

特定事業主行動計画

塩谷広域行政組合
子育て支援及び
女性活躍推進行動計画

第5期

塩谷広域行政組合

目 次

I	はじめに	1
1	次世代育成支援対策推進法	1
2	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	1
II	計画の概要	2
1	位置付け	2
2	計画期間	2
3	対象の職員	2
4	推進体制	2
5	基本的な考え方	2
III	子育てがしやすい職場環境の実現を図るために	3
1	妊娠中及び出産後における配慮	3
2	育児休業等を取得しやすい環境をつくるために	3
3	男性職員の子育て目的の休暇等の取得を促進するために	4
4	子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得を促進するために	5
5	超過勤務の縮減を図るために	5
6	年次休暇の取得を促進するために	6
7	仕事と不妊治療が両立できる職場環境の醸成	7
IV	その他次世代育成支援対策について	8
1	子育てバリアフリーを促進	8
2	子ども・子育てに関する地域活動への貢献	8
3	心身ともに健康を保持するための取組	8
4	ハラスメント防止に関する取組	8
V	女性職員の活躍推進に向けた取組	9
1	女性職員の採用の拡大	9
2	女性職員の登用	10

I はじめに

平成 15 年（2003 年）7 月に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保でき、子育てしながらも働きやすいと実感できる職場環境づくりに取り組むことを目的として策定する「子育て支援行動計画」と、平成 27 年（2015 年）8 月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、働く女性または働こうとする女性の個性と能力が十分に発揮できる環境づくりに取り組むことを目的として策定する「女性活躍推進行動計画」を一体として、令和 7 年度までを計画期間とする「子育て支援及び女性活躍推進行動計画」を策定し、計画の推進に取り組んできました。

この度、令和 7 年度をもって、計画期間が満了することから、引き続き「女性の活躍」と「子育て支援」を一体的に推進するため、必要な改定を行い「子育て支援及び女性活躍推進行動計画」を策定するものです。

1 次世代育成支援対策推進法

我が国において急速に進む少子化の流れを変えるとともに、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備に向けて、国、地方公共団体、企業等様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくため、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成法」という。）が平成 17 年度（2005 年度）から平成 26 年度（2014 年度）までの 10 年間の時限立法として成立されました。

しかし、依然として少子化の流れが変わったとはいえず、平成 26 年（2014 年）4 月に 10 年間の延長等を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立し、同年 11 月に「行動計画策定指針」が告示されました。

また、令和 6 年度に「次世代育成法」の改正がされ、法律の有効期限が令和 16 年度まで 10 年間延長されました。

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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ことにより、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会情勢の変化に対応できる豊かな社会を実現することを目的として、平成 27 年（2015 年）8 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、同年 11 月に「行動計画策定指針」が告示されました。

また、女性の職業生活における活躍をさらに推進するため、令和 7 年度に「女性活躍推進法」の改正がされ、法律の有効期限が令和 17 年度まで 10 年間延長されました。

II 計画の概要

I 位置づけ

本計画は、育児や介護等の事情にかかわらず、全ての職員が生活と仕事を両立し活躍するために必要な、職場環境・職場風土の実現に向けた計画であり、次世代育成支援法に基づき、任命権者（特定事業主）が策定する特定事業主行動計画として位置付けます。

なお、これまでの計画における取組により、年次休暇の取得日数や配偶者出産休暇取得等の取組項目では改善傾向が見られるものの、男性の育児休業取得率など目標との乖離が大きい項目も見受けられ、改善に向けて継続した取組が必要となります。

2 計画の期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

3 対象の職員

全職員（会計年度任用職員を含む）

4 推進体制

本計画が実効性を持つものとするために、総務課及び消防総務課において年度毎の計画の実施状況を進行管理、確認するとともに、数値目標の達成状況の点検、評価等について協議し、職員ニーズを踏まえて、見直し等を行います。

5 基本的な考え方

本計画では、勤務条件、サービス管理、業務改善、所属・担当内の協力体制といった広い範囲の取組から職員一人ひとりの姿勢・考え方という個人的な部分にまで及ぶものです。従って、特定の担当課や職員の中の誰かが計画を推進すればよいというものではありません。職員一人ひとりが、与えられた役割をしっかりと果たしていくこと、その役割を有機的に結びつけていくこと、すなわち、塩谷広域行政組合の組織全体として計画を推進していくことが重要です。

Ⅲ 子育てがしやすい職場環境の実現を図るために

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度を理解するために取りまとめた「子育て支援パンフレット」を各所属へ配布し、積極的に全職員への周知を図ります。

職員は、妊娠している職員や子どもを育てている職員が、それらの制度を利用しやすい雰囲気作りに努めます。

1 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の母子の健康を適切に確保するために、次の取組を行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

(1) 業務分担の見直し

母親となることがわかった職員は、所属長や周りの職員に速やかに申し出ることとし、職員が申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に配慮します。

また、妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、妊娠中の職員の通勤緩和、保育時間などについて、労働基準法（妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限）、塩谷広域行政組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）及び同条例施行規則（育児を行う職員の深夜勤務の制限）によって保護されています。

(2) 産前産後休暇取得時の代替職員の確保

所属長は、職員が産前産後休暇を取得する際は、職員が安心して休暇を取得できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。見直しの結果、休暇中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替職員の確保に努めます。

2 育児休業を取得しやすい環境をつくるために

○これまでの取組状況

男女別の育児休業取得率

職 種	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
事務職員（男性）	—	50.0%	—	100%
事務職員（女性）	—	100%	—	100%
消防職員（男性）	0%	0%	6.7%	50.0%
消防職員（女性）	—	—	100%	—

下記の取組を行うことにより、2週間以上の育児休業の取得率を、令和12年度までに女性職員は100%、男性職員は事務職員が100%、消防職員が85%以上にすることを目標にします。

(1) 育児休業の取得の促進

子どもを持つことになった職員から出生予定日の申し出があったら、仕事と育児の両立支援制度等の周知・意向確認を行うとともに、所属長は、育児休業を予定していない職員に対しては、取得を促します。

(2) 育児休業による代替職員の確保

所属長は、職員が育児休業に入る際は、職員が安心して休業できるよう、職場内での業務分担の見直しを行い、必要に応じて、臨時的任用制度の活用による適切な代替職員の確保に努めます。

(3) 育児休業からの円滑な職場復帰への支援

所属長や周囲の職員は、育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対し、業務に関する情報提供等を行うとともに、復帰後は、業務に慣れるまでの時間が必要であることや、仕事と子育ての両立のための大切な時期であることを配慮して、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。

3 男性職員の子育て目的の休暇等の取得を促進するために

○これまでの取組状況

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率

職 種	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
○配偶者出産休暇				
事務職員	—	100%	—	100%
消防職員	96%	100%	100%	92%
○育児参加休暇				
事務職員	—	50%	—	100%
消防職員	43%	80%	60%	58%
○5日以上の取得率 [※]				
事務職員			—	100%
消防職員			69%	58%

○配偶者出産休暇・・・妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間の期間中に

取得できる2日以内の特別休暇

○育児参加休暇・・・妻の出産予定日の6週間前の日から出産の日以後1年を経過する日までの期間中に取得できる5日以内の特別休暇

※ 配偶者出産休暇と育児参加休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合

配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計取得日数の政府目標が5日以上となっていることから、下記の取組を行うことにより、5日以上の休暇の取得率を、令和12年度までに**事務職員、消防職員ともに100%**にすることを目標にします。

(I) 子育て目的の休暇等の周知

所属長は、子育ての始まりの時期の親子の時間を大切にするとともに、出産後の配偶者の負担軽減のため、父となる男性職員に対し、配偶者出産休暇及び育児参加休暇について説明し、取得するように働きかけます。

また、なるべく連続5日以上のお休みが取得できるよう、必要に応じ、職場内での臨時の応援態勢を作り、職場全体でサポートします。

4 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得を促進するために

平成14年度から、子どもの看護のための特別休暇制度(年5日以内)が創設され、令和7年度から対象となる子どもの範囲や取得要件が拡大されています。この特別休暇や年次休暇を活用し、子どもの突発的な病気や行事参加(入園・卒園式、入学式)の際に休暇を取得できるよう、職場全体でサポートします。

特に、特別休暇の取得要件である、小学校3年生までの子どもがいる職員は、日頃から周囲の職員や上司とコミュニケーションを図り、急な休暇でも支障のないように努めます。

5 超過勤務の縮減を図るために

○これまでの取組状況

一月当たりの平均超過勤務時間

職 種	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
事務職員	0.5 時間	0.8 時間	0.8 時間	0.7 時間
消防職員	7.6 時間	7.2 時間	7.4 時間	7.1 時間

※組合規則で定める上限…45時間未満

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務で、

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に関わる問題です。

しかしながら、消防職員は業務上、災害発生による消防活動等の緊急業務による超過勤務については、やむを得ないものがあります。

その上で、次の内容を全ての職員が理解し、超過勤務の縮減を図ります。

(1) 業務の削減、合理化

- ① 新たに業務等を実施する場合には、【目的】、【効果】、【必要性】について十分検討をした上で実施し、既存業務等については、廃止、合理化等の見直しを行い、事務の合理化を推進します。
- ② 会議・打合せ等を行う場合は、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行うよう心掛けます。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

(2) 超過勤務削減のための意識改革

- ① 所属長は、職員の超過勤務状況を把握した上で、個々の職員に指導する等、超過勤務の短縮に努めます。また、「時間外勤務命令」に対する認識を正しく持ち、本当に時間外勤務を命令する必要があるか、よく検討した上で判断します。
- ② 個々の職員は、日頃の仕事において、業務処理スケジュールを作成し、業務を効率的に行い、超過勤務の縮減を常に意識し、可能な限り超過勤務を実施しないように心掛けます。

6 年次休暇の取得を促進するために

○これまでの取組状況

年次休暇の取得状況

職 種	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
事務職員	12.8日 (64.0%)	13.9日 (69.5%)	15.3日 (76.5%)	15.8日 (79.0%)
消防職員	17.1日 (85.5%)	17.1日 (85.5%)	17.6日 (88.0%)	17.2日 (86.0%)

※取得率は、一年度に付与される年次休暇20日を100%とした場合の割合です。

下記の取組を行うことにより、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を平均17日(85%)以上にすることを目標とします。

(1) 取得しやすい環境作り

所属長は、年次休暇の取得を推進するため、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し等、職員が休暇を取得しやすい環境作りに努めます。ただし、消防

の職場において交替制勤務を実施しており、あらかじめ職員の1年度内の休日が指定されている職場については、この限りではありませんので、以下の内容については勤務実態に合わせた運用とします。

(2) 体調管理のための時間休暇

時間外勤務や休日出勤が続くなど、特に業務が繁忙で疲労している職員のために、職員の時間休暇を励行します。職員は自分の疲労度合いや予定等に合わせ、必要に応じて時間休暇を取得します。また、所属長や上司は業務が繁忙で疲労している職員に時間休暇を取得するよう配慮します。

(3) 育児のための休暇取得促進

職員が育児に親しむために、子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の取得を励行します。子育て中の職員が育児のための休暇を取得できるよう声をかける等の配慮をします。

(4) 職場内における計画休暇の取得促進

職員が毎月最低1日の休暇を取得できるような計画休暇を励行します。各職場において、あらかじめそれぞれの職員（主担当）の業務の代わりにできる「副担当者」を定めておくとともに、職員は自分の業務や予定等に合わせ、毎月最低1日の計画休暇の取得を促します。

所属長は、業務繁忙期などのやむを得ない場合を除き、自ら率先して毎月最低1日の計画休暇の取得を実行するとともに、所属職員に対しても計画的に休暇を取得するよう促します。例えば、次のような時に職員が特別休暇、年次休暇を取得できるよう、強く働きかけます。

- ① ゴールデンウィーク、子どもの春休み、夏休み、年末年始等
- ② 月曜日や金曜日（土日と組み合わせたハッピーマンデー・ハッピーフライデー）
- ③ 入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動
- ④ 家族の誕生日、結婚記念日
- ⑤ 家族が病気の時や子どもの予防接種、健康診査など

7 仕事と不妊治療が両立できる職場環境の醸成

令和3年度から、不妊治療を行っている職員のための特別休暇制度（年5日以内）が創設されています。「子育て支援パンフレット」により不妊治療の理解促進、「出生サポート休暇」の周知と、取得奨励のため情報提供等を行います。

所属長は、不妊治療を受ける職員から相談等があった場合、「出生サポート休暇」を紹介し、休暇が取得しやすいよう配慮します。

IV その他次世代育成支援対策について

次世代育成支援対策は、家庭や職場の他にも地域との連携によっても行われるべきものです。職員も地域社会の一員であるため、地域における子育て支援活動には積極的に取り組みます。

1 子育てバリアフリーを促進

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧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。

また、公共施設を新たに建設するに当たっては、授乳室やベビーベッドの設置などを検討します。

2 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

職員の中で、スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員は、地域の子育てに関する活動に、機会を捉えて積極的に参加するよう努めます。

また、周囲の職員は、その活動に参加する職員が参加しやすい職場の雰囲気作りに努めます。

3 心身ともに健康を保持するための取組

健康診断やストレスチェックの結果に基づく事後指導やケアに継続して取り組みます。義務的に対象となる職員のほか、希望者に対しても産業医等による面談等を実施し、心身ともに健康を保持できる取組を推進します。

4 ハラスメント防止に関する取組

ハラスメントの防止に向けて、指針や研修による意識啓発を図り、職員一人ひとりが理解を深め、職務遂行上の能力を十分に発揮できる風通しのよい職場環境の保持に努めます。

V 女性職員の活躍推進に向けた取組

○これまでの取組状況

女性職員の採用割合等

職 種	採用年度								
	令和4年度 (令和5年4月1日採用分)			令和5年度 (令和6年4月1日採用分)			令和6年度 (令和7年4月1日採用分)		
	全体 人数	うち 女性	女性 割合	全体 人数	うち 女性	女性割 合	全体 人数	うち 女性	女性割 合
事務職員	—	—	—	—	—	—	—	—	—
消防職員	—	—	—	3人	0人	0%	4人	0人	0%

職員数・管理的地位（課長級以上）を占める女性割合

職 種	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	全体 人数	うち 女性	女性 割合	全体 人数	うち 女性	女性割 合	全体 人数	うち 女性	女性割 合
事務職員	19人	4人	21%	20人	4人	20%	20人	4人	20%
うち 管理的地位	3人	0人	0%	3人	0人	0%	3人	0人	0%
消防職員	195人	3人	1.5%	190人	2人	1.1%	193人	2人	1.0%
うち 管理的地位	9人	0人	0%	9人	0人	0%	9人	0人	0%

事務職では、採用者数が少ないこと、また、消防では特殊な職種ということもあり、女性の採用（応募者）が少ない傾向にあります。

今後、当組合では、女性の社会活躍を促すため、下記の内容について取り組んでいきます。

1 女性職員の採用の拡大

女性の採用割合が少ないため、より多くの応募者を確保すべく、近隣の高等学校及び大学等への採用試験実施の案内を行い、近隣自治体と試験日を別日に設定しています。今後においても、採用を行う場合には、上記の内容に加えて広報誌への掲載や就活サイト等への登録など、幅広く周知することに取り組んでいきます。

この取組により、令和12年度までに、女性職員の割合を事務職は20%、消防は2%にすることを目標とします。

2 女性職員の登用

近年の多様化する住民ニーズに対応するためには女性の視点を反映させることは重要です。女性職員の積極的な登用を図るために、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努めます。また、管理職員向けの研修に参加させるなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。