

京丹波町特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(令和8年度～令和12年度)

京丹波町長
京丹波町議会議長
京丹波町教育委員会
京丹波町農業委員会

京丹波町特定事業主行動計画

1 目的

本町では、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、平成15年7月に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「次世代法」という。）に基づき、平成18年から「京丹波町特定事業主行動計画」を策定し、職員に対する支援を推進してきました。（現行計画期間：令和7年度～令和11年度）

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「女性活躍推進法」という。）に基づき、平成28年に「京丹波町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍を推進するための取組を進めてきました。

女性活躍推進法に基づく現行計画は、令和8年3月で期限を迎えましたが、その期限が令和18年3月まで10年間延長されました。

これら二つの計画は、仕事と家庭生活の両立支援や働きやすい職場環境の整備など、共通する取組が多くあります。これらの取組を一体的に推進し、より効果的かつ効率的な施策の展開を図るため、両計画を統合し、「京丹波町特定事業主行動計画」として、新たに策定するものです。

2 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とする。

3 計画の推進

組織全体で継続的に女性職員の活躍と子育て支援を推進するため、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況を把握し、必要に応じて見直しを行いながら、計画の推進を図ります。また、年に1回、進捗状況をホームページに掲載し公表します。

4 職員の活躍推進に向けた数値目標及び取組内容

職員の職業生活における活躍と子育て支援に関する状況を把握し、改善すべき事情についての分析を踏まえ、職員の活躍を推進するとともに、仕事と家庭生活の両立に向けた取組をより一層進めるため、次のとおり数値目標を設定します。また、数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

(1) 女性職員の活躍の推進

①採用関係

【目標】

令和12年度までの間、女性の職員採用の割合を50%以上にする。

【取組内容】

町ホームページなど活用し、職員採用試験の募集とあわせて仕事と子育てに励む女性職員の声を掲載するなど、女性が活躍できる職場であることの周知を行う。

②配置・育成・教育訓練及び登用

【目標】

令和12年度までに、管理職員に占める女性割合を、令和7年4月の実績(39.4%)より引き上げ、45%以上とする。

【取組内容】

研修機関等で実施される女性職員を対象としたリーダー育成研修・キャリア形成支援のための研修への参加機会の確保に努め、積極的な参加を推進する。

(2) 仕事と家庭の両立

①子育て支援

【目標】

令和12年度までの間、男性職員の配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)の取得率を、100%とする。また、令和12年度までに、新たに制度が利用可能な男性職員の2週間以上の育児休業取得率を、令和6年度実

績（50.0%）より引き上げ、85%とする。

【取組内容】

出産・子育てに係る休暇制度を庁内電子掲示板に掲載するなど広く周知し、取得を促進する。あわせて、所属長にも休暇等制度を周知し、休暇及び育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進する。

②働き方改革の推進

【目標】

令和12年度までに、年次有給休暇の平均取得日数を令和6年実績（10.7日）より引き上げ、12日以上とする。また、時間外勤務縮減を目指す。

【取組内容】

・夏季休暇に合わせて「年次休暇集中取得期間」を設定し、課内で計画表を作成し、年次休暇を取りやすい職場の雰囲気醸成する。また、ゴールデンウィーク期間、夏季、職員やその家族の記念日、家族との触れ合いのために年次休暇を取得することを促進する。

・「時差出勤制度」や「テレワーク」等の適切な活用を促進し、働き方の改善に努める。

・毎週水曜日をノー残業デーに設定し、庁内ネットワークシステム等による注意喚起を実施し、全ての職員が時間外勤務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う。

・毎月19日の「きょうと育児の日」を「ノー残業デー」または「年休取得の促進日」とし、庁内メールにて定時退庁等を促す。