日高川町特定事業主行動計画

・次世代育成支援対策推進法に基づく日高川町特定事業主行動計画
・女性活躍推進法に基づく日高川町特定事業主行動計画

令和8年4月

日高川町

目次

１．計画の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
２．計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
３．計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
４．計画の周知・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
５．計画の公表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
６．勤務環境の整備に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
（１）妊娠中及び出産後における配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
（２）男性の子育て目的の休暇等の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・３
（３）育児休業等を取得しやすい環境の整備等・・・・・・・・・・・・・・・３
７．時間外勤務の縮減及び休暇の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・・４
（１）超過勤務の縮小・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４
（２）休暇の取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・５
（３）不妊治療を受けやすい職場環境の醸成・・・・・・・・・・・・・・・・５
（４）職員の意識改革、健康で働きやすい職場の整備・・・・・・・・・・・５
８　その他の次世代育成支援対策に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・６
（１）子育てバリアフリー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６
（２）子ども、子育てに関する地域貢献活動・・・・・・・・・・・・・・・・６
（３）安全で安心して子どもを育てられる環境の整備・・・・・・・・・・・６
９　女性職員の活躍推進に関する事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６
（１）女性職員の登用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６
（２）キャリア形成支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
（３）男性の家事・育児等への参画を推進・・・・・・・・・・・・・・・・・７

１. 計画の趣旨

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することにより、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資す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が制定されました。

この法律では、次世代育成支援対策の取り組みとして、地方公共団体等の機関に対して、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、本町におきましても平成２８年から５年計画で日高川町特定事業主行動計画を策定し推進してきたところです。

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５条の規定に基づき、平成２７年９月２５日にその基本的な方向性が閣議決定され、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策定に努めることとされています。

令和６年５月に次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、法律の有効期限が令和１７年３月３１日まで１０年間延長されたことから、引き続き本計画を策定し、次世代育成支援対策推進法ならびに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づき、妊娠中、出産及び育児における仕事との両立、また、介護をはじめとする支援等、全職員が仕事と生活の調和のとれた職場環境づくりに取り組みます。

令和８年４月

日高川町長
日高川町議会議長
日高川町教育委員会
日高川町選挙管理委員会
日高川町農業委員会
日高川町代表監査委員
日高川町固定資産評価審査委員会

２. 計画期間

本計画の期間は、令和８年４月１日から令和１３年３月３１日までの５年間とし、経済社会情勢等に応じて見直しを図っていきます。

３. 計画の推進体制

本計画の取組を効果的に推進するため、毎年度、計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況を把握・検証し、必要に応じて対策の実施や計画の見直しを行います。

４. 計画の周知

本計画については、全ての職員が知り得るように庁内共有フォルダへの掲載など適切な方法により周知するとともに、職員研修の実施等をあわせて行うことにより周知徹底を図ります。

５. 計画の公表

本計画に基づく措置の実施状況については、前年度の取組状況や目標に対する実績等について、ホームページへの掲載により公表することとします。

６. 勤務環境の整備に関する事項

（１）妊娠中及び出産後における配慮

ア　母性保護及び母性健康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　出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を行います。

ウ　妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

（２）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

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ため、全ての男性職員が取得できる配偶者出産休暇ならびに妻の産前産後の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これらの休暇等の取得を促進します。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

（３）育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務または育児のための部分休業を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次の取組を実施します。

ア　育児休業および部分休業制度の周知

育児休業に関する制度や経済的な支援等について周知を図ります。また、妊娠を申し出た職員に対しては、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。

イ　育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の醸成

育児休業及び部分休業に対する職員の意思改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境を醸成します。また職員が安心して育児休業等に入れるよう取得の申し出があった場合は、当該部署において会計年度任用職員等を配置し業務分担の見直しを図ります。

ウ　育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、休業期間中、所属長等から職場や業務に関する情報提供を行います。

目標

・女性職員の育児休業取得率１００％を目指します。

・男性の育児休業の取得率５０％以上を目指します。

・配偶者出産休暇の取得率１００％を目指します。

・男性の育児参加休暇の取得率１０％を目指します。

7. 時間外勤務の縮減及び休暇の取得促進

（１）超過勤務の縮小

職員が子ども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。

ア　時間外勤務の制限の制度の周知

妊娠中の職員または小学校就学前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の制限の制度の周知、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、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。

イ　一斉定時退庁（ノー残業デー）の実施

定時退庁日（毎週水曜日）を設定し、課長会等により周知を行い、定時退庁を促します。

ウ　事務の簡素合理化の推進

所属長は人事評価に伴う組織目標を作成し、効率的な事務遂行を図ります。また、ＯＡ化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。

エ　時間外勤務縮減のための意識啓発等

時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、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、安易に時間外勤務が行われることのないように意識啓発等の取組を行います。

オ　勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

目標

・職員の１年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限の目安の360時間以内に努める。

（２）休暇の取得の促進

職場における休暇の取得を促進するため、次の取組を実施します。

ア　年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、各課の実情に応じ、年次休暇を取りやすい環境の醸成や整備を行います。

イ　連続休暇等の取得の促進

国民の祝日や夏期休暇等とあわせた年次休暇の取得による連続休暇の促進、職員およびその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

ウ　子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境の整備を推進します。

目標

・年次休暇のうち職員１人当たりの取得日数平均12日以上を目指します。

（３）不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい環境の醸成を図ります。

（４）職員の意識改革、健康で働きやすい職場の整備

ア　働きやすい環境を阻害する意識の是正

家庭に比べ仕事を優先するという環境や、固定的な性別役割分担の意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行、その他の諸要因を解消するため、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。

イ　ハラスメント防止

セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等、ハラスメント防止のための研修会等の開催および県等が実施する研修への職員派遣を通じ意識の啓発を図ります。

ウ　ストレスチェック調査の実施、活用

職員のメンタルヘルス不調の防止につなげるよう、ストレスチェック調査を実施するとともに分析結果を快適な職場環境づくりに活用します。

８ 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

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるような雰囲気づくり、施設整備等を促進します。

（２）子ども、子育てに関する地域貢献活動

子育てに関する地域貢献活動への積極的参加を促進するため、子どもが参加する文化・スポーツ活動への参加や、疾病、障がいを持つ子どもの支援など、地域における子育て支援活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

（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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

９ 女性職員の活躍推進に関する事項

（１）女性職員の登用

女性職員の活躍を推進していくために、仕事と生活の調和に向けた意識啓発を行うとともに、女性の管理職登用について、積極的に推進し行政

施策の決定過程における女性の参画の拡大に努めます。

目標

・管理職に占める女性職員の割合30％以上を目指します。

（２）キャリア形成支援

本人の希望に基づき、研修への派遣や多様な職場経験の機会を通じて、女性のキャリア形成支援に努めます。

（３）男性の家事・育児等への参画を推進

男性の家事・育児等への参画状況が女性の働き方等へ大きく影響することから参画を推進し仕事と両立できるよう年次休暇、育児休業並びに介護休暇等を取得できる雰囲気の醸成を図ります。