

白浜町特定事業主行動計画

平成18年11月 1日制定
平成25年 4月30日改訂
平成28年 4月 1日改訂
平成30年 4月 1日改訂
令和 3年 4月 1日改訂
令和 8年 4月 1日改定

白浜町長
白浜町議会議長
白浜町消防本部消防長
白浜町水道事業
白浜町教育委員会

I 総論

1 計画策定の背景・目的

急速に進む少子化に対応し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を整備するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、国や地方公共団体等は「特定事業主」として職員を対象とした行動計画の策定が義務付けられました。

本町では、平成18年に「白浜町特定事業主行動計画」を策定し、仕事と子育ての両立が可能な職場環境づくりを推進してきました。

また、平成27年8月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定され、本町は平成28年4月に両法に基づく計画を一体的に策定し、女性活躍の推進とワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んできました。その後も、これまでの取組を継承しながら、計画に基づく施策を着実に推進してきました。

これらの取組を踏まえ、社会環境の変化や働き方の多様化に対応するため、令和8年4月から令和13年3月までを計画期間とする新たな行動計画を策定し、すべての職員が能力を十分に発揮しながら安心して働き続けられる職場環境の整備を一層推進します。

2 計画の期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までとします。

3 推進体制

白浜町特定事業主行動計画策定・実施委員会において、年度毎の推進状況等を確認し、必要に応じて対策の実施や見直しを図ります。

II 具体的な内容

仕事と家庭の両立を支援するため、育児に対する意識改革、各種休業・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 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 職員に対する情報の提供等

育児休業、母性保護及び母性健康管理、休暇や共済組合等による出産費用の給付等経済的な支援措置、介護休暇や介護時間など、仕事と家庭の両立を支援する制度については、各種媒体を活用して提供することにより、制度の内容やその活用の在り方などに関する情報を提供します。

また、各種制度等に関する基本的事項の理解を深めるため、職員研修等を通じて仕事と家庭の両立支援に関する啓発に努めます。

(2) 職員からの相談の対応

仕事と家庭の両立支援についての個別の相談や質問に対応する窓口を、総務課人事係に設置します。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠を申し出た場合及び出産後の女性職員に対し、管理職員は職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

○ 母親となることがわかった職員は、母性保護のために管理職員や周りの職員に速やかに申し出ることとします。

○ 周りの職員は、全員で管理職員による職場内の仕事の分担等の見直しに協力し、妊娠を申し出た職員をサポートします。

○ 不妊治療に専念できる環境整備を図るため、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(4) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子どもの出生という子育ての始まりの時期に、父親も積極的に育児に参加し出産後の妻をサポートすることが重要であることから、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進します。

○ 妻が出産する場合の特別休暇、育児参加のための特別休暇及び連続休暇の積極的な取得に努めることとします。

○ 職場の職員は、必要に応じて臨時の応援体制を作るなど、連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

これからの取り組みにより、令和12年度末までに男性職員の配偶者出産休暇の取得率75%を目指します。

(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 職員が、育児休業等に関する必要な情報を得られる環境を整えるとともに、職員全体の認知度の向上を図るための情報を提供します。

- 職員に対し、冊子等により、制度や給与上の取扱い、給付に関する情報を提供します。
- イ 育児休業等を取得することに周囲の職員からの理解、支持が得られるよう職場環境を整えます。
 - 管理職員は、育児休業等の申し出があった場合、業務に支障がでないように必要に応じて業務分担の見直しを検討します。また、必要に応じて臨時的任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。
 - 育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくり、意識の是正に努めます。また、父親となる職員の育児休業制度について、さらに周知等を行い積極的な取得を勧めます。
- ウ 育児休業を取得した職員が円滑な職場復帰を図ることができるよう職場環境を整えます。
 - 育児休業中の職員が、職場復帰に関して感じている不安感を緩和するため、必要に応じて職場の情報に触れることのできる環境を整えます。
 - 職場復帰した職員に対し、個別の事情に応じて必要な支援を行い、仕事と子育てが両立できるよう職場全体でサポートします。

これからの取り組みにより、令和12年度末までに男性職員の2週間以上の育児休業取得率85%を目指します。

(6) 子育てをする女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てに伴う負担が幼児期のみならず小学校入学後においても大きなものとなっていることについて、職場内における理解を深めるとともに、父親と母親との双方が協力して子育てを行うことについての啓発及び支援を行います。

- 子育てをする職員に対し、既存の保育施設並びに各種保育事業の活用を図ることができるよう、保育情報を入手しやすい環境を整えます。
- 職場環境や固定的な性別役割分担意識を是正するための啓発を行います。

(7) 超過勤務の縮減

職場における常態的な超過勤務は、子育てをする職員のみならず、全ての職員とその家族にとっても大きな負担となることから、子育てをする職員が仕事と家庭を両立しやすい職場環境はもとより、職員の健康管理、職務能率向上の観点からも、全ての職員の超過勤務の縮減に向けた取組みを行います。

ア 早期退庁の促進に努めます。

- 定時退庁日の実施の徹底を図るとともに早期退庁を促進します。

イ 業務の削減合理化の推進を図ります。

- 業務量そのものの見直し、事務の簡素化、効率化を推進するとともに、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置及び年間を通じた事務の平準化を行政改革の推進と併せて取組みを進めます。

ウ 超過勤務縮減のための意識啓発等に取り組みます。

- 超過勤務縮減のための取組みの重要性について、管理職員を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、意識啓発等の取組みを行います。
- 管理職員は、超過勤務の多い職員に対して状況把握を行い、特定の職員に超

過勤務が集中しないように業務配分、人員配置の調整に努めます。

エ 人事評価の活用による業務改善の推進

- 超過勤務縮減を管理職のコスト意識や事務効率化に向けた取り組みの一つとしてとらえ、マネジメント能力などの観点から人事評価を行います。
- 評価者は、被評価者に限らず部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

(8) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇等の取得の促進に努めます。

- 職場の業務予定の早期周知を図り、年次休暇の取得促進を図ります。
- 子どもや家族に関する行事、活動に対して、職員の積極的な休暇の取得を促進します。
- 連休期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

イ 休暇を取りやすい職場の雰囲気づくりを図ります。

- 子育てをする職員がためらいなく休暇が取得できる職場の雰囲気づくりに努めるものとします。
- 各職場において、業務の主担当、副担当の連携を密にし、事務処理の相互応援体制を整え、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 超過勤務や休日勤務が続くなど、特に業務が繁忙で疲労している職員に対し、遅出出勤（時間休暇等）の励行を図り、健康を損なわないよう配慮するようにします。
- 管理職員をはじめ職員全員が年次休暇を取りやすい職場の環境づくりに努めます。

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇制度の取得を促進します。

(9) 家庭生活と仕事の両立に関する意識啓発

- 職員が職場で能力を十分に発揮するとともに、家庭や地域社会への参画ができるよう意識啓発とあわせて、両立を支える職場環境づくりを推進します。
- 男女共同参画推進のため、家庭のある職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できる環境づくりに努めます。

(10) 「介護休暇」「介護時間」など介護に関する休暇の周知を図るとともに、安心して休暇を取得できる職場の雰囲気づくりに努めます。

(11) ハラスメントの防止

ハラスメントの防止及び対応に関する指針や相談窓口について職員へ広く周知するとともに、定期的に職員研修を実施し、ハラスメントの防止を図ります。

また、所属長は、ハラスメントの防止を図るため、所属職員への意識啓発に努めます。

2 女性職員の活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の登用及び採用

現在の女性職員の年齢構成を考慮し、将来に向けた人材育成と女性の活躍を推進するため、女性職員の係長職及び管理職登用について積極的に推進するとともに、現在女性職員が在籍していない消防職における女性職員の採用についても併せて推進し、女性の参画の拡大に努めます。

○ 係長職にある職員に占める女性職員の割合

女性職員の推移 ()内は女性の人数						
区分/時点	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	平均値
係長職(人)	52(16)	50(16)	53(16)	52(16)	54(14)	29.9%
女性係長職比率	30.8%	32.0%	30.2%	30.8%	25.9%	

○ 管理職にある職員に占める女性職員の割合

女性職員の推移 ()内は女性の人数						
区分/時点	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	平均値
管理職(人)	51(8)	50(8)	49(8)	49(8)	46(7)	15.9%
女性管理職比率	15.7%	16.0%	16.3%	16.3%	15.2%	

○ 消防職における女性職員の割合

女性職員の推移 ()内は女性の人数						
区分/時点	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	平均値
消防職員(人)	77(0)	76(0)	77(0)	76(0)	76(0)	0.0%
女性消防士比率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

これからの取り組みにより、令和12年度末までに女性職員の係長職比率40%及び管理職比率20%を目指します。また、女性消防士については、将来に向けて消防士における職員比率5%を目指します。

(2) 職員の採用については、引続き公正平等な職員の採用を実施します。

○ 採用した職員に占める女性職員の割合

採用者に占める女性職員の割合						
職種/採用時期	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	合計
採用職員数	7人	10人	14人	21人	13人	65人
女性職員数	1人	5人	5人	7人	6人	24人
女性採用率	14.3%	50.0%	35.7%	33.3%	46.2%	36.9%

(3) 柔軟な人事管理

○ 女性職員の活躍推進に向け、各種研修機関等を活用し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼びかけます。

○ 女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、自己申告書や職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験が積み

重ねることができるような人事管理に努めます。

(4) 男女を通じた働き方改革への取組

- 育児や介護等の事情のため、すべての職員が十分な能力を発揮できるようにするためには、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等これまでの働き方に関する意識改革を進めます。

3 会計年度任用職員の仕事と家庭の両立に向けた取組について

多様な働き方の会計年度任用職員については、一定の要件を満たせば育児や子育てのための休暇は取得可能です。今後も仕事と家庭の両立を支援するため、各制度の周知や充実に向け取り組みを進めます。

4 その他の仕事と家庭の両立支援に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- 施設管理者は、可能なところから子ども連れの来庁者に配慮した設備の改善及び改修に努めることとします。
- 職員は、子ども連れの来庁者に対する親切な応接対応等に心がけます。

(2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

- 地域の子育て活動に、職員が積極的に参加することを支援するため、参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- 子どもを含めた家族全員が参加できるレクリエーションなどを企画実施します。

(4) その他

- 子育てをしている職員がお互いに情報交換や相談ができるようネットワークの形成を支援します。
- 子育てに配慮した多様な勤務形態（フレックスタイム制度、短時間勤務制度）の活用を図ります。