

次世代育成支援対策推進法  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

# 吉見町特定事業主行動計画



令和4年4月  
吉見町

## 目次

1 はじめに	.....1
2 計画期間	.....2
3 計画の推進体制	.....2
4 計画の具体的な目標について	.....3
5 目標達成のための取組について	.....5
6 おわりに	.....8



---

---

## 1 はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)が制定され、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、さまざまな主体が社会を挙げて取り組んでいます。

次世代法では、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、特定事業主は、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画(特定事業主行動計画)を策定することとしています。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」)が、平成27年9月に施行され、この法律においても、地方公共団体等は「特定事業主」として特定事業主行動計画を策定することとしています。

本町においても「吉見町次世代育成支援特定事業主行動計画」及び「吉見町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し推進してまいりましたが、2つの特定事業主行動計画を統合し、次世代育成支援と女性の活躍推進に係る取組を一体的に管理・推進するために「吉見町特定事業主行動計画」を策定します。

## 2 計画期間

特定事業主行動計画の策定義務の規定がある次世代法は令和7年3月31日までの時限立法であり、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法であります。これを踏まえ、「吉見町特定事業主行動計画」の計画期間は、令和8年3月31日までとします。

なお、次世代法は、令和7年3月31日までであります。法律の主旨を鑑み、また、女性活躍推進法の特定事業主行動計画と一体的に取り組むを推進していくため、計画期間を令和8年3月31日までとしています。

## 3 計画の推進体制

本計画に掲げた目標達成のため、必要に応じて、実施状況を点検し、その後の対策や計画の見直しを行うとともに公表します。

また、本計画の内容の周知徹底を図るため、庁内LAN等を利用して、職員へ情報提供します。

## 4 計画の具体的な目標について

計画を推進するにあたり、次のような目標を定め、計画の着実な実施に向けて取り組みます。

### 目標 1

#### 【次世代育成支援及び女性活躍】

男性職員の育児休業取得率を10%以上にする。

女性職員の育児休業取得率100%を継続する。

#### 【参考】

	令和元年度	令和2年度
男性職員育児休業取得率	0%	0%
女性職員育児休業取得率	100%	100%

#### ※育児休業取得率

年度中に新たに育児休業を取得した人数を、年度中に新たに育児休業を取得可能になった職員で除したものの。

### 目標 2

#### 【次世代育成支援及び女性活躍】

男性職員の配偶者出産休暇の取得率を70%にする。

#### 【参考】

	令和元年度	令和2年度
男性職員配偶者出産休暇取得率	0%	0%

#### ※配偶者出産休暇取得率

年度末までに配偶者出産休暇を取得した人数を、年度中に配偶者出産休暇を取得できるようになった人数で除したものの。

**目標 3****【次世代育成支援及び女性活躍】**

職員の年次有給休暇年平均取得日数を10日以上にする。

**【実績】**

	令和元年	令和2年
平均取得日数	5.1日	5.3日

**目標 4****【次世代育成支援】**

職員の時間外勤務時間数を10%削減する。  
(令和2年度対比)

**【実績】**

	令和元年度	令和2年度
全職員時間外総勤務時間	13,487時間	9,490時間

※令和元年度は、5つの選挙事務及び台風対応により時間外勤務時間が増大しています。

**目標 5****【女性活躍】**

管理職の女性職員の割合を15%以上にする。

**【実績】**

	令和元年度	令和2年度
管理職の女性職員割合	14.6%	12.2%

※管理職…課長補佐級以上の職員



## 5 目標達成のための取組について

目標を達成するために、次のような取組を実施します。

### ① 育児休業など休暇制度に関する取組

- ・職員のワーク・ライフ・バランスの実現のために、出産・育児・看護などの制度を紹介している「仕事と育児・介護両立支援ハンドブック」を庁内LANに掲載し、職員に周知します。
- ・出産後の女性の心身の負担軽減や男性の育児への参加意識の向上を目指して、配偶者出産休暇(2日)や育児参加休暇(5日)の取得を促進します。
- ・職員が安心して育児休業等を取得できるよう、職場内の人員配置、業務分担の見直し等を行うとともに、必要に応じて、代替職員を確保し、職場の負担が最小限になるよう努めます。
- ・全職員の育児休業などへの理解促進及び意識醸成のため、「ワーク・ライフ・バランス研修」などを行います。
- ・育児休業を取得した職員の復職時に、部分休業などの制度を説明し、復職しやすい職場環境の構築に努めます。

---

## ②年次有給休暇取得に関する取組

- ・入学式や卒業式、子どもの授業参観などの学校行事及び職員自身や家族の誕生日等の記念日における年次有給休暇の取得促進とともに、週休日や国民の祝日、年末年始、夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・管理・監督者が率先して年次有給休暇を取得することや部下職員に積極的に休暇取得を促すことなどにより、年次有給休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組みます。
- ・管理・監督者は、安心して年次有給休暇が取得できるよう、職場内の応援体制をつくり、職員同士がお互いに声を掛け合い、仕事を助け合う職場風土づくりに努めます。
- ・全職員に年次有給休暇取得などへの意識醸成のため、「ワーク・ライフ・バランス研修」などを行います。
- ・年次有給休暇の取得日数が少ない職員については、所属長に状況を報告するなど、該当職員が年次有給休暇を取得できるよう配慮をします。



---

### ③時間外勤務時間削減に関する取組

- ・小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度を周知します。
- ・毎月第2・第4水曜日(埼玉県公労使会議が定める働き方改革推進期間中は毎週水曜日)をノー残業デーと定め、職員に周知するとともに定時退庁を促します。
- ・特定の職員のみ時間に時間外勤務が集中しないように、職場内における業務分担の見直しや係等を超えた応援体制等の適切な措置をとるよう努めます。

### ④女性職員のキャリアアップに関する取組

- ・女性職員のスキルアップを目的とした外部研修への派遣を実施します。
- ・女性職員が、出産・育児・介護をしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持てるよう、所属長面談や研修等を通じてフォローアップを行い、ロールモデルとなる人材の育成に努めます。
- ・育児休業中の職員(男女全て)のスキルアップのために、在宅でも可能な、通信教育に関する情報提供を行います。

- 
- ・各種ハラスメント防止のために、「吉見町職員のハラスメントの防止等に関する要綱」の周知徹底を図るとともに、ハラスメントに関する研修を行い、職員の意識改革に努めます。

## 6 おわりに

計画を実効性のあるものとするためには、女性職員や子育てを担う職員だけではなく、全ての職員がこの計画の主旨を理解し、職員一人一人が計画の取組を着実に実践していくことが必要です。

職場環境を改善していくことは、容易なことではありませんが、全ての職員が当事者意識を持ち、より一層働きやすい職場になるよう、協力して取り組んでいきましょう。

