

広野町特定事業主行動計画

令和8年4月1日

広 野 町

広 野 町 議 会

広野町教育委員会

広野町農業委員会

広野町特定事業主行動計画

令和8年3月

広野町

広野町議会

広野町教育委員会

広野町農業委員会

はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境が変化しているなかで、社会全体が次世代育成に向けた対策に取り組むことが求められてきました。国、地方公共団体及び企業等が一体となって対策を進め、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、10年間の時限立法として平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

また、平成27年8月には、働きたいという希望を持つすべての女性の活躍を推進するため、「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。）が制定されました。

これらの法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」として位置づけ、一事業主としての立場から、「特定事業主行動計画」を策定するように求めたものです。本町においては、平成17年に次世代育成支援対策推進法に基づく「広野町特定事業主行動計画」を策定し、平成22年、平成30年、令和3年に改定を重ねながら取組を進めてきました。また、平成28年8月に女性活躍推進法に基づく「広野町特定事業主行動計画」を策定し、取り組んでまいりましたが、内容が重なる部分が多く、町として取り組まなければならない課題も共通していることから、今般、この2つの法律に基づく特定事業主行動計画を一本化いたしました。

また、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の一部改正により、令和7年4月から、職場において仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境を整備することが義務付けられたことから、介護に関する内容を計画に盛り込むとともに、子育てに関する新たな取り組みを推進するため、今回新たな「広野町特定事業主行動計画」を策定いたしました。

本計画の取組により、本町職員が仕事と家庭（子育て・介護）の両立を実現し、職員一人一人が性別に関わらず個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備を進めてまいります。

1 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までとする。

2 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (2) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、本計画の周知徹底を図る。
- (3) 本計画の実施状況については、年度毎に総務課が主管となり、町議会事務局、町教育委員会事務局、町農業委員会事務局との連携し、把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

3 具体的な内容

(1) 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

- ア 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る。
- イ 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。
- ウ 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。
- エ 妊娠中の職員に対しての超過勤務について、本人の体調に支障を生じると思われる場合は命じないこととする。
- オ 不妊治療に専念できる環境整備を図るため、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

② 男性の子育て目的の休暇等の取得推進

- ア 父親が配偶者出産時に3日以内の特別休暇を取得しやすいようにする。
- イ 配偶者出産時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

数値目標：これらの取組を通じて、令和12年度までに制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率100%を目指す。

③ 子育て・介護に関する休暇等を取得しやすい環境の整備等

- ア 子育て・介護に関する制度の周知
 - (i) 子育て・介護に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図る。
 - (ii) 子育て・介護に関するQ&A等を作成し、育児休業や介護休業等の取得手続や経済的

な支援等について情報提供を行う。

イ 育児休業や介護休暇等を取得しやすい雰囲気醸成

(i) 育児休業や介護休暇等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う。

(ii) 育児休業や介護休暇等取得予定者に対し、個別に制度等の説明を行う。

ウ 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

(i) 育児休業や介護休暇中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。

(ii) 復帰時における業務に必要な知識や技術を習得させる研修等を実施する。

数値目標：これらの取組を通じて、令和12年度までに男性の育児休暇の取得率50%以上、女性職員については、100%取得を継続して達成できる職場環境を目指す。

④ 超過勤務の縮減

ア 深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学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周知徹底を図る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

(i) 毎週水曜日をノー残業デーとし、電子掲示板等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

(ii) 管理職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

(iii) 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

(i) 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

(ii) 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

エ 超過勤務縮減のための意識啓発等

人事当局は、課等ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職員に報告し、管理職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。

オ その他

(i) 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。

- (ii) 長時間の超過勤務者に対する代休、遅出出勤を実施する。

数値目標：これらの取組を通じて、他律的業務の比重の高い業務を除き、職員の1年間の超過勤務時間を令和12年度までに10%の縮減を目指す。

⑤ 休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- (i) 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、年5日以上年次休暇の取得を指導させる。
- (ii) 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において課内で相互応援ができる体制を整える。

イ 連続休暇等の取得の促進

- (i) 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る。
- (ii) 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る。
- (iii) 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- (iv) ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議等の自粛を行う。

ウ 子どもの看護や介護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇や介護を行う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%取得できる雰囲気醸成を図る。

数値目標：これらの取組を通じて、令和12年度までに職員の年次休暇の年間取得日数5日以上を目指す。

(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の推進

- ア 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トイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- イ 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。

② 地域における子育ての支援

- ア 子どもの体験活動等の支援

- (i) 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- (ii) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
- (iii) 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

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する。

ウ 安全運転管理者から職員に対する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する。

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の防止、立ち直り支援の活動への職員の積極的な参加を支援する。

④ 子どもとふれあう機会の充実

運動会等の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に配慮する。

⑤ 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、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供に努める。