

第2期神石高原町特定事業主行動計画

令和7年3月

神石高原町

1 計画の趣旨

我が国における急速な少子化の流れを踏まえ、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境（次世代育成支援対策）を社会全体として整える取組みが求められ、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定されました。

また、平成27年8月には、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、様々な社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「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。

神石高原町では、次世代法及び女性活躍推進法に基づき、平成28年3月に特定事業主行動計画を策定しました。

計画は、平成27年度から平成36（令和6）年度までの10年間の第1期とし、平成27年度から平成31（令和元）年度までの5年間の前期プログラム実施期間として取組みを行ってきました。

また、令和2年3月に、この特定事業主行動計画の前期プログラム実施期間が終了することから、引き続き、令和7年3月までの特定事業主行動計画（後期）を策定し、取組みを推進してきました。

神石高原町では、これまで行ってきた取組みを継続して推進していくとともに、社会情勢に柔軟に対応し、職員が仕事も家庭も大切にしながら働くことのできるワークライフバランス（仕事と生活の調和）の取れた職場を実現し、女性の職業生活における活躍の推進、そして、職員が自分のライフステージに合わせて仕事と子育てとの両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した環境整備の取組み等を設定した第2期特定事業主行動計画を策定するものです。

なお、社会情勢等の変化や法の改正等により、計画に反映する必要が生じた場合は、適宜修正を行うこととします。

2 計画期間

○令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

3 計画の実施及び推進体制

- (1) 次世代育成支援対策と女性活躍推進対策を効果的に実施するため、経営戦略会議、衛生委員会や職員団体など関係機関等と連携して本計画の検討・変更、本計画に基づく取組みの実施、数値目標の達成状況の点検等について協議を行います。
- (2) 次世代育成支援対策と女性活躍推進対策に関して、各部局の管理職員や職員に対する研修・講習、情報提供等を行います。
- (3) 仕事と子育て・家庭生活の両立等についての相談・情報提供やハラスメントに対する相談・情報提供を適切に行うため、総務課を担当窓口として計画の推進を図ります。
- (4) 計画の実施に当たっては、個々の職員が計画の趣旨等を十分に理解し具体的に行動するとともに、各職場の管理職員は計画の趣旨を踏まえ、職場体制・環境づくりに努め、率先して取組みを推進します。

4 計画の対象となる職員

この計画は、神石高原町の町長部局、議会事務部局、選挙管理委員会事務部局、監査委員事務部局、教育委員会事務部局、農業委員会事務部局の全職員（正規職員・再任用職員・会計年度任用職員）を対象とします。なお、任用形態により活用できる制度が異なる場合があります。

5 取組内容

(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

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様々な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支援措置について周知徹底を図ります。

ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務が過重とならないように対応するとともに、本人の希望により、原則として時間外勤務を命じないこととします。

② 男性の休暇取得の促進

ア 出生時における特別休暇取得を促進するための周知を行います。

イ 男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることの周知を行うとともに、所得しやすい職場の環境づくりに努めます。

③ 育児休業取得に係る環境整備

ア 育児休業等に関する制度の周知

- ・ 育児休業等の制度内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等につ

いて周知を行います。

- 妊娠を申し出た職員に対して個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

イ 職場環境の醸成（制度の周知と意識改革）

- 職場の意識改革のための育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に関する周知を行います。
- 育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

ウ 育児休業を取得している職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業を取得している職員の円滑な職場復帰に向けて、業務に関する情報提供を行います。

エ 育児休業を取得した代替要員の確保、業務分担の見直し

- 育児休業の請求があった場合における業務分担の見直し等を行います。
- 業務分担の見直しが困難な場合は、会計年度任用職員制度の活用による適切な人員配置を行います。

オ その他

- 子育てを行う職員のスキルアップを図るための情報提供を行います。
- 早出・遅出勤務又は時差出勤を行う職場における勤務時間の配慮を行います。

④ 仕事と介護の両立を支援する取組み

ア 介護に直面した職員が申出をした場合には、仕事と介護の両立支援制度等の個別周知・意向確認を行います。

イ 介護に直面する前の早い段階の職員に仕事と介護の両立支援制度等に関する情報提供・研修を行うとともに総務課に相談窓口を設置します。

ウ 介護休暇等の請求があった場合における業務分担の見直しを行います。業務分担の見直しが困難な場合は、会計年度任用職員制度の活用による適切な人員配置を行います。

【項目】 育児休業の取得率

【目標値】 令和11年度までに男性10%以上、女性100%とする

※男性の育児に係る制度利用は、後期計画期間中、10人中1人が育児休業を取得しました。

後期計画では、男性10%以上の取得率を目標として取組み、達成できましたが、第2期計画も引き続き10%以上の取得率をめざします。

なお、後期計画期間中の女性の育児休業の利用は、100%でした。

(2) 長時間勤務の是正と働き方改革の取組み

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限に関する制度や柔軟な働き方を実現するための措置等について、周知徹底を図ります。
- ② 一斉退庁の取組みの推進
 - ア 庁内メールによる定時退庁日（毎週水曜日）の注意喚起を行うとともに、一斉退庁日が完全実施となるよう管理職員による指示命令の徹底を図ります。
 - イ 管理職員自らによる定時退庁の率先垂範を行います。
- ③ 事務事業の効率化・合理化
 - ア 業務の標準化や共通化など業務プロセスの改革を継続的に進めるために、「事業見直し」と、業務の効率化及び職員の負担軽減を図るための「事務見直し」を図ります。
 - イ 同種事業の統廃合、また新たな事務事業の実施については、既存の事務事業との関連性等についての総合的な検討を行います。
- ④ 長時間勤務縮減のための意識啓発等
 - ア 管理職員による業務実態把握に基づき、安易な超過勤務が行われないよう注意喚起を行います。
 - イ 超過勤務をする場合は、事前命令の徹底と退庁時刻の設定を行うこととします。
 - ウ 超過勤務の多い職員に対しては、管理職員により健康維持のため、産業医による面接指導を促します。
 - エ 長時間にわたる労働による健康障害の防止を図るため、振替休日の取得を推進します。

【項目】 職員の超過勤務時間数

【目標】 1年に360時間以内、1ヶ月について45時間以下

※令和5年度の超過勤務の状況を見ると、年間の総時間は約12,384時間で、1ヶ月あたり約1,032時間となっています。これを、超過勤務を行った職員の月あたり平均人数80.8人で除すと、1人あたり約12.8時間の超過勤務時間となります。

職員一人あたりの超過勤務時間数は決して過多とはいえませんが、月超過勤務45時間以上の職員は月平均で2~3人いることから、後期計画から引き続き、全職員が達成する目標として設定します。

(3) 休暇取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 年次休暇は年間の取得目標を設定し、計画的な取得促進を図ります。

イ 管理職員は、職員の休暇取得状況を把握し、取得の少ない職員については、休暇の取得を促します。

② 連続休暇等の取得の促進

週初めや週末と休日の組み合わせや国民の祝日や夏季休暇と年次休暇を組み合わせる等、連続休暇の取得促進を図ります。

③ 特別休暇等の取得の促進

ア 管理職員は、職員が夏季休暇を完全取得できるよう配慮します。

イ 子どもの看護等に係る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、取得しやすい環境づくりに努めます。

【項目】年次有給休暇の取得日数（各年度）

【目標】付与日数10日以上全職員について1日単位で5日以上取得

※時間休暇を積み上げた有給休暇の平均取得日数は12.5日となっていますが、1日単位で取得した有給休暇が5日未満の職員数が56人であり、平均取得日数は6.5日と大幅に減少しています。年間計画の適切な管理により、1日単位での有給休暇5日以上の取得をめざします。

(4) 女性の活躍に向けた取組み

① 女性の採用促進

ア 採用試験からの採用者に占める女性の割合について、今後も引き続き男性・女性の性別を問わず採用します。

イ 採用時の配置については、これまで以上に男女間で偏りが無いよう努めます。

② 女性職員の活躍躍進に向けた取組

ア 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員配置に努め、女性職員が幅広い職務を経験できるよう配慮します。

イ 女性職員の活躍推進に向けて、男女を問わず研修への参加を促すことでキャリア形成の支援を行います。

③ 管理職への登用の促進

女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、女性職員の管理職登用が促される人材育成を推進します。

【項目】女性管理職の割合

【目標】女性管理職員の30%以上を維持する

※女性管理職の割合は、令和6年4月の時点で管理職総数 22 人に対して7人で割合は31.8%となっています。

正規職員 156人のうち女性職員は67人で割合は42.9%、係長は28人中8人で28.6%、課長補佐級は15人中4人で26.7%となっており、係長以上の職の女性割合は29.2%となっています。

(5) ハラスメント防止のための取組み

「神石高原町ハラスメントの防止に関する要綱」に基づき、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護等に関するハラスメント等、様々なハラスメントの防止と排除に努め、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は適切に対応します。

(6) その他の次世代育成支援対策

① 子育てバリアフリー

子どもを連れた方等が気兼ねなく来庁できるよう、子育て支援設備の充実に努め、親切的な応援対応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

子どもが参加する地域の活動や、子どもを安全な環境で安心して育てることができるための支援活動等への職員の積極的な参加を推進します。