

湧水町特定事業主行動計画



令和8年4月1日策定

湧 水 町

急速な少子化の進行や家庭、地域を取り巻く環境が大きく変化している中で、社会全体で次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成されていく環境の整備を図る目的として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布され、地方公共団体の機関は、職員を雇用する事業主の立場から、職員の仕事と子育ての両立支援に係る計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その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が一層重要となっている状況の中、男女共同参画社会基本法の理念に基づき、平成27年8月に「女性活躍推進法」が公布され、地方公共団体の機関は、国が定める行動計画策定指針に即して、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（特定事業主行動計画）を策定することとされました。

本計画は、これらの「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」の趣旨に基づき、湧水町、湧水町議会、湧水町教育委員会（県費負担教職員を含む。）、湧水町選挙管理委員会、湧水町農業委員会、湧水町水道事業が策定する特定事業主行動計画です。

職員が健康で充実した生活を送りながら、仕事において活躍できる環境づくりを進めています。少子化や地域環境の変化に対応し、次世代を担う子どもたちの育成と、女性の職業生活の活躍を促進するため、以下の取り組みを進めていきます。

令和8年4月1日

湧水町
湧水町議会
湧水町教育委員会
湧水町選挙管理委員会
湧水町農業委員会
湧水町水道事業

1 基本方針

湧水町は、職員が健康で充実した生活を送りながら、仕事において活躍できる環境づくりを進めています。少子化や地域環境の変化に対応し、次世代を担う子どもたちの育成と、女性の職業生活の活躍を促進するため、以下の取り組みを進めていきます。

2 計画期間

- ・ 計画期間：令和8（2026）年4月1日
～ 令和12（2031）年3月31日（5年間）
- ・ 目標達成年度：令和12年度（2031年3月）
※ 定期的に検証しながら必要に応じて改訂を行うものとする。

3 計画の推進体制

本計画を推進するために、「湧水町特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、計画の実施状況をモニタリング・評価します。委員会は定期的に会議を開催し、職員からのフィードバックを反映させつつ計画を進めます。

第1章 次世代育成支援対策推進法に関する具体的事項

1 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の強化

- ① 妊娠中及び出産後の職員に対する特別休暇制度を周知し、活用を促進します。
- ② 出産後、育児に専念できる環境を提供するため、経済的支援措置（出産費用の給付等）を周知徹底します。
- ③ 妊娠中の職員には、業務内容の見直しを行い、負担の軽減を図ります。
- ④ 妊娠中の職員に対して、時間外勤務の原則禁止を徹底します。

2 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児休業取得促進

- ① 子どもの出生に伴う男性職員の特別休暇を積極的に周知し、取得を促進します。
- ② 男性職員が子育て休暇を取得しやすい環境を整備します（休暇の取得しやすい業務体制の構築）。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等の取得促進

- ① 男性職員にも育児休業等を積極的に取得してもらうため、取得しやすい環境を整備します。
- ② 妊娠・育児休業の取得を希望する職員に対して、個別に制度と手続きの説明を行い、理解を深めてもらいます。
- ③ 育児休業中の職員に対して、研修資料や職場情報を提供し、復職支援を行います。

【目標】

男性職員の育児休業取得率を 50%に、女性職員の育児休業取得率 100%を目指す。

4 時間外勤務の縮減

時間外勤務の削減

- ① 労働基準法等に基づく時間外勤務の規制を遵守し、過重な時間外勤務を抑制します。
- ② 定時退庁日（毎週水曜日）の設定を継続し、上司が率先して実施します。
- ③ 特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、業務分担を適切に見直します。
- ④ DX（デジタル化）による業務効率化や会議時間の短縮に取り組みます。

5 年次有給休暇・看護休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進

- ① 各課で年次有給休暇取得計画を作成し、計画的な休暇取得を推進します。
- ② 年次有給休暇取得率の目標として、職員 1 人当たり年間 15 日以上を取得することを目指します。
- ③ 子どもの看護休暇の取得を促進し、特別休暇の取得状況を把握・支援します。

【目標】

年間有給休暇の取得率を全職員で 75%以上とし、子どもの看護休暇の 100%取得を目指します。

6 固定的な性別役割分担意識等の是正

性別に関する意識啓発の強化

- ① 職場での性別役割分担意識の是正について、啓発活動や研修を強化します。
- ② ハラスメント防止のため、定期的な研修と相談窓口の設置を行い、職場環境の改善に努めます。

7 子育て支援の環境整備

子育て支援の充実

- ① 町内の親子が気軽に来庁できるよう、BGMを流し、雰囲気づくりに努めます。
- ② 子育て世代の職員が積極的に地域活動に参加できるよう、支援します（学校行事、地域の子育て支援活動等）。

第2章 女性活躍推進法に関する具体的事項

1 女性管理職等の登用

女性管理職登用の推進

- ① 現在の女性職員の管理職比率が低いため、研修や育成プログラムを通じて、女性職員のキャリアアップを支援します。
- ② 女性職員の管理職登用を推進します。
※ 本計画における「管理的地位」とは、意思決定権限を持つ「課長級」のみを指します。

以上のような取り組みを通じて、管理的地位にある女性職員の割合を全体に占める管理職員数の 10% となるように努める。

【目標】

女性管理職比率 10%を達成する。

2 職員に占める女性職員の割合

女性職員の採用促進

- ① 町職員の採用において、女性が働きやすい職場環境の整備を進め、優秀な女性職員の採用を積極的に行います。
- ② 女性職員の職場定着率を向上させるため、キャリアアップ支援や柔軟な働き方を提供します。

3 継続勤務年数の男女差異

長期的な職業生活支援

- ① 女性職員の離職率を抑制するため、育児・介護等のライフステージに応じた働き方を支援し、長期勤務を奨励します。
- ② 男女を問わず、職場環境を改善し、労働時間や休暇取得のサポートを強化します。