

江北町特定事業主行動計画

(次世代育成支援及び女性活躍推進)

令和8年4月1日
江北町長
江北町議会議長
江北町教育委員会
江北町農業委員会

計画の位置づけ

この計画は、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条の規定に基づき、江北町長、江北町議会議長、江北町教育委員会、江北町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

計画の目的

常勤職員のほか、会計年度任用職員を含む全ての職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう環境を整備し、次世代育成対策を計画的かつ着実に推進すること、また、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とします。

計画期間

この行動計画は、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。

推進体制の整備

人事担当課において計画に基づく取り組み状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

計画の進捗管理と情報の公表

本計画の進捗管理については、数値目標に関する状況を年度ごとに取りまとめを行い、ホームページにおいて公表します。

1 仕事と子育ての両立できる環境の整備

(1) 妊娠・出産・子育ての支援

- ① 育児に関する休暇制度や子どもの看護を行うための特別休暇制度について周知し、子育て中の職員が休暇制度を利用しやすい環境づくりに努めます。
- ② 妊娠中の体調の変化等に関し理解を醸成するとともに、妊娠や出産等を理由としたハラスメントの防止についても周知します。
- ③ 育児休業中の職員に対して、適宜、職場内の情報提供を行うことで、職場復帰に対する不安を払拭し、スムーズな職場復帰を支援します。
- ④ 妊娠を希望する職員が、不妊治療との両立ができるよう、不妊治療休暇等を利用しやすい環境づくりに努めます。

(2) 男性職員の育児参画の推進

- ① 男性職員の育児参画を促すため、職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得を推進します。
- ② 対象となる男性職員に対し、育児休業制度について説明し、復帰支援も含めた計画的な育児休業（部分休業含む）の取得を推進します。

<男性職員の出産補助休暇の取得状況> ※勤務条件等調査より

年度	R2	R3	R4	R5	R6
対象者(人)	3	2	3	3	3
取得者(人)	2	2	2	2	1
取得率(%)	66.7%	100%	66.7%	66.7%	33.3%

【目標取得率】100%

【目標達成時期】令和12年度

<男性職員の育児参加休暇の取得状況> ※勤務条件等調査より

年度	R2	R3	R4	R5	R6
対象者(人)	3	2	3	3	3
取得者(人)	1	1	1	2	0
取得率(%)	33.3%	50.0%	33.3%	66.7%	0%

【目標取得率】50%

【目標達成時期】令和12年度

< 育児休業の取得状況 > ※勤務条件等調査より

	年度	R2	R3	R4	R5	R6
男性	新規対象者 (人)	3	2	3	3	3
	取得者 (人)	0	0	0	2	2
	取得率 (%)	0%	0%	0%	66.7%	66.7%
女性	新規対象者 (人)	0	3	2	1	3
	取得者 (人)	0	3	2	1	3
	取得率 (%)	-	100%	100%	100%	100%

【目標取得率】男性職員の育児休業取得 2 週間以上 85%※

【目標達成時期】令和 12 年度

※「こども未来戦略」(令和 5 年 12 月 22 日閣議決定)における地方公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標

2 ワークライフバランスの推進

(1) 時間外勤務の縮減

- ① 定時退庁日（ノー残業デー）における一斉退庁の促進
 - ・ 水曜日を定時退庁日とし、庁内放送による周知を行います。
 - ・ 所属長は、定時退庁を率先して行い、定時退庁日における時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等について、十分検討のうえ行います。
 - ・ 職員は、定時退庁日であることを前提に業務計画をたて、周囲の職員と一緒に定時退庁するように努めます。
- ② 業務分担の平準化
 - ・ 所属長は、特定の職員に業務が集中することがないように適宜、事務の見直し及び再分担を行い業務量の平準化に努めます。
- ③ 週休日の振替及び休日の代休の指定の徹底
 - ・ 人事担当課長は、週休日の振替及び代休日の指定の徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図ります。
 - ・ 週休日又は代休は、4 時間又は 1 日単位の勤務命令を原則とし、積極的な週休日の振替又は代休日の取得に努めます。

<時間外勤務の状況> ※勤務条件等調査より

職員一人当たりの平均時間外勤務時間（年間）選挙、災害対応を含む

年度	R2	R3	R4	R5	R6
平均時間	107.5	104.0	93.6	75.4	97.3

時間外勤務の上限（江北町職員の勤務時間、休暇等に関する規則）

- ・ 1月の上限時間数 45時間
- ・ 1年の上限時間数 360時間

【目標時間数】職員一人当たりの時間外勤務時間数 100時間/年以下

【目標達成時期】令和12年度

（2）休暇の取得促進

- ① 所属長は課内職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、必要に応じて業務分担の見直しを行い、休暇を取得しやすい環境づくりに努め、計画的な休暇の取得の推進を図ります。
- ② 連続休暇の取得促進・・・ゴールデンウィーク期間、年末年始、国民の祝日、夏季休暇等の前後に年次有給休暇を組み合わせるなどして連続休暇の取得促進を図ります。
- ③ 子の看護等休暇の取得促進・・・中学校就学前の子どもを養育している職員について、子どもの入学式や卒業式などの式典参加や、子どもの疾病等に伴う看護を行うための休暇制度について周知するとともに、職員が気兼ねなく休暇を取得できる環境整備に努めます。

<年次有給休暇の取得状況> ※勤務条件等調査より

年度	R2	R3	R4	R5	R6
一人当たり 平均取得日数	13.4	12.9	12.4	13.7	11.9

【目標取得日数】年間 12.0日以上

【目標達成時期】令和12年度

3 女性職員の活躍推進

(1) 研修参加の支援

キャリアプランに繋がる研修への女性職員の積極的な参加を促します

(2) 管理職への登用

昇任・昇格にあたっては、公平な人事評価結果を活用し、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用します。

<管理職における女性職員の割合>

年度	R3	R4	R5	R6	R7
全体 (人)	10	10	9	9	9
女性 (人)	2	2	1	1	2
割合 (%)	20.0%	20.0%	11.1%	11.1%	22.2%

・人数は各年4月1日時点となります。

・江北町での管理的地位にある職員の職位は、課長、参事等となっています。

【目標】管理職に占める女性職員の割合 24%以上※

【目標達成時期】令和12年度

※「第6次男女共同参画基本計画」(令和8年3月13日閣議決定)における市町村職員の各役職段階に占める女性の割合の政府目標

(3) 女性の健康上の特性に係る取組

婦人科検診の受診の重要性を含めた健康上の課題に関する啓発を行うなど、職場におけるヘルスリテラシー向上に努めます。

4 ハラスメントの防止

ハラスメントは、発言や行動によって、他者に不利益を与えたり、不愉快にさせることを指します。このようなハラスメントのない良好な職場環境を保つために、全職員がハラスメントについて理解し、その防止に努めます。

(1) ハラスメント相談窓口

ハラスメントの被害を受けた、若しくは目撃した職員は直ちに総務政策課や佐賀県人事委員会に相談します。速やかに事実確認を行い、厳正な対処を行います。

(2) 職員への周知等

厚生労働省の資料を活用し、職員インフォメーションにて周知するなど職員の理解促進を図り、ハラスメント予防及び対策に努めます。

<職場における代表的なハラスメント>

種類	定義
パワーハラスメント	職場において行われる、 ①優越的な関係を背景とした言動であって ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、 ③職員の就業環境が害されるもので、①から③までの3つの要素を全て満たすもの
セクシャルハラスメント	職場において行われる職員の意に反する「性的な言動」に対する職員の対応によりその職員が勤務条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること。
妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント	上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動やその状態への嫌がらせ）により、妊娠・出産した女性職員や育児休業・介護休業等を申出・取得した職員の就業環境が害されること。