

# 伊仙町特定事業主行動計画

(令和7年度～令和11年度)

令和7年4月

## 1 計画の趣旨

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することにより、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

この法律では、次世代育成支援対策の取組の1つとして、国や地方公共団体の機関に対して、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画を策定することとされ、平成27年に「伊仙町特定事業主行動計画（平成28年度～令和元年度）」を策定し、計画を推進してきたところです。

その後、「伊仙町特定事業主行動計画（令和2年度～令和6年度）」を策定し、職員が仕事と子育ての両立がしやすい職場づくりを実現するために、その環境作りに取り組むこととしました。

また、国において令和2年には第5次男女共同参画基本計画が、令和5年にはこども未来戦略が閣議決定され、男女共同参画社会の実現に向けた継続した取組や、次元の異なる少子化対策が進められています。

さらに、政府は令和6年5月には、男女がともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代法を改正し、次世代法の有効期限を令和17年3月31日まで10年間延長するとともに、行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けました。

以上を踏まえ、本町においてもより良い職場環境の実現に向け、現計画を改正するものです。

令和7年4月

伊仙町長  
伊仙町教育委員会教育長  
伊仙町議会議長  
伊仙町選挙管理委員会  
伊仙町農業委員会  
伊仙町水道事業管理者の権限を行う町長

## 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

総務課において、関係課等と連携しながら取組を進めます。  
また、職員の意識調査などを通じて、課題の分析や進捗状況を適切に把握し、計画期間内においても、必要に応じた見直しを行っていきます。

### 4 計画の周知

本計画については、全ての職員が知りうるように共有フォルダ (PowerOffice) への掲載など適切な方法により周知するとともに、職員研修の実施等を併せて行うことにより、周知徹底を図ります。

### 5 計画の公表

本計画に基づく措置の実施状況については、前年度の取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載により公表することとします。

### 6 現状と課題

女性活躍推進法では、時間外勤務の状況、男女別育児休業取得率など、概ね2年内の職場の現状と課題を把握し、行動計画を策定することとされています。  
本町の現状等は以下のとおりとなっています。

#### (1) 女性登用の推進関係

管理職に占める女性職員の割合は、令和6年度は0%であり、今後管理職への登用について早急に対応を検討しなければなりません。  
今後については、次の管理職を担う女性課長補佐・係長職の層を育成・確保し、管理職への積極的な登用につなげます。

#### (2) 時間外勤務及び年次有給休暇取得状況

令和5年度における、勤務条件等に関する調査に基づき、職員の年次有給休暇の平均取得日数は15.7日、時間外勤務に一人当たりの年間時間は21.2時間となっております。職種、繁忙期等によるバラつきが生じており、時間外勤務が常態化しないよう職場環境の改善を図っていきます。また、令和7年度より勤怠管理システムを導入することにより、労働時間の見える化を図っていき、時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要があります。

#### (3) 男女別の育児休業等取得率及び取得期間の分布状況

女性の育児休業取得率は100%となっています。また、男性の育児休業取得者は令和4年度においては1名、令和5年度も1名となっています。令和4年度の取得期間は6か月、令和5年度における取得者は、育児短時間勤務による育児休業取得となりました。

制度自体の周知が行き渡っていないことや配偶者サポートのための休暇制度の理解促進ができておらず、今後については休業・休暇制度の周知を重点的に行いつつ、男性も育児休業が取得できる職場環境づくりが必要となります。

## 7 取組項目

### (1)職業生活と家庭生活の両立の推進

職員が子どもと接する時間等を増やせるように、超過勤務を縮減するとともに、休暇の取得を促進します。

#### ① 時間外勤務の縮減

##### ノー残業デーの設定等による定時退庁の徹底

【数値目標】 令和11年までに達成すべき数値。

◎年間の時間外勤務時間（年間平均）：上限 360 時間

- ・職員（庁内）派遣体制の構築の検討
- ・上限規制の適正運用
- ・業務効率化に資する研修の実施
- ・勤怠管理システム導入による勤務時間の見える化により勤務時間管理の徹底を図ります。
- ・小学校就学前の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の制限の制度の周知小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。
- ・時間外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、安易に時間外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 業務の改善・効率化の徹底

- ・ペーパーレス化のさらなる推進
- ・職員のデジタル化への意識やスキル向上等、人材育成方法の検討・見直し
- ・業務改善の継続的な実施・共有
- ・多様な働き方の拡大

#### ③ 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

【数値目標】 令和11年までに達成すべき数値。

◎年次有給休暇の平均取得日数：18日以上

近年の執行状況の推移を勘案して設定

◎夏季休暇の取得日数：全職員 4 日取得

常勤職員が取得可能な日数の 80%に設定

- ・取得計画表の作成、勤怠管理システムの有効活用などによる計画的な取得の促進
- ・子どもの各種行事における休暇を取得しやすい職場環境の醸成
- ・子どもの看護等のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境の整備を推進します。

#### ④ 子育てに関する制度を活用しやすい職場環境整備

母性保護及び母性健康管理など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、次の休暇等について周知対応します。

- ・子育てに関する制度の周知（パンフレットの配付、子育て支援課との連携）
- ・育児休業からの円滑な職場復帰への支援
- ・育児休業等の取得期間や業務の状況に応じた代替職員の配置検討
- ・子育てに関する休暇の充実の検討・実施
- ・保健指導・健康診査のために勤務しないことの承認
- ・産前・産後休暇など
- ・深夜勤務及び超過勤務の制限など

#### ⑤ 男性職員が育児等に参加しやすい職場環境整備

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、配偶者が出産するときの配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これらの休暇等の取得を促進します。

- ・男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進（所属長による対象職員への働きかけの徹底）
- ・配偶者等が子の出生を予定している男性職員が申しやすい職場環境の醸成

**【数値目標】 令和11年までに達成すべき数値。**

◎配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得：取得率 100% 平均取得日数 5 日以上

近年の取得状況の推移を勘案して設定

◎男性職員の育児休業の取得：80%以上（2 週間以上の取得率）

「こども未来戦略」（令和 5 年 12 月閣議決定）に掲げられた政府目標である「2030 年

（令和 12 年）公務員 85%（2 週間以上の取得率）の達成に向けて令和 11 年度までの按分により設定

## (2)職業生活における女性職員の活躍の推進

【数値目標】 令和11年までに達成すべき数値。

◎管理職に占める女性職員の人数：5名

近年の管理職に占める女性職員の人数の推移を勘案して設定

- ・将来の管理職登用を見据えた女性係長職の人材プールの確実な形成
- ・これまで女性職員の配置が少なかったポストを含む多様なポストへの積極的配置
- ・育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援に取り組みます。
- ・育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備に取り組みます。
- ・管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成支援に取り組みます。
- ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等に取り組みます。
- ・職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与に取り組みます。
- ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用に取り組みます。
- ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等に取り組みます。

### 8 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

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるような雰囲気づくり、設備整備を計画的に行います。

#### (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、疾患・障害を持つ子どもの支援、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積極的な参加を支援します。

##### イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

##### ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

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積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

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積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育てるため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる機会を希望に応じ設定します。

また、レクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

(4) 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は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒントとなる家庭教育に関する情報提供を行います。