

第3期

氷川町特定事業主行動計画

(前期計画)

令和8年1月

氷 川 町

## 特定事業主行動計画

〔氷川町長・氷川町教育委員会・氷川町議会議長  
氷川町選挙管理委員会・氷川町代表監査委員・氷川町農業委員会〕

### I 総論

#### 1 目的

平成15年に、時代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に社会を挙げて取り組むことを求めた「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

しかしながら、合計特殊出生率が令和5年に1.20となり少子化が加速していることから、次世代育成支援対策をさらに充実させていくため、平成26年に法の有効期限を10年間延長し、令和6年にさらに10年間延長しました。

この法律は、事業主として国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定するよう求めたものです。

本町では、平成28年に「氷川町特定事業主行動計画」を策定し、育児休業を取得しやすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組その他仕事と家庭の両立が図られるようにするために必要な様々な次世代育成支援対策を推進してきました。

今回、同法の有効期限が令和17年3月31日まで延長されていることを踏まえ、第2期計画の取組を点検し、新たに令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とする「第3期氷川町特定事業主行動計画（前期計画）」を策定しました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の期限についても、令和18年3月31日まで10年間延長されました。同法に基づく特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と関連する事項も多いことから、今回、2つの法律に基づく計画を統合して策定しました。

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、男性職員が育児等の家庭生活に積極的に参画できる環境を整備し、職員の職業生活と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するとともに、性別に関わりなく職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる環境を目指します。

職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関わるものと捉え、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、仕事と育児・家庭生活の両立を図ることができるような職場環境づくり、そのためにお互い助け合っていく職場環境づくりを進めます。

#### 2 計画期間

令和8年1月1日から令和12年3月31日までを計画期間とします。

### 3 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、各課（局・室）における課長補佐等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置します。

計画の実施状況については、年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

## II 本町の現状

### 1 育児休業の取得状況

前計画期間の取組みにより、男性職員の取得率は向上しているが、直近では全国市区町村平均を下回っています。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	全国市区町村平均 (令和6年度) ※1
男性職員	0%	100%	33%	61%
女性職員	100%	—	100%	100%

※1 総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より

### 2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

配偶者出産休暇については取得率が高くなってきていますが、育児参加休暇については、依然として低いままとなっており、全国市区町村平均と比較しても大きく乖離しています。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	全国市区町村平均 (令和6年度) ※1
配偶者出産休暇	25%	25%	100%	61%
育児参加休暇	25%	25%	0%	100%

※1 総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より

### 3 時間外勤務の状況

全国市区町村平均と比較すると、職員一人当たりの月平均の時間外勤務の時間は少なくなっています。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	全国市区町村平均 (令和6年度) ※1
月平均時間 (h)	5.9	6.0	5.2	10.8

※1 総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より

### 4 年次有給休暇の取得状況

職員一人当たりの年間平均取得日数は、全国市区町村平均とほぼ同水準で推移しています。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	全国市区町村平均 (令和6年度) ※1
年間平均取得日数	11.2	13.4	13.9	13.5

※1 総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より

### 5 管理職における女性職員の割合

課長相当職における女性職員の割合は年々低下していますが、管理職に就く年代の女性職員が少ないことに起因すると考えられます。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	全国町村平均 (令和7年度) ※2
課長相当職における女性職員の割合	30.8	23.1	7.7	18.8

※2 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況 (令和7年度)」より

## Ⅲ 具体的な内容

※以下、次世代育成支援対策推進法に基づく内容については【次世代】、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く内容については【女性】と表記します。

#### 1 職員の勤務環境に関するものについて

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得

しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮 【次世代】【女性】  
妊娠中及び出産後を通じて、母子の健康を適切に確保するため、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 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ります。
  - ② 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。
  - ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを行います。
  - ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、超過勤務を原則として命じないこととしますが、さらに職員全体へ周知徹底を図ります。
  - ⑤ 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、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進 【次世代】【女性】  
妻の就労の有無に関わらず、男性職員の育児参加を促進するため、次の取組を行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。
- ① 父親が子どもの出生時に2日間の休暇を取得できるようにします。
  - ② 子どもの出生時における父親の配偶者出産休暇（2日間）及び育児参加休暇（5日間）の特別休暇について周知徹底を図ります。
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 【次世代】【女性】  
育児休業等に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組を行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ア 育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知
- ① 育児休業等に関する制度の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ります。
  - ② 育児休業Q&A等を作成し、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とともに、随時相談に応じます。
  - ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
  - ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。
- イ 育児休業等経験者に関する情報提供  
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います。
- ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成  
育児休業、部分休業及び育児短時間勤務または育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援  
育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、次の取組を行います。

- 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等を行い、休業中の職員への支援に努めます。
- ② 復職時におけるOJT研修等を実施します。

オ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用  
課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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

#### (4) 超過勤務の縮減 【次世代】【女性】

育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

ア 小学校の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

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 定時退庁日として設定している毎週水曜日に庁内グループウェアシステム等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。
- 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ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 各職員に業務処理計画表を作成させ、効率的な事務遂行を図ります。
- ② 新たに行事等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上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ③ 会議・打合せについては、極力電子メール電子掲示板を活用します。
- ④ 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。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 所属ごとの超過勤務の状況を把握し、管理職員の超過勤務の縮減に関する意識の徹底を図ります。
- ② 管理職員に対し、超過勤務の命令及び超過勤務の取り扱いについて、適正な運用の周知を図ります。
- ③ 人事担当課は、各課（局・室）の超過勤務の状況及び超過勤務が特に多い職員の状況を把握し、所属職員の超過勤務の縮減についての認識の徹底

を図ります。

- ④ 令和元年度から超過勤務の上限時間を、基本月45時間、年360時間としています。

## (5) 休暇の取得の促進

【次世代】【女性】

職員の心身の健康増進、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、次の取組を進め、休暇の取得を促進します。

### ア 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については年次休暇の取得を促します。

- ① 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。
- ② 課長会議等の場において、担当部署から、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います。
- ③ 管理職に対して、部下の年次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ます。
- ④ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ⑤ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互関係ができる体制を整備します。

### イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせる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」の促進を図ります。
- ② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ③ 国民の祝日や夏季休暇等とあわせた連続休暇のための年次休暇の取得促進を図ります。
- 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休暇の取得促進を図ります。

### ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇の制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい職場環境の醸成を図ります。

## (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

【次世代】【女性】

職員が職場優先の考え方を改め、仕事と子育ての両立が図られるよう、また、男女共同参画の推進が図られるよう、次の取組を進めます。

- ① 「パートナーシップの日」を設け、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。
- ② 積極的な女性職員の登用を図るため、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。
- ③ 女性の管理・監督職による「キャリア相談員」を設置し、女性職員の相談に応じます。
- ④ 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。
- ⑤ 各種ハラスメント防止のための研修会を開催します。
- ⑥ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図ります。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子供たちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組みを積極的に推進していきます。

### (1) 子育てバリアフリー

【次世代】

- 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います。
- 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います。
- ③ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切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します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

【次世代】

#### ア 子ども・子育てに関する活動の支援

子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を開設します。

#### イ 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に関して、職員の積極的な参加を支援します。
- ② 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において職員が専門分野を活かした指導を実施します。
- ④ 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施します。

#### ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について網紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- ② 公用車の運転手に対し、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します。

### (3) 子どもと触れ合う機会の充実

【次世代】

① 運動会や地域・職場におけるレクリエーション活動等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配慮します。

② 子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼び掛けます。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上 【次世代】

職員に対し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行うことにより、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

## IV 数値目標

本町の現状の分析から、次のとおり数値目標を設定します。目標の達成に向け、本計画に沿って各取組みを実施していきます。

取組内容	現状 (令和6年度)	目標 (令和11年度)	次世代と 女性の別 ※3
職員一人当たりの時間外勤務の月平均時間	5.2h	4.0h	次世代 女性
年次有給休暇の年間平均取得日数	13.9日	15.0日	次世代
男性の育児休業取得率	33%	60%	次世代 女性
配偶者出産休暇の取得率	100%	100%	次世代 女性
育児参加のための休暇の取得率	0%	100%	次世代 女性
課長相当職に占める女性の割合	7.7%	15%	女性

※3 次世代とは、次世代育成支援対策推進法に基づく内容のもので、女性とは、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く内容のもの