

# 肝付町特定事業主行動計画

## (第5期)

令和8年3月

肝 付 町 長  
肝 付 町 議 会 議 長  
肝 付 町 教 育 委 員 会  
肝 付 町 選 挙 管 理 委 員 会  
肝 付 町 代 表 監 査 委 員  
肝 付 町 農 業 委 員 会

## 肝付町特定事業主行動計画（第5期）

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定され、次世代育成支援対策の取り組みの一つとして、国や地方公共団体の機関に対して、その機関の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画を策定することとされました。

肝付町においても、この法律の趣旨に基づき、「特定事業主行動計画」の前期計画（平成18年度～平成22年度）、後期計画（平成23年度～平成27年度）を策定し、10年間に亘り計画を推進してきました。

しかしながら、少子化の進行は歯止めが効かず、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取り組みの推進が必要であるとして、時限立法であった次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、法律の有効期限が10年間延長されました。

また、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）第15条の規定に基づき、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について、計画を定めることとされています。

以上のことを受け、肝付町では、平成28年3月に「肝付町特定事業主行動計画（第3期）」を、令和3年3月に令和3年度から5年間を計画期間とした「肝付町特定事業主行動計画（第4期）」を策定し、職員の仕事と家庭生活の調和、女性職員の活躍を推進してきました。そして今般、これまでの計画の取り組みや実績を踏まえ、見直し等を行い「肝付町特定事業主行動計画（第5期）」を作成しました。

職員一人ひとりが、この計画を自分自身に関わるものとして捉え、それぞれの立場で目標に向けて行動し、実現できるよう努めるものとします。

令和8年3月

肝 付 町 長  
肝付町議会議長  
肝付町教育委員会  
肝付町選挙管理委員会  
肝付町代表監査委員  
肝付町農業委員会

### I 総論

#### 1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の規定に基づく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、男性職員が育児等の家庭生活に積極的に参画できる環境を整備し、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、職員の職業生活と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するとともに、性別に関わりなく職員一人ひとりが個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を目指します。また次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、仕事と育児・家庭生活の両立を図ることができる職場環境づくりを推進することを目的とします。

#### 2 計画期間等

##### 1) 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

##### 2) 対象

この計画は、肝付町職員定数条例に規定する職員を対象とします。

ただし、臨時的任用職員及び会計年度任用職員については、適用される制度の範囲内で仕事と

家庭生活の調和に向け支援を行います。

### 3 計画の推進

- 1) 次世代育成支援対策、女性職員の活躍推進に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を行う。
- 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を総務課に設置する。
- 3) 啓発資料の作成・配布、研修等の実施により、行動計画の内容を周知徹底する。
- 4) 本計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直し等を行うとともに、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検、評価等について協議する。

## II 次世代育成支援対策に向けた取り組みについて

### 1 具体的な取り組み

- 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などを適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の女性職員に認められている特別休暇等の諸制度について積極的に周知を図る。
  - ②出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知を図る。
  - 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。
- 2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進
  - ①配偶者が出産するときの特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）の取得を促進する。
  - ②配偶者の出産時には、担当部署において、父親が有給休暇等を含めて可能な限り連続した休暇が取得できるように配慮を行う。
- 3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
  - ①育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の休業手当金の支給等の支援措置について、職員に対して周知します。
  - ②妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
  - ③男性職員の育児休業等について、職場環境や職員の意識向上に努め、取得促進を積極的に図ります。
  - ④業務の実情を踏まえ、育児休業中の代替職員（正規職員、会計年度任用職員）の配置に努め、休業者の不安解消及び周囲の職員の負担軽減を図ります。
  - ⑤育児休業中及び復帰時の所属については、原則として育児休業取得以前と同じになるように極力配慮します。
  - ⑥配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、育児休業が取得できるようにする。
  - ⑦職員の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮した措置を実施します。

○以上のような取組を通じて、令和12年度までに育児休業等の取得率を、

男性 85%、女性 100% とします。

（「育児休業等の取得」とは、育児休業、育児短時間勤務、育児時間、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇のいずれかを取得することをいう。）

### 4) 超過勤務の縮減及び休暇の取得促進

職員が家族と接する時間等を増やせるように、超過勤務を縮減するとともに、休暇の取得を促進します。

## ①超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、これまでも業務の見直しや定時退庁日の設定、管理職員等の意識の徹底、巡回指導等に取り組んでいます。今後とも、次に掲げる取組をはじめ、一層の縮減に向けた取組を進めていきます。

ア 所属長は、所属職員の勤務状況等の実態を十分に把握し、必要に応じて業務の再配分や職員の一時配置による応援態勢を検討するなど適切な事務配分に努めます。

イ 超過勤務の縮減のための取り組みの重要性について、管理職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、次に掲げる取組により、超過勤務縮減に向けた意識啓発を行います。

- ・所属長に対する超過勤務等に関する認識の徹底と指導助言
- ・管理職員等に対する研修や各種会議等での適正な超過勤務管理指導
- ・管理職員による巡回指導

ウ 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、養育のための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知します。

エ 定時退庁日（毎週水曜日）を引き続き設定し、庁内メール等により全ての職員へ周知を徹底します。

オ 会議、行事・イベント等の縮減・効率化や調査・照会等の見直し、デジタル技術を活用した業務改革や資料の簡素化などの方策により、業務執行の効率化・簡素化を推進します。

## ②休暇の取得の促進

積極的な休暇の取得を通じて、職員の家庭生活の充実や心身のリフレッシュ等を図り、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、次の取組を実施します。

ア 計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、管理職員に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知するとともに、年間を通じて休暇取得を段階的に促したり、職場の業務予定について職員への早期周知を図り、年次有給休暇を取りやすい雰囲気づくりや環境整備を行います。

イ ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等の記念日における年次有給休暇、学校行事への参加等のための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。

ウ 子どもの看護、学校行事への参加等のための特別休暇（看護休暇）について周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

○以上のような取組を通じて、年次有給休暇の平均取得日数目標を

令和 7年平均取得日数 14.0日から

令和 12年平均取得日数 15.0日へ増加させます。

## 5) 人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、これまでも、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所の配置を行ってきましたが、今後とも、子どもの養育等の状況に配慮します。

## 6) 仕事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

仕事優先や固定的な性別役割分担の意識等といった働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

## 7) 子育てバリアフリー

子ども連れの来庁者が想定される庁舎の新築や改築にあたっては、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、授乳室の設置等を適切に行います。

8) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員が子どもとふれあう機会を充実させるため、子どもが保護者の職場を見学できる機会を設定します。

9) 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学校等からの職場見学や特別授業への職員派遣の要望には積極的に対応します。

### Ⅲ 女性職員の職業生活における活躍推進に向けた取り組みについて

#### 1 女性職員の活躍に関する状況及び数値目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき把握した項目を次のとおり把握し、分析することにより、実効性のある施策の充実に取り組み、次のように目標を定めます。

##### 1) 女性職員の採用割合、管理職の女性割合

###### ①一般部門

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
職員数	178	176	177	173	174
うち女性職員 (割合)	45 (25.3%)	48 (27.3%)	47 (26.6%)	46 (26.6%)	46 (26.4%)
採用職員数	13	5	10	6	10
うち女性職員 (割合)	6 (46.2%)	4 (80.0%)	2 (20.0%)	4 (66.7%)	5 (50.0%)
管理職員数	22	21	21	21	20
うち女性職員 (割合)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)	1 (5.0%)

###### ②病院部門

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
職員数	27	27	28	29	28
うち女性職員 (割合)	15 (55.6%)	14 (51.9%)	16 (57.1%)	16 (55.2%)	15 (53.6%)
採用職員数	0	2	2	3	1
うち女性職員 (割合)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)
管理職員数	3	3	3	4	3
うち女性職員 (割合)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	1 (25.0%)	1 (33.3%)

女性職員の採用については、年度により採用人数に変動があるものの、一般部門においては概ね30%、病院部門においては概ね50%を目標に採用するものとします。

また、女性職員の管理職の登用については、本町の状況等を判断し、積極的に推進し、行政施策における女性の参画拡大に努めます。

##### 2) 継続勤務年数の男女差

(R7.7.1 現在)

一般部門	男性職員	20年8ヵ月	男女差 8年8ヵ月
	女性職員	12年0ヵ月	
病院部門	男性職員	13年7ヵ月	男女差 3年2ヵ月
	女性職員	10年5ヵ月	

一般部門に継続勤務年数の男女差が見受けられますが、これは、近年、女性職員の採用者数が増えたことにより、女性の平均勤続年数が下がったためです。

今後も、結婚や育児、介護等の理由による女性職員の離職がないよう、育児休暇や介護休暇の活用を推進すると共に、働きやすい職場づくりに努めます。

3) 各役職段階の職員の女性割合（一般部門及び病院部門のうち一般行政職）（R7.4.1 現在）

役職名	主事・主事補	主 査	係長・主幹	課長補佐・参事	課 長 級
職員数	34	23	18	49	18
うち女性職員 (割合)	10 (29.4%)	10 (43.5%)	5 (27.8%)	10 (20.4%)	1 (5.6%)

4) 職員一人あたりの各月ごとの時間外勤務時間（一般部門）（令和6年度）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
時間	3.3	3.9	9.0	5.2	10.0	5.0	10.0	5.8	6.5	10.1	9.9	9.6	7.4

職場における時間外勤務は、男女を問わず職員の負担になることから、時間外勤務の縮減に向けた取り組みを積極的に行い、職員が仕事をしやすい環境を整えます。

5) 男女別の育休取得率・平均取得期間（令和6年度）

		出 産	育休取得人数	育休取得率	平均取得期間
一般部門	男 性	5	3	60.0%	1 ヶ月 15 日
	女 性	3	3	100.0%	4 ヶ月
病院部門	男 性	0	0	0.0%	—
	女 性	0	0	0.0%	—

妻が出産をした場合、産後8週間の間に、父親である職員に対し、育児休業の取得を推進し、男性の育児休業の取得率目標を、計画終期において85%とします。

6) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数（令和6年度）

	取得人数	取得日数計	平均取得日数	取得率
一般部門	3	6	2.0	100.0%
病院部門	0	0	0.0	—

妻が出産をした場合、2日の範囲内の休暇取得を推進し、職場内における理解を深めるとともに、計画終期において休暇取得率取得日数2日を維持することを目標とします。

#### IV おわりに

職員一人ひとりが、この計画を自分自身に関わるものと捉え、仕事と生活の調和を目指し、次代の子どもたちを育成する必要性を強く認識し、また、女性が自身を持って活躍できる職場づくりを目指し、それぞれの職場においてお互いに助け合って仕事できる組織の構築を最大の目標とします。