令和７年度における次世代育成支援対策
特定事業主行動計画の推進について

○当年度における取組み

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は、例規集に掲載するとともに、ホームページにおいて人事行政の公表の欄中に掲載している。

②　妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各所管において業務分担の見直しや時間外勤務の実施について対応している。

③　育児休業の取得実績は、５０名であった。

（２）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

①　配偶者の出産休暇又は子どもの出生時における父親の育児参加のための休暇の取得実績は９名であった。

（３）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

①・②　妊娠・出産を申し出た職員等のうち希望する職員に対しては、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行っている。

③　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っている。

④　育児休業中の職員に対しては、所属長を通じて休業期間中の広報誌や通知文書等の送付を行っている。

⑤　育児休業中の職員の代替要員については、必要に応じて会計年度任用職員等を任用することにより対応している。

⑥　キャリア形成等に資する研修に派遣した。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進については、安全衛生委員会を通じ、過重労働防止の啓発を実施した。

⑦　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、各所管において、職員に配慮した勤務時間の割り振りを行っている。また、当年度においては、育児短時間勤務を１０名の職員が取得した。

（４）時間外勤務の縮減

①　時間外勤務については、各所管の業務の状況や、子育てに係る職員の状況に配慮して所属長が命令している。

②　毎週水曜日はノー残業デーとして、電子掲示板等による定時退庁を呼びかけるなど、周知徹底を図っている。

③　事務の簡素合理化の推進

新たに行事等を実施する場合には、各所管において、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施することとしている。

④　時間外勤務縮減のための意識啓発等

時間外勤務については、各所管における業務の状況や時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、時間外勤務に関する認識の徹底に努めている。

⑤　時間外勤務代休時間の取得の促進

時間外勤務が月６０時間を超える職員については、時間外勤務代休時間を取得できるようにしているが、当年度の取得実績はなかった。

（５）休暇取得の促進

①　年次休暇取得の促進

年次休暇の取得については、６月から１０月の夏季休暇の取得期間中に４日間、また、１１月から翌年の５月までの間においても、月１日の計画年休取得に努めるよう文書で通知し、各所管において、計画表を作成のうえ取得に努めている。また、夏季休暇の取得時などは、できるだけ連続して休暇を取得するよう呼びかけている。

②　年次休暇の取得状況

すべての職場における年間平均取得日数

令和６年中　　１１．９日　　令和７年中　　１１．３日

③　当年度における子の看護等休暇の取得実績は１４６名であった。

２　その他の次世代育成支援対策に関する事項

（１）子ども・子育てに関する地域貢献活動

①　子ども・子育てに関する活動や子どもが参加する学習会等の行事における職員の参加については、職員の自発的な意志に委ねているところであり積極的に参加している職員も多い。

②　安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

ア　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、保護者への不審者情報の発信や公用車による子ども見守り活動を行っている。また、各地区ＰＴＡや地域団体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呼びかけている。

イ　交通事故防止については、例年、綱紀粛正通知によるほか、各職場において注意喚起を行っている。

ウ　公用車の運転については、庁内の交通安全研修や自動車教習所において実施研修を実施している。