

三豊市特定事業主行動計画

～ 次世代育成支援・女性活躍推進対策 ～



令和7年4月

香川県三豊市



I 総論

1 目的

本市においては、平成19年3月に特定事業主行動計画を策定して以降、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成推進法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、職員全員が仕事と家庭生活を両立し、その個性と能力が発揮できる職場環境の整備に取り組んできました。

令和6年5月、次世代育成推進法が令和17年度まで再延長され、男女ともに仕事と育児・介護を両立していくための取組みの推進・強化が図られています。

このような実情を踏まえ、現行の計画期間が令和6年度をもって終了することに伴い、新たに特定事業主行動計画を策定しました。

今般、少子高齢化の進行、社会経済情勢の変化により、市民ニーズの多様化・複雑化が進む中、職員一人ひとりの生産性の向上やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現は効率的な市政運営を行う上では欠かせません。年齢や性別、子どもの有無にかかわらず、職員全員がライフステージに合わせて働きやすく、働きがいのある職場を目指します。

2 計画の位置付け、計画期間

本計画は、次世代育成支援対策推進法第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第19条に定める「特定事業主行動計画」に該当するものです。

本計画の計画期間は、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。

なお、女性活躍推進法は、令和7年度までの時限立法ではありますが、有効期限の延長に向けた国の動向を踏まえ、本計画では次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画として策定し、計画期間内であっても必要に応じて改定を行うものとします。

3 計画の推進体制

本計画を組織全体で継続的に推進するために、計画の実施、達成状況の点検及び見直しを行います。また、計画に基づく数値目標の達成状況を点検・評価し、その進捗状況を公表します。

Ⅱ 具体的な内容

本計画では、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、また、女性職員の活躍を推進するため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、諸制度の周知徹底と意識の啓発に努めます。

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

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知します。

- ① 各種特別休暇等の制度について周知を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の再検討を行います。
- ④ 妊娠中の職員に対する時間外勤務は、本人の希望を考慮します。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員が取得できる、出産補助休暇（2日）、出産時の子の養育（5日）及び育児休業について周知し、これら休暇等の取得を推進します。

また、子育て目的の休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等を取得しやすい環境づくりを進めます。

① 男性の育児休業等の取得推進

男性の育児休業、育児時間の取得についての周知、男性の育児休業等の取得を推進するための措置を実施します。

② 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や、休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、周知します。

③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児時間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します。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業をしている職員が円滑に職場に復帰できるよう、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います。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

所属内の人数配置等により、産前・産後休暇中及び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、適切な代替職員の確保を図ります。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組みを進めていく必要があります、次に掲げる措置を実施します。

① 小学校就学の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の制度の周知

小学校就学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について周知します。

② ノー残業デーの徹底

毎週水曜日を「ノー残業デー」と設定し、職員周知を行います。また、所属長は、定時退庁を率先垂範するとともに、所属職員に対して定時退庁するよう周知徹底を図ります。

③ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、DX化の推進による事務の効率化、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員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組みを推進します。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務の縮減のための取組みの重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組みを行います。

⑤ 勤務時間管理の徹底

所属ごとの時間外勤務の状況を人事担当部署や各所属長で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行った上で、対応等を協議し、改善を図ります。

人事担当部署は、所属ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、所属長の時間外勤務に関する意識の徹底を図ります。

(5) 休暇の取得の推進

休暇の取得を推進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

① 年次有給休暇の取得の推進

計画的な年次有給休暇の取得推進を図るため、各職場の実情に応じ職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、人事担当部署においては、職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行うなどの必要な取組みを行います。

② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデン・ウィーク期間や子どもの夏休み期間に合わせ、年次有給休暇と夏季休暇を組み合わせた休暇取得の促進を図ります。

③ 会議や行事等の自粛

ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議や行事等の自粛に努めます。

④ 記念日等の年次休暇取得の促進

職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次有給休暇の取得の推進を図ります。

⑤ 家族の看護のための特別休暇の取得の促進

家族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します。

(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

職場優先の環境や、固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

また、コンプライアンスを遵守することやハラスメント対策として、職員の意識啓発を図ります。

(7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

(8) 柔軟な勤務時間制度等の試行導入

働き方改革やワーク・ライフ・バランスを推進するため、時差出勤・在宅勤務を試行導入しています。引き続き、職員のライフスタイルや家庭の事情に合わせて柔軟に対応できる職場環境を整備します。

2 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

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接・応対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

① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への積極的な参加を支援します。

② 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

3 その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の配置・育成

女性職員が意欲と能力を生かして活躍することができる環境づくり、将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、次に掲げる措置を実施します。

① 女性職員を多様なポストに積極的に配置します。

② 課長・課長補佐等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

(2) 三豊市男女共同参画プランとの連携

「一人ひとりが自分らしく輝くために」を基本理念に男女共同参画社会を実現するため、また、策定された計画を広く地域住民等にも知ってもらうため、職員自ら本計画の意義を理解し実践します。

Ⅲ 目 標

以上のような取組みを通じて、次の目標達成を目指します。

1-(1) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の出産補助休暇及び出産時の子の養育休暇の取得率について、それぞれ 90%を目指します。

参考値：出産補助休暇 85.7%、出産時の子の養育 57.1% (R5 実績)

【目標値の考え方】

出産補助休暇については、令和 5 年度に前回の目標値 80%を達成したことから、目標値を高め、90%とします。

子の養育休暇については、前回の目標値 80%を達成できていないものの、いわゆる男性の産休として、育児休業と併せて複数日の取得を推進する必要があることから、出産補助休暇と同様に目標値 90%とします。

1-(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業の取得率を、男性 95% 女性 100%を目指します。また、男性の育児休業取得率（2 週間以上）は 85%を目指します。

参考値：男性 57.1%、女性 100% 【R5 実績（勤務条件調べより）】

【目標値の考え方】

「こども未来戦略方針」（令和 5 年 6 月 13 日閣議決定）において、地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目亮は令和 12 年までに 2 週間以上の取得率を 85%とすると掲げられており、本市でも政府目標に合わせて、男性職員が育児等に参加できる環境整備に努めます。

1-(3) 時間外勤務の縮減

1 年間の時間外勤務の時間数について、360 時間の達成に努めます。

参考値：年間 360 時間を超える時間外勤務をした職員数 35 人 (R5 実績)

【目標値の考え方】

三豊市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 7 条の 2 第 1 項第 1 号ア（イ）の規定により、時間外勤務を命ずる時間の上限を基準とし、必要最小限の時間外勤務に努めます。

1-(4) 休暇の取得の推進

年次有給休暇の年間平均取得日数 14 日を目指します。

参考値：1 人当たりの平均取得日数 10.2 日 【R5 実績(勤務条件等調べより)】

【目標値の考え方】

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和 6 年 8 月 2 日閣議決定)において、令和 10 年までに取得率を 70%とすることが政府の目標に掲げられています。年次有給休暇は 1 年に 20 日付与されるため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、その 70%である 14 日の取得を促進します。

3 女性職員の配置・育成

女性管理職(園長・所長を除く)の割合 25%を目指します。

参考値：24.6% R5 実績 (※園長・所長を含めた場合の実績は、42.3%)

【目標値の考え方】

第 5 次男女共同参画基本計画(令和 2 年 12 月 25 日閣議決定)において、市町村職員の各役職段階に占める女性の割合は令和 7 年度末までに 22%とする成果目標を掲げられています。本市では、令和 5 年度に成果目標を超える 24.6%を達成していますが、引き続き、女性管理職の登用に努めるとともに、25%となるよう育成・登用を進めます。

三豊市特定事業主行動計画

【編集・発行】

三豊市総務部人事課

〒767-8585 香川県三豊市高瀬町下勝間 2373 番地 1

TEL 0875-73-3002

