

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

特定事業主行動計画

令和8年度～令和12年度

育児休業や年次有給休暇の取得促進、未就学児を持つ職員の時間外勤務の削減等、働きやすい環境づくりに取り組み、改善が行われてきました。

一方で、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」では、少子化傾向に歯止めをかけるための具体的な施策として、「共働き・共育ての推進」が掲げられ、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）男性の育児休業取得率について、「令和12年までに2週間以上の取得率85%」という高い政府目標が示されました。

また、令和6年5月には、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代法の有効期限が令和17年3月31日まで延長され、事業主に対し、育児休業を取得しやすい職場環境の形成や子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減に向けた取組の一層の推進が求められたところです。

男性職員の育児休業取得促進を始めとしたワーク・ライフ・バランスに向けた取組を積極的に行うことは、職業生活における女性や子育て中の職員の活躍推進につながるとともに、公務を支える人材を惹きつけ、継続的に確保していくためにも重要な取組であります。水巻町においても、安心して職務に取り組むことができる環境をよりいっそう整備すること、また、女性職員がその能力を十分に発揮し、活躍できるような職場環境の実現を図るため、「特定事業主行動計画 令和8年度～令和12年度」を策定しました。

令和8年4月

水巻町・水巻町教育委員会・水巻町議会・水巻町選挙管理委員会・

水巻町監査・水巻町農業委員会

特定事業主行動計画

I. 総論

1. 目的

本町ではこれまで、職員の子どもたちの健やかな育成を図るという、一事業主としての役割を果たすため、仕事と家庭生活の両立を目指して、休暇制度の周知や拡充などの支援を行ってきましたが、職員が仕事と家庭生活の両立を図るためには、更に方策を講じる必要があります。

また、女性がその力を十分に発揮できる組織づくりについても、女性活躍推進法に基づき、職場環境の充実を併せて推進する必要があります。

このことから、本町の現状及び課題分析を踏まえて、子育てしやすい職場環境づくりを中心とした各種施策に取り組むとともに、職員のワーク・ライフ・バランスを積極的に推進し、男女がともに活躍する組織の実現を目指します。

2. 計画期間

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。ただし、進捗状況や社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて適宜見直しを行う。

3. 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修や情報の提供等を実施する。
- ② 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の配置を行う。
- ③ 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。
- ④ 本計画の実施状況については、年度ごとに、職員のニーズを踏まえて、必要に応じその後の対策の実施や計画の見直しを図る。

4. 達成すべき数値目標

目標項目	令和6年度実績	目標値
①各役職に占める女性職員の割合	31.0%	30%
②職員の超過勤務時間 360時間超え人数	0人	0人
③職員1人当たりの年次休暇の年間平均取得日数	1人平均 15.8日	1人平均 15日
④男女別職員の育児休業の取得割合	男性 0% 女性 100%	男性 85% 女性 100%
⑤男性職員の配偶者出産休暇の取得割合	100%	100%
⑥男性職員の育児参加休暇の取得割合	0%	100%

II. 具体的な内容

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 管理職は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直し等を行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、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。
- ⑤ 不妊治療に専念できる環境整備を図るため、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時に5日間の休暇を取得できるように努める。
- ② 子どもの出生時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) 育児休業を取得しやすい環境の整備

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配布し、休暇や手当等各種福利厚生制度についての周知を図るとともに、特に父親になる男性職員の意識改革と育児参加促進を図る。
- ② 制度が変わった時に、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し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 課長会議等において、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。

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庁内通知に掲載された必要な情報を送付するなど、庁内全体での情報の共有化に努める。
- ② 復帰時におけるOJT研修等を実施する。

エ. 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

部署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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(4) 介護を抱えた職員の活躍推進に向けた環境の整備

介護で悩む職員が離職することのないように、仕事と介護の両立ができるよう、制度の周知や職場の体制を整える。

(5) 超過勤務の縮減

ア. 深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限制度について周知徹底を図る。

イ. 事務の簡素合理化の推進

- ① 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアルを作成するなど、効率的な事務遂行を図る。
- 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、代替的に廃止できるものは廃止する。
- ③ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。

ウ. 超過勤務の縮減のための意識啓発等

一か月で 45 時間、一年間で 360 時間を越えての時間外勤務は原則できないため、職員に対して時間外勤務の縮減に向けた意識啓発を図り、より一層の時間外勤務の縮減を促す。また、部署ごとの超過勤務の状況を、総務課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職・係長職等からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

エ. その他

超過勤務の多い職員に対する健康面における配慮を充実させるため、必要に応じて産業医の面談を推奨する。

(6) 休暇の取得の促進

ア. 年次有給休暇の取得の促進

- ① 課長会議等の場において、定期的に休暇の取得促進に関する周知を図り、職場の意識改革を行う。
- ② 管理職に部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得指導を徹底させる。
- ③ 総務課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からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。
- ④ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- ⑤ 職員が安心して年次有給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。

イ. 子どもの看護を行う等のための特別有給休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別有給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。

(7) 配置転換についての配慮

異動を命じる場合、子育て及び家族の介護の状況に応じた人事上の配慮を行う。

(8) 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り組み

- ① 管理職及び職員に対して、研修を通じた意識啓発を行う。
- ② セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント防止のための研修会・相談体制の充実を図る。

(9) 人事評価への反映

ワーク・ライフ・バランス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とられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

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 外部からの来庁者が多い庁舎において、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ドの設置等を計画的に行う。
- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の確保を必要に応じて行う。
- ③ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
- ② 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活かした指導を実施する。
- ③ 小中学校に職員を派遣し、特別授業等を実施する。
- ④ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援・交通事故防止について職員に対し、綱紀粛正による呼びかけを実施する。
- ⑤ 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促す。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

3. 女性職員の活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の採用

職員の採用については、今後とも男女問わず優秀な人材の確保に努め、公平平等な職員採用を実施する。

(2) 女性職員の管理職への積極的な任用

能力重視の考えのもと、女性職員の管理職への積極的な任用を行う。

(3) 人事管理の配慮

女性職員への意識啓発について、福岡県市町村職員研修所等と連携し、女性職員の向けのセミナーやキャリアデザイン研修などの開催及び参加を推進し、意識啓発を図っていく。

また、男女問わず能力が充分発揮できる職場環境の整備、人事異動、人事配置に配慮する。

4. 行動計画の公表について

本計画における取組の実施状況とともに、目標の達成状況をホームページにおいて毎年公表するとともに、職員への周知を図る。