

# 東秩父村特定事業主行動計画

東秩父村  
東秩父村議会  
東秩父村教育委員会  
東秩父村選挙管理委員会  
東秩父村農業委員会

## 第1 総論

### 1 目的

東秩父村では、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成24年4月に「東秩父村特定事業主行動計画」を策定し、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進し、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの一定の効果がみられた。しかしながら、少子化の流れは全国的に変わらず、子どもが健やかに生まれ、育成できる環境を更に改善する必要があることから、平成17年4月から10年間の時限立法であった次世代育成支援対策推進法は、法改正により令和17年3月31日まで延長された。

これまでの行動計画の実績と取り組みの成果を踏まえ、改正後の法に基づき、更なる次世代育成支援対策を推進していくため、新たな行動計画を策定し、公表することとする。

### 2 計画期間

令和8年4月1日から令和11年3月31日までの3年間

### 3 計画の推進体制

本行動計画は、次に掲げる項目に即し推進するものとする。

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局と人事当局との協議の場を設ける。
- (2) 次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置する。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、毎年度その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る。

## 第2 具体的な内容

これまで行動計画を推進してきた中で、依然として既存の諸制度の周知徹底と意識啓発が十分でないため、新たな行動計画では、今まで以上に職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め仕事と生活の調和した職場づくりを目指せるよう、令和2年9月策定、令和7年10月に改定した子育て応援ハンドブックによる周知等これまでの取組をさらに継続し、推進するものとする。

## 1 職員の勤務環境に関するもの

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- 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る。
- 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る。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ④妊娠中及び、産後1年未満の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

### (2) 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進

- 子どもの出生時及び当該職員の妻の産前産後の期間中における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

### (3) 育児休暇等を取得しやすい環境の整備等

#### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ①育児休業等に関する資料を各部署に通知・配布し、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る。
- ②育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。
- 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う。
- ④研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。

#### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ①育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う等、職員が安心して育児休業を取得できるようにする。
- ②課長会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進に努める。

#### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 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、最近の業務状況の周知等を行うなどの連絡をとる。
- ②復職時におけるOJT研修等（担当業務の実体験教育）を実施する。

#### エ 育児休業に伴う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、会計年度任用職員制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

#### オ その他

- 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

- ◎ 以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得人数を、男性3名、女性該当者全員とする。(目標達成年度：令和10年度)  
(令和8年3月末時点過去3か年実績 育児休業取得等人数)  
男性 2名、女性 該当者全員

#### (4) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

- 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、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を図る。

#### (5) 超過勤務の縮減

ア 小学校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

イ 定時退庁の指導の実施

- ①毎週水曜日をノー残業デー、毎月第3水曜日をノー残業徹底デーとして設定し、掲示板等で周知し、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。また、管理職員は巡回指導による一般職員の定時退庁の実施徹底を図る。
- ②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る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ①職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がける。
- 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うえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮する。
- ③会議・打合せについては、極力庁内LANを活用する。また、各課局配布のタブレットを活用したペーパーレス化、会議資料の事前配布等により短時間で効率よく行うよう心がける。
- ④組織の見直しを行い、効率的な事務遂行を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ①人事当局は、各課等の超過勤務の状況を把握して、管理職員の超過勤務に関する認識の徹底を図り、特に超過勤務の多い部署の管理職員からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。
- ②時間外勤務の上限の目安時間を設定し、縮減を図る。

オ その他

- 超過勤務の多い職員に対する健康診断の実施等健康面における配慮を充実させる。
- ◎ 以上の取り組みを通じて、各職員（他律的業務の比重が高い課局に属する一部の職員を除く。）の1年間の時間外勤務について、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（平成6年条例第26号）及び職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（平成8年規則第6号）に定める1月45時間及び1年360時間の範囲内での必要最小限の勤務を実施する。

## (6) 休暇の取得の促進

### ア 年次休暇の取得の促進

- ①課長会議等の場において、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う。
- ②管理職員に対して、職員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る。
- ③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員からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。
- ④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応援ができる体制を整備する。
- ⑤職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

### イ 連続休暇等の取得の促進

- ①子どもの予防接種や入園、入学等の式典における子の看護等休暇の取得促進を図る。
- ②子どもの運動会や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ③国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- 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る。
- ⑤ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式行事の自粛を行う。

### ウ 子どもの看護等を行う等のための特別休暇の取得を促進

- 子どもの看護等休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。
- ◎ 以上のような取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち、職員1人あたりの年次有給休暇及び特別休暇の取得割合を増加させる。(年次有給休暇 令和6年：平均13.6日)

## (7) 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

- ①各年齢層に対して、研修等を通じた意識啓発を行う。
- ②セクシュアルハラスメント防止のための意識啓発を行う。
- ③職場優先の環境や固定的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う。

## (8) 人事評価への反映

- 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて努力した職員を、人事評価にて適切に評価する。

## 2 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

- 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トの設置等を必要に応じて行う。
- 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う。
- ③子どもを連れた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する。

## (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

### ア 子ども体験活動等の支援

- ①子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に、職員の積極的な参加を支援する。
- ②子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ③子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を生かした指導を実施する。
- ④小中学校等の要請により、職員を派遣し、特別授業等を実施する。

### イ 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綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ②職員に対し、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する。

### ウ 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する。

## (3) 子どもとふれあう機会の充実

- 地域や学校等で開催される運動会等のレクリエーション活動や各種行事に、職員が家族とともに地域の一員として参加できるよう配慮し、子どもとのふれあいの機会拡大を支援する。