次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく

白川町特定事業主行動計画

令和８年４月

白川町特定事業主行動計画

令和８年４月１日
白　　川　　町　　長
白川町議会議長
白川町選挙管理委員会
白川町教育委員会

Ⅰ　目的

日本では急速に少子化が進んでおり、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成１７年に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）を制定しました。これに基づき、本町は特定事業主として、子育てしやすい職場つくりを目指し、特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、取り組みを行ってきました。また、平成２８年には「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。）に基づく特定事業主行動計画を別途策定し、女性職員の能力が発揮できる環境整備にも並行して取り組んできたところです。

この度、時限立法である両法律の有効期限がそれぞれ１０年延長されたことを受け、令和８年度からの計画の見直しにあたり、これまでの２つの計画を一体の計画として策定することといたしました。

職員の仕事と子育ての両立をより一層図るとともに、すべての職員がその能力を最大限に発揮できるよう、双方の施策を一体的な働き方改革として計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定しようとするものです。

※次世代法は令和１７年３月３１日、女性活躍推進法は令和１８年３月３１日まで延長。

Ⅱ　行動計画期間

令和８年４月１日から令和１３年３月３１日までの５年間とする。なお、概ね３年経過時に見直しを行うものとする。

Ⅲ　行動計画推進体制

① 次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活動を効果的に推進するため、各課における課長の職にあるものを構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。

② 管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。

③ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供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う。

④ 仕事と子育ての両立を図るための勤務環境を整備するため、職員に対してアンケート調査、または意見聴取を実施し、必要に応じて見直しを行う。

⑤ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。

⑥ 本計画の実施状況については、各年度で行動計画策定・推進委員会において把握等をした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図る。

Ⅳ　具体的な内容

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

①　母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている育児休業、特別休暇、超過勤務の制限等の制度について周知徹底を図る。

②　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図る。

③　妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、各課において業務分担の見直しを行う。

④　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する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

①　男性職員の配偶者出産休暇（２日間)、育児参加のための休暇（５日間）の制度について周知徹底を図る。

② 所属長は、対象職員から配偶者の妊娠の相談や申し出があった場合、制度の利用や休暇等の取得について速やかに必要な配慮を行う。

③　父親となる職員が各種休暇や育児休業の取得計画を作成し、所属長との面談を行う。これに基づき、所属長は職場内での確実な応援体制づくりを図る。

【目標】(達成年度：令和１３年度)
両休暇合計５日以上の取得率を５０％とする。　＜令和７年度実績　５０％＞

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

①　育児休業及び部分休業制度等の周知

ア　育児休業等に関する資料を各課に通知・配布し、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る。

イ　職員または男性職員の配偶者の妊娠が判明した時点で、人事担当課から本人へ育児休業等の制度・手続きについての説明や必要に応じて給与面の試算等を実施し、取得への不安解消と意向確認を行う。

②　育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

ア　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し、職場の意識改革を行う。

イ　育児休業の取得の申し出があった場合に、業務分担の見直しを行う。

ウ　父親となる職員が休暇を取得しやすいよう、所属長への情報提供を行う。

③　育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア　育児休業の終了が近づいた職員には、必要に応じて所管の業務状況等を連絡し、職場復帰への不安を解消するよう配慮する。

イ　育児休業中の職員の健康不安に関する相談体制を確立する。

④　育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

ア　各課の人員配置等によって、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、

臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

【目標】（達成年度：令和１３年度）
男性　２週間以上の育児休業の取得率を１００％とする。
女性　育児休業の取得率が、現状（令和７年度１００％）を下回らないこと。

(4) 超過勤務の縮減

① 小学校就学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の周知徹底を図る。

② 一斉定時退庁日の実施

ア 定時退庁促進日を設定し、インフォメーション等による注意喚起を図るとともに、管理職による定時退庁の率先垂範を行う。

イ 定時退庁ができない職員が多い課を人事担当課が把握し、管理職への注意喚起を行う。

③ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

ア 超過勤務の上限時間（１か月４５時間以内かつ年間３６０時間以内）を周知し、超過勤務縮減を図る。

イ 各課の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い課の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行い、超過勤務に関する認識の徹底を図る。

ウ 夜間の会議、説明会等に出務する職員について、勤務時間帯を変更させるなど弾力的な運用を行う。

(5) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

ア 管理職は、定期的に休暇の取得促進を徹底し、職場の意識改革を行う。

イ 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。

ウ 人事担当課による取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職に対して、注意喚起を行う。

エ 職員が安心して年次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。

② 連続休暇等の取得の促進

ア 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図る。

イ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

エ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議（イベント除く。）の自粛を行う。

オ 誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

【目標】（達成年度：令和１３年度）
年間２０日の年次休暇のうち職員１人当たりの年次休暇の取得日数割合を５０％とする。（平均１０日）　＜令和７年度の状況　平均９．４３日　取得率５１．５％＞

③ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

ア 子どもの看護休暇等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て、

１００％取得できる雰囲気の醸成を図る。

イ　急な休暇に対応できる応援体制づくりに努め、所属全体で支援する。

(6) 人事異動等における配慮

①　勤務場所を異にする異動を命じる場合、子育ての状況に考慮した人事上の配慮を行う。

②　職員から人事上の配慮を求める場合は、子育ての状況等について人事担当課に対し速やかに情報提供を行う。

(7) 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

①　家庭のある職員をはじめ全職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるような職場環境づくりを促進するために必要な情報提供や意識啓発を行う。

②　長時間労働の抑制や柔軟な働き方を推進し、性別に関わらず仕事と生活を両立できる職場環境を整備する。

２．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

①　外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。

②　子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

①　子どもの体験活動等の支援

ア　施設の管理者は、子どもが参加する地域の活動に公共の施設・用地を提供するよう努める。

イ　小中学校の授業や行事に、求められる知識を教授できる職員を派遣する。

②　子どもを交通事故から守る活動の実施

ア　交通事故防止の意識の高揚を図る。

イ　地域における通学通勤時の立見指導に積極的に参加する。

③　安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

ア　安全な環境で安心して子育てができるよう、地域における防犯活動、少年非行防止等の活動に積極的に参加する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

運動会や地域のリクレーション活動に、家族で積極的に参加する。

３．女性職員の活躍推進に関する事項

(1) 採用時における女性職員の応募者の拡大

①　女性の応募者・採用者の拡大に向け職員募集に関する積極的なＰＲを行う。

② 募集パンフレット等で、実際に活躍している職員の姿や仕事のやりがい、仕事と生活の両立支援制度などを積極的に発信する。

(2) 女性職員の管理職への登用の推進

① 研修制度を活用し、女性職員の意識改革に努めるとともに、人事評価等を有効に活用した適材適所の人事、女性の登用ポストの検討をさらに進める。

【目標】（達成年度：令和１３年度）
課長補佐以上の女性職員の割合を２０％以上とする。
＜令和７年度の状況１５．４％＞

(3) 女性の健康上の特性に係る配慮のための取組

① 女性職員がライフステージに応じた健康上の特性（月経随伴症状、更年期障害、不妊治療等）に関わらず、安心して能力を発揮できるよう、利用できる休暇制度等の周知及び職場における理解促進・意識啓発を行う。

(4) ハラスメントの防止について

① 女性職員をはじめとする全職員が、その能力を十分に発揮できるよう、管理職員を対象としたハラスメント防止研修を定期的に実施し、適切な労務管理と思いやりのある職場づくりを徹底する。

② ハラスメント防止に関する指針を提示するとともに、相談窓口（性別を問わず安心して相談できる体制や、女性職員の相談に応じる女性管理職相談員の配置等）の周知徹底を図る。