

第3次嘉島町特定事業主行動計画

令和8年3月31日

嘉 島 町 長
嘉 島 町 議 会 議 長
嘉 島 町 教 育 委 員 会
嘉 島 町 選 挙 管 理 委 員 会
嘉 島 町 代 表 監 査 委 員
嘉 島 町 農 業 委 員 会

I はじめに

本計画は、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「法」という。）第 19 条に基づき、嘉島町長、嘉島町議会議長、嘉島町教育委員会、嘉島町選挙管理委員会、嘉島町代表監査委員及び嘉島町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

II 総論

1 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とする。

2 実施体制

本町では、組織全体で継続的に次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を定期的に行いながら、関係機関と連携し本計画を推進するものとする。

III 具体的な取組

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 勤務環境に関する各種制度の周知徹底と意識の啓発

- ①総務課長及び人事担当者（以下、「総務課長等」という。）は、職員に対し、両立支援制度の情報提供を行う。
- ②管理職は、仕事と家庭生活の両立についての各種制度に関する正しい知識を身につけて、職員に対し、積極的な活用を推進するなどの意識啓発に努める。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ①総務課長等は、出産を控える職員を把握する。
- ②総務課長等は、出産を控えている全ての職員に対し、人事担当部局と面談する機会を設け、各種両立支援制度（妊婦検診のための休暇、育児休業等）の活用促進を行う。
- ③育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰が可能となるよう所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ①総務課長等は、出産を控える妻を持つ職員を把握する。
- ②総務課長等は、出産を控えている妻を持つ全ての職員に対し、人事担当部局と面談する機会を設け、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進を行う。
- ③管理職は、職員の妻の出産時、その子らの養育のために5日の範囲内で職員が休暇を取得できるように配慮する。
- ④管理職は、職員の妻が出産する場合で、職員が入院の付き添い等で2日の範囲内で休暇を取得できるように配慮する。

【目標：男性職員の育児参加休暇率】

	R7 目標	R7 実績	R12 目標
育児参加休暇率	20%	50%	85%

【目標：配偶者出産休暇取得率】

	R7 目標	R7 実績	R12 目標
出産休暇取得率	80%	100%	100%

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）を取得しやすい職場環境の整備

- ① 総務課長等は、男性職員に対して育児休業等の制度、手続きについて説明を行うなど男性職員の育児休業等の取得促進を図る。
- ②管理職は、職員から育児休業の取得の申出があった場合は、必要に応じ、当該部署において業務分担の見直しを行う。

イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①管理職は、育児休業中の職員に対して適宜連絡を取り、気軽に職場との情報交換ができるように配慮する。
- ②管理職は、育児休業を取得した職員の復帰後の精神面のケア（不安等）にも十分配慮する。

【目標：育児休業取得率】

	R7 目標	R7 実績	R12 目標
男性	15%	0%	85%
女性	100%	100%	100%

(5) 休暇取得の促進

ア 年次休暇取得の確実な実行

- ①管理職は、職員が安心して年次休暇の取得ができるように事務処理において相互応援体制を整備する。
- ②管理職は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導する。
- ③総務課長等は、取得状況を把握し、年次休暇取得率の低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。

イ 連続休暇取得の促進

- ①管理職は、職員が金曜日と週休日を組み合わせて年次休暇を取得する「プレミアムフライデー」の取得を促進する。
- ②管理職は、職員が4日間の夏季休暇について計画的に連続して取得しやすい環境整備を図る。

ウ 家族の行事にあわせた年次休暇等取得の促進

管理職は、職員が子どもの学校行事や授業参観日など家族のふれあいのために休暇取得ができる環境整備を図る。

エ 子どもの看護等休暇取得の促進

- ①総務課長等は、職員が9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子どもの看護等のための特別休暇を年5日の範囲内で取得できることを周知する。
- ②管理職及び周囲の職員は、上記休暇の取得を希望する子育て中の職員を職場全体で支援する。

オ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

総務課長等は、職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正ア 意識の啓発

- ①各職場においては、家庭に比べ職場を優先するという環境や固定的な性的役割分担意識など働きやすい環境を阻害する要因を改め、性別に関係なく家庭や地域社会における役割を分担しながら職員が能力を十分に発揮できる職場の環境づくりと意識の啓発を行う。
- ②本町各課及び出先機関は、男女共同参画担当課と連携を密にして、研修等を通じた意識啓発を行うとともに職員が家庭や地域社会にも参画できる環境づくりを図る。

③総務課長等は、業務や職場環境に関する相談に適宜対応できる窓口の整備とハラスメント防止のための研修会を開催して意識の啓発を図る。

2 女性職員の活躍推進に向けた取り組みに関すること

(1) 働きやすい職場環境づくりに向けた仕事と家庭生活の両立支援

総務課長は、育児等の女性職員の状況に配慮した人事の運用を行う。

(2) やりがいのある職場環境づくりに向けた職域の拡大支援

①任命権者は、女性職員が幅広い職務経験を積むことができるように女性職員の職域拡大に努める。

②任命権者及び総務課長は、人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに男女間で隔たりが生じないように配慮する。

(3) 個性を發揮できる環境づくりに向けた女性職員の人材育成

管理職は、女性がその個性を發揮できるように各種研修会等への積極的な参加を促し、有能な人材育成を図る。

(4) 幹部職員への積極的登用に向けた人材活用

任命権者及び総務課長は、女性職員の能力開発や意識向上を図るとともにキャリア形成を意識した職員配置に努め、各役職や管理職への登用に努める。

【目標：課長相当職の女性割合】

	R7 目標	R7 実績	R12 目標
管理職の女性割合	10%	21.7%	30%

3 次世代育成支援対策に関すること

乳幼児に優しい職場環境の整備として、外部からの来客の多い施設において乳幼児と一緒に安心して利用できる授乳室やベビーベッド、ベビーシートの設置等を図る。

また、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるような対応とソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

4 会計年度任用職員について

本町で働く会計年度任用職員についても、この計画の精神にのっとり、制度上認められるものについては、仕事と生活の両立が図れるよう積極的に支援し、環境整備に努める。