

豊頃町特定事業主行動計画

豊頃町長
豊頃町教育委員会
豊頃町議会議長
豊頃町選挙管理委員会
豊頃町代表監査委員
豊頃町公平委員会
豊頃町農業委員会

令和7年3月

豊頃町特定事業主行動計画

I 総論

1 目的

この「豊頃町特定事業主行動計画」（以下、本計画という。）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。以下「女性活躍推進法」という。）第 19 条に基づき、豊頃町長、豊頃町教育委員会、豊頃町議会議長、豊頃町選挙管理委員会、豊頃町代表監査委員、豊頃町公平委員会及び豊頃町農業委員会が策定する特定事業主行動計画であり、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように職員ニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するために本計画を策定、公表することとする。

2 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日まで

3 計画の推進体制

次世代育成支援対策および女性職員の活躍を効果的に推進するため、「豊頃町職員衛生委員会」を「豊頃町特定事業主行動計画策定・推進委員会」に充て、同委員会において本計画の策定、変更及び推進に係る点検等を行う。

II 具体的な取り組み内容

1 職員の勤務環境に関するものについて

（1）妊娠中及び出産後における配慮

- 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徹底を図る。
- ②配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）をした職員に対して、休暇を取得しやすい環境の整備を図る。
- ③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る。
- ④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行う。
- ⑤妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過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取得の促進

- ①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促進（5 日間程度）について周知徹底を図る。

（3）育児休業等を取得しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ①育児休業の制度、取得手続き及び経済的な支援措置に関する資料を職員に通知、配付し、周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周

知徹底を図る。

- 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う。

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ①育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ②全体庁議等の場において、担当部署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。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付を行う。
- ②復職時における業務研修等を復職した課で実施する。

オ 育児休業に伴う代替要員の確保等

育児休業中の職員の業務を円滑に処理することができるよう、課内の人員配置や業務内容の見直し等を行うほか、代替要員の確保を図る。

- ◎以上のような取り組みを通じて、期間内に育児休業等の対象となる職員の育児休業等の取得率を男性 50%（2 週間以上の取得）、女性 100%とする。

（４）超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ①定時退庁日を設定し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図り管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。
- ②管理職員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人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ①新たに事務事業を実施する場合には目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の事務事業との関係を整理し代替的に廃止できるものは廃止する。
- ②軽易な諸連絡については、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ①職員の健康管理への配慮や人件費の抑制を図るため、超過勤務縮減のための超過勤務の上限の目安時間を設定する。
- ②課等ごとの超過勤務の状況を、人事当局等で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。

③人事当局は、課等ごと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管理職員に報告し、所管課等の超過勤務に関する認識の徹底を図る

◎以上のような取り組みを通じて、令和7年度から令和12年度までの間、週に1回以上定時退庁する職員の割合を毎年度70%以上にする。

(5) 休暇の取得推進

ア 年次休暇の取得推進

- ①職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その実行を図る。
- ②全体庁議等において、担当課等から定期的に休暇促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③管理職員は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、部下に対して計画的な年次休暇の取得を指導する。
- ④年次休暇の取得促進のため、課等において相互応援ができる体制を整備する。

イ 連続休暇等の取得促進

- ①ゴールデン・ウィークやお盆期間等における会議の自粛を行う。
- ②夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ③月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子どもの看護休暇等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取得しやすい雰囲気醸成を図る。

◎以上のような取り組みを通じて、令和12年度までに、年次休暇を30%以上取得する割合を5割以上にする。

2 女性職員の活躍推進に向けた取組について

(1) 女性職員の登用及び採用

- ①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人材育成を行い、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を20%以上にする。
- ②採用試験については公正平等に実施しているが、より多くの女性に受験してもらえるように女性が働きやすい職場を構築し、職員採用試験における女性受験者の割合を20%以上にする。
- ③採用時の配置において、これまで以上に男女間で偏りがないようする。

3 その他の事項について

(1) 子育てバリアフリー

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みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ①子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援する。
- ②子どもが参加する行事へ施設等を提供する。
- ③職員の専門分野を活かした指導を実施する。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

職員に対し、交通事故予防について通知等による呼びかけを実施する。

ウ 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、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

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。