

湧別町特定事業主行動計画

～ 次世代育成支援・女性活躍推進 ～

令和8年度～令和12年度



湧 別 町

はじめに

湧別町では次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）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）に基づき、「湧別町特定事業主行動計画」を策定し、職員が性別によらず、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを目指すとともに、子育て中の職員がいきいきと働くことができる職場づくりを組織全体で進めていきます。

【次世代育成支援対策推進法（抜粋）】

第 19 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）】

第 19 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する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をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

1. 計画期間

令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間を計画期間とします。

2. 策定主体

湧別町長、湧別町議会議長、湧別町教育委員会、湧別町選挙管理委員会、湧別町代表監査委員、湧別町農業委員会

3. 計画の推進体制

- ①次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- ②仕事と子育ての両立等についての情報提供を行い休暇制度などの周知を行います。
- ③啓発資料の作成・配布等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- ④目標を達成するため、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、課題の分析を行います。

4. 目標及び取組内容

これまでの状況の把握・課題の分析を踏まえ、次の通り目標を設定し、目標達成に向けた取組みを行うものとします。

【次世代育成支援対策に係る取組み】

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と家庭の両立を図るためには、職場の理解と協力が必要不可欠であることから、職員に対して既存の制度を周知徹底し、女性職員のみならず、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境の整備に取り組むこととします。

- ①各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）についての周知を図り、取得を推進します。
- ②妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業期間中の育児休業手当金の支給や経済的な支援措置、手続き等について情報提供を行います。

(2) 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

妊娠中や子育て中の職員の健康や安全を確保するため、業務や職場環境について配慮します。

- ①妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮した事務分担に努めるとともに、職場内の整理整頓などの環境改善に努めます。
- ②妊娠中及び出産後の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととします。
- ③子育て中の職員に対しては、週休日のイベント、行事等について、可能な限り従事させないよう配慮します。

(3) 子どもの出生前、出生時における父親の休暇等の取得の促進

父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感できるよう、対象職員に対し休暇取得の促進に努めます。

- ①男性の子育てに関する特別休暇制度の周知
妻の出産休暇（2日以内）、育児参加のための休暇（5日以内）
- ②子どもの出生時に休暇の取得を促すとともに、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

現 状	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇 取得率：100% 12人/12人（令和3～7年度実績）
目 標	取得率：100%

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組みとして、育児休業等を希望する職員に対し、その円滑な取得の促進等を図るため、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努めます。

- ①管理職は職員が安心して育児休業を取得できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。
- ②男性職員の育児休業の取得が「当たり前」となるよう、職場全体の意識改革に努めます。
- ④育児休業期間中の必要な情報の送付等を行う等円滑な職場復帰を支援します。
- ④育児休業を取得した職員が安心して復職できるように、上司から業務説明や研修を実施するなど、積極的な支援を行います。

現 状	育児休業の取得率（令和3～7年度実績） 【女性職員】取得率：100% 7人/7人 【男性職員】取得率： 0% 0人/12人
目 標	【女性職員】取得率：100% 【男性職員】取得率： 50%

(5) 時間外勤務の縮減

恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもに触れ合う時間を奪うだけでなく、職員の健康状態にも重大な影響を及ぼすことから、超過勤務の縮減に努めます。

- ①全ての職員が時間外勤務の縮減のための認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないように意識啓発を行います。
- ②定時退庁日（ノー残業デー）を設け、庁内グループウェア等により周知を図るとともに、管理職等による定時退庁の励行を行います。
- ③定時以降の会議や打ち合わせを控える等、職員が定時退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ④定例・恒常的な業務については、各部署において事務処理のマニュアル化を図るなど事務の効率化・合理化に努めます。
- ⑤時間外勤務状況を把握し、部署による業務量の偏りを是正に努めます。

現 状	時間外勤務時間の月平均：6.3時間（令和6年度実績）
目 標	時間外勤務時間の月平均：1.1時間以下

(6) 年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇等取得の促進は、子育て中の職員に大切な子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものであることから、休暇の取得を容易にする職場環境の整備に努めます。

- ①安心して休暇を取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- ②週休日と隣接した勤務日に年次休暇を取得し、連続した休暇を取得しやすい環境整備に努めます。
- ③国民の祝日やゴールデンウィーク、お盆等における、行事や会議の自粛するよう努めます。

現 状	平均取得日数：8.4日（令和7年実績）
目 標	平均取得日数：14日以上

【女性職員の活躍の推進に係る取り組み】

(1) 女性職員の管理職への登用

女性の視点を施策に生かし、質の高い行政サービスを提供していくためには、女性職員の管理職は不可欠です。また、女性職員がいきいきと仕事ができる職場環境を目指し、積極的に女性職員を管理職に登用します。

- ①将来の管理職登用を見据えた女性職員の配置を行います。
- ②これまで女性職員の配置が少なかった部署に積極的に配置します。
- ③女性職員の意識改革を図るため、キャリア形成研修等の機会を提供します。

現 状	4.2%（令和7年4月時点）
目 標	20%以上

(2) 女性の職業選択に資する情報の公表

次世代法及び女性活躍推進法に規定する女性の職業選択に資する情報を毎年公表します。

《公表内容》

- ・男女の給与額の差異
- ・女性職員の採用割合
- ・管理職に占める女性職員の割合
- ・男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ・男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

(3) ハラスメント対策

職場における固定的な性別役割分担意識は、仕事と育児の両立の障壁となります。また、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等、様々な女性に対するハラスメントの背景にもなりやすいことから、定期的に研修や注意喚起を行い意識改革に努めます。

- ①ハラスメントに関する研修を行い職員の意識改革に努めます。
- ②ハラスメントに関する苦情相談から解決までの体制を明確にし、ハラスメントの抑止を図ります。