

# 朝日町特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

令和8年4月

朝 日 町

# 朝日町特定事業主行動計画

令和8年4月改定

朝日町長  
朝日町議会議長  
朝日町教育委員会  
朝日町選挙管理委員会  
朝日町監査委員

## I 序論

### 1 はじめに

少子化の進行や人口構造の変化が続く中、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を整備することは、引き続き社会全体の重要な課題となっています。また、地方自治体においては、限られた人員のもとで質の高い住民サービスを持続的に提供していくことが求められています。

本町では、これまで「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」に基づき、職員が仕事と家庭を両立しながら能力を発揮できる職場環境の整備に取り組んできました。

一方で、育児や介護との両立支援、女性職員の登用促進、多様な働き方への対応など、引き続き取り組むべき課題もあります。今後も持続可能な行政運営を行うためには、出産・育児期の職員のみならず、すべての職員がそれぞれのライフステージに応じて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現できる環境づくりを進めていくことが不可欠です。

このため、本町は、「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」に基づく一体的な計画として、朝日町特定事業主行動計画を改定するものです。

## 2 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。

## 3 計画の推進体制

この計画は、下記の特特定業主が連名で策定し、特特定業主は各対象職員に対して責任をもって計画を実施していきます。

なお、会計年度任用職員など、勤務条件が特殊な職員については、この計画の趣旨及び具体的内容を踏まえ、勤務の実情にあった取り組みを行うものとします。

特特定業主	対象職員
町長	町長が任命する職員
町議会議長	町議会議長が任命する職員
町教育委員会	町教育委員会が任命する職員
町選挙管理委員会	町選挙管理委員会が任命する職員
町代表監査委員	町代表監査委員が任命する職員

## Ⅱ 具体的な内容

### 1 子育てがしやすい職場環境をめざすために

#### (1) 職員又は配偶者の妊娠から出産まで

- ① 職員が産前産後休暇を取得する場合には、職場の状況に応じ、会計年度任用職員、正規職員等の配置を行い、業務が円滑に遂行できる体制を整備するとともに、職員が安心して休暇を取得できる職場環境づくりに努めます。
- ② 妊娠中の職員の健康及び安全に配慮し、面談等により業務の進捗状況を確認した上で、必要に応じて業務分担の見直しや負担軽減を行います。
- ③ 労働基準法の趣旨を踏まえ、妊娠中の職員に対しては、時間外勤務等をできる限り命じないよう努めます。やむを得ず命じる場合においても、必要最小限にとどめ、当該職員の健康に十分配慮します。
- ④ 職員又はその配偶者の妊娠・出産について報告を受けた際には、産前産後休暇、育児休業、配偶者出産休暇等の制度について説明を行い、職員の希望を踏まえた取得が円滑に行われるよう、適切な配慮を行います。
- ⑤ 母子健康管理の重要性について、職場全体で正しい理解を深め、各種休暇制度等の適切な利用が図られるよう、仕事と家庭の両立を支援する職場環境の整備に努めます。
- ⑥ 職員は、自身又は配偶者の妊娠が判明した場合には、業務の円滑な引継ぎ等が行えるよう、可能な範囲で速やかに所属長へ報告するよう努めます。

#### (2) 職員又は配偶者の出産から育児休業期間終了まで

- ① 配偶者が出産を控えている職員に対し、育児休業や各種休暇制度に関する情報提供を行うとともに、配偶者の産後の期間を中心とした育児休業等(パパ育休)の取得が進むよう、周知・啓発を行い、取得しやすい環境づくりを進めます。
- ② 育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、復帰に対する不安の軽減を図るため、情報提供等の支援を行うとともに、復帰後は育児短時間勤務又は部分休業の取得状況に応じ、業務内容の調整を行います。

- ③ 職員が育児休業を取得する場合には、職場の状況に応じ、会計年度任用職員、正規職員等の配置により業務体制を確保し、職員が安心して育児休業を取得できる環境づくりに努めます。
- ④ 制度の利用状況や職員のニーズを把握するため、必要に応じて職員の意見や声を幅広く把握し、より利用しやすい制度の検討を行い、今後の計画の見直しに反映させます。

### (3) 男性の育児参画の促進

- ① 3歳未満の子どもを養育する男性職員を対象に、育児休業及び関連する休暇制度について周知を図り、育児休業等の取得促進に努めます。
- ② 子育ての重要性や、子育て期の職員に対する配慮について職場全体で理解を深めるとともに、子の看護休暇等の制度の周知を進め、職員が育児に参画しやすい環境づくりを促します。

#### 育児休業取得率の目標

毎年度、当該年度に子どもが生まれた職員について、次のとおり取得を促進します。

- ・男性職員の出産・育児に関する休暇の取得率 100%
- ・男性職員の1か月以上の育児休業取得率 50%以上
- ・女性職員の育児休業取得率 100%

【目標達成年度 令和13年度】

#### 子育てにかかる休暇等の取得率

【令和2～6年度】 男性職員の配偶者出産休暇の取得率

年度	対象者数	取得率
令和2年度	2名	83%
令和3年度	2名	100%
令和4年度	2名	100%
令和5年度	1名	100%
令和6年度	1名	100%

【令和2～6年度】男女別育児休業の取得率

年度	男性	女性
令和2年度	0%	100%
令和3年度	0%	100%
令和4年度	0%	100%
令和5年度	50%	100%
令和6年度	0%	100%

(4) 時間外勤務の縮減

- ① 職員の健康管理及び職場環境の改善を図る観点から、超過勤務の多い職員に対して産業医面談を実施し、必要な助言・指導を受けることにより、職員の健康の保持及び管理に努めます。
- ② 超過勤務の上限目安時間を年間360時間以内とし、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、所属長等に対し、業務の平準化や業務分担の適正化を図るよう促し、超過勤務の縮減に取り組みます。
- ③ 人事担当課は、各課等の超過勤務の状況及び特に超過勤務が多い職員の状況を把握し、その結果を所属長等へ共有するとともに、必要に応じて改善に向けた助言を行うなど、全庁的な観点から超過勤務の縮減を推進します。
- ④ 定時日である毎週水曜日の「ノー残業デー」について周知を徹底し、所属長等が率先して定時退勤の取組を推進し、職員全体が退勤しやすい職場環境の整備に努めます。

時間外勤務時間の削減目標

各職員の1年間の超過勤務時間数については、「朝日町職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則」に定める上限目安時間である360時間以内の達成を基本とし、業務の平準化や事務改善に取り組むことにより、超過勤務時間の更なる削減を図ります。

月平均18時間以内を目標とする。

【目標達成年度 令和13年度】

## 長時間労働の把握

【令和6年度】 時間外勤務が1月45時間を超える職員数 (人)

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
人数	15	4	2	3	3	0	18	5	2	10	7	21

【令和2～6年度】 超過勤務時間数

年度	月平均時間
令和2年度	16.6 時間
令和3年度	18.9 時間
令和4年度	20.4 時間
令和5年度	19.8 時間
令和6年度	19.0 時間

## (5) 年次有給休暇の取得促進

- ① 仕事と家庭の両立を図る観点から、年次有給休暇の計画的な取得が促進されるよう、管理職会等を通じて職員に対する取得促進を図ります。
- ② 年次有給休暇の取得状況を的確に把握し、取得率の低い職場については、必要に応じて所属長等から状況を聴取し、業務の進め方の見直し等を含めた改善を図ります。
- ③ 育児への参画を促進するため、子どもの行事等に対応した年次有給休暇が取得しやすいよう、職員全体の理解の促進に努めます。
- ④ 職員が家族との時間を確保するとともに、心身のリフレッシュや自己研鑽を図ることができるよう、週休日、国民の祝日及び夏季休暇等と組み合わせた連続休暇の取得促進に取り組みます。
- ⑤ 職場内の円滑なコミュニケーションを図り、職員が気兼ねなく年次有給休暇を取得できる職場環境の整備に努めます。

## 有給休暇取得日数(平均)

職員1人当たりの年次有給休暇の年間平均取得日数を15日以上とします。

【目標達成年度 令和13年度】

## (6)誰もが働きやすい職場づくりの推進

- ① 令和8年4月に施行したハラスメント防止条例、ハラスメント防止に関する指針及び関係規程等に基づき、セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止に取り組むとともに、ハラスメントが生じた際は適切な対応が行われるよう、職員への周知及び意識啓発を継続して行います。
- ② 職場における固定的な性別役割分担意識の解消を図るため、職員の役職や立場に応じた研修や情報提供等を行い、ハラスメントに対する理解の促進と意識改革を進めます。

## 2 子ども・子育てに関して地域に貢献するために

### (1)子どもの体験活動等の支援

- ① 朝日町子ども・子育て支援事業計画との整合を図りながら、子どもや子育てで家庭を支援する施策の推進に取り組みます。
- ② 職員が、子どもの健全育成に関する地域活動に主体的に参加できるよう努めるとともに、所属長は、職員が子ども・子育てに関する社会貢献活動へ参加しやすい職場体制及び職場環境づくりに配慮します。

### (2)子育てバリアフリーへの取組

- ① 子どもを連れた人をはじめ、すべての来庁者が安心して用件を済ませることができるよう、職員一人ひとりが親切で丁寧な対応を心がけるとともに、可能な限りバリアフリーの取組を継続して推進します。

### 3 女性職員の活躍推進に向けた取組について

#### (1)女性職員の登用推進

- ① 女性職員が多様な経験を積み、その能力を十分に発揮できるよう、福祉分野や子育て分野にとどまらず、人事、財政、議会等を含む幅広い分野・ポストへの配置に努めます。
- ② 女性職員一人ひとりの意欲や能力に応じたキャリア形成を支援するため、研修等の機会に加え、面談の実施や多様な分野への計画的な配置を通じて、将来の管理職登用を見据えた人材育成に取り組めます。

#### 女性管理職割合における目標

管理職の女性割合として、30%程度とするよう努めます。

【目標達成年度 令和13年度】

管理職の女性割合 令和7年4月1日現在

役職段階	女性割合
課長・事務長・主監・園長	5.0%

各役職段階に占める女性職員の割合 令和7年4月1日現在

役職段階	女性割合
課長・事務長・主監・園長	5.0%
課長補佐・主幹・副園長	35.3%
係長・主査・園長補佐	38.5%