

第4次吉賀町特定事業主行動計画

令和7年3月

水とすむまち

吉賀町



目 次

I	総論	1
1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
	(1) 行動計画策定・実施委員会	
	(2) 担当者の配置	
	(3) 行動計画の内容の周知徹底	
	(4) 対策の実施や計画の見直し	
	(5) 教育委員会の教育職員	
II	数値目標	2
III	目標達成のための取組	2
1	働き方改革	2
	(1) 時間外勤務の縮減	
	(2) 年次有給休暇の取得促進	
2	育児・介護と仕事の両立支援	3
	(1) イクボス宣言の推進	
	(2) 休暇・休業制度の周知徹底と認知度向上	
	(3) 妊娠中における配慮	
	(4) 男性職員の家庭生活への積極的な参画	
	(5) 育児や介護に関する休暇・休業を取得しやすい環境の整備等	
3	男女が共に活躍できる職場づくりとジェンダーギャップの解消	4
	(1) 男女が共に活躍できる職場づくり	
	(2) ジェンダーギャップの解消のための取組	
	(3) 吉賀町男女共同参画計画との連携	
	(4) 会計年度任用職員の勤務環境の改善	
4	その他次世代育成支援対策に関する事項	5
	(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	
	(2) 子どもとふれあう機会の充実	

I 総論

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、仕事と子育ての両立を支援する環境づくり等を目的とした、事業主行動計画の策定が、国や地方公共団体、民間事業主に義務付けられました。

そのため、吉賀町においても、平成20年12月に「吉賀町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立が図ることができるよう、職員のニーズに即した取組を推進してきました。

その後、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立し、女性の職業生活における活躍を推進するための事業主行動計画の策定が新たに義務付けられたことを踏まえ、平成28年3月に計画を改訂し、一体的な取組を進めてきたところです。

今後も、私たちは、職場環境の状況把握と分析により、男女が社会の対等な構成員として多様な生き方、働き方を実現することができ、それにより、ゆとりがある豊かで活力あふれる職場づくりにつなげられるよう、次世代の育成支援と仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて取り組んでいきます。

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年間を計画期間とします。

なお、職場環境の状況把握と分析、計画の進捗状況に応じ、必要が生じた場合は、計画の見直しを行います。

3 計画の推進体制

(1) 行動計画策定・実施委員会

次世代育成支援及び女性の活躍に向けた取組を進めるため、「吉賀町特定事業主行動計画策定・実施委員会設置要綱」に基づき、吉賀町特定事業主行動計画策定・実施委員会を設置します。

(2) 担当者の配置

相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。

(3) 行動計画の内容の周知徹底

啓発資料の作成、研修の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。

(4) 対策の実施や計画の見直し

本計画の実施状況は、年度毎に、特定事業主行動計画策定・実施委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直しを図ります。

(5) 教育委員会の教育職員

教育委員会の教育職員は、業務の特殊性から、基本的に島根県が策定する計画を踏まえ、できるかぎり町計画との融合を図りながら取り組んでいくこととします。

Ⅱ 数値目標

本計画期間の最終年度である令和 1 1 年度までの数値目標を以下のとおり設定します。

指標	現状値	目標値[令和 1 1 年度]
1 働き方改革		
各職員の年間の時間外勤務時間数	年間 1 4 5 時間 (令和 5 年度)	年間 1 4 0 時間以下
年間の時間外勤務 3 6 0 時間以上の職員数	3 人 (令和 5 年度)	0 人
年次有給休暇の年間平均取得日数	1 3 . 2 日 (令和 6 年)	1 4 日以上
2 育児・介護と仕事の両立支援		
男性職員の育児休業取得率※1 令和 7 年度まで 1 週間以上の育児休業取得率 令和 11 年度まで 2 週間以上の育児休業取得率	3 3 . 3 % (令和 5 年)	8 5 %
男性職員の配偶者出産休暇取得率※1	1 0 0 % (令和 5 年)	1 0 0 %
男性職員の育児参加休暇取得率※1	6 6 . 6 % (令和 5 年)	1 0 0 %
3 男女が共に活躍できる職場づくりとジェンダーギャップの解消		
管理職(所属長)に占める女性職員の割合	2 7 . 3 % (令和 6 年度)	3 0 %以上

※育児休業及び各休暇を取得できる会計年度任用職員を含めた全職員

Ⅲ 目標達成のための取組

1 働き方改革

(1) 時間外勤務の縮減

① 時間外勤務縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務の上限時間を設定し、上限時間を超えた場合には事後的な検証を行います。

イ 所属長は、時間外勤務縮減について注意喚起を行います。

ウ 時間外勤務の多い職員に対して、必要に応じて健康指導を実施し、時間外勤務の縮減に

対する意識付けを行います。

エ 定時退庁日には、庁内放送等による注意喚起を図るとともに、所属長は率先して定時退庁を行います。

② 弾力的な人員配置や業務の効率化・平準化

新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務について目的、効果、必要性等について見直しを行い、事務の合理化を推進します。

また、時間外勤務の要因を検証し、必要に応じて、他の庁内委員会と連携し、職員の適切な配置と業務の効率化・平準化に務めます。

③ 時間外勤務の制限の周知

介護や子どもを養育する職員の時間外勤務の制限について、制度の周知を図ります。

(2) 年次有給休暇の取得促進

所属長は職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握するとともに、職員自身も計画的な休暇取得に取り組めます。取得日数の少ない職員については、計画的な年次有給休暇の取得を促します。

2 育児・介護と仕事の両立支援

(1) イクボス¹宣言の推進

職場全体で働きやすい職場環境の整備に取り組むため、「イクボス宣言」の実施を推進するとともに、宣言内容の実施状況について定期的に確認します。

(2) 休暇・休業制度の周知徹底と認知度向上

出産・育児及び介護等に関する各種制度の認知度を向上させるため、わかりやすい制度の周知方法について検討し、積極的な周知に努めます。

(3) 妊娠中における配慮

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行うとともに、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(4) 男性職員の家庭生活への積極的な参画

男性職員が出産・育児に積極的に参画できるよう、出産・育児に関する休暇・休業制度を周知し、所属長や人事部局から積極的な働きかけを行います。

(5) 育児や介護に関する休暇・休業を取得しやすい環境の整備等

① 育児や介護に関する休暇・休業を取得しやすい職場風土の醸成

ア 所属長は、女性職員及び男性職員の配偶者における出産予定日を早期に把握するように努め、業務分担の検討や対象者への制度の周知を行い、出産・育児休業等を取得しやすい環境整備を図ります。

¹ イクボス：職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。

イ 育児休業や介護休暇等の取得により、職場内の人員配置だけでは業務の遂行が困難な場合は、会計年度任用職員等の採用により代替職員の確保に務め、職場の業務負担軽減を図ります。

② 育児休業や介護休暇を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業・介護休暇中の職員に対して、職場の状況や制度改正など必要な情報の提供を行います。

イ 復帰までの期間中は、所属長との面談を行い、職場復帰のためのサポートを適切に実施します。

③ 仕事と介護の両立支援制度の強化

法律の改正に伴い、仕事と介護の両立支援制度が強化されます。介護離職防止のための職場環境整備と制度の周知・意向確認を推進します。

□3 男女が共に活躍できる職場づくりとジェンダーギャップ²の解消

(1) 男女が共に活躍できる職場づくり

性別にかかわらず、職員一人一人が能力を十分に発揮できるような職員配置を行うとともに、必要に応じて人材育成基本方針を見直します。

また、能力に応じた女性職員の管理職(所属長)への登用を積極的に行います。

(2) ジェンダーギャップの解消のための取組

① ジェンダーギャップ解消について、情報提供や意識啓発を行います。

② 性別によらず多様な人材が共に活躍できるよう、福利厚生制度などの職場環境改善を図ります。

③ ハラスメントの発生を未然に防ぐため、全職員に研修を受講するよう促すとともに、ハラスメント等防止のための研修会を通じ、意識啓発を行います。

(3) 吉賀町男女共同参画計画との連携

「吉賀町男女共同参画計画」は、男女共同参画社会基本法第14条に基づく市町村男女共同参画計画であるとともに、女性活躍推進法第6条に基づく市町村推進計画です。

吉賀町における男女共同参画社会の実現を図るため、行政として主体的に施策に取り組むとともに、吉賀町男女共同参画計画と連携し、目標達成に取り組めます。

(4) 会計年度任用職員の勤務環境の改善

会計年度任用職員については、勤務状況を適切に把握するとともに、家庭と仕事の両立支援制度やハラスメント等の相談体制を周知します。また、業務に必要な研修等を実施します。

□4 その他次世代育成支援対策に関する事項

² ジェンダーギャップ:「ジェンダー」とは、先天的・身体的・生物学的に個体を持つ性別に対し、「社会的・文化的に形成された性別」のこと。「ジェンダーギャップ」とは、男女の違いにより生じる格差のことをいう。

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を推進します。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動等への職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもが参加する地域の貢献活動に敷地や施設を提供し、学習会等の行事においては職員が専門分野を活かした指導を実施します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故防止について注意喚起の通知による呼びかけを実施します。

イ 公務に関し自動車運転を行う者に対し、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。

③ 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します。

(2) 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を希望に応じ実施します。

② 各種レクリエーション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支援します。