

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく
第4期大崎上島町特定事業主行動計画
(前期計画)
(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月1日

大崎上島町長
大崎上島町議会議長
大崎上島町教育委員会

I 総論

1 計画の趣旨

大崎上島町では、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、「大崎上島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を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境を整備するための取り組みを進めてきました。

また、平成28年度には、女性活躍推進法に基づく「大崎上島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」を策定し、女性職員の育成や躍進に向けた取り組みを進めてきました。

育児をはじめとする多様な事情を抱える職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立できる環境を整えるとともに、女性職員の一層の活躍を推進することは、効果的・効率的な町政の運営にとって重要であることから、次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法の両立に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、全ての職員が能力を発揮できる職場環境づくりを進めていきます。

2 計画の期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

大崎上島町特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法の有効期限の延長に合わせながら、第1期計画（平成17年4月1日から平成22年3月31日）、第2期計画（平成22年4月1日から平成27年3月31日）、第3期前期計画（平成27年4月1日から令和2年3月31日）、第3期後期計画（令和2年4月1日から令和7年3月31日）を策定し、取り組みを進めてきました。

このたび、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月31日まで、女性活躍推進法の有効期限が令和18年3月31日まで延長されたため、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の第4期の前期計画とし、第4期の後期計画は令和13年4月1日から令和17年3月31日までの5年間の予定としています。

3 計画の対象

この計画は、町長部局、議会議務局及び教育委員会に所属する職員を対象とするものです。
※会計年度任用職員については、制度上、取り組み内容において対象外となる内容については該当しません。

4 計画の推進

この計画は総務課を中心として、その推進に努めるものとします。また、計画の実施状況や社会経済情勢の変化等を踏まえ、必要に応じ、内容の見直しを行うものとします。

5 これまでの数値目標と達成状況

	第3期後期目標	令和7年度実績	第4期前期目標
配偶者出産休暇取得率	100% (特別休暇2日間のみ)	該当者なし	100% (特別休暇2日+5日)
育児休業取得率	男性10%以上	50% (2名中1名)	男性50%以上 女性100%
年間超過勤務時間	月平均15時間以下	月平均11.3時間	月平均10時間以下
年次休暇取得日数	15日以上	14日	15日以上
女性の管理職	20%	23%	20%

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 職員に対し、母性保護及び母性健康管理に関する各種制度や出産費用の給付等の支援などに関する情報を提供します。
- ② 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務の軽減を図るとともに、本人の申出により時間外勤務を命じないこととします。
- ③ 業務分担の見直し等によって、産前産後休暇取得をしている職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用による適切な代替え要員の確保に努めます。
- ④ 部分休業および育児短時間業務を承認した職員に対し、総務課及び所属長は業務分担の軽減を行い、安心して休めるよう努めます。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 男性職員の育児参加を促進するため、休暇制度等の周知を行うとともに、積極的な利用を促進します。
- ② 父親の子どもの出生時における特別休暇(2日間)、子どもの出産前後における特別休

暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、所属長は父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標値】

子どもの出生時又は出産前後における父親の特別休暇（2日＋5日）の取得率を100%とする。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

① 育児休業制度等の周知

男性職員の育児休業等の所得を推進するため、周知徹底を図ります。また、妊娠を申し出た職員や、配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。

② 育児休業等の取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成するよう努めるとともに、職員から育児休業等の取得の申出があった場合、業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて会計年度任用職員などの代替職員の確保に努めます。

③ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、育児休業等を取得した職員がスムーズに職場復帰できるよう、必要に応じて育児休業中の職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うよう努めます。

【目標値】

育児休業取得率を男性職員50%以上、女性職員100%とする。

(4) 時間外勤務の縮減

① 時間外勤務の縮減・働き方改革

・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時間外勤務の制限に関する制度の周知を行います。

・毎週水曜日、金曜日をノー残業デーとし、職員グループウェア等による定時退庁の呼びかけを行うとともに、所属長による定時退庁の率先垂範を行います。

・事務の効率的な遂行を心掛けるとともに、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人事配置および年間を通じた事務量の平準化を行い、事務の簡素合理化を推進します。

・総務課は所属ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場の所属長にヒアリング、注意喚起を行います。

・所属長は、時間外勤務の必要性を事前確認し、事前命令の徹底を図るとともに、超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の状況を把握し、所属職員の超過勤務の縮減についての方策を講じます。

・時間外の上限を1月につき45時間、1年につき360時間として、時間外勤務の縮減を図ります。

【目標値】

職員一人あたりの時間外勤務時間数（月平均）を10時間以下とする。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得促進

- ・年間の年次休暇取得目標を設定し、計画的な取得促進を図ります。
- ・課長会議等の場において、定期的に休暇の取得推進を徹底し、職員の意識啓発を行います。
- ・所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については計画的な年次休暇の取得を促します。
- ・職員が安心して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こととします。

② 連続休暇等の取得の推進

- ・国民の休日や夏季休暇、年次有給休暇を組み合わせるなど、連続休暇の取得促進を図ります。

③ 子の看護のための休暇の取得促進

- ・子どもの看護のための特別休暇や年次有給休暇を利用して、子どもの予防接種日や授業参観日などの際には休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

【目標値】

年次有給休暇の平均取得日数を15日以上とする。

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

- ① 職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるようワーク・ライフ・バランスの推進や、固定的な性別役割意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。
- ② セクハラは職員の人格や尊厳を傷つけ、職場環境を害する行為であることを職員に周知し、防止に努めるとともに相談窓口を設置します。

(7) 女性職員の活躍躍進に向けた取組について

① 女性職員の管理監督職への積極的な任用

女性職員の十分な能力を發揮し活躍できる環境を整えるとともに、女性職員の意識改革と能力向上、キャリア形成支援を図ります。

② 育児・介護等をしながらキャリア形成できる仕組みの構築

女性も男性も育児、介護等をしながらキャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要との視点に立ち、男女を通じた長時間労働の是正に加えて、制度を利用する女性

へのフォローアップ等、キャリア形成に関する取組を推進します。

③ 男女を通じた働き方改革への取り組み

育児や介護等の事情のため、時間制約のある職員が見込まれる中、男女が共に職業生活と家庭生活を両立しつつ、個性と能力を十分に発揮できるようにするために、長時間労働の是正や多様な働き方の構築を始め、働き方改革を進めます。

④ 職場における女性の健康上の特性に係る取り組み

健康上の課題は男女を問わずすべての人が抱える可能性のあるものですが、特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっていることから、男女の性差を踏まえ、特に女性の健康上の特性に係る取り組みを推進します。

- ・女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度の周知を行います。
- ・生理休暇を取得しやすい職場の環境づくりを推進します。
- ・所属長は職員の健康上の課題を理解するとともに、健康に関するプライバシー保護を遵守します。

【目標値】

管理的地位にある職員に占める女性割合を20%とする。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達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、以下の取組を進めます。

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

① 子どもの体験活動等の支援

- ・施設管理者は、子どもが参加する地域の活動等において施設利用の申出がなされた場合には、業務に使用の無い範囲で、これに積極的に応じます。
- ・子どもが参加する学習会等の行事において、職員の積極的な参加を支援します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ・交通事故の防止について呼びかけを実施します。
- ・職員に対して、交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

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。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

職場におけるレクリエーション等を実施する場合には、その内容に応じ、職員の家族も参加できるよう配慮します。