

# 東洋町特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進)

【第5次計画】

令和8年3月

東洋町

# I 総論

## 1 目的

東洋町では、「次世代育成支援対策推進法」及び「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。）」に基づき、「東洋町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進）」を策定します。

### (1) 次世代育成支援対策推進法

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が平成26年度までの時限立法として制定されて以来、未来を担う子ども達が健やかに生まれ、育成される社会環境の整備が図られてきました。

しかしながら、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の更なる推進を目指すため、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和16年度まで延長されました。

東洋町においても、平成17年3月（前期計画を平成17年4月1日から平成22年3月31日まで）、平成22年3月（後期計画を平成22年4月1日から平成27年3月31日まで）、平成27年3月（前期を平成27年4月1日から令和2年3月31日まで）、令和3年7月（後期を令和2年4月1日から令和7年3月31日までを令和7年3月に有効期限を令和8年3月31日まで延長）に東洋町特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援対策に取り組んできました。

改正後の次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、職員が「仕事と子育て」の両立を図れるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現を引き続き推進するとともに、安心して意欲的に職務に取り組むことができる環境をより一層整備することを目的として、実効性のある行動計画を策定するものです。

### (2) 女性活躍推進法

平成27年8月に成立した女性活躍推進法（平成27年法律第64号）は、令和7年度までの時限立法として制定されました。男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することについて、集中的かつ計画的に取り組むため、有効期限が令和17年度まで延長されました。

東洋町においても、平成28年4月（前期を平成28年4月1日から令和3年3

月31日まで)、令和3年4月(後期を令和3年4月1日から令和8年3月31日まで)に東洋町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、女性職員の活躍を推進するために取り組んできました。

改正後の女性活躍推進法第19条に基づき、一人ひとりの女性が、個性と能力を十分に発揮できる環境を整備することを目的として、東洋町における課題を明確化し、実効性のある行動計画を策定するものです。

## 2 計画の対象

本計画では、東洋町職員(会計年度任用職員を含む)を対象とする。

## 3 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から令和16年度までの30年間、また、女性活躍推進法は、平成28年度から令和17年度までの20年間です。

本行動計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。なお、以後の計画期間は変更すべき社会経済情勢の変化などを考慮して決定します。

## 4 計画の推進体制

- (1) 副町長を委員長とし、総務課長、税務課長、産業建設課長、住民課長、地域包括支援センター事務局長、議会事務局長、教育次長、会計管理者、町職員労働組合代表者、子育て中及び経験者等の女性職員を構成員とした推進委員会を設置し計画の実施や見直しを行う。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談及び情報提供を行う窓口を総務課とし、適切に対応する。
- (3) 管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。

## 5 達成すべき数値目標

次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、次のとおり目標を設定します。

※数値目標における対象職員は、会計年度任用職員を除きます。

- (1) 採用者の女性割合を50%以上にする。

(令和7年度実績50%で男性1名、女性1名の計2名採用。令和6年度実績0%で

- 男性1名採用。令和5年度実績75%で男性1名、女性3名の計4名採用)
- (2) 女性の課長補佐職以上の割合を50%以上にする。  
(令和7年4月1日現在35.7%)
- (3) 年次休暇の平均取得日数を16日以上を維持する。  
(令和7年実績16.4日。令和6年実績14.0日)
- (4) 男性の育児休業取得率について、1週間以上の取得率を100%以上とし、令和12年までに2週間以上の取得率を85%以上にする。  
(令和7年度実績100%、対象者1名で14日の取得。令和6年度対象者なし。令和5年度実績0%、対象者2名で5日と2日の取得。)
- (5) こどもが生まれた時に男性職員が取得できる配偶者出産休暇(2日)の取得率を85%以上とします。  
(令和7年度実績100%で対象者1名。令和6年度対象者なし。令和5年度実績100%で対象者2名)
- (6) こどもが生まれた時に男性職員が取得できる育児参加休暇(5日)の取得率を85%以上とします。  
(令和7年度実績100%で対象者1名。令和6年度対象者なし。令和5年度実績100%で対象者2名)
- (7) こどもが小学校就学の始期に達する日まで取得できる育児短時間勤務または部分休業の取得率を30%以上とします。  
(令和7年度対象者なし。令和6年度実績100%で対象者1名)

## Ⅱ 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境の整備に関すること

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理を適性かつ有効に実施するため、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る。

ア 妊産婦の健康診断のための特別休暇

イ 妊婦の通勤緩和のための特別休暇

ウ 深夜勤務、時間外勤務の制限

- ② 出産費用の給付について周知徹底を図る。

#### (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

- ① 男性職員が取得できる子どもの出産時における父親の特別休暇（期間内に2日の範囲内）及び年次休暇等について、これらの取得促進を図る。
  - ② 妻の産前産後における育児のための父親の特別休暇（期間内に5日の範囲内）及び年次休暇等について、これらの取得促進を図る。
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- ① 男女を問わず育児休業及び育児短時間勤務の取得の促進を図る。
  - ② 育児休業の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知を図る。
  - ③ 育児休業等の制度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を醸成する。
  - ④ 育児休業取得の申し出があった場合、職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担等の見直しを行い、必要に応じて、後任配置又は臨時職員等の採用により代替職員の確保に努める。
  - ⑤ 各所属長は、育児休業取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行う。
  - ⑥ 育児を行う職員の早出遅出勤務体制等について周知を図る。
- (4) 超過勤務の縮減
- ① 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超過勤務を制限する制度について周知を図る。
  - ② 一斉定時退庁日等の実施としまして、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、職員に注意喚起を図る。
  - ③ 各所属長は、事務の簡素合理化について、業務量を把握し、業務の見直し、適正な人員の配置、OA化の計画的な推進を行い事務の合理化を図り、効果的な事務の執行による超過勤務の縮減に努める。
  - ④ 総務課は、各部署における超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職からのヒアリングを行い、事務の改善と超過勤務に関する認識の徹底を図る。
- (5) 休暇の取得の促進
- ① 各所属長は、職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう事務処理の相互応援体制を整備するとともに、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。
  - ② ゴールデンウィーク期間、夏季（7月から9月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図る。

- ③ 子どもの看護や、家族の介護等を行うための特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対し、取得しやすい雰囲気醸成を図る。
- (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組
  - 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女が協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るため、積極的な情報提供や意識啓発を行う。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関すること

### (1) 子育てバリアフリー

職員は、子どもを連れた人が気兼ねなく公共施設を利用できるよう、親切的な応接等ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 地域においての子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭への支援、子どもが参加するスポーツや文化活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学の実施や子どもが参加する地域の行事・活動に公共施設を提供すること、体験学習等において、職員が積極的に参加出来るよう配慮する。
- ③ 子どもを交通安全から守るため地域や職場で実施する交通安全街頭指導へ積極的に参加する。
- ④ 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の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

## 3 目標を達成するための取組

達成すべき数値目標及びその他目標の達成に向け、最も大きな課題に対応するものから順に、次に掲げる取組を実施する。

- (1) 職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- (2) 女性職員を課長補佐職以上の役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を行う。
- (3) 年次休暇及び男性の育児休業の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

# 東洋町特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進)

平成										令和																				
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
東洋町次世代育成支援行動計画（前期計画）第1次					東洋町次世代育成支援行動計画（後期計画）第2次					東洋町特定事業主行動計画（前期）次世代育成支援第3次					東洋町特定事業主行動計画（後期）次世代育成支援第4次					【本計画・統合版】東洋町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進）第5次										
										東洋町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期）第1次					東洋町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期）第2次															
次世代育成法 【平成17年度～平成26年度】										次世代育成法（延長） 【平成27年度～令和6年度】					次世代育成法（延長） 【令和7年度～令和16年度】															
										女性活躍推進法 【平成28年度～令和7年度】					女性活躍推進法（延長） 【令和8年度～令和17年度】															