

# 北栄町特定事業主行動計画

北栄町職員の次世代育成支援及び女性活躍推進のための行動計画

令和8年4月

北栄町

## 策定にあたって

本町における「特定事業主行動計画」については、平成 15 年に制定された次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び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）に基づき、平成 28 年 4 月、「北栄町特定事業主行動計画」を定め、職員の仕事と子育ての両立支援や女性の活躍の推進を行ってきました。

この行動計画の終期が令和 8 年 3 月 31 日であること、また、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針が変更されましたので、新しい基本方針に基づき、このたび令和 8 年度からの 5 年間の計画を作成しました。

この計画の下、職員の子どもたちの健やかな育成を支えるため、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境づくりを進めていきます。

加えて、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮し活躍することができるよう取組を推進していきます。

令和 8 年 4 月 1 日

北 栄 町 長  
北栄町議会議長  
北栄町教育委員会  
北栄町農業委員会

## 第1章 行動計画総論

### 1 基本的な視点

本計画は、次の6つの基本的な視点により取組を進めます。

#### (1) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、職員全体でワーク・ライフ・バランスの理念を浸透させる意識改革を行い、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組を進めます。

#### (2) 職場全体で取り組むという視点

各部署の長を含め、職場全体で次世代育成支援対策等を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取組を進めます。

#### (3) 職場の実情を踏まえた取組の推進という視点

勤務環境や子育てを取り巻く環境はそれぞれ異なることを踏まえつつ、職場の実情に応じて、効果的な取組を進めます。

#### (4) 取組の効果という視点

次世代育成支援対策等を推進することは、将来的な社会基盤の確保に寄与することを踏まえつつ、また、職場のイメージアップ等が期待できることも理解し、主体的な取組を進めます。

#### (5) 社会全体による支援の視点

子育て中の職員だけでなく介護をはじめとする支援等、全職員が自分のライフステージに合わせて、職場と家庭との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められており、特定事業主においては、率先して積極的な取組を進めます。

#### (6) 地域における子育て支援の視点

職員は、地域社会の構成員でもあります。地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で、役場にも期待されている役割を踏まえた取組を進めます。

## 2 計画期間

本計画の計画期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

## 3 計画の推進体制

次世代育成支援対策等を効果的に推進するため、次のとおり推進体制を整備します。

- (1) 特定事業主行動計画策定・推進委員会を定期的開催し、計画の評価、改善等を行います。
- (2) 啓発資料の作成・配布、庁内 LAN の利用、研修・講習の実施等により、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- (3) 職員に対し必要な次世代育成支援対策等に関する研修・講習、情報提供等を行います。
- (4) 相談・情報提供等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います。
- (5) 本計画の実施状況については、定期的に把握し、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行います。
- (6) 町長をはじめとする管理職は、男女がともに働きやすい職場のチームワークづくりに努め、職員の労働意欲と職場の力の向上を図ります。

## 4 計画の見直し

各年度の実施状況について翌年度に分析・評価を行い、その結果を毎年定期的にホームページへの掲載等により公表します。

また、社会状況の変化や職員のニーズの有無等に迅速に対応していくために、必要に応じてその都度、計画の見直しを行います。

## 第2章 行動計画の具体的な内容と目標

### 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

- ア 母性保護及び母性管理の観点から設けられている特別休暇の制度を周知します。
- イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、職場のコミュニケーションを通じ、業務の見直し等を行います。
- ウ 妊娠中の職員に対し、原則、時間外勤務を命じないこととします。

#### (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の推進

- ア 子どもの出生時における父親の特別休暇について、「出産立会休暇」と「出産による子の養育休暇」を合わせて「男性の産休」として周知を図り、取得促進を行います。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 育児休業及び部分休業制度等の周知を行います。
  - ① 育児休業Q & Aや育児休業等に関する資料を作成し、育児休業等の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。
  - ② 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。
  - ③ 妊娠を申し出た職員に対し、その都度個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- イ 育児休業、短時間勤務及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成します。
  - ① 育児休業の取得の申し出があった場合、所属課・局において必要な業務分担の見直しを行います。
  - ② 課長会等において、育児休業等の制度の趣旨を伝え、職場改革を促します。
- ウ 育児休業を取得した職員に対し、円滑な職場復帰の支援を行います。
  - ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌等の送付等を行い、職員とのコミュニケーションを図ります。
  - ② 復帰時における所属課・局内でのOJT研修等を通じ、円滑な職場復帰を目指します。
  - ③ 管理職と総務室は、復帰後の勤務等について、育児休業中の職員と面談等を行い、職場復帰時は、原則として原職復帰できるよう配慮します。
- エ 育児休業に伴い必要な職員の補充を行います。
  - ① 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、職員の再任用・任期付職員の採用など、制度の活用により適切な代替要員の確保に努めます。

オ 育児等を行う職員に早出遅出勤務を適用します。

- ① 職員の申し出により、早出遅出勤務を適用します。

#### (4) 時間外勤務の縮減

ア 3歳に満たない子どものいる職員には原則、時間外勤務を命じないこととします。

イ 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員には、深夜勤務及び時間外勤務を制限します。(1月について24時間、1年について150時間を超えて勤務させてはならない)

ウ 事務・事業の簡素合理化を進めます。

- ① 業務処理計画表の作成などにより、効率的な事務遂行を図ります。
- ② 新たに行事等を行う場合は、目的、効果、必要性等について十分検討し、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します。
- ③ 管理職は、時間外勤務の実態の的確な把握に努めます。
- ④ 管理職は、緊急の場合を除き、終業直前や終業後に新たな業務指示を行わないようにします。

エ 時間外勤務の縮減のために意識啓発等を行います。

- ① 水曜日のノー残業デーを周知し、早期退庁を促します。
- ② 課・局ごとの時間外勤務の状況を把握し、課長会等で注意喚起を行います。

#### (5) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得を促進します。

- ① 職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図るよう促します。
- ② 課・局ごとの年次有給休暇取得状況を把握し、課長会等で注意喚起を行います。
- ③ 管理職は、職員の年次有給休暇取得状況を把握し、計画的な取得を指導します。
- ④ 職員がお互いに声を掛け合い「休暇の取りやすい雰囲気」をつくります。

イ 連続休暇の取得を促進します。

- ① 年1回、5日程度の連続する年次有給休暇のまとめ取りの取得促進を図ります。
- ② 国民の祝日や夏季休暇等と合わせた年次有給休暇の連続取得の促進を図ります。
- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議等の自粛を行います。

ウ 希望する休暇が取得できるよう対応します。

- ① ボランティア休暇、参観日休暇、夏季休暇、子どもの看護休暇、介護休暇、不妊治療休暇などの休暇制度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%取得できる雰囲気の醸成を図ります。

## 2 その他の次世代育成支援対策等に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

ア 子どもを連れて来庁できるよう、職員は、親切で丁寧な応接対応等を行うほか、必要な設備の設置を行います。

イ 町が主催するイベント等においては、必要に応じて、託児コーナー等を設置するなど、子育て中の人に参加しやすい環境を整えます。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。

イ 子どもをメディア、タバコ、アルコール、薬物等の害から守り、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等への職員の積極的な参加を支援します。

## 3 女性の活躍推進に関する事項

### (1) 女性職員の登用推進

ア 管理職、室長級以上の女性割合について、目標を定め、目標以上を維持するよう努めます。

イ 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努めます。

### (2) ハラスメントへの対策

ア ハラスメントの無い職場づくりを推進します。

① 職員一人ひとりが「人格尊重」「コミュニケーション」「互いの支え合い」を大切にします。

② ハラスメントの無い職場を目指し、研修等を通じ注意喚起を行います。

### (3) 女性の健康上の特性に係る取組

ア 女性の健康上の特性への理解を深めます。

① 職場におけるヘルスリテラシーの向上のための取組や女性が相談しやすい体制づくりを進めます。

※ヘルスリテラシーとは、健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力のこと。

#### 4 数値目標等

上記の取り組みを通じて、以下の達成を目標とします。

| 達成目標  | 目標設定時        |
|---|--------------|
| 達成目標 1 : 男性の産休取得  | 令和 7 年       |
| 男性の産休取得率を「出産立会休暇 (2 日)」と「出産養育休暇 (5 日)」の合計 5 日以上を取得者の割合 100% | 25.0%        |
| 達成目標 2 : 男性の育児休業取得  | 令和 7 年       |
| 男性の育児休業取得率 80 %以上<br>※女性は毎年 100%に達している                      | 75.0%        |
| 達成目標 3 : 時間外勤務  | 令和 7 年度      |
| 1 年間の時間外勤務時間が 200 時間を超える職員 0 人                              | 9 人          |
| 達成目標 4 : 年次有給休暇の取得  | 令和 7 年       |
| (1) 年間の休暇取得が 5 日未満の職員 0 人                                   | 5 人          |
| (2) 年間 15 日以上取得した職員の割合 50%以上                                | 75 人 (43.9%) |
| 達成目標 5 : 各役職段階に占める女性職員                                      | 令和 7 年度      |
| (1) 管理職の率 40%以上   | 39.1%        |
| (2) 室長級以上の率 45%以上   | 44.9%        |