

津和野町 特定事業主行動計画

令和8年4月
津和野町

津和野特定事業主行動計画 目次

1. 目的.....	1
2. 計画期間.....	1
3. 計画の推進.....	1
4. 数値目標.....	1
5. 具体的な内容と目標.....	2
【1】仕事と子育てや介護等の両立支援.....	2
(1) 子育て支援や介護等に係る制度の周知と意識の醸成.....	2
(2) 妊娠中における配慮.....	2
(3) 男性職員の育児休業等の取得促進.....	2
(4) 出産や育児、介護等に関する休暇・休業を取得しやすい環境の整備... 2	
(5) 育児・介護休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援.....	2
(6) 育児・介護休業を取得した職員の代替要員の確保.....	3
【2】時間外勤務の縮減.....	3
(1) 時間外勤務縮減のための意識啓発等.....	3
(2) 業務の簡素化・効率化の推進.....	3
【3】年次有給休暇等の取得の促進.....	3
(1) 計画的取得や連続取得の促進.....	3
【4】職場における男女共同参画の推進.....	4
(1) 固定的な性別役割分担意識等の是正.....	4
(2) ハラスメントの防止に向けた研修の実施.....	4
【5】その他の次世代育成支援対策等に関する事項.....	4
(1) 子育てバリアフリーの促進.....	4
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援.....	4
(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施の支援.....	4

1. 目的

津和野町では、「次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）」および「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）」に基づき、津和野町の職員を対象に「津和野町特定事業主行動計画（以下、「本計画」という。）」を策定し、職員の子育てに対する意識を高め、子育てをする職員の仕事と子育ての両立を推進するとともに、女性が活躍できる職場環境の整備などに取り組んでいます。

このたび、既存の行動計画の計画期間が終了することに伴い、本計画を改定し、引き続き、職員一人ひとりが「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現できる職場環境づくりを目指します。

2. 計画期間

前計画期間（令和 2 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日）の終了により、本計画の期間を令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

3. 計画の推進

本計画の実施状況や職員からのニーズなどを踏まえ、子育てしやすい職場づくりや女性職員の活躍を推進できる職場づくりを組織全体で継続的に取り組むため、次のとおり計画を推進します。

- 1) 年度ごとに、計画の実施状況を把握し、その結果や職員からの要望等を踏まえて、随時、計画の見直しを行います。
- 2) 所属長をはじめとした周囲の理解も必要なことから、職員に対して本計画の推進に必要な研修の実施、および、研修機関等が実施する研修会への参加を積極的に促し、職員の意識改革をはかります。
- 3) 次世代育成支援対策および女性の職業生活における活躍の推進対策に関する研修会や庁内グループウェア等を通じて、職員への情報提供を行います。

4. 数値目標

本計画の数値目標を以下のとおり設定します。

項目	現状値（R6）	目標値（R12）
男性職員の育児休業の取得率	1 週間以上 14.3%	1 週間以上 85%
男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得率	71.4%	100%
時間外勤務の状況	—	月 40 時間超え職員数 R7実績より 10%削減

項目	現状値（R6）	目標値（R12）
年次有給休暇の年平均取得日数	12.7日	14日以上
管理的な地位にある職員に占める女性職員の割合	8.3%	10%以上

5. 具体的な内容と目標

【1】仕事と子育てや介護等の両立支援

(1) 子育て支援や介護等に係る制度の周知と意識の醸成

- 1) 会議や研修など様々な機会を通じて、出産や育児、介護等に関する各種制度を周知するとともに、休暇・休業等の取得手続きの説明や取り組み状況の報告を行い、職員の意識醸成に努めます。
- 2) 仕事と子育てや介護等の両立について、職員自らの意識改革に努めます。
- 3) 職員が制度を利用しやすいよう、担当業務の適切な情報共有に努めるとともに、当該職員への声かけやアドバイスを行うなど制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めます。

(2) 妊娠中における配慮

- 1) 妊娠を申し出た職員に対し、出産や育児に関する休暇・休業制度や手続きの説明を行い、取得しやすい環境整備を図ります。
- 2) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮できるよう、該当部署において業務分担の見直しを行います。
- 3) 妊娠中の職員に対しては、原則、時間外勤務を命じないこととします。

(3) 男性職員の育児休業等の取得促進

- 1) 男性職員が出産や育児に積極的に参加できるよう、職員研修の場等様々な機会を通じて意識啓発を図ります。
- 2) 子育てを行う職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努め、職員の妻が出産する場合の特別休暇や育児休業の取得を促進します。

(4) 出産や育児、介護等に関する休暇・休業を取得しやすい環境の整備

- 1) 出産や育児、介護等に関する休暇・休業を取得する際に、職員にとっては「業務に支障がでること」への不安があることから、当該休暇・休業の取得の申し出があった場合には、当該部署において、業務の分担等の見直しを行います。
- 2) 出産や育児、介護等に関する休暇・休業制度の趣旨・内容や職場全体で出産や育児、介護等を行う職員を支援することの重要性について理解を深め、職員が制度を利用しやすい職場づくりに努めます。
- 3) 勤務地が変わるような異動を命ずる場合は、当該職員の子育て等の状況に十分配慮した異動を心がけます。

(5) 育児・介護休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 1) 育児・介護休業を取得中の職員に対しては、職場の雰囲気や状況を把握してもらい、安心して休業できるよう、休業期間中の職場の情報提供を行います。

- 2) 育児・介護休業から復帰直後の職員が、フルタイム勤務が困難な場合は、育児時間や部分休業、休暇制度の利用等により、段階的な職場復帰ができるよう配慮します。
- 3) 育児・介護休業から復帰する際は、職員が不安を抱くことなく安心して職場に溶け込めるよう、休業期間中の制度改正等について、研修等を実施します。

(6) 育児・介護休業を取得した職員の代替要員の確保

育児休業に伴い、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難であるときは、任期付採用や臨時的任用制度等による適切な代替要員の確保を図ります。

【2】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

- 1) 特別の事由に該当する場合を除き、時間外勤務の上限時間の目安を、1日3時間、1月40時間、1年320時間とします。
- 2) 部署ごとの時間外勤務の状況を人事担当課で把握し、時間外勤務の多い職場の管理職から聞き取りを行った上で、注意喚起を行います。
- 3) 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および時間外勤務を制限する制度について、全職員に周知徹底を図ります。
- 4) ノー残業デー（水・木曜日）を徹底するため、庁内放送等により注意喚起を行うとともに、管理職員による定時退庁の率先喚起を行います。
- 5) 定時退庁ができない職員が多い部署について、人事当局が把握をし、管理職員への指導の徹底を図ります。
- 6) 時間外勤務の多い職員に対しては、健康相談等を促すなど、健康面における配慮を充実します。

(2) 業務の簡素化・効率化の推進

- 1) 各部署において業務処理計画を作成するとともに、活用可能なデジタル技術を適宜取り入れながらこれまでの仕事の仕方を見直し、会議・打合せ等の時間短縮、資料の簡素化、既存資料の活用など、業務の簡素化・効率化を推進します。
- 2) 事務処理の迅速化のため、各部署において恒常的業務の事務処理マニュアルの作成を行います。

【3】年次有給休暇等の取得の促進

(1) 計画的取得や連続取得の促進

- 1) 職員の健康の維持・増進、家庭・地域生活の充実のため、国民の祝日や夏季（6～10月）、年末年始の期間にあわせた連続休暇の取得促進など、職員が年次有給休暇や特別休暇を取得しやすい環境づくりを推進します。
- 2) 子どもの入学式や卒業式、授業参観日等学校行事の出席、職員やその家族の誕生日や結婚記念日等の家族の記念日などにおいて、職員が年次有給休暇や特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- 3) 職員が安心して年次休暇や特別休暇を取得できるよう、担当業務の適切な情報共有に努めるなど業務を互いにサポートできる体制づくりに努めます。

- 4) 仕事と育児の両立を支援するため、子の看護を行なうための特別休暇の取得促進を図ります。
- 5) 職員が地域貢献活動へ参加しやすいよう、ボランティア休暇等の周知に努めます。

【4】職場における男女共同参画の推進

(1) 固定的な性別役割分担意識等の是正

- 1) 男性職員、女性職員ともにお互いの能力が発揮できるよう、固定的な性別役割分担意識を是正し、研修等を通じて職員の意識啓発に努めます。
- 2) 女性の管理・監督職に対して、相談体制の整備を行います。
- 3) 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。

(2) ハラスメントの防止に向けた研修の実施

- 1) 様々なハラスメントを防止するため、ハラスメント研修などの実施により、職員の一層の理解を図ります。

【5】その他の次世代育成支援対策等に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの促進

- 1) 乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう、乳幼児が利用しやすいトイレやベビーベット等の設置に努めます。
- 2) 子どもを連れた人が気軽に来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

- 1) スポーツ等色々な分野において、子どもや子育てに関する活動への職員の参加を積極的に支援します。
- 2) 要請に基づき、小学校等に職員を派遣し、専門分野を活かした「出前講座」等を実施します。
- 3) 子どもが参加する地域の活動に施設等を提供します。

(3) 子どもを交通事故から守る活動の実施の支援

- 1) 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。
- 2) 公用車や自家用車の運転中に交通事故を起こさないよう、職員への綱紀粛正を呼びかけます。