

田布施町特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法)

【前期計画】



田 布 施 町

令和 8 年 4 月 1 日

田布施町特定事業主行動計画

○ 総 論

1 目 的

田布施町では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）に基づき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るべく、平成17年に「田布施町特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。

また、次世代育成法の10年延長、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成28年4月からは、次世代育成法と女性活躍推進法を一体的にとらえて特定事業主行動計画を策定し、子育て支援、時間外勤務の縮減、休暇取得の促進など職場環境の改善とともに女性職員の任用等に努めてきました。

とりわけ男性の育児休業については、令和5年12月に「子ども未来戦略」が閣議決定されたことを受け、山口県では、県・市町が一丸となって子育てを地域全体で支える"とも×いく"の実現に向けて取り組んでいます。また、次世代育成法の改正により、同法の有効期限が令和17年3月まで延長されたこと、女性活躍推進法が改正され、同法の有効期限が令和18年3月まで延長されたことに伴い、田布施町でも、新たに令和8年度から5年間を前期計画として、次世代育成法及び女性活躍推進法による特定事業主行動計画を策定しました。

職員の仕事と子育て・介護等の家庭生活との両立が図られるよう、また、男女を問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、「誰もが働きやすい職場」を目指して、本町の実情をふまえつつ、引き続き必要な職場環境の整備、その他の次世代育成支援対策及び女性の活躍の推進に取り組んでまいります。

○次世代育成支援対策推進法とは

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずるもの。

（基本理念）

第3条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

○女性活躍推進法とは

(目的)

第1条 近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、関係者の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

2 計画期間

再度10年間延長された、次世代育成法の期間は令和7年度から令和16年度まで、女性活躍推進法は令和17年度までとなっていますが、この計画は、その前半の期間である令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制

- (1) 管理職や職員に対して、次世代育成支援対策及び女性の活躍に関する研修及び情報提供等を実施します。
- (2) 仕事と子育て・介護等との両立等についての相談や情報提供は総務課で対応し、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います。
- (3) 啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、本計画の内容を周知徹底します。
- (4) 本計画の実施状況については、年度ごとに、総務課において把握等をした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ります。

○ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(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に関する特別休暇等の周知徹底

- ・妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、妊娠中の職員の通勤緩和、保育時間などについて定めた、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年条例第19号）、職員の育児休業等に関する条例（平成4年条

例第2号)及びそれらに関する規則等によって保護されています。これらの母性保護に関する制度等について周知徹底を図ります。

② 出産費用等の給付等経済的支援措置の周知徹底

- ・ 出産費用の給付や育児休業期間中の育児休業手当金の支給等、経済的支援措置の周知徹底を図ります。

③ 妊娠中の職員の健康や安全についての配慮

- ・ 職場において妊娠中の女性職員が母性保護のための制度等を利用しやすい雰囲気を作ります。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮するため、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートします。
- ・ 妊娠中の職員の安全確保と健康の保持増進に努めるとともに快適な職場環境の実現に努めます。
- ・ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないようにします。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ・ 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ります。
- ・ 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等についてまとめた情報提供を行います。
- ・ 職員本人又は配偶者の妊娠等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います。また、妊娠等の申し出があった際及び養育する子が3歳に到達する前に、小学校就学前までの制度の利用について、意向確認を行います。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ・ 「仕事と子育ての両立」は職場における理解が不可欠であることから、課長会議等で定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職員の理解を深めるようにします。
- ・ 職員が育児休業・部分休業を取得することになったら、業務分担等について所属課(室)内でよく検討し、職場全体でサポートします。
- ・ 育児休業・部分休業を取得することになったら、所属課(室)内で話し合い、計画的でスムーズな事務引継ぎを行なうよう心がけます。
- ・ 育児休業等を取得しても、人事評価等において不利にならないよう、公平な評価を実施します。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・ 育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰ができるよう休業中の職員に、休業期間中の広報誌や通達等の送付等で定期的に情報提供を行い、円滑に職場復帰できる体制の整備に努

めます。

- ・育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、仕事と子育ての両立のため最も大切な時期ですから、業務分担についてよく検討し、職場全体でサポートします。

④ 育児休業取得時の代替要員の確保

- ・人員の配置替え等によっても、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、任期付採用及び会計年度任用職員等の任用による適切な代替要員の確保を図ります。

⑤ 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ・男性職員を対象とした子どもの出生時における休暇制度を所属課長(室長)に周知するとともに、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について積極的な利用を促進します。
- ・配偶者の出産に伴う特別休暇(2日間)及び育児参加のための特別休暇(5日間)が取得できるよう周知を図ります。
- ・育児には家庭のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。職場全体で出生時の休暇や、子の看護休暇、年次有給休暇等を取得しやすい雰囲気を作ります。
- ・出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第一歩です。父親となる職員が課内で情報共有し、積極的に休暇を取得します。

⑥ 勤務時間の割り振りの配慮

- ・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ります。

☞ 以上のような取組を通じて、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく目標として、育児休業の取得目標率を、男性 2週間以上の育児休業100%、女性 100%とします。【令和6年度出生に係る実績 男性66.7%、女性100%】

☞ 次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく目標として、令和12年度までに子の出生後1年までの男性職員の1ヶ月超の育児関連休暇等取得率を100%とします。【令和6年度出生に係る実績 33.3%】

☞ 次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく目標として、配偶者の出産に伴う特別休暇(2日間)及び男性の育児参加のための特別休暇(5日間)をあわせて5日以上取得した者の割合を80%以上とします。【令和6年度出生に係る実績 0%】

(3) 時間外勤務の縮減

① 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時間外勤務制限の制度の周知

- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対し、制度の適切な利用を促すた

め、早出遅出勤務制度並びに深夜勤務及び超過勤務を制限又は免除する制度について周知します。

② 事務の簡素合理化の促進

- ・ 定例、恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- ・ 効率的な事務遂行を図るため、各所属課(室)で事務の簡素合理化に努め、全庁的に取り組みます。
- ・ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要等について十分検討の上実施し、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よう全庁的に取り組みます。
- ・ 伝達を目的とする会議や打合せについては、極力電子メールを活用するほか、課長会議等を活用し、短時間で効率よく行います。

③ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ・ 時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に関わる問題です。時間外勤務の縮減に向けて、適切な取扱いを図るように周知徹底します。
- ・ 退庁チェック表で時間外が多い職員を把握し、上限目安時間の360時間以内の達成に努め、月45時間を超える長時間勤務者には、所属課(室)内において、原因の究明及びその解消に向けた取組を所属課長(室長)が主体となって実施します。
- ・ 所属課長(室長)は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議や打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ・ なお、本町では、「職員の勤務時間等に関する規則」の一部改正を行い、令和2年4月1日より時間外勤務の上限設定等に係る規定を設けています。

④ 健康面についての配慮

- ・ 長時間の時間外勤務をさせた場合は、勤務の状況及び休暇の取得状況等に、十分注意しながら、健康状態の変化を把握し、必要に応じて健康相談の活用等適切な対応に努めます。
- ・ 職員ストレス診断により高ストレス者と判断された職員等には、産業医や保健師によるアドバイス・ケアや衛生委員会による、より良い職場環境の提案等に努めます。

(4) 休暇の取得の促進

① 年次有給休暇の取得の促進

- ・ 課長会議等を通じ、総務課から管理者である所属課長(室長)に、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います。
- ・ 所属課長(室長)は、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるように、相互支援ができる体制を整備することに努めます。
- ・ 職員は、日頃から所属課(室)内の業務状況について把握し、安心して休暇を取得することができるように、互いに協力し合い、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ・ 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職

員の年間を通じた年次有給休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図ります。

※令和7年中の年次有給休暇平均取得日数は、14.4日（取得率72.2%）、夏期休暇の平均取得日数は、4.8日となっています。また、年間5日未満の取得者は、1人となっています。

② 連続休暇の取得の促進

- ・所属課長(室長)は、自ら休暇を取得するとともに、職員が連続休暇を取得しやすいように、業務の支援体制づくりを行います。
- ・職員は、連続休暇が取得しやすいような職場環境づくりを行い、お互いに協力し業務を遂行するように努めます。
- ・国民の祝日や夏期休暇をあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・年次有給休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。
- ・ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間等の前後における休暇の取得、月曜日又は金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

☞ 次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく目標として、職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数割合（年次付与あたり）、80%（平均16日）を目標とします。また、夏期休暇とあわせて年間5日未満の取得者ゼロを目指します。

③ 子どもの看護休暇等の取得の促進

- ・子どもが突発的に病気になった場合や学校行事等への参加など、看護休暇や年次有給休暇を取得できるように、職員は日頃からお互いに業務状況を把握し合い、突発的な休暇時には互いに支援できるよう努めます。

（５）女性職員の活躍に向けての取組

（誰もが能力や適性を発揮できる働きやすい職場環境を目指して）

① 固定的な性別役割分担意識等更正のための取組

- ・男女を問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に進めます。
- ・研修機関と連携し、マネジメント研修や、多様な働き方に関するセミナー等への参加を呼びかけ、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を行っていただけるように支援を行います。
- ・両立支援制度の周知徹底等を行い、職員が職場と家庭の両方において貢献でき、出産・子育てをしながら働き続けることができるようワークライフバランスに理解のある職場風土の醸成に努めます。

② 安心して働ける職場環境の整備

- ・マタニティハラスメント及びモラルハラスメント等の様々なハラスメントがないよう、

全職員を対象とした研修を実施し意識改革に努めるとともに、相談窓口を設置し、迅速な対応に努めます。

- ・新規採用職員に対しては、「田布施町新規採用職員育成マニュアル」を活用し、各課の育成担当者が中心となり、所属課(室)長と連携をとりながら助言及び支援を行います。
- ・公認心理師による「こころの相談室」を毎月開催し、悩みや不安を気軽に相談できる場を設けることで、心の健康維持に努めます。
- ・定期的な健康診断や、業務上必要な予防対策を実施し、職員の健康維持と安全確保に努めます。
- ・女性の健康上の特性への理解を深めるとともに、職員が、健康上の課題を相談しやすい体制をつくりまします。

☞ 女性活躍推進法に基づく目標として、職員に占める女性職員の割合4割程度を維持できるように努めます。【令和7年度実績38.2%】

☞ 女性活躍推進法に基づく目標として、管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合を18%以上とします。【令和7年度実績18.8%】

☞ 女性活躍推進法に基づく目標として、令和12年度までに課長補佐職以上に占める女性職員の割合を令和7年度実績（24.1%）より5.9%引き上げ、30%とします。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に進めます。

（１）子育てバリアフリーの促進

- ・各施設において、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検討します。
- ・施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置等を検討します。
- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーを進めます。

（２）子どもや子育てに関する地域貢献活動への参加

① 子どもの体験活動等の支援

- ・各施設の管理者は、子どもが参加する地域の活動に公共の施設・用地を提供するよう努めます。
- ・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します。

- ・子どもの居場所づくりに努めます。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施

- ・交通事故予防について、綱紀粛正を課長会議等を活用し、職員に呼びかけます。

③ 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積極的な参加を職員に呼びかけます。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ・職員は、地域活動等が実施される場合には、子どもを含めた家族全員が参加するよう努めます。

以上のとおり、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく、田布施町特定事業主行動計画を定めます。

令和8年4月1日

- ・田布施町長
- ・田布施町議会議長
- ・田布施町教育委員会
- ・田布施町選挙管理委員会
- ・田布施町代表監査委員
- ・田布施町農業委員会
- ・田布施町固定資産評価審査委員会