

第3次 東かがわ市特定事業主行動計画（前期計画）

令和7年3月31日

市長・市議会議長・市選挙管理委員会 委員長
市代表監査委員・市農業委員会 会長・市教育委員会
市外一市一町組合 組合長

はじめに

我が国において急速な少子化が進む中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会環境を形成するために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定されました。次世代育成支援対策推進法は平成17年4月から平成27年3月までの時限立法として制定されましたが、その後、有効期限が10年間延長（令和7年3月まで）されました。また、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、平成27年9月には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）（以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

本市では、これまで、平成17年度から平成26年度までの10年間を計画期間とした『東かがわ市特定事業主行動計画』、平成27年度から令和6年度までの10年間を計画期間とした『第2次東かがわ市特定事業主行動計画』を策定し、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活でも健康で豊かな生活ができるよう仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を達成するため、取り組んできました。また、『第2次東かがわ市特定事業主行動計画』は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一体的な計画として策定しました。

この度、次世代育成支援対策推進法の期限が、さらに10年間延長（令和17年3月まで）されたことに伴い、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とした『第3次東かがわ市特定事業主行動計画（前期計画）』を策定します。なお、女性活躍推進法の有効期限は、令和8年3月までとなっていますが、同法の趣旨や有効期限の延長に向けた国の動向を踏まえ、『第3次東かがわ市特定事業主行動計画（前期計画）』についても、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一体的な行動計画として策定します。

I 総論

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法第7条第1項及び女性活躍推進法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、以って男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、引き続き、職員の要望に即した次世代育成支援対策及び女性の職場における活躍の推進を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 計画期間等

国が定めた「行動計画策定指針」では、令和7年度から令和16年度までの10年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされています。よって、本市では、一定期間の区切りを5年とし、令和7年度から令和11年度を前期計画の期間として策定します。また、毎年度、進捗状況を検証し、その検証結果から、適宜、計画の修正を行うものするとともに、令和11年度末までの目標の達成状況等を踏まえ、令和12年度から令和16年度を計画期間とする後期計画の策定にいかします。

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策及び女性の職場における活躍の推進を効果的に推進するため、東かがわ市特定事業主行動計画策定委員会を中心として、管理職や職員への研修・講習、情報提供等を継続して実施します。
- ② 仕事と子育て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、適切に対応します。
- ③ 本計画の実施については、これまでの東かがわ市特定事業主行動計画における取り組みを踏まえつつ、引き続き職員が仕事と子育ての両立ができる職場づくりの指針となるよう対策や見直し等を図り、内容を変更すべき事案等が発生した場合は、見直し時期の到来を待つことなく、計画を適宜見直します。

Ⅱ 具体的な内容

※ 記号の説明：「○」は検討・準備、「◎」は実施、「→」は段階的に実施又は継続。数字は数値目標。

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

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①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を図る。	◎	→	→	→	→
②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。	◎	→	→	→	→
③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図る。	◎	→	→	→	→
④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。	◎	→	→	→	→

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①男性職員が子どもの出生時に取得できる特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）の取得率について、 令和11年度末までに100% を目標とする。 (参考) R5実績 配偶者出産休暇 (66.7%) 育児参加休暇 (66.7%) (令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査より)	→	→	→	→	100
②子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次休暇の取得の促進について周知を図る。	◎	→	→	→	→

(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に復帰しやすい環境の整備等

ア 男性の育児休業等の取得促進

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①男性職員も育児休業、育児短時間勤務、部分休業及び特別休暇（育児時間）を取得できることについての周知等、男性職員の育児休業等の取得を促進する。	◎	→	→	→	→
②男性職員の育児休業取得率を、 毎年度30%以上 を目標とする。 (参考) R5実績 33.3%、R6実績25% (※R5実績は、令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査より)	30	→	→	→	→

イ 育児休業等の周知

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度の周知を図る。	◎	→	→	→	→
②「東かがわ市職員自律之書」による育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。	◎	→	→	→	→
③育児に係る短時間勤務（部分休業、育児短時間勤務及び特別休暇（育児時間））の活用を推進する。	◎	→	→	→	→

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を実際に取得した職員の体験談に係る資料等を作成し、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。	○	→	→	→	→

エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①育児休業の取得の申請があった場合、事例ごとに当該部局において業務分担の見直しを行う。	◎	→	→	→	→
②庁議等の場において、総務課から定期的に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う。	◎	→	→	→	→

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①育児休業中の職員に対し、休業期間中の広報や各種情報の提供を行う。	◎	→	→	→	→
②復帰時における職場研修等を実施する。	◎	→	→	→	→
③育児休業中の職員に対し、定期的に連絡を行い、円滑な職場復帰への支援を行う。	◎	→	→	→	→

カ 育児休業に伴う会計年度任用職員制度等の活用

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。	◎	→	→	→	→

キ その他

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①早出勤等を行っている職場においては、保育施設への送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。	◎	→	→	→	→

（４） 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対して正規の勤務時間以外の勤務の制限に係る制度の周知

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①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及び時間外勤務を制限する制度について周知を図る。	◎	→	→	→	→

イ 一斉定時退庁日等の実施

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①ノー残業デーを毎週水曜日に設定し、職員の健康及び仕事と生活の調和に配慮する。	◎	→	→	→	→
②幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。	◎	→	→	→	→
③定時退庁ができない職員が多い部署を総務課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。	◎	→	→	→	→

ウ 事務の簡素化、合理化の推進及び働き方改革

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①管理職員は事務事業の見直し、事務の簡素化を行う。	◎	→	→	→	→
②管理職向けの働き方改革を推進するための研修の実施	○	→	→	→	→
③人事評価フィードバックにおいて、仕事と生活の調和の観点からも面談実施。	◎	→	→	→	→

エ 時間外勤務縮減のための意識啓蒙等

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①総務課は、時間外勤務が多い部署の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。	◎	→	→	→	→
②管理職に対して、庁議等で時間外勤務縮減に対する重要性について周知徹底、意識啓蒙を図る。	◎	→	→	→	→

オ 勤務時間管理の徹底等

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①管理職に対して、所属職員の勤務状況の的確な把握について、周知を徹底する。	◎	→	→	→	→
②職員の1月当たりの平均時間外勤務時間数について、 令和11年度末までに10時間以下 を目標とする。（参考） R5実績 10.7時間 （令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査より）	→	→	→	→	10

（5）休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①庁議等の場において、総務課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。	◎	→	→	→	→
②管理者に対し、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。	◎	→	→	→	→
③各部署の目標管理計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。	◎	→	→	→	→
④安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。	◎	→	→	→	→
⑤職員の年次有給休暇の年間平均取得日数について、 毎年12日以上 を目標とする。 （参考） R5実績 11.5日（令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査より）	12	→	→	→	→

イ 連続休暇等の取得の促進

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①月・金と週休日を組み合わせて年次有給休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。	○	→	→	→	→
②子どもの行事参加（入園・卒園式、入学式等）等における年次有給休暇又は特別休暇（看護等休暇）の取得促進を図る。	◎	→	→	→	→
③国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。	○	→	→	→	→
④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有給休暇の取得促進を図る。	○	→	→	→	→
⑤ゴールデン・ウィーク、シルバー・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。	○	→	→	→	→

ウ 特別休暇等の周知

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①看護等休暇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。	◎	→	→	→	→
②家族の介護休暇（短期介護休暇を含む。）及び介護時間について周知するとともに、必要な時期に必要な期間を取得できる雰囲気醸成を図る。	◎	→	→	→	→
③不妊治療休暇の特別休暇について周知するとともに、治療と必要とする職員が、休暇制度を活用して治療に専念できる雰囲気醸成を図る。	○	→	→	→	→

（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

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。	○	→	→	→	→
②セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。	○	→	→	→	→
③「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について実施する。	◎	→	→	→	→

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

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①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。	◎	→	→	→	→
②施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。	◎	→	→	→	→
③子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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）子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①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。	◎	→	→	→	→
②職員への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）子どもとふれあう機会の充実

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①子どもを対象とした職場体験ツアーを実施する。	○	→	→	→	→
②運動会等のレクレ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する。	○	→	→	→	→

3 女性活躍推進法に関する事項
女性職員の採用から管理職養成及び登用推進へ

実 施 内 容	実施年度（令和）				
	7	8	9	10	11
①採用者における女性職員の採用割合について、 毎年度50%以上 を目標とする。 (参考) R5実績 58.3%、R6実績33.5%	50	→	→	→	→
②女性職員の管理職養成研修への参加	○	→	→	→	→
③管理職（※課長級以上）の女性割合について、 毎年度30%以上 を目標とする。 (参考) R5実績 31.0%、R6実績33.3% ※副主幹を除く。	30	→	→	→	→
④採用試験の女性申込者等の拡大に向け、女性職員が働きやすい職場であることが分かる情報をホームページ等で掲載する。	◎	→	→	→	→