

第3期鷹栖町特定事業主行動計画

（次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に関する行動計画）

令和8年4月

鷹 栖 町
鷹 栖 町 議 会
鷹栖町農業委員会
鷹栖町教育委員会

はじめに

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境の整備を図ることを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年に制定されました。この法律に基づき、国、地方公共団体、事業主等が行動計画を策定することを通じて一体となり、次世代育成支援対策の推進を図ってきました。

一方、女性の活躍推進に関して、女性が希望に応じて職業生活で活躍できる環境を整備することを目的に、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）」が平成27年に制定され、この法律においても国及び地方公共団体に行動計画を策定することが義務付けられました。

これらに対応するため、当町においても「鷹栖町特定事業主行動計画」を作成し計画の実施に取り組んできましたが、このたび令和3年4月から令和8年3月までの5年間の第2期計画期間が終了することから、新たな「鷹栖町特定事業主行動計画」を策定します。次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づき、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、家庭や地域生活においても健康で豊かな生活ができるよう、ワークライフバランスの充実に向けた職場環境の整備に取り組んでいきます。

令和8年4月

鷹 栖 町
鷹 栖 町 議 会
鷹栖町選挙管理委員会
鷹 栖 町 監 査 委 員
鷹 栖 町 農 業 委 員 会
鷹 栖 町 教 育 委 員 会

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年間とします。

2 計画の推進体制等

- (1) 総務課において、本計画の策定及び変更、取組実施状況の把握、数値目標達成状況の点検等を行います。
- (2) 研修や情報提供の実施、相談窓口（総務課）の設置を行い、仕事と家庭の両立のための環境を整備します。
- (3) 年1回程度、各年度における取組実施状況等をホームページで公表します。

3 具体的な取組内容

(1) 仕事と家庭の両立支援に係る取組

ア 妊娠・子育て中の女性職員に対する配慮

- (ア) 職員の母性保護、母性健康管理および仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている業務軽減等の措置、特別休暇、育児休業等の各種支援制度について、情報提供を行います。
- (イ) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。また、妊娠中または出産後1年以内の職員から請求があった場合には、業務軽減等の措置を図ります。

イ 男性職員の子育てに係る休暇等の取得促進

- (ア) 父親となる職員が取得できる特別休暇、育児休業等について情報提供を行い、これらの休暇等の取得を促進します。

ウ 子育て・介護しやすい環境の整備

- (ア) 職員が育児休業に入るときには、職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、会計年度任用職員の配置などの措置を講じます。
- (イ) 介護休暇等、介護に係る各種支援制度について情報提供を行います。

このような取組を通じ、仕事と家庭の両立に係る休暇等の取得率について次の数値を目標とします（令和12年度目標値、会計年度任用職員を除く）。

・ 育児休業取得率（1週間以上）	男性：85%以上	女性：100%を維持
〈令和7年度参考値〉	男性：0%	女性：100%
・ 配偶者出産休暇取得率	100%を維持	
〈令和7年度参考値〉	100%	
・ 育児参加休暇取得率	75%以上	
〈令和7年度参考値〉	66%	

(2) ワークライフバランスの確立に係る取組

ア 時間外勤務の縮減

- (ア) 各課の業務内容、業務量の分析を進めるなかで、適正な人員配置に努めます。また、AI等のデジタル技術を活用し、業務の効率化を図ります。
- (イ) 時間外勤務の多い課・係については、総務課で所属長からヒアリングを行い、時間外勤務縮減に向けた意識啓発を図ります。
- (ウ) 時間外勤務の特に多い職員については、自身の業務の進め方の見直しや改善を促し、効率的な業務遂行に努めさせます。
- (エ) 毎週水曜のノー残業デーの周知徹底を図るほか、事務作業で休日に時間外勤務を行うことの原則禁止を徹底します。
- (オ) 時差出勤を活用し、勤務時間外の会議等について時間外勤務とならないよう努めます。

イ 休暇の取得促進

- (ア) 全員が最低年5日以上 of 年次有給休暇を確実に取得できるよう、取得が少ない職員については所属長が取得を促します。（会計年度任用職員は、任用期間により付与日数に違いがあるため一律の数値目標は定めませんが、取得促進に努めるものとします。）
- (イ) 国民の祝日やリフレッシュ休暇と組み合わせ、1週間程度の長期休暇の取得促進を図ります。

このような取組を通じ、時間外勤務時間数および休暇等の取得率について次の数値を目標とします（令和12年度目標値、会計年度任用職員を除く）。

・ <u>平均時間外勤務時間数</u>	<u>1人当たり月13.5時間以内</u>
〈令和7年度参考値〉	1人当たり月15.5時間
・ <u>平均年次有給休暇取得日数</u>	<u>1人当たり年14日以上</u>
〈令和7年参考値〉	1人当たり年13.7日

(3) 女性職員の活躍推進

- ア 人事管理に当たっては、職員の意欲と能力の把握に努め、今後も男女間で偏りのないよう配慮します。
- イ 職員採用試験に関する情報提供を充実させ、女性が働きやすい職場環境であることを広く発信していきます。

このような取組を通じ、女性職員の割合等について次の数値を目標とします（令和12年度目標値、会計年度任用職員を除く）。

・ <u>女性職員の割合</u>	<u>30%以上を維持</u>
〈令和7年4月参考値〉	35.3%
・ <u>管理職における女性職員の割合</u>	<u>20%以上</u>
〈令和7年4月参考値〉	11.1%