

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画 実施状況報告書（令和7年度分）

松伏町は、次世代育成支援対策推進法に基づき、令和7年3月に「松伏町職員における次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画・障がい者活躍推進計画」を策定し、取組を行っています。

ついては、次世代育成支援対策推進法第19条第5項の規定により、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況について、令和7年度の状況を報告します。

具体的な取り組み

1 安心して子育てができる職場環境をつくるために

① 出産前後の母体の安全や健康管理

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて事務分担の見直しを行い、原則、時間外勤務の命令をしない体制を整備します。

② 育児休業等の取得やその他の子育て環境の整備

職員が安心して子育てできるように職場全体で支援します。

【数値目標その1】

○ 育児休業の取得率について女性職員は現在の100%を維持するとともに、男性職員の育児休業取得期間2週間以上の割合85%を目指します。

○ 男性職員は、配偶者の出産に伴う特別休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇）を5日以上取得します。

【実績】

○ 女性職員の育児休業取得率：100%

○ 男性職員の育児休業取得期間2週間以上の割合：100%

○ 男性職員の配偶者の出産に伴う特別休暇平均取得日数：4日

2 ワークライフバランス実現を目指して

① 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識をより一層深め、全職員の時間外勤務縮減に努めます。

② 休暇取得の促進

休暇の取得を推進するため、職員の休暇に対する意識の変革を図るとともに、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

【数値目標その２】

各職員の時間外勤務時間数を、１月３０時間以内、１年３００時間以内とする（小中学校の教育職員を除く）。

【実績】

職員の１月当たりの平均時間外勤務時間：６時間

１年３００時間超の時間外勤務を行った職員数：５人

【数値目標その３】

職員１人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を１５日以上とします。

（１０日以上有給休暇を付与されている職員は、最低５日取得）

【実績】

年次有給休暇平均取得日数：１３．７日

年次有給休暇取得日数５日未満の職員数：１７人