西和賀町特定事業主行動計画



令和８年 11 月

西　和　賀　町

第１　総論

１　目的

西和賀町特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 19 条に基づく特定事業主行動計画を次の任命権者が連名で一体的に策定し、職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の公務における活躍の推進に取り組み、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現を目指すことを目的とします。

西和賀町、西和賀町議会、西和賀町教育委員会、西和賀町選挙管理委員会、西和賀町代表監査委員、西和賀町農業委員会

２　計画期間

令和８年度から令和 12 年度までの５年間

３　計画の推進体制

（１）本計画の推進のために、総務課を推進事務局とし、全庁的な取り組みを推進します。
（２）本計画に基づく次世代育成と女性活躍を相乗的かつ効果的に推進するため、各種制度内容を職員に周知し、毎年度、計画に基づく取組の実施状況を把握・評価します。
（３）年度ごとに実施状況結果を公表するとともに、職員のニーズを踏まえて、必要に応じ、その後の対策や計画の見直し等を図ります。

４　計画の公表

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の規定に基づき、本計画をホームページで公表するとともに、計画の実施状況について年度ごとに取組状況や目標に対する実績等を公表します。

５　職場環境づくりのための役割

育児休業や休暇等の制度が年々整備されてきている中、その制度を安心して利用することができる職場環境づくりが求められています。

しかし、厳しい財政状況の下、限られた人員で業務に対応しなければならない現状もあり、「仕事と子育ての両立」は、子育てをしている職員にとっても、それを支援する職場にとっても簡単なことではないと考えられます。

そのような中で取組を推進していくには、「育児よりも仕事」といった職場優先の環境、「男は仕事、女は家庭・育児・介護」といった固定的な役割分担意識に基づく職場における

慣行等を解消し、男女共同参画意識の向上を図る必要があります。

次世代を担う子どもが健やかに生まれ育っていけるよう、お互いに助け合うという意識を、職員一人ひとりが持つことが重要です。

管理職の役割

子育てしている職員や出産を控えた職員、育児休業を取得する職員、介護休暇等を取得する職員が安心して制度を利用できるよう、声掛けをするなど休暇を取りやすい環境づくりに努め、それに対応できるよう、職場全体の業務体制を整えます。

また、職場内の良好なコミュニケーションを構築し、より一層、職員個々の状況やニーズを踏まえた指導育成、業務管理を行います。

管理職以外の職員の役割

子どもが生まれる（本人又は配偶者の出産）ことになった職員は、妊娠中、出産、育児における制度の活用及び人事上の配慮などで理解と協力を得るため、できるだけ早い時期に所属長に報告します。

また、産前産後休暇や育児休業等により長期間職場を離れる職員は、計画的に仕事の整理や引継ぎを行います。

さらに、健康保持や業務能率向上の観点からも仕事と子育ての両立を意識し、日頃からの事務の効率化や、業務の見直しの意識を持ち業務を行います。

第２　具体的な取組事項

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特別休暇等の制度及び出産費用等の給付の経済的支援措置について周知を図ります。

（２）妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担を行うとともに、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します。

（３）子どもの看護休暇等の特別休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、休暇を取得できるよう環境づくりに配慮します。

２　育児休業及び部分休業制度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に関する資料を各部署に通知・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ります。

また、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続について説明を行います。

（２）所属長は、育児休業及び部分休業制度等の取得申出があった場合、当該部署において業務の相互協力体制を整えるなど、取得しやすい環境づくりに配慮するよう努めます。

また、庁議等の場において、制度の趣旨を周知し職場の意識改革を行います。

（３）育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通達等の情報提供を行い、円滑な職場復帰の支援に努めます。

（４）課内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、会計年度任用職員の採用による適切な代替要員の確保を図ります。

３　介護休暇及び介護時間制度等を取得しやすい環境の整備

（１）介護休暇等の特別休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、休暇を取得できるよう環境づくりに配慮します。

（２）課内の人員配置等によって、介護休暇中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員の採用による適切な代替要員の確保を図ります。

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超過勤務及び深夜勤務を制限する制度について周知を図ります。

（２）定時退庁や職員の健康管理のため、「ノー残業デー」の設定について促進するほか、必要に応じて電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先実施を行います。

（３）所属長は、特定の職員に仕事が集中しないよう配慮し、職員の勤務状況の的確な把握や健康状態の把握に努め、必要に応じて業務配分の見直しや職員の応援体制などの調整に努めます。

（４）定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化、事務の簡素合理化を推進します。

（５）新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施することとし、既存の行事等についても、その必要性等について改めて検討し、廃止できるものは廃止します。

（６）会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用するほか、会議等の資料は事前配布するなど、短時間で会議を終了するような取組を推進します。

（７）超過勤務縮減の取組の重要性について、職員への意識啓発を図るとともに、超過勤務の多い職員に対し、健康診断の実施等の指導を行い、健康面における配慮を充実させます。

５　休暇の取得の促進

（１）各部署の業務計画を策定し、職員のライフスタイルに合わせた休暇の取得促進を図るとともに、安心して職員が年次休暇を取得できるよう、所属長は職場環境の整備に努めます。

（２）月曜日又は金曜日と休日などを組み合わせた年次休暇の取得、ゴールデンウィーク期

間や夏季休暇等連続した休日と年次休暇を組み合わせリフレッシュのための連続休暇の取得促進を図ります。

６　職員研修における啓発

職員に対する庁内研修において、各種制度等を周知するとともに、仕事と子育ての両立に対して理解が深められるよう、意識啓発に努めます。

７ 女性の健康保持増進に向けた支援

月経困難症や更年期症状など、女性特有の健康課題について職員の理解を深めるための啓発を行うとともに、休暇を取得しやすい環境や相談しやすい体制の整備に努めます。

第３　女性職員の活躍の推進に向けた取組

１　管理的地位にある職員に占める女性割合の向上

職員が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備します。

また、女性職員を対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を行い、資質の向上を図るとともに意識改革に努めます。

【目標】

管理的地位にある職員に占める女性割合「30%」以上を目指します。

【現状】

年　度	管理職員数	女性管理職員数	割　合
令和　６年度	１３人	３人	２３．１％
令和　７年度	１４人	３人	２１．４％

２　配偶者の出産時における休暇取得の促進

男性職員が配偶者の出産を積極的にサポートするとともに、子どもを持つ喜びを実感することができる子どもの出生時における男性職員の特別休暇の制度について周知し、取得の促進を図ります。

【目標】

配偶者が出産する場合の特別休暇取得率「100%」継続を目指します。

【現状】

年　度	取得可能職員数	取得職員数	割　合
令和　６年度	０人	０人	０．０％
令和　７年度	１人	１人	１００．０％

３　男性職員の子育てにおける休暇取得の促進

男性職員が子育てに積極的に参加できるよう、配偶者の出産前８週間及び出産後１年の間、当該出産に係る子又は就学前の子を養育するための特別休暇の制度について周知し、子育てに対する意識啓発に努めます。

【目標】

男性職員の育児参加のための特別休暇取得率「100%」を目指します。

【現状】

年　度	取得可能職員数	取得職員数	割　合
令和　６年度	０人	０人	０．０％
令和　７年度	１人	０人	０．０％

４　男性職員の育児休業の取得促進

子育てを男女が協力して行えるよう、男性職員の育児休業の制度について周知し、取得の促進を図ります。

【目標】

男性職員の２週間以上の育児休業取得率「85%」を目指します。

【現状】

年　度	取得可能職員数	取得職員数	割　合
令和　６年度	０人	０人	０．０％
令和　７年度	１人	１人	１００．０％

第４　その他の次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する事項

１　子育てバリアフリーの促進

施設利用者等が乳幼児と一緒に安心して利用できるよう環境の整備に努めます。

２　子育てに関する地域貢献

（１）小中学生の社会科見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努めます。

（２）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交通安全活動や防犯活動、少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

３　ハラスメント防止の対策

西和賀町職員のハラスメント防止等に関する規程（令和５年西和賀町訓令第１号）について、職員に周知徹底するとともに、カスタマーハラスメント対策のための基本方針を定め、各種ハラスメントの防止に努めます。

また、ハラスメントに関する研修を実施し、理解を深め、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮できるよう、良好な職場環境の確保に努めます。