

添田町特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)



令和 8 年 4 月

添 田 町 長
添 田 町 議 会 議 長
添 田 町 選 挙 管 理 委 員 会
添 田 町 監 査 委 員
添 田 町 農 業 委 員 会
添 田 町 公 営 企 業 管 理 者
添 田 町 教 育 委 員 会

第1章 総論

1. 目的

本町では、急速な少子化の進行が進む中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として制定された「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）」に基づく特定事業主行動計画を策定し、仕事と生活の調和した職場の環境づくりに向けて、全職員が仕事と子育ての両立について理解を深め、誰もが安心して働ける職場づくりを目指し、次世代育成支援対策の推進に取り組んできました。

さらに、平成27年には、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して制定された「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「女性活躍推進法」という。）」に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性の職業生活における活躍の推進に取り組んできました。

今回、次世代育成支援や仕事と生活の調和の実現、女性の職業生活における活躍推進の実現には、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的であることから、両計画を一体化した新しい「添田町特定事業主行動計画」を策定し、さらに取組みを推進していきます。

2. 計画期間

この計画は、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。

※計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

※次世代育成法（令和17年3月31日まで時限立法）

※女性活躍推進法（令和18年3月31日まで時限立法）

3. 計画対象職員

この計画の対象職員は、町長、町議会議員、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会、公営企業管理者、教育委員会が任命する職員とします。

なお、会計年度任用職員は適用される制度内容等が異なる場合がありますが、可能な限り、本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。

4. 計画推進に向けた体制について

- (1) 本計画を組織全体で継続的に推進するために、計画の実施、達成状況の点検及び必要に応じた見直しを行います。
- (2) 職員に対し、次世代育成法及び女性活躍推進法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、数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、その進捗状況の公表を行います。

第2章 現状と課題

1. 採用・登用・職員構成

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

町職員の採用については、地方公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義の原則を前提に、男女の別なく、競争試験又は選考により公正に実施しています。

過去5年間に採用した職員に占める女性職員の割合は、資料1のとおりです。

(資料1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	5	2	4	5	6
女性	2	2	1	4	2
女性の割合	28.57%	50.00%	20.00%	44.40%	25.00%

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

過去5年間の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、資料2のとおりです。

令和7年4月1日現在で管理的地位にある職員総数17名のうち女性職員の割合は23.53%と過去5年間で最も高くなっていますが、今後も適材適所の人員配置を前提として、女性職員の積極的な登用に努めます。

(資料2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	15	14	15	14	13
女性	0	1	2	3	4
女性の割合	0.00%	6.67%	11.76%	17.65%	23.53%

※管理的地位にある職員とは、課長職にある職員を指します。

(3) 各役職段階の職員の女性割合

令和8年3月31日現在の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、資料3のとおりです。

(資料3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和8年3月31日現在）

	男性（人）	女性（人）	女性の割合
課長	13	4	23.53%
副課長・課長補佐	18	2	10.00%
係長	11	9	45.00%
主査・主任・主事	52	26	33.33%
会計年度任用職員	14	24	63.16%

2. 職業生活と家庭生活の両立

(1) 平均継続勤務年数の男女の差異

令和7年3月31日現在の継続勤務年数は、資料4のとおりです。

女性が男性よりも0.9年短くなっていますが、職員の平均年齢を比較してみると、女性が男性よりも1.6歳若くしており、これが継続勤務年数の差異に表れているものと考えられます。

(資料4) 男女の継続勤務年数と平均年齢の差異 (令和7年3月31日現在)

	継続勤務年数 (年)	平均年齢 (歳)
男性	18.3	41.5
女性	17.4	39.9
差異 (女性-男性)	△0.9	△1.6

(2) 時間外勤務時間と年次有給休暇取得状況

令和6年度の職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間は、資料5のとおりです。

年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員数は、資料6のとおり、時間外勤務手当対象職員の5.19%にあたる7人でした。

職員の健康保持の観点からも全庁的な課題と捉え時間外勤務縮減の取組みを行っていく必要があります。

また、年次有給休暇の平均取得日数については、前計画で「年10日以上」という数値目標を掲げ取り組んできましたが、資料7のとおり、令和7年実績は7.92日と目標を下回っています。

仕事と家庭を両立していく観点から、今後は時間外勤務縮減の取組みと併せ、年次有給休暇の取得促進に向けてさらに取り組んでいく必要があります。

(資料5) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間 (令和6年度実績)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
7.47	5.19	6.69	5.73	3.92	4.79	11.87	5.40	4.04	5.36	7.05	7.61	6.26

(単位：時間)

(資料6) 年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員数 (令和6年度実績)

職員数	7人
全職員に占める割合	5.19%

(資料7) 年次有給休暇の平均取得日数 (令和7年実績)

平均日数	7.92日
目標日数	10日

(3) 男女別の育児休業取得率及び平均取得日数

令和6年度の男女別の育休取得率・平均取得日数は、資料8及び資料9のとおりです。

令和6年度中に新たに育児休業等が可能となった職員についての実績となっており、女性は

対象者の全員が育児休業を取得しています。また、男性の育児休業取得率についても、前計画で掲げた数値目標「10%以上」を上回っています。

今後も育児休業制度の周知や取得しやすい職場環境の醸成など、取得を促進する取組みを進めます。

(資料8) 育児休業取得率 (令和6年度実績)

	対象者 (人)	取得者 (人)	取得率
男 性	3	1	33.33%
女 性	4	4	100%

(資料9) 育児休業取得日数 (令和6年度実績)

	2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 6月未満	6月以上 1年未満	1年以上
男性職員	—	—	1	—	—
女性職員	—	—	—	2	1

(4) 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

令和6年度に新たに配偶者出産休暇等を取得可能となった男性職員の配偶者出産休暇等及び育児参加のための休暇取得率は、資料10のとおりです。

配偶者出産休暇については、配偶者出産に合わせ、夏季休暇（特別休暇）を取得しており、そのまま引き続いて育児休業を取得したため、取得率が66.67%となっています。

育児参加のための休暇については、前計画で掲げた数値目標「10%以上」を下回っており、今後、育児休業の取得と併せ、配偶者出産休暇等の取得を呼び掛けるなど、対象者全員が取得できるよう取組みを進める必要があります。

(資料10) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率 (令和6年度実績)

	対象者 (人)	取得者 (人)	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	3	2	66.67%	2
育児参加のための休暇	3	0	0%	0

3. セクシャル・ハラスメント対策の整備状況

添田町男女共同参画推進条例で、セクシャル・ハラスメント、DV等人権を侵害する行為の禁止を掲げるとともに、添田町男女共同参画基本計画では、あらゆるハラスメント等を防ぐ啓発活動を推進しています。

また、近年社会問題化しているカスタマーハラスメントについて、令和7年6月には職員を対象として「カスタマーハラスメント等に関する対応指針」を策定し、組織としてカスタマーハラスメントから職員を守り、能力を十分に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

今後とも、組織としてあらゆるハラスメントの防止徹底に取り組んでいきます。

第3章 数値目標

現状と課題を踏まえ、計画期間(令和8～12年度)において、以下の数値目標を設定します。

1. 仕事と家庭の両立ができる職場環境づくり

女性職員の育児休業取得率	100%維持 (目標達成年度：令和12年度)
男性職員の育児休業取得率	85%以上 (目標達成年度：令和12年度)

2. 勤務環境の改善

年次有給休暇の平均取得日数	年10日以上 (目標達成年度：令和12年度)
職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数	年5日以上 (目標達成年度：令和12年度)
職員1人当たりの時間外勤務時間	年間360時間以内 (目標達成年度：令和12年度)

3. 女性の活躍推進

管理的地位にある職員(課長)に占める女性職員の割合	20%以上維持 (目標達成年度：令和12年度)
---------------------------	----------------------------

第4章 具体的な取組内容

1. 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護、母性健康管理を適切にかつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度について積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施します。

また、親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できる休暇等についても積極的に周知することで取得を促進します。

(1) 深夜勤務及び時間外勤務の制限

妊産婦(妊娠中及び産後1年を経過しない女性)及び小学校就学前の子を養育する職員が、その子を養育するために請求した場合には、次の勤務が制限されます。

- ① 深夜勤務(午後10時から翌日の午前5時までの勤務)
- ② 休日勤務(妊産婦のみ)
- ③ 時間外勤務

小学校就学前の子を養育する職員については、職員の請求に基づき、1月につき24時間、1年につき150時間を超える時間外勤務が制限されます。

(2) 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認

妊娠中又は産後1年以内の女性職員が、母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合、特別休暇を取得することができます。

(3) 経済的な支援措置

① 出産費・家族出産費

福岡県市町村職員共済組合(以下、「共済組合」といいます。)の組合員である職員又はその家族(被扶養者)が出産したときは、共済組合から500,000円(在胎週数22週未満の出産(流産、人工妊娠中絶を含む)や産科医療保障制度に未加入の医療機関等において出産した場合は488,000円)が支給されます。

② 出産祝金

町職員厚生会に加入する職員及びその配偶者が出産したときは、町職員厚生会慶弔等規程に基づき、10,000円が支給されます。

③ 育児休業手当金

育児休業期間中は、子が1歳に達する日までは、共済組合から育児休業手当金が支給されます。

- ・育児休業開始時から180日に達するまでは、標準報酬日額×67/100
- ・育児休業開始時から180日経過後は、標準報酬日額×50/100

(4) 休暇等

① 産前休暇【特別休暇】（女性職員のみ）

産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定である職員が申し出た場合、出産の日までの申し出た期間について取得することができます。

② 産後休暇【特別休暇】（女性職員のみ）

職員が出産した場合、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間について、取得することができます。（ただし、産後6週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において、医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除きます。）

③ 育児時間【特別休暇】

生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合、1日2回それぞれ30分以内で取得することができます。

男性職員については、当該男性職員以外の親が育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から、その請求した各回ごとの時間を差し引いた時間を超えない範囲で取得することができます。

④ 不妊治療休暇【特別休暇】

職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しない場合、5日（当該通院等が体外受精その他の不妊治療に係るものである場合には10日）の範囲内で取得することができます。

⑤ 配偶者出産休暇【特別休暇】（男性職員のみ）

職員の配偶者が出産する場合で、その出産に伴い必要と認められる入院の付き添い等のため、2日の範囲内で取得することができます。

⑥ 育児参加休暇【特別休暇】（男性職員のみ）

職員の配偶者の産前産後期間に出産に係る子又は小学校就学までの子を養育するため、5日の範囲内で取得することができます。

(5) 休業等

① 育児休業

3歳に満たない子を養育する職員は、その子が3歳に達する日まで2回の育児休業取得が可能であり、これに加え出生後8週以内に2回まで育児休業を取得できます。

なお、配偶者が育児休業中又は就労していなくても取得可能で、特別な事情がある場合を除き1回に限り延長ができます。

② 育児のための部分休業

小学校就学前の子を養育する職員について、公務の運営に支障がないと認められるときは、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日2時間（育児時間を承認されている職員については、2時間から育児時間を減じた時間）を超えない範囲で、職員の育児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について30分を単位として承認されます。

③ 育児短時間勤務

小学校就学前の子を養育する職員について、公務の運営に資料がないと認められるときは、正規の勤務時間より短い勤務時間（週19時間25分等）で勤務することが承認されます。

2. 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

育児休業等を利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業等の取得を希望する職員について、その円滑な利用を促進するため、次に掲げるような取組を行います。

(1) 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。

(2) 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の休業手当金の支給等の経済的支援措置について、職員に対して周知します。

(3) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

課長会議等において制度の周知・共有を図る等、育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならないことが法令により定められていることも踏まえ、育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、本人の意欲・能力を活かしながら働くことのできる職場環境の整備に向けた取組を行うとともに、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行い、職場復帰に際して必要な支援を行います。

3. 時間外勤務の適正化

長時間にわたる時間外勤務は、生産性・効率性の低下を招くだけでなく、職員の健康やワーク・ライフ・バランスにも悪影響が生じ、結果として組織全体の業務を停滞させることとなります。本来、時間外勤務は例外的な場合に行うものであるという認識を持ち、組織全体で時間外勤務の適正化に向けた以下の取組を実施します。

(1) 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の周知

職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制

限の制度について周知します。

(2) 一斉定時退庁日「ノー残業デー」の実施

毎週水曜日のノー残業デーを継続し、町民の対応等、業務の運営上やむを得ない場合を除き、定時退庁を促します。

(3) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

時間外勤務の適正化のための取組みの重要性について、職員全体で更に認識を深めるとともに、各課等の長においては、職員の時間外勤務の状況を把握し、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組みを行います。

(4) 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握など、勤務時間管理の徹底を図るとともに、勤務間インターバル（職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間）の確保について徹底します。

さらに、各課等の長においては、週休日に勤務した場合の振替取得について、適切な取得を促すとともに、特に長時間の時間外勤務が常態化している職員については週休日の勤務を配慮するなど勤務時間管理を徹底します。

4. 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇取得を容易にするため、以下の取組みを実施します。

また、子育てのための休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(1) 年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得促進を図るため、業務予定等の職員への早期周知を図るなど、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、職員が安心して休暇が取得できるよう、各課等の長においては、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得促進を推進し、事務の相互応援体制の整備を図ります。

(2) 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのためなど、積極的な年次有給休暇等の取得の促進を図ります。

(3) 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための以下の特別休暇について、職員に周知し、特別休暇の取得を希望す

る職員が、円滑に取得できる環境の整備を図ります。

① 子の看護・学校行事参加休暇【特別休暇】

中学生まで（満15歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。）の子を養育する職員が、その子の看護等（ケガや病気の世話又は予防）をするために又はその子の教育若しくは保育に係る行事（入園、卒園又は入学、卒業の式典その他これに準ずる式典）に参加するために勤務しないことが相当であると認められる場合、1年に5日（養育する中学生までの子が2人以上の場合は10日）の範囲内で取得することができます。

② 短期介護休暇【特別休暇】

負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある要介護者（父母、子、配偶者など）の介護をするために勤務しないことが相当であると認められる場合、1年に5日（要介護者が2人以上の場合は10日）の範囲内で取得することができます。

5. 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職員が職場で能力を十分に発揮しながら、家庭や地域社会に参画できるよう、「家庭よりも仕事を優先する」という働き方や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場慣行などを解消するため、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

6. その他の取組

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、親切な応接、対応など、来庁者に対する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 地域貢献活動への参加支援

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、地域における子どもの健全育成活動、交通安全活動、自主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。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。