

山元町特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日
山 元 町 長
山元町教育委員会
山元町議会議長
山元町選挙管理委員会
山元町代表監査委員
山元町農業委員会

I 総論

1 目的

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ことを目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定されました。

次世代法では、国及び地方公共団体に対し、職員を雇用する「特定事業主」と位置づけ、一事業主としての立場から、職員の仕事と子育ての両立等を図るため、職場環境の整備等を盛り込んだ特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本町においても、平成17年6月に「山元町特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

そうした中、平成27年8月に女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。

この女性活躍推進法においても、先に述べた次世代法と同様に、特定事業主行動計画の策定が義務付けられたことから、本町においても、次世代法と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の再編を行い、これまで取組を進めてきたところです。

この度、令和7年度をもって前計画期間が満了したことから、引き続き「女性の活躍」と「子育て支援」を一体的に推進するため、必要な改訂を行い、新たな『山元町特定事業主行動計画』を策定するものです。

*参考

次世代育成支援対策推進法 (時限立法：令和17年3月31日まで)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (時限立法：令和18年3月31日まで)

2 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

3 計画の推進体制

- (1) 本計画は、関係課等で連携し、推進状況の把握や課題の整理・検討を行いながら、必要に応じて見直しを行います。
- (2) 啓発資料の作成・配布等により、本計画を全職員に周知します。

4 計画の公表

- (1) 本計画及び取り組み状況や目標値に対する実績等については、町ホームページを通じ、年1回公表します。

II 具体的な取り組み内容

1 各種制度の周知

職員に対しては、これまでも母性保護や母性健康管理に関する制度の周知を図ってきたところですが、引き続き、特別休暇（産前産後休暇、妊娠障害休暇、妻の出産休暇等）に加え、有給休暇の取得勧奨や時間外勤務の抑制を推進するとともに、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置制度について取りまとめた「職員の手引」及び「会計年度任用職員の手引」を庁内グループウェア等で全職員への周知徹底に努めます。

また、関係機関等において職員を対象とした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に関する研修会等が開催される場合には、受講について広く周知します。

2 職員の勤務環境に関する取り組みについて

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通して母子の健康を適切に確保するため、次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理職員は職場内の仕事（重労働、薬品使用等）の見直しを行うことと併せ、精神面にも十分な配慮を行う等、その職員の負担とならないよう母性保護に努めます。また、その他の特定職員に負担のかかることのないよう配慮します。

② 時間外勤務等への配慮

管理職員は、妊娠中の職員から申し出があった場合には、深夜勤務や時間外勤務等を命じないこととし、申し出がない場合においても健康に配慮します。

- (2) 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感

するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員に対し、年次有給休暇等を組み合わせた休暇（5日間程度）の取得促進を図り、併せて職場の理解を得るための環境づくりに努めます。

目標Ⅰ：妻の出産休暇の取得率の向上

・妻の出産休暇の取得率 100%

（目標達成年度：令和12年度）

これまでの実績

令和4年度			令和5年度			令和6年度		
該当者	取得者	取得率	該当者	取得者	取得率	該当者	取得者	取得率
5人	3人	60%	2人	1人	50%	4人	3人	75%

男性職員が育児へ主体的に関わることができる職場環境を整備し、制度の周知と取得促進を図ることで、妻の出産休暇取得率100%を目指します。

(3) 子育てしやすい環境の整備

育児休業及び部分休業に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の事例制度に関する情報提供

育児休業及び部分休業の取得例や各種休暇制度について、休暇を取得する予定の職員に個別に説明を実施し、育児休業等を取得するメリットを周知するとともに、対象職員の不安の軽減を図ります。

② 育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の醸成

育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成します。また、男性職員も育児休業のほか、育児参加休暇が取得できることを周知し、男女とも育児参加の促進を図ります。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業期間中の職場内の情報を、適宜、提供する等必要な支援を行います。また、育児休業等を取得したことにより、人事上の不利な取り扱いを受けないよう配慮します。

④ 産前産後休暇取得時等の代替要員の確保

職員が産前産後休暇又は育児休業を取得する際には、管理職員は職員が安心して休暇等を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを図り、必要に応じて会計年度任用職員を任用するなど、代替要員の確保に努めます。

⑤ 時差出勤・短時間勤務の活用

管理職員は早出・遅出、短時間勤務を希望する職員に対して、規則で定める範囲内で時差出勤等を認めます。

⑥ 個別意向の聴取の実施

妊娠・出産の申し出時や子が3歳になる前の職員に対し、個別意向の聴取を行い、仕事

と育児の両立ができるよう配慮します。

⑦ その他

両親がともに本町の職員（特定事業主等を定める規則に規定する各特定事業主の職員を含む）である場合には、女性職員も男性職員も育児休業が取得しやすい環境を整えるため、職員に対する意識啓発を行います。

目標Ⅱ：育児休業の取得率の向上

- ・女性職員の育児休業取得率 100%
 - ・男性職員の育児休業取得率 85%以上
- （目標達成年度：令和12年度）

これまでの実績

区分	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	該当者	取得者	取得率	該当者	取得者	取得率	該当者	取得者	取得率
女性職員	4人	4人	100%	2人	2人	100%	1人	1人	100%
男性職員	5人	5人	100%	2人	1人	50%	6人	4人	67%

過去3年間の女性職員の育児休業取得率は、各年度とも100%となっています。一方、男性職員については、令和4年度のみ100%の取得に留まっており、年度による差がみられます。

こうしたことから、女性職員にあってはこれまでの実績を下回らないよう100%を維持することとし、男性職員については、制度周知及び職場理解の促進を図ることで段階的に向上させることで、取得率85%以上の育児休業の取得を目指します。

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務は、本来、公務のための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深め、一層の縮減に向けた取り組みを進めていく必要があります。次に掲げる取り組みを通じて、各職員の超過勤務時間数を人事院規則に定める上限（1ヶ月について45時間、かつ1年について360時間の範囲）の達成に努めます。

① 時間外勤務を制限すべき職員の周知

管理職員を対象に、制度上、小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限があることを周知するほか、勤務時間の制限を希望しない場合であっても、各職場において十分配慮するよう周知します。

② 一斉定時退庁日の徹底

一斉定時退庁日としている毎週水曜日の「ノー残業デー」には、庁内放送等により定時退庁を促すことと併せ、管理職員が率先して定時に退庁します。

③ 深夜勤務の抑制に向けた取り組み

深夜勤務による疲労の蓄積による心身への影響を考え、午後9時45分に庁内放送により退庁を促すことと併せ、午後10時以降に庁内の一斉消灯を実施します。

④ 事務の簡素合理化の推進

ア 新たな行事等を計画する場合には、目的、効果、必要性等を十分検討し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、DX化による事務の簡素・合理化を推進します。

イ 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。

ウ 特定職員にかかる負担の軽減を図るため、各課等、及び各班の業務量の平準化を図ります。

⑤ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

安易に時間外勤務が行われることのないよう、管理職員をはじめとする全職員で認識を深めるとともに意識啓発を行います。

また、所属ごとの時間外勤務の状況や実情を確認し、その後の改善につなげるため、必要に応じて人事担当課が時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行うことで、「一番忙しい人を存在させない」という意識の醸成を目指し、職員同士の連携に重点を置いた組織運営を促します。

目標Ⅲ：時間外勤務の縮減

・職員1人当たりの1か月の時間外勤務の平均時間 12時間以下

(目標達成年度：令和12年度)

これまでの実績

令和4年度	令和5年度	令和6年度
14.6時間	14.5時間	14.4時間

法令で定める時間外勤務の上限を遵守することを前提としつつ、過去3年間の実績で、前計画の目標としていた職員1人当たりの1ヶ月の時間外勤務の平均時間20時間以下を達成したことから、さらなる事務の簡素・合理化や改善に努め、職員1人当たりの1ヶ月の時間外勤務の平均時間数を12時間以下とすることを目指します。

(5) 休暇の取得促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施します。

① 年次有給休暇の取得促進

管理職員は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し計画的な年次休暇の取得促進を図ります。また、自ら進んで休暇を取得して所属職員にも取得を促す等、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気や環境整備を図ります。

職員についても計画的に仕事を進め、年次有給休暇を効率的・効果的に取得できるよう取得促進を図ります。

② 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や年末年始期間、夏季休暇等と合わせた年次有給休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得、法令等に基づかない慣例化した行事や事業の実施時期を見直すこと等により連続休暇の取得促進を図ります。

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子どもの傷病や予防接種等による看護のほか、学校の休業日や行事への参加等の際には、特別休暇（5日以内）や年次有給休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

目標Ⅳ：年次有給休暇の取得促進

・職員一人あたりの年次有給休暇平均取得日数 14日以上

（目標達成年度：令和12年度）

これまでの実績

令和4年度	令和5年度	令和6年度
10日	11日	11日

過去3年間の実績では、前計画の目標としていた職員一人あたりの年次有給休暇平均取得日数14日を達成することができませんでした。年次有給休暇の取得に対する職員の意識は向上していることから、職員の年5日以上の確実な取得に加え、年次有給休暇の取得促進を図るため、引き続き、職員一人あたりの年次有給休暇平均取得日数14日以上を目指します。

(6) 家庭・男女の役割についての意識啓発

職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、次の取り組みを行います。

- ① 職員の家事・子育て支援のため、職員が職場、家庭、地域社会にバランスよく参画できる環境づくりに努めます。
- ② 職員が家庭と仕事を両立し、能力を十分に発揮できる職場づくりのため、これまでの働き方や固定的な男女の役割分担意識等を見直す研修等を実施し、意識啓発を進めます。

(7) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもの体験活動等の支援
職員が、子育てに関する地域活動等に積極的に参加できる環境づくりに努めます。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
ア 職員が地域の交通安全活動等に積極的に参加できる環境づくりに努めます。
イ 自動車の運転を行う者に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

(8) 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職員の参加を推進します。

- (9) 心身ともに健康を保持するための取り組み
健康診断やストレスチェックの結果に基づく事後指導やケアに継続して取り組みます。
また、制度上、対象となる職員のほか、希望者や新規採用職員に対してもカウンセラー等による面談を実施し、心身ともに健康を保持できる取り組みを推進します。
特に、女性特有の健康課題について、プライバシーに配慮しつつ、相談しやすい体制の整備や研修等による職場の理解促進に取り組みます。
- (10) ハラスメント防止に関する取り組み
ハラスメントの防止に向けて、指針や研修による意識啓発を図り、職員一人ひとりが理解を深め、職務遂行上の能力を十分に発揮できる風通しのよい職場環境の確保に努めます。
- (11) 不妊治療を受けやすい職場環境づくり
仕事と不妊治療が両立できるよう、不妊治療について職場での理解を深めるとともに、各種休暇制度等の周知を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に努めます。

3 女性職員の活躍推進に関する取り組みについて

- (1) 女性採用比率の拡大
女性の職員が、多様なライフイベントを迎えても円滑に職務を継続できるよう、関係制度の周知と、職場内での理解促進を進め、女性職員の採用拡大につなげます。
- (2) 女性職員の登用率の向上
性別にかかわらず、キャリア形成に係る研修等の参加を促すとともに、登用に必要な経験の獲得機会を拡充する人事配置に努めます。また、ライフステージに合わせた柔軟な勤務制度の周知・利用促進を推進します。
- (3) 男女間の賃金差異の把握と是正に向けた取り組み
職員の男女間賃金差異について、職種、役職段階、勤続年数等を踏まえた状況把握を行い、要因分析を実施するとともに、人事評価制度の適切な運用等を通じて、不合理な賃金差異が生じないように努めます。

目標V：女性職員の登用率の向上

- ・女性の管理職登用率 25%以上

(目標達成年度：令和12年度)

これまでの実績

令和5年度	令和6年度	令和7年度
15.7%	21.0%	25.0%

※各年度とも4月1日現在の数値

過去3年間の実績で、女性管理職の登用率は向上しており、今後も人事評価結果に基づく昇任・昇格により、これまでの実績を下回らないよう女性管理職の登用率25%以上を維持するとともに、一層の向上を目指します。

職場環境は、管理職員や一部の職員だけで改善されるものではありません。職員一人ひとりが意識することにより、より働きやすい空間になります。

他の職員の立場にたって物事を考え判断し、目配り、気配り、心配りを大切に、本計画を実施しましょう。

参考資料

特別休暇（関係部分抜粋）

No.	休暇の種類	付与日数
1	結婚する場合（結婚休暇）	連続する7日以内（結婚の日（結婚式の日又は婚姻届の日）の5日前から、結婚の日後1ヵ月を経過するまで申請可）
2	不妊治療に係る通院等する場合	5日/年の範囲内の期間（体外受精、その他町長が定める不妊治療の場合は10日/年の範囲内の期間）
3	妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害（つわり）のため勤務することが著しく困難である場合	10日以内
4	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関等の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	1日1時間又は1日2回それぞれ30分
5	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法に基づき、保健指導又は健康診査を受ける場合	必要と認められる期間
6	妊娠中の女性職員が業務によって母体又は胎児の健康保持に影響がある場合に休息又は捕食を行う場合	必要と認められる期間
7	女性職員が妊娠12週間未満で流産した場合	10日以内で必要と認められる期間
8	産前休暇（～出産日当日） ※出産予定日より早く生まれた場合、又は遅く生まれた場合でも実際の出産日までが産前休暇	出産予定日の6週間前から（多胎妊娠は産前14週間以内）
9	産後休暇（出産日翌日～）	産後8週間を経過する日まで
10	職員が生後満1年に達しない子を育てる場合(育児休暇)	1日1時間又は1日2回それぞれ30分
11	女性職員が生理日において勤務することが著しく困難な場合	2日以内
12	職員が妻の出産に伴い勤務しないことがあることが相当であると認められる場合出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日まで	2日以内（1日ずつ2回に分けて取得可）
13	職員の妻が出産する場合で出産予定の6週間(多胎妊娠は14週間)前の日から、出産日以降1年を経過する日まで期間の範囲内とし、出産に係る子又は小学校就学前までの子を職員が養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合	5日以内で必要と認められる期間
14	職員の保護する乳幼児（小学校就学前の子）が、健康診査又は予防接種を受ける場合	必要と認められる期間
15	9歳に達する日の最初の3月31日までの間の子を養育する職員がその子の看護、又は学校の休業等に伴う子の世話、その子の教育・保育に係る行事への参加のため勤務しないことが相当であると認められる場合	5日/年の範囲内の期間（子が2人以上の場合は10日）
16	夏季休暇（盆等の諸行事を行い、又は心身の健康維持及び増進若しくは家庭生活の充実を図る場合）	7月から9月までの期間内で5日以内（当該期間が業務の繁忙期等の理由により、取得が困難な場合は6月から10月までの期間）
17	その他任命権者が特に必要と認める場合	承認を得た期間