

湯前町特定事業主行動計画

【第3期 前期計画】

(平成17年3月策定)

(平成22年3月改正)

(平成28年3月改正)

(令和2年3月改正)

(令和3年3月改正)

(令和5年10月改正)

(令和7年6月改正)

熊本県球磨郡湯前町

湯前町特定事業主行動計画

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が施行され、これまで、国、地方公共団体、民間企業などが事業主体として「特定事業主行動計画」を定め、子育てのしやすい環境の整備を進めてまいりました。

この法律は、年々少子化が進むわが国において、次世代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ育てられる環境の整備に、様々な主体が社会を挙げて取り組むことを定めたものです。

本町においては、平成17年3月に「湯前町特定事業主行動計画」を策定し、第1期計画が策定されてから20年が経過したものの、依然として少子化の流れは変わらず、子供が健やかに生まれ育成される社会が実現したとは言えないのが現状です。

また、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。以下「法」という。）第15条に基づき、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画策定に努めることとされています。

令和6年5月には次世代育成支援対策の推進・強化を目的に「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が10年間延長（令和17年3月31日まで）され、「女性活躍推進法」についても、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図ることを目的にカスタマーハラスメントや求職者等へのセクシュアルハラスメントの防止、雇用管理上の措置義務及び職場における治療と就業の両立支援や、職員の男女の給与の額の差異及び管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の情報公表を義務付けること等の措置を講じることなどを盛り込み、令和7年6月に改正が行われ、法律の有効期限が10年間延長（令和18年3月31日まで）されました。

「湯前町特定事業主行動計画」においても、改正後の次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づきながら、出産・育児における仕事と子育てが両立できるよう職場全体で支援し、全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指すことを目的に、湯前町特定事業主行動計画を策定するものです。

令和7年6月

湯 前 町

湯 前 町 議 会

湯前町教育委員会

湯前町農業委員会

1 目的

湯前町は職員を雇用する事業主の立場から、自らの職員の子どもたちが健やかに生まれ育成されるため、また、職業生活と家庭生活との両立のために必要な職場環境の確立を目指し対策に取り組んでいます。

この新たな計画を策定するにあたり、前計画を継承し、近年の急速な少子高齢化、経済状況の変化に伴い、正規職員、非正規職員を対象とした働き方の見直し、今まで以上に職員のニーズや社会環境に適応した「湯前町特定事業主行動計画」を策定するものです。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで（5年間）

（参考資料：過去の計画の改正状況など）

計画名称	計画期間	改定時期等
第1期前期計画	平成17年4月1日～平成22年3月31日	（平成17年 3月策定）
第1期後期計画	平成22年4月1日～平成27年3月31日	（平成22年 3月改正）
第2期前期計画	平成28年4月1日～平成32年3月31日	（平成28年 3月改正）
第2期後期計画	令和 2年4月1日～令和 7年3月31日 ※法律有効期限10年間延長による改正 一部改正 一部改正	（令和 2年 3月改正） （令和 3年 3月改正） （令和 5年10月改正）
第3期前期計画	令和 7年4月1日～令和12年3月31日 ※法律有効期限10年間延長による改正	（令和 7年 6月改正）

3 取組の概要

これまでの行動計画を踏まえて、既存の諸制度の周知と意識の啓発を徹底します。

また、職員が仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と家庭生活の調和した職場づくりを目指すため、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点でこれまでの取り組みをさらに推進します。

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 既存の諸制度の周知徹底と意識の啓発

- ①次世代育成支援対策に関する研修や仕事と子育ての両立支援のための情報提供を行います。
- ②職場内研修や管理職を対象とした研修を開催し、「仕事と子育ての両立」についての意識啓発を行います。特に管理職が各種制度について正しい知識を持ち、所属職員に対し制度を積極的に利用するよう働きかけができるようにします。

(2) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

- ①勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(3) 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について周知徹底を図ります。
- ②妊娠中及び出産後の職員がいる職場においては、当該職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。また、周囲の特定の職員に負担のかかることのないように配慮します。
- ③妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務を命じないこととします。

(4) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ①父親が子どもの出生時に年次有給休暇を取得できるよう職場の醸成を図ります。

(5) 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ①育児休業等に関する資料を各課（局・室）に通知又は配布し、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。
- ②育児休業問答集等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報の提供を行います。
- ③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。

(6) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ①育児休業及び部分休業に対する職員の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ②職員が安心して育児休業等に入れるよう、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、当該部署において代替臨時職員等を配置し業務分担の見直しを行います。

○職員の育児休業取得者の状況

育児休業 取得開始年度		6 月以下	6 月超え 1 年以下	1 年超え 1 年 6 月以下	1 年 6 月超え 2 年以下	2 年超え 2 年 6 月以下	2 年 6 月超え
令和 2 年度	男性	1	-	-	-	-	-
	女性	-	-	-	-	-	-
	計	1	1	-	-	-	-
令和 3 年度	男性	-	-	-	-	-	-
	女性	-	-	-	-	-	-
	計	-	-	-	-	-	-
令和 4 年度	男性	-	-	-	-	-	-
	女性	-	-	-	-	-	-
	計	-	-	-	-	-	-
令和 5 年度	男性	1	-	-	-	-	-
	女性	1	1	-	-	-	-
	計	2	1	-	-	-	-
令和 6 年度	男性	-	-	-	-	-	-
	女性	-	1	-	-	-	-
	計	-	1	-	-	-	-

※同一職員による同じ子のための育児休業分散取得の場合は、一人として計上。

(7) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、休業期間中、定期的に情報提供等を行います。
- ②復職時において徐々に業務感覚を取り戻せるよう研修、業務分担の調整、その他必要な支援を行います。

以上のような取組を通じて、夫婦の育児に対する役割分担を職場としてもサポートしていくことで、女性職員の育児休業取得率を100%に、配偶者出産休暇の取得率を80%以上、男性職員の育児参加休暇については、令和7年までに1週間以上の男性職員の育児休業取得率85%以上を目指し、より一層取得の推進を図ります。

(8) 時間外勤務の縮減

- ①妊娠中の職員又は小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、周知徹底を図ります。
- ②事務の簡素化、合理化の推進
 - ア、現行の事務事業の見直しを行い、できる限り事務事業の簡素化と合理化を図ります。
 - イ、DX化の計画的な推進による事務の効率化、テレワークなどの先進的取り組み

みの検討、外部委託による簡素化、また、業務量や事務処理体制の見直しによる適正な人員配置に努めます。

ウ、新たな事業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、既存事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止等の見直しを図ります。

エ、職員による会議や打合せ等の合理化を図るとともに、文書電子化、オンラインフォームの活用、庁内チャットシステム、電子メール、デスクネットのインフォメーション等の活用により報告・連絡・相談の徹底と簡素化に努めます。

③時間外勤務縮減のための意識啓発等

ア、時間外勤務縮減のための取組の重要性について、職員全体で認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。

イ、総務課は、各課（局・室）等の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し管理職に報告することで、時間外勤務に関する認識の徹底を図るとともに、今後の人事の参考にするものとします。

ウ、時間外勤務縮減において、ノー残業デーの設置を検討し、全庁で取り組むことで仕事と生活の調和を図ります。

エ、新たな勤怠管理システムの導入による勤務状況及び休暇取得状況の分析高度化と時間外勤務時間の縮減を行い職員ワークライフバランスの平準化を目指します。

○職員1人あたり、1月あたりの超過勤務時間（R06年1月～R06年12月の実績）

単位：時間

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計	平均
2.9	4.7	10.5	2.1	3.5	4.2	3.5	2.6	4.3	13.0	6.8	3.0	72.4	6.0

以上のような取組を通じて、仕事と家庭の両立が図られるよう、職員の時間外勤務時間の軽減に努めます。

《参考》

人事院指針では年間360時間を超過勤務の上限の目安時間としている。

（９）年次有給休暇の取得促進

①年次有給休暇の取得促進のため、所属長は、期間を定めた業務計画取得の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

②子どもの予防接種日や授業参観等学校（保育等）行事への参加のための、年次有

給休暇が取得できるよう環境整備に努めます。

- ③国民の祝日や夏季休暇と併せた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ④職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ⑤ゴールデンウィーク、週休日・祝日及び夏季休暇と連続した年次休暇を組み合わせ、連続休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ⑥ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議を自粛します。
- ⑦年次有給休暇を計画的に取得するため、各課で年休計画表を作成し、原則として月に1回（半日もしくは1日単位）の年次休暇を取得するように努めます。

以上のような取り組みを通じて、年間20日間の年次有給休暇のうち職員1人当たりの取得日数平均を令和6年度実績13.2日から令和12年度時点で平均15.0日に増加し、「一日単位の年休取得日数の平均」を5日以上することを目標とします。

※第二期後期目標 令和6年度30%（平均12.0日）

（10）子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

小学校就学前の子どもは、心身が未成熟であり、通院や療養に際して親等の看護が必要なことから設けられた看護休暇等の特別休暇について周知するとともに、その取得を希望するすべての職員に対して、取得しやすい環境を整備します。

また、令和7年度以降は看護休暇取得事由が疾病に限らず、子の行事についても取得が可能となったことから、取得事由の拡大に伴い更なる特別休暇の取得推奨に取り組みます。

（11）職場優先の環境や固定的な性別役割分担の意識等の是正のための取組

- ①家庭に比べ職場を優先するという環境や、固定的な性的役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因を改め、家庭や地域社会における役割を分担しながら、職員が能力を十分に発揮し、さらには豊かな感性や情報ネットワークを持った職員が育成されるよう、職場の環境づくりと意識の啓発を行います。
- ②研修等を通じた意識啓発を行うとともに、職員が職場のみならず家庭や地域社会にも参画できる環境づくりに努め、男女共同参画の推進を行います。
- ③職務や職場環境等に関する女性職員の相談に、適宜に対応できる窓口や体制づくりに配慮します。また、セクシャルハラスメント・カスタマーハラスメント防止のための研修会等を開催し、意識の啓発を図ります。

（12）人事評価への反映

- ①仕事と家庭生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価するよう努めます。（企画構想、改善工夫等で評価）

2 女性職員の活躍推進に向けた体制整備等について

本町では、地方公共団体として組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、庁舎内の横断的な推進体制の整備を図り、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・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。

(1) 女性職員の活躍推進に向けた数値目標

女性職員の管理職への登用について、積極的に推進し、行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

○新規採用職員の男性と女性の数（各年度4月1日時点）

単位：人

任用開始年度	H31・R01	R02	R03	R04	R05	R06	R07
男 性	1	5	1	4	3	0	4
女 性	0	3	0	3	0	1	3
合 計	1	8	1	7	3	1	7

○令和7年度管理職等への登用状況（令和7年4月1日現在）

単位：人

職 位	男性	女性	総数	女性の登用率
課長級（審議員・室長含む）	7	2	9	22.2%
補佐級（主幹級）	4	4	8	50.0%
計	11	6	17	35.3%
（参考）係長級	18	11	29	37.9%

○令和7年度男女職員数（令和7年4月1日現在）

単位：人

所属名	職員数	男 性 職 員		女 性 職 員	
			うち管理職		うち管理職
総 務 課	9	7	2	2	0
税務町民課	9	5	1	4	1
企画観光課	8	6	2	2	0
農林振興課	8	8	2	0	0
建設水道課	8	6	1	2	0
保健福祉課	13	2	0	11	2
会 計 室	2	2	1	0	0
教育委員会	10	5	1	5	3
議会事務局	2	2	1	0	0
農業委員会	2	1	0	1	0
合 計	71	44	11	27	6

(2) 柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けの管理職養成研修等への参加を推進します。

女性職員が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが重要となるため、子育て中の職員であっても、人事評価での自己申告書や所属部署の管理職との面談等をもとに、可能な範囲で人事配置に配慮します。

(3) 男女を通じた働き方の意識改革

子育てや介護等の家庭生活の事情があつたとしても、すべての職員が十分な能力を発揮できるようにするために、長時間労働を前提としない働き方の構築、人事評価への反映等で仕事を通じた意識改革を進めます。

以上の現状を踏まえ、女性の管理職登用率を令和 12 年度までに 40%にすることを目指します。

※第二期後期目標（令和 7 年度時点）：30% 実績：35.3%

3) その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ①外部からの来客が多い施設等において、乳幼児と一緒に安心して利用できる授乳室（授乳用目隠しパーテーション含む）やベビーベッド、ベビーシート、おむつ交換台の設置等を推進します。

（設置済み施設：湯前町保健センター・湯前町 B&G 海洋センター）

- ②子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、職員は親切で丁寧な対応を行い、ハード面だけでなくソフト面でのバリアフリーも推進することを目的に、職員研修などによるホスピタリティの向上を目指します。

(2) 子ども、子育てに関する地域貢献活動

職員の子育てに関する地域貢献活動への積極的参加を促進するため、子どもが主体となる教育関係機関主催の文化・スポーツ活動への参加や、疾病、障がいを持つ子供への支援など、地域における子育て支援活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ①子どもを交通事故から守るため、交通事故防止についての研修や綱紀粛正を呼びかけることで、安全運転の徹底を図ります。
- 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防犯活動や少年非行防止、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。

4) 学習期間の提供等による家庭の教育力の向上

子どもを健やかに育てていく基本となるのは、ワークライフバランスの両立をはじめ職員自身の家庭での親や家族としての過ごし方が重要になります。職員自身が、親や家族であることを再認識する機会を醸成するために職員に対し家庭教育に関する講座や講演会等の情報の提供を行い、家庭における親世帯の育児力・教育力向上に取り組めます。

5) 子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動の実施にあたっては、子の行事参加に伴う看護休暇の活用を推奨するなど、子どもを含めた家族全員参加できるように推進します。