに、新たな業務を行なう場合は、既存業務との関係を整理し、合理化に努めます。
- ② 新たな行事等については、目的、必要性等について十分検討し、併せて既存の行事等の関係を整理し、廃止も含めた検討をします。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 各課の超過勤務の状況を総務課で把握し、超過勤務の多い部署の管理者への注意喚起を行ないます。
- ② 超過勤務本来の目的を再確認し、定時退庁を心がけるよう啓発を行ないます。また、管理職が率先して定時退庁を心がけ、職員が定時退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

◇職員一人当たりの各月の超過勤務時間（令和5年度）
全部局（管理職を除く）

月	総時間	人数	一人当たり
4月	1,987	123	16.2
5月	2,079	138	15.1
6月	1,874	140	13.4
7月	2,428	145	16.7
8月	2,223	137	16.2
9月	1,989	157	12.7
10月	1,863	121	15.4
11月	2,470	152	16.3
12月	1,209	112	10.8

1月	1,644	121	13.6
2月	1,792	114	15.7
3月	2,172	126	17.2
合計	23,730	1,586	15.0

◇時間外勤務が1月45時間を超える職員数（令和5年度）

全部局（管理職を除く）

月	人数	月	人数
4月	7	10月	8
5月	5	11月	12
6月	2	12月	0
7月	7	1月	1
8月	3	2月	5
9月	5	3月	9
		合計	64

(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ります。
- ② 庁内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います。
- ③ 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ④ 総務課による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ⑤ 各課の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ⑥ 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ります。
- ② 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ ゴールデンウィークやお盆期間における会議の自粛を行います。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のため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パーセント取得できる雰囲気醸成を図ります。

- (6) 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み
- ① 職員が職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、意識啓発に努めるとともに、固定的な男女の役割分担意識等を解消するための情報提供等による意識啓発を進めます。
 - ② 庁内会議等の場において、人権問題やセクシュアル・ハラスメントのカリキュラムにおけるジェンダー問題に対する理解を深め、仕事と家庭との両立を図ることの大切さを引き続き意識付けていきます。

2 女性職員の活躍推進に向けた取組みについて

本町では、地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施していくために、庁内の横断的な推進体制の整備を図ります。

また、地方創生にあたり女性ならではの感性や発想を十分に生かせる活躍を推進し、活力ある揖斐川町の実現に向け、地域の実情及び住民ニーズを把握して実効性のある施策の充実に努めるため様々な取組みを積極的に推進します。

(1) 女性職員の登用及び採用

女性職員の管理職登用について、積極的に推進し政策立案などにおける女性の参画の拡大に努めます。

◇採用した職員に占める女性職員の割合（過去5年間）

全職種

	R1	R2	R3	R4	R5
男性	0人	0人	2人	5人	3人
女性	4人	0人	6人	4人	3人
計	4人	0人	8人	9人	6人
女性割合	100.0%	0%	75.0%	44.4%	50.0%

一般事務職

	R1	R2	R3	R4	R5
男性	0人	0人	1人	5人	3人
女性	2人	0人	6人	2人	1人
計	2人	0人	7人	7人	4人
女性割合	100.0%	0%	85.7%	28.6%	25.0%

◇管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和5年4月1日現在）

区分	男(人)	女(人)	計(人)	女性の割合(%)
部長級	4	0	4	0.0
次長級	6	1	7	14.3
課長・主幹級	25	7	32	21.9
計	35	8	43	18.6

◇各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和5年4月1日現在）

区分	男(人)	女(人)	計(人)	女性の割合(%)
部長級 7級	4	0	4	0.0
次長級 6級	6	1	7	14.3
課長・主幹級 5級	25	7	32	21.9
課長補佐級 4級	24	8	32	25.0
係長級 3級	14	23	37	62.2

(2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、市町村職員研修センター等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などを実施し、積極的な参加を呼びかけます。

女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実感の得られる仕事や、チャレンジ経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、自己申告書や職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲で経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

(3) 男女を通じた働き方改革への取組み

育児や介護等の事情が発生しても、すべての労働者等が十分な能力を發揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等が必要であるため、新たな働き方に対する意識の改革を進めます。

3 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化の推進

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるキッズコーナーや授乳室、ベビーベッドの設置等を計画的に行い適正に管理します。
- ② 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みを、推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア こどもの体験活動等への支援

- ① 子ども・子育てに関する活動や地域貢献活動等への、職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもが参加する地域の活動に対し、可能な範囲で敷地や施設を提供します。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が積極的に参加するとともに、専門分野を活かした活動の機会を積極的に支援します。

イ 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します。
- ② 職員に対し、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します。

ウ 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。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもを対象とした職場見学体験を支援します。
- ② 子どもを含めた家族が参加できるようなレクリエーション活動の実施に努めます。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育てやしつけ等に関する講座・講演会の情報提供を行います。

(5) 仕事と生活の調和の推進のための学習機会の充実

職員に対し、ワーク・ライフバランスに関する研修への参加を促すとともに、情報提供を行います。

Ⅲ 数値目標

1 男性職員の育児休業取得の促進

令和11年度までに、育児休業制度が利用可能な男性職員の取得率を40%以上にする。

※令和5年度実績 14.3%

2 長時間勤務の是正

令和11年度までに、超過勤務時間の平均時間を月0.5時間以上減らす。

※令和5年度実績 月15.0時間

3 管理的地位への女性職員の登用

令和11年度までに、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を令和5年度実績以上とする。

※令和5年度実績 18.6%