

### 第3次 次世代育成支援対策・女性職員活躍推進 特定事業主行動計画

令和8年4月

下 諏 訪 町 長  
下 諏 訪 町 議 会 議 長  
下 諏 訪 町 教 育 委 員 会  
下 諏 訪 町 選 挙 管 理 委 員 会  
下 諏 訪 町 代 表 監 査 委 員  
下 諏 訪 町 農 業 委 員 会

#### はじめに

人口減少、少子高齢化による家族形態の変化、就労の多様化、地域コミュニティ意識の希薄化など、子ども・子育てを取り巻く環境は大きく変化しており、社会全体で子ども・子育てを支援する、新しい支え合いの仕組みを構築することが時代の要請、社会の役割となっています。

また、仕事と家庭を両立できる環境の整備等により、働きたいという希望を持つ女性や、職場でのステップアップを希望する女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに多様な生き方、働き方を実現できる、ゆとりある持続可能な社会の実現が求められています。

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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（平成27年法律第64号）第19条に基づき、下諏訪町長、下諏訪町議会議長、下諏訪町教育委員会、下諏訪町選挙管理委員会、下諏訪町代表監査委員、下諏訪町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

特定事業主行動計画とは、国の各府省や地方公共団体等が事業主としての立場から、職員が安心して職務に精励することができるよう、職場をあげて支援に取り組むための行動計画です。

今般、第2次特定事業主行動計画の計画期間が満了すること及び次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長され、令和17年3月31日までとなったことから、これまでの計画で積み重ねてきた取組を更に発展させ、国の目標も踏まえながら、性別やライフステージにかかわらず活躍できる職場の実現を目指します。

## これまでの歩み

次世代育成支援対策の推進にあたり、町は平成17年に初めて特定事業主行動計画を策定し、国の行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を着実に推進してきました。平成26年には次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長され、一方で平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「法」という。）が施行され、新たに事業主として行動計画の策定が義務付けられたことから、平成28年4月に「次世代育成支援対策」と「女性活躍」の2つを柱とした、新たな特定事業主行動計画を策定し、令和2年度までの5年間、一体的な取組を進めてきました。

また、国においては、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、令和元年に法を一部改正し、併せて「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」や「事業主行動計画策定指針」を一部改正したうえで、地方公共団体にも特定事業主行動計画の見直しが求められました。

令和3年4月から令和8年3月までの5年間では、女性の活躍に向けた動きを更に加速するために、職業生活と家庭生活の両立に関する取組や長時間労働の是正などの働き方改革を推進し、性別を問わず活躍できる社会、また次代を担う子どもが健やかに生まれ、育つ社会の形成に資するよう、積極的な取組を行ってきました。

## I. 計画期間

この計画の期間は、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。

## II. 計画の推進体制等

1. 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、また組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各課等における庶務担当者等を中心に、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。
2. 本計画の実施状況や達成状況について、協議を行った結果や職員のニーズを踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。
3. 所属長や職員に対し次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に関する研修・講習や啓発資料で制度周知・意識啓発を実施します。
4. 仕事と子育て・介護の両立等についての相談・情報提供を行う窓口を総務課に設置します。

### Ⅲ. 次世代育成支援対策推進に向けた具体的な取組

#### 1. 職員の勤務環境に関すること

##### (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、健康診査や保健指導に係る特別休暇等の制度について周知を図ります。
- イ 出産費用の給付等の経済的な支援措置について、職員に対して周知を図ります。
- ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各職場において業務分担の見直しを行います。
- エ 妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則として命じないものとします。
- オ ハラスメントの防止について職員に周知するとともに、相談窓口を総務課に設置します。
- カ 不妊治療を受けやすくするため、休暇を取りやすい職場の雰囲気を作ります。

##### (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

###### ア 育児休業等の周知

- ① 育児休業等の対象となる配偶者も含め、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等に関する情報を提供し、制度の周知を図ります。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

###### イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 育児休業等に対する職員の理解を深め、各職場において育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ② 育児休業の申し出があった際には、各職場において業務分担の見直しを行います。
- ③ ハラスメントの防止について職員に周知するとともに、相談窓口を総務課に設置します。

###### ウ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

###### エ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業等を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、必要な場合は研修その他の支援を行います。

### (3) 子育て・育児をしやすい環境の整備

養育する子について保育園や学童保育への送迎が必要であると職員から申出があった場合は、車での通勤を許可し駐車場の利用を可能とします。

### (4) 超過勤務の縮減

#### ア 「ノー残業デー」の実施

- ① 引き続き毎週水曜日をノー残業デーとして設定し、庁内放送による注意喚起を図るとともに、所属長が率先垂範して定時退庁と指導を行います。
- ② 所属長の巡回指導による定時退庁の実施を図ります。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い職場を総務課が把握し、所属長への指導を行います。

#### イ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の縮減のための取組の重要性について、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、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。
- ② 総務課は、各課等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所属長に報告し、超過勤務の縮減のための取組を行います。

#### ウ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理を徹底します。

#### エ テレワーク等の推進

テレワークや時差出勤など、多様な働き方の普及推進を図ります。

#### オ 行政改革の推進

ICTの活用などによる、業務時間、業務負担の軽減に繋がる事務効率化の研究を行います。

### (5) 休暇の取得の促進

#### ア 年次休暇の取得の促進

- ① 安全衛生管理計画において、年次休暇の取得促進を通年の取組とし、職場ごとに年休取得促進ルールを設定を行います。
- ② 課長会等において、休暇の取得促進を議題とするなど、職員の理解を深めます。
- ③ 所属長は、職員の休暇の取得状況を把握し、計画的な休暇の取得について指導を行います。
- ④ 総務課は、休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い課等の所属長に対し、休暇の取得を促します。

- ⑤ 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、課全体での応援態勢づくりに努めます。
- ⑥ 休暇取得促進月間等により、休暇の取得を促進します。
- ⑦ 子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得を促進します。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 休日や祝日等と連続した年次休暇の取得を促進します。
- ② 勤続10、20、30年目の節目における、連続したリフレッシュ休暇の取得を促進します。
- ③ 年次休暇を利用した夏季、冬季休暇の取得を促進します。

#### ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

- ① 子ども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、取得できる雰囲気醸成します。
- ② 突発的な病気などによる子どもの看護を行うための特別休暇の制度により、子育てを支援します。

#### (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

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正に向け、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。

#### (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と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) 介護と仕事の両立をしやすい環境の整備

- ア 介護休暇・介護休業制度の内容や手続き、経済的支援等の情報を提供し、職員に制度の活用を促します。
- イ 管理職を中心に介護への理解を深め、職場全体で支え合う雰囲気を作ります。
- ウ 介護による勤務時間の制約や長期休業が必要となった場合に備え、業務分担の見直しや代替要員の確保を行います。
- エ 介護休業等からの復帰時に、必要な研修やサポートを実施し、円滑な復帰を支援します。
- オ 介護と仕事の両立に関する相談窓口を周知し、職員の不安を軽減します。
- カ 固定的な性別役割意識を是正し、介護も男女問わず担うべきものとする意識を啓発します。

## 2. その他の次世代育成支援対策に関すること

### (1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、託児、授乳スペースや子ども用イスの設置等について検討します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ア 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、障がいのある子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の参加を支援します。

#### イ 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施します。
- ② 子どもが参加する地域の行事・活動や各種学習会の講師、ボランティアリーダー等としての職員の参加を支援します。

#### ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- 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参加を支援します。
- ② 公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全の意識高揚を図ります。

#### エ 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参加を支援します。

### (3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員に、子どもとの交流の時間を確保しやすくするとともに、子育てやしつけなどに関する学習機会を提供するため、各機関内において、家庭教育講座等の受講を支援する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

## **IV. 次世代育成支援対策の推進に向けた数値目標**

### 1. 超過勤務時間の縮減について

令和12年度までに職員1人当たりの1ヶ月の超過勤務時間数について、令和6年度平均（6.08時間）より1時間以上の縮減を目指します。

### 2. 年次休暇の取得の促進について

令和12年度までに、職員1人当たりの年次休暇の取得日数について、令和6年平均（9.987日）から4日以上引上げ、14日以上を目指します。

## V. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

### 1. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

- (1) 令和12年度までに、町長部局、教育委員会、議会事務局の管理的地位にある職員に占める女性の割合について、20%以上を目指します。
- (2) 令和12年度までに、町長部局、教育委員会、議会事務局の係長相当職の職員に占める女性の割合について、50%以上を目指します。

### 2. 継続就業及び仕事と家庭の両立について

- (1) 令和12年度までに、2週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合について、国が掲げる育児参加促進に向けた目標である85%以上を目指します。
- (2) 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及び育児参加のための休暇の取得割合について100%を目指します。

## VI. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

Vで掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

### 1. 配置・育成・教育訓練及び評価・登用について

- (1) 出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランの作成を検討します。
- (2) 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行います。

## 2. 継続就業及び仕事と家庭の両立について

- (1) 係長以上はイクボス宣言を行い、組織として職員の子育て支援に取り組みます。
- (2) 出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進や、キャリアプラン<sup>※</sup>に関する助言を行います。
- (3) 各種両立支援制度に関する情報を庁内ネットワーク（共有書庫）に掲載して周知します。
- (4) 育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱います。
- (5) 育児休業等の取得前後において、所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行うとともに、必要な場合は個別の研修やレクチャーにより円滑な復帰を支援します。
- (6) 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。

※ キャリアプラン：職場の異動を軸として、さまざまな職務経験や研修を通じて職員の能力を高め、必要な人材や専門職、技術者の育成を職員各々の人生設計と結びつけて実現する制度。