

# 大台町特定事業主行動計画

令和8年4月

大台町

## はじめに

本町においては、平成15年に成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「大台町特定事業主行動計画」を作成し、職員が仕事と子育てを両立できるための職場づくりに取り組んできました。

また、平成28年4月には、平成27年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、計画期間の延長と内容の改訂を行い、次世代育成支援対策、女性の活躍推進に取り組んできました。

令和7年11月25日、「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、女性の健康上の特性に係る取組及びハラスメント対策が新たに追記されました。地方公共団体には、一般事業主への率先垂範の観点から、国の各府省等における取組も参考にしながら数値目標を設定し、より多くの項目を公表するなど、主体的かつ積極的に取り組むことが求められています。

本計画は、これらの基本方針の変更内容を踏まえ、職員一人一人が次世代育成支援対策や女性の活躍推進に取り組み、出産・育児などのライフイベントへ柔軟に対応し、職員一人一人のワーク・ライフ・バランス（生活と仕事の調和）を実現できる職場を構築するため、改訂を行うものです。

令和8年4月

大台町長

大台町議会議長

大台町教育委員会

大台町選挙管理委員会

大台町監査委員

大台町農業委員会

## I 計画策定の目的

次世代育成支援対策や女性の活躍推進に計画的に取り組むことにより、職員が出産・育児などのライフイベントへ柔軟に対応し、ワーク・ライフ・バランス（生活と仕事の調和）を実現できる職場環境を構築することを目的とします。

## II 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

## III 計画の推進体制

総務課において、年度ごとの計画の実施状況を点検し、計画の取組状況や職員のニーズの変化等を踏まえて、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

また、「大台町男女共同参画基本計画」や「大台町子ども・子育て支援事業計画」などの趣旨を踏まえ、関係課と連携して取組を進めていきます。

#### IV 大台町のこれまでの取組状況

##### 1 男女別の育児休業取得率

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
育児休業取得対象者	男性	2人	2人	4人	4人	2人
	女性	8人	6人	9人	7人	2人
うち育児休業取得者	男性	0人	1人	0人	2人	1人
	女性	8人	6人	9人	7人	2人
育児休業取得率	男性	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

##### 【前回の目標値】

- ①男性職員の育児休業取得率：10%
- ②女性職員の育児休業取得率：100%

##### 2 男性職員の特別休暇取得状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者が出産した職員	2人	2人	4人	4人	1人
配偶者出産休暇取得者	2人	2人	4人	2人	0人
配偶者出産休暇取得率	100.0%	100.0%	100.0%	50.0%	0.0%

##### 【前回の目標値】

出産時における男性職員の特別休暇取得率：70%

##### 3 時間外勤務状況（年間360時間超該当者数）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
該当者数	5人	3人	5人	3人	5人

##### 4 年次有給休暇取得状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員数	131人	134人	130人	126人	133人
取得日数	1,287日	1,262日	1,362日	1,452日	1,465日
平均取得日数	9.8日	9.4日	10.5日	11.5日	11.0日

##### 【前回の目標値】

年次有給休暇取得日数：15日以上

## 5 事務職員職階別配置状況

		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性管理職比率		11.1%	11.1%	11.8%	11.1%	14.3%
主幹・係長級以上女性職員割合		18.9%	22.2%	25.7%	22.2%	23.1%
参事・課長級	男性	16人	16人	15人	16人	18人
	女性	2人	2人	2人	2人	3人
	女性比率	11.1%	11.1%	11.8%	11.1%	14.3%
主幹・係長級	男性	14人	12人	11人	12人	12人
	女性	5人	6人	7人	6人	6人
	女性比率	26.3%	33.3%	38.9%	33.3%	33.3%
主事・主査級	男性	39人	41人	43人	42人	43人
	女性	24人	24人	25人	26人	27人
	女性比率	38.1%	36.9%	36.8%	38.2%	38.6%

【前回の目標値】

主幹級の女性割合：40%

## V 具体的な取組内容と数値目標

### 1 男女ともに働きやすい職場環境の整備

#### (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等の制度について周知徹底を図ります。

イ 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います。

ウ 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こととします。

エ 妊娠を申し出た職員に対し、希望により個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行い、周知を図ります。

#### (2) 子どもの出産時における父親の休暇取得の促進

ア 子どもの出産時における父親の特別休暇制度について周知徹底を図ります。

イ 子どもの出産時や母親の産前産後期間中における父親となる職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

ウ 男性職員の育児参画の重要性について、課長会議等で周知し、職場全体の意識改革を図ります。

##### 【数値目標】

出産時における父親の特別休暇取得率：100%（目標達成年度：令和13年度）

#### (3) 育児休業等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

育児休業等に関する資料の配布等により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。

妊娠を申し出た職員に対し、希望により個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行い、周知を図ります。

イ 育児休業を取得しやすい雰囲気醸成

課長会議等の場において、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います。

育児休業の取得の申出があった場合、課等において業務分担の見直しを検討します。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

復職時において円滑な職場復帰を果たすために、必要な研修や所属長等からの説明等を行います。

エ 育児休業及び育児短時間勤務に伴う代替職員の確保

育児休業及び育児短時間勤務の取得の促進のための環境整備として、適切な代替職員の確保に努めます。

##### 【数値目標】

①男性職員の育児休業取得率：85%以上（目標達成年度：令和13年度）

②女性職員の育児休業取得率：100%（目標達成年度：令和13年度）

#### (4) 時間外勤務の縮減と働き方改革

- ア 小学校就学の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を制限する制度の周知を図ります。
- イ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）を設定し、電子メール等による注意喚起を図るとともに、所属長等による定時退庁の率先垂範を行います。
- ウ 各職員の時間外勤務の上限の目安時間を月45時間、年間360時間とし、時間外勤務の上限時間を遵守するよう職員への周知徹底を図ります。
- エ 所属長等が所属職員の時間外勤務の状況を把握し、特定の職員に偏りがある場合は、事務分担の見直しや応援体制の整備等を検討します。
- オ 職員に対する健康診断の実施等、健康面における配慮を充実させます。

#### (5) 年次休暇の取得促進

- ア 課長会議等の場を通じて、定期的に休暇の取得を徹底させ、職場の意識改革を図るよう努めます。
- イ 所属長に対して、職員が年次休暇取得目標を設定して計画的な取得を促すよう周知徹底を図ります。
- ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得推進を図ります。また、月・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得推進を図ります。

##### 【数値目標】

年次休暇の平均取得日数：15日以上（目標達成年度：令和13年度）

## 2 女性職員の活躍推進に向けた取組

### (1) 女性職員の採用・登用の推進

- ア 採用試験において、性別にかかわらず公平な選考を実施し、女性職員の積極的な採用を推進します。
- イ 女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう適正な配置に努めます。
- ウ 管理職への積極的登用を図るため、研修の機会を設けるなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

##### 【数値目標】

①管理職に占める女性職員の割合：20%以上（目標達成年度：令和13年度）

②主幹・係長級に占める女性職員の割合：35%以上（目標達成年度：令和13年度）

## 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（月経、妊娠、出産、更年期等）について、職場全体で理解を深めるための取組を実施します。
- イ 女性職員が健康上の悩みを相談しやすい体制づくりを行います（相談窓口の設置、産業医との連携等）。
- ウ 女性の健康課題に対応した休暇制度の周知と取得促進を図ります。

エ 男女を問わず全職員を対象として、ヘルスリテラシー向上のための取組を推進します。

#### 4 ハラスメント対策の強化

大台町職員のハラスメントの防止等に関する規程（令和5年大台町訓令第8号）に基づき、次の取組を推進します。

ア セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント等、あらゆるハラスメントのない職場づくりを推進します。

イ ハラスメント防止に関する研修を全職員対象に定期的実施します。

ウ ハラスメント相談窓口を設置し、相談しやすい体制を整備します。

エ ハラスメント事案が発生した場合は、迅速かつ適切に対応し、再発防止策を講じます。

オ ハラスメントが女性の就業継続等に特に深刻な影響を与えることを認識し、女性活躍推進の基盤として取組を進めます。

#### 5 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

子どもを連れて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の取組を推進します。

##### (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や学習会等の行事に積極的に協力します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の一環として、職員に対して交通ルールの遵守や交通事故防止について啓発を行います。

ウ 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等への職員の積極的な参加を支援します。