芦屋町特定事業主行動計画



令和８年３月

目次

Ⅰ.総論 ……P1

1.目的

2.計画期間

3.推進体制

Ⅱ.内容に関する具体的事項

1.職員の勤務環境に関する事項 ……P2
（1）妊娠中及び出産後の勤務等における配慮
（2）子どもの出生時における父親の休暇の取得促進
（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備
（4）時間外勤務の縮減
（5）休暇の取得促進
（6）任期付職員及び会計年度任用職員等の任用
（7）女性の健康上の特性に係る取組

2.その他の次世代育成支援対策に関する事項 ……P4
（1）子育てバリアフリーの推進
（2）子ども・子育てに関する地域貢献活動
（3）子どもとふれあう機会の充実

3.女性職員の活躍推進に関する事項 ……P5
（1）女性職員の採用
（2）女性職員の登用
（3）人事管理の配慮

芦屋町特定事業主行動計画

Ⅰ.総論

1.目的

我が国における急速な少子化の進行等により、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を社会全体として整備するため、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

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ため平成 27 年 8 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました。

これら 2 つの法律に基づき、平成 28 年度に「芦屋町特定事業主行動計画」を策定し、仕事と生活の調和の取れた職場環境づくりの実現を図ってきました。5 年間の期間満了に伴い、令和 3 年 4 月に計画を策定し、令和 6 年 9 月には、「こども未来戦略方針」に沿って、男性の育児休業の取得率目標を改定しました。この計画が令和 8 年 3 月末をもって期間満了となることから、今回 5 年間を計画期間とする計画を策定するものです。

この計画は、芦屋町、芦屋町議会、芦屋町教育委員会、芦屋町選挙管理委員会、芦屋町監査、芦屋町農業委員会、芦屋町モーターボート競走事業が策定する特定事業主行動計画です。

この計画を職員一人ひとりが自分自身に関わるものととらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、また女性活躍の推進に向け、互いに助け合い、仕事と生活の調和の取れた職場環境づくりを目指し取り組んでいきます。

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

3.推進体制

(1)次世代育成支援対策及び女性の活躍を効果的に推進するため、必要に応じて人事協議会等において、本計画の策定、実施状況等について協議を行います。

(2)職員に対して次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供等を行います。

(3)本計画に基づく取組の実施状況を年度ごとに公表します。

Ⅱ. 内容に関する具体的事項

1. 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後の勤務等における配慮

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の制度について周知徹底を図ります。

② 出産費用の給付等の経済支援措置について周知徹底を図ります。

③ 管理職員は妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直し等を行います。

④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

※育児休業等…育児休業、妻が出産する場合の特別休暇、育児参加休暇　等

① 育児休業等に関する資料を配付し、制度の周知を図るとともに、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 育児休業等の取得手続きや経済的な支援についての情報提供を行います。

③ 職員が育児休業を取得する際は、業務に支障が出ないよう、職場内の業務分担の見直しを行い、必要に応じて、人事異動や会計年度任用職員等の代替要員の確保に努めます。

④ 育児休業を取得した職員へ職場の情報提供を行い、復帰に向けた不安の軽減を図ります。

【目標】育児休業(2 週間以上)の取得率について、男性 85%、女性 100%を目指します。

[表 1]男女別育児休業(2 週間以上)の取得率(常勤職員)

	R2	R3	R4	R5	R6
男性	14.3%	33.3%	11.1%	33.3%	40%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

[表 2]男女別育児休業(2 週間以上)の取得率(会計年度任用職員)

	R2	R3	R4	R5	R6
男性	-	-	-	-	-
女性	-	-	100%	-	100%

-については該当なし

育児休業取得率とは、同年度中に

（女性）新たに育児休業を取得した職員/出産し育児休業が取得可能となった職員

（男性）新たに育児休業を取得した職員/配偶者が出産し育児休業が取得可能となった職員　の割合とします。

［表 3］男女別の育児休業の取得期間の分布状況（令和 6 年度）

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1 週間未満			－	－
1 週間以上 2 週間未満			－	－
2 週間以上 1 月以下	40%		－	－
1 月超 3 月以下			－	－
3 月超 6 月以下			－	－
6 月超 9 月以下		20%	－	－
9 月超 12 月以下		40%	－	－
12 月超 24 月以下		40%	－	100%
24 月超			－	－

－については該当なし

（4）時間外勤務の縮減

① 時間外勤務の上限である月 45 時間・年 360 時間を原則超えて勤務させないよう努めます。

② 小学校就学前の子どもを養育している職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

③ 時間外勤務の特に多い部署については、管理職員に対し注意喚起を行います。

④ やむを得ず時間外勤務の多い職員に対して、健康面における配慮を充実させます。

⑤ 各職員の時間外勤務状況を把握し、時間外勤務の多い部署・係については業務量等を確認し、事務の合理化を図るとともに適正な人員配置を行います。

【目標】管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間について、12時間以内を目指します。

［表 4］管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

	R2	R3	R4	R5	R6
内部部局等	11.7 時間/月	15.5 時間/月	12.8時間/月	10.6 時間/月	13.0 時間/月
内部部局等以外	－	－	－	－	－

内部部局等以外とは、地方自治法第 155 条第 1 項に規定する「条例で設けた支所または出張所」に勤務する職員であり、芦屋町では該当はありません。

（5）休暇の取得促進

① 管理職員に課員の年次休暇の取得状況を把握・指導させ、休暇の計画的な取得促進を図ります。

② 夏期休暇は各職場で計画表を作成する等、取得の徹底を図ります。

③ 子どもの病気等の際には、子の看護休暇や年次休暇の取得促進を図ります。

【目標】職員の年次休暇の平均取得日数を 14 日以上とすることを目指します。

［表 5］年度別年次休暇の平均取得日数

	R2	R3	R4	R5	R6
日数	10.9 日	10.8 日	11.4 日	12.8 日	13.1 日

（6）任期付職員及び会計年度任用職員等の任用

① 任期付職員及び会計年度任用職員等については、職務の内容や勤務形態等に応じて適切に任用します。

② 勤務条件等を明示し、適正な運用に努めます。

（7）女性の健康上の特性に係る取組

女性が働きやすい職場環境を整備するために、女性の健康上の特性について職場での理解を深める取組を行います。具体的には、職場におけるヘルスリテラシー（健康情報を理解・活用できる力）向上のための研修や婦人科検診等の啓発、女性が相談しやすい体制づくりを行います。

2. 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の推進

子ども連れの方が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な応対等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

（2）子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの豊かな人間性を育むため、地域におけるスポーツや文化活動等への職員の積極的な参加を支援します。

② 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。

③ 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、地域の防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を支援します。

（3）子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

3. 女性職員の活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の採用

職員の採用については、今後も公正公平な選考を行い、男女問わず優秀な人材の確保に努めます。

[表 6]新規採用職員の男女比率(一般事務職)

採用年度		R3			R4			R5		
性別		男	女	計	男	女	計	男	女	計
受験	人数	97 人	79 人	176 人	125 人	72 人	197 人	75 人	42 人	117 人
	割合	55.1%	44.9%	100%	63.5%	36.5%	100%	64.1%	35.9%	100%
採用	人数	3 人	4 人	7 人	6 人	3 人	9 人	1 人	4 人	5 人
	割合	42.9%	57.1%	100%	66.7%	33.3%	100%	20.0%	80.0%	100%

採用年度		R6			R7		
性別		男	女	計	男	女	計
受験	人数	52 人	38 人	90 人	41 人	27 人	68 人
	割合	57.8%	42.2%	100%	60.3%	39.7%	100%
採用	人数	2 人	3 人	5 人	2 人	2 人	4 人
	割合	40.0%	60.0%	100%	50.0%	50.0%	100%

(2) 女性職員の登用

【目標】管理的地位(課長職相当)にある職員に占める女性職員の割合を、20%以上とすることを目指します。

[表 7]管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(行政職)

区分	R3	R4	R5	R6	R7
管理的地位にある職員	15.8%	15.0%	15.8%	15.8%	15.8%

管理的地位にある職員とは、本庁課長相当職以上である職員です。

[表 8]各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(行政職)

区分	R3	R4	R5	R6	R7
本庁部局長・次長相当職	-	-	-	-	-
本庁課長相当職	15.8%	15.0%	15.8%	15.8%	15.8%
本庁課長補佐相当職	-	-	-	-	-
本庁係長相当職	14.3%	12.5%	15.0%	19.0%	17.1%

本庁以外、いわゆる出先機関(内部部局等以外)は、芦屋町では該当ありません。

(3) 人事管理の配慮

① 福岡県市町村職員研修所等と連携し、女性職員向けの研修への参加を推進し、意識啓発を図ります。

② 性別にとらわれない人事配置を行い、男女問わず能力を充分に発揮することができる組織風土を醸成します。

③ セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントに限らず、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントも含めたハラスメント対策の重要性について、あらゆる機会をとらえて周知徹底します。