

久御山町第4次特定事業主行動計画

令和8年4月～令和13年3月

はじめに

本町では、「女と男^{ひとひと} ともに進めよう 未来のくみやまづくり^{あす}」を基本理念とした「久御山町第3次男女共同参画プラン(久御山町レインボウプラン)」等に基づき、社会のあらゆる分野に分け隔てなく、男女がともに自らの意思で参画し、男女の人権が尊重された豊かで、いきいきとした久御山町を創造することをめざして、取組を進めています。

女性職員の活躍を推進していくうえでは、長時間勤務の是正などワークライフバランスの推進や男性の家庭生活への積極的な関与などとともに、子育て支援が密接に関係していることもふまえ、本町においては、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」両法の特定事業主行動計画を一体的に取り組んでいくこととし、令和3年4月に第3次特定事業主行動計画(期間:令和3年4月1日～令和8年3月31日)を策定しました。

今般、計画期間の満了に伴い、社会情勢が変化するとともに、これまでの取組の成果や課題等をふまえ、男女が共に協力し合って子育て等の喜びを分かち合い、家庭でも仕事でも、より一層活躍できる職場環境づくりを進めるため、本計画を策定します。

職員の皆さんもお互いが協力し合い、職場を挙げて取組んでいきましょう。



久御山町長
久御山町議会議長
久御山町教育委員会教育長
久御山町農業委員会会長
久御山町消防長

I 総論

- 1 計画の対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 3 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 4 実施状況の公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

II 具体的な内容

- 1 子育てにやさしい職場を目指して・・・・・・・・・・・・・・2
 - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
 - (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
 - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 2 仕事とプライベートのバランスが取れる職場を目指して・・・・・・・・4
 - (1) 時間外勤務の縮減
 - (2) 年次有給休暇等の取得促進

- 3 働きやすい職場を目指して・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
 - (1) 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
 - (2) 様々な状況における職員に対する理解

- 4 子どもを育む町を目指して・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
 - (1) 安全で安心して子どもが育てられる環境の整備
 - (2) 子どもとふれあう機会の充実
 - (3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動



I 総論

久御山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(以下「本計画」という。)は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。)第19条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「女性活躍法」という。)第19条に基づき、久御山町長、久御山町議会議長、久御山町教育委員会教育長、久御山町農業委員会会長、久御山町消防長が策定し、本町が抱える課題の解決に向け、職場全体の働き方の見直し、男女が共に、家庭でも仕事でも活躍できる職場づくりを進めていく。

- 次世代法…平成17年4月から平成27年3月末までの時限法(10年間)
→同法の延長及び一部改正(令和7年3月末まで10年延長、令和17年3月末まで再度10年延長)
- 女性活躍法…平成28年4月から令和8年3月末までの時限法(10年間)
→同法の延長及び一部改正(令和18年3月末まで10年延長)

1 計画の対象

本計画は、久御山町に勤務する常勤の一般職員・任期付職員・再任用職員を対象とする。また、会計年度任用職員については、休暇制度が異なること及び任用ポストの位置づけが多様であることから、法令や本町の条例、規則等により定められた休暇制度等の範囲内で対象とする。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。
また、本計画に記載されている数値目標は令和12年度の達成目標とする。

3 計画の推進体制

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、男女共同参画懇話会において、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・評価等について協議を行うこととする。

4 実施状況の公表

本計画における目標項目の実施状況及び女性の職業選択に資する情報等の公表は、町ホームページ上において、公開することとする。

Ⅱ 具体的な内容

1 子育てにやさしい職場を目指して

育児は喜びや楽しみがある一方で、責任を伴うものであり、男女が共に積極的に育児に携わることが重要です。本町では、「全国一番の子育て環境のまちづくり」を推進しており、将来を担う子どもたちが健やかに育つよう、子育て期の職員に対して職場全体で協力しましょう。



(1) 妊娠中及び出産後における配慮

◆取組内容◆

総務課 ・母性保護及び母性健康管理の観点から設けている特別休暇等の制度や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。

管理職員 ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、本人の希望を聞いたうえで業務分担の見直しを行う。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

【第3次計画の目標】

男性職員の配偶者出産休暇取得率 100%及び3日間取得 100%

【実績】

各年度における男性職員の配偶者出産休暇(※)取得率等

	対象者数	取得者数	取得率	3日取得者数	3日取得率
令和6年度	6	5	83.3%	3	50.0%
令和5年度	6	6	100.0%	4	66.7%
令和4年度	4	4	100.0%	3	75.0%
令和3年度	11	9	81.8%	5	45.5%

※配偶者の出産のための入院等の日から出産の日後2週間の期間内に3日間(やむを得ない場合5日間)取得できます。

◆現状・課題◆

- ・ 配偶者出産休暇の取得率は100%取得の年もあるが、達成できていない年もあり、さらに3日間の取得は半数程度の取得にとどまっていることから、継続して取組む必要がある。

政府目標：

配偶者出産休暇、育児参加休暇の

合計取得日数5日以上

**目標：男性職員の配偶者出産休暇取得率 100%
及び3日間取得 100%**

～積極的に休暇を取得し、出産を支援しましょう～



◆取組内容◆

総務課 ・配偶者等の妊娠・出産を申し出た男性職員に対して、出産に関する休暇等の資料等により、情報提供を行う。

管理職員 ・父親となる職員が子どもの出生時に3日間の特別休暇及び年次有給休暇を取得することを促進する。

全職員 ・職場全体で協力し合い、休暇の取りやすい雰囲気作りをする。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

【第3次計画の目標】

育児休業取得率女性職員 100%、男性職員 1週間以上 85%以上

【実績】

各年度における男性職員の育児休業取得率

※女性職員は全ての年度で取得率・1週間以上取得率ともに全て100%

	対象者数	取得者数	取得率	1週間以上取得者	1週間以上取得率
令和6年度	6	2	33.3%	1	16.7%
令和5年度	6	4	66.7%	4	66.7%
令和4年度	4	4	100.0%	1	25.0%
令和3年度	11	5	45.5%	0	0.0%

◆現状・課題◆

- ・ 女性職員は、全ての年度において目標を達成できている。
- ・ 男性職員は、目標を達成した年度もあったが、達成に至っていない年度も多く見られた。
- ・ 育児休業の制度活用は浸透しつつあるが、積極的な活用を促進する必要がある。

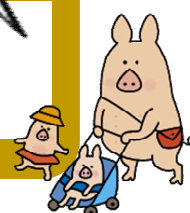
こども未来戦略方針(令和5年6月閣議決定)による政府目標：

【男性の育児休業取得率】

令和7年までに、1週間以上の取得率を85%

令和12年までに、2週間以上の取得率を85%

目標：育児休業取得率【男性職員】2週間以上85%以上
 ～積極的に制度を活用し、育児に参加しましょう～



◆取組内容◆

総務課

- ・妊娠を申し出た職員及び父親となる職員に対し、子育て支援ハンドブックを配布し、育児休業等の制度・手続きについて説明を行うとともに、全職員に対し定期的に制度の周知を図り、情報提供を行う。
- ・配偶者の出産を申し出た男性職員に対して、育児休業等の制度や支援等について情報提供を行い、女性だけではなく、男性の育児休業についての理解を深め、取得の促進を図る。
- ・育児休業中の職員に対して、休業期間中の福利厚生の情報等の送付等を行う。
- ・管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援する。
- ・男女ともに健康上の特性への理解を深め、相談しやすい体制づくりを行う。
- ・育児中の職員に対して、部分休業や育児に伴う休暇等について個別に周知し、柔軟な働き方を実現するための支援を行う。

管理職員

- ・育児休業等の取得の申出があった場合、事例ごとに当該課において業務分担の見直しを行う。
- ・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、会計年度任用制度の活用を行う。

全職員

- ・職場全体で協力し合い、休暇の取りやすい雰囲気作りをする。

2 仕事とプライベートのバランスが取れる職場を目指して

家庭生活、地域活動、自己啓発、レクリエーション等を充実させることは、生活の質を向上させるだけでなく、仕事の生産性向上にも繋がります。職員が勤務時間内で最大限の能力を発揮し、生き生きと働き、仕事もプライベートも充実した生活を送ることができる職場環境づくりが必要です。

(1) 時間外勤務の縮減

【第3次計画の目標】

各職員の年間の時間外勤務時間数上限 360 時間、
月間の時間外勤務時間数上限 45 時間

【実績】

各年度における時間外勤務時間数

	月45時間超	年間360時間超	
	延べ人数	人数	割合
令和6年度	74	13	7.7%
令和5年度	58	6	3.5%
令和4年度	58	9	5.2%
令和3年度	62	10	5.6%

◆現状・課題◆

- ・ 年間360時間、月間45時間を超える時間外勤務を行っている職員が令和6年度は増加しており、業務の効率化に取組み、時間外勤務を削減させる必要がある。

**目標：各職員の年間の時間外勤務時間数上限 360 時間、
月間の時間外勤務時間数上限 45 時間
～計画的にメリハリのある働き方をしましょう～**

◆取組内容◆

- 総務課
- ・ 定時退庁日を設定し、庁内放送等による啓発を行う。
 - ・ 課ごとに把握している時間外勤務の状況から、慢性的に時間外勤務の多い職場には注意喚起を行う。
 - ・ 業務の効率化の取組として、働き方改革・行政改革合同推進プロジェクトによる窓口開庁時間の短縮等を検討する。

管理職員 ・管理職による定時退庁の率先垂範を行い、自らが目標達成に努める。
 ・特定の職員に業務の偏りがなく、課ごとに時間外勤務の状況を把握し、適正な管理を行う。

全職員 ・最低限1週間に1日は定時退庁すること、また時間外勤務をする場合は午後8時までに退庁することに努める。
 ・業務に対して常に改善意識を持ち、業務の効率化に努め、働き方改革に取り組む。
 ・特定業務従事者健診の対象者(※)とならないよう努める。

※6ヶ月の間で平均して1ヶ月あたり4回以上の深夜時間帯(22時以降)における勤務がある職員

(2) 年次有給休暇等の取得促進

【第3次期計画の目標】

各職員の年次有給休暇5日以上取得率 100%及び 10 日以上取得率 50%

【実績】

各年における年次有給休暇取得者数

	5日以上取得		10日以上取得	
	人数	割合	人数	割合
令和6年度	72	91.0%	110	55.0%
令和5年度	100	94.4%	100	47.2%
令和4年度	82	88.0%	103	49.0%
令和3年度	111	91.5%	82	38.9%

◆現状・課題◆

- ・ 令和6年には5日以上が9割、10日以上が5割を超え、年休取得に関する意識は高まっていることから、継続して取組んでいく必要がある。
- ・ 目標が先行するのではなく、年間とおしての計画的な年休取得を促進する。

働き方改革関連法案(H31.4.1法改正)により、
民間企業で有給休暇年5日取得が義務化

**目標：各職員の年次有給休暇5日以上取得率 100%
 及び 10 日以上取得率 50%以上**
 ～リフレッシュしながら健康的に働きましょう～



◆取組内容◆

総務課 ・各課の職場環境改善の取組を徹底させ、年休の取得促進など引き続き職場の意識改革を行う。

管理職員 ・率先垂範を行うとともに休暇の取りやすい雰囲気作りをする。
・部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導する。
・休暇の取得状況に偏りがでないよう、必要に応じて事務分担を見直す。

全職員 ・年間の年次有給休暇取得目標日数に対して計画的に業務を行い、その確実な実行を図る。
・休日等と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図る。
・職場全体で協力し合い、全員が休暇の取りやすい雰囲気作りをする。

3 働きやすい職場を目指して

いきいきと働き、能力を十分に発揮するためには、全ての職員がお互いの人格を尊重し、理解し、支え合う環境整備を図ることが大切です。

(1) 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

◆取組内容◆

総務課 ・職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるよう、制度の周知や必要な研修を実施する。
・職員のカウンセリング相談窓口により、様々な相談に応じる体制を整える。
・性別によって各職場内の役割が偏ることのないように、職員の意識啓発を行う。

管理職員 ・日頃から相談しやすい雰囲気をつくり、気軽に相談できる職場環境づくりを心掛ける。
・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対応する。

全職員 ・「ハラスメントの防止等に関する指針」を遵守し、ハラスメントを正しく理解し、ハラスメント防止に努める。

(2) 様々な状況における職員に対する理解

◆取組内容◆

- 総務課** ・多様な働き方(フレックスタイム制等)の導入について検討する。
・定期的に職員が感じている不安や意見を発信できる機会をつくる。
・職員が介護を行う際の両立支援制度等について、個別の周知・意向確認を行い、柔軟な働き方を支援する。
- 管理職員** ・不妊治療に対する理解を深め、プライバシーに配慮しながら仕事と不妊治療が両立できる環境作りをする。
・職員が介護等に関する休暇を申し出た際は、職員と話し合いながら必要に応じて事務分担等を見直す。

4 子どもを育む町を目指して

わが国における、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・地域が一体となって、子育てしやすい環境を整えましょう。

(1) 安全で安心して子どもが育てられる環境の整備

◆取組内容◆

- ・ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切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。
- ・ 子どもの登下校時や通学路で減速する等、交通事故防止に努める。
- ・ 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図る。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

◆取組内容◆

- ・ 職員のレクリエーション活動の実施に当っては、子どもを含めた家族全員が参加できるように努める。

(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

◆取組内容◆

- ・ 子どもが地域活動に参加できるよう努める。
- ・ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員等が専門分野を活かした指導教育を実施する。