

次世代育成支援対策推進法及び
女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画



令和8年4月

苓北町長
苓北町議会議長
苓北町教育委員会
苓北町農業委員会
苓北町上下水道事業管理者の
権限を行う町長

1. はじめに

急速に少子・高齢化が進み、社会情勢や経済情勢が大きく変化する中で、活気ある社会を維持していくためには、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる環境づくりをすることが重要です。

また、社会・経済情勢の変化や多様化する町民ニーズを的確に捉え、対応するためには、行政においても多様な人材を確保し、価値観や創意工夫の多様性をもたらすことは、質の高い行政サービスを提供するために重要であり、これまで以上にすべての職員が活躍し、その力を発揮できる環境づくりを進めていくことが求められています。

苓北町では、「苓北町男女共同参画計画」（男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づく法定計画。）に基づき、女性職員の管理職への登用などを進めてきました。また、平成15年には「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。）が制定され、同法に基づき「苓北町・苓北町議会・苓北町教育委員会・苓北町農業委員会特定事業主行動計画」を策定し、性別にかかわらず、仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境の整備を進めてきました。

さらに、平成27年に「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。）が制定され、「苓北町・苓北町議会・苓北町教育委員会・苓北町農業委員会 女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第1期：平成27年度から令和2年度、第2期：令和3年度から令和7年度）」を策定し、女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することができる環境の整備に努めてきたところです。

こういった背景を踏まえたうえで、これまで次世代法及び女性活躍推進法について、それぞれ特定事業主行動計画を策定してきましたが、両法の制定目的に関連性があることや、目標達成に向けた取り組みを一体的に行うことにより、女性が一層活躍でき、男女ともに子育てしやすい職場環境の整備を強力に推進するため、両法を統合した計画を策定しました。

なお、本計画は次世代法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づき、苓北町長、苓北町議会議員、苓北町教育委員会、苓北町農業委員会、苓北町上下水道事業管理者の権限を行う町長が連名で策定しています。

職員一人ひとりが、本行動計画の内容を自分自身に関わるテーマとして捉え、互いに助け合い、支え合いながら職員一丸となって職場環境の改善に取り組んで参ります。

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年間とする。

※本計画策定時において、国における女性活躍推進法の法律期限が再延長された場合、延長された期限が上記計画期間を超える場合は上記期間が、超えない場合はその延長された期限までが両法に基づく特定事業主行動計画となります。

3. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効率的に推進するため、各年度の実施状況の効果・検証を行い、本計画の実施状況や職員ニーズ、国の動向を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを図ります。
- (2) 仕事と家庭の両立を支援する出産や育児、介護に関する各種制度について周知徹底に努めます。また、行動計画に基づく実施状況についてはホームページ等への掲載により公表します。
- (3) 次世代育成支援と女性活躍に関する職員の意識向上や職場環境の整備について、所属長と人事担当課が連携して計画推進に努めます。

4. 基本的な考え方

- (1) 全ての職員が管理職を目指し、管理職に就きたいと思うことができる職場環境の整備に取り組む必要があります。特に、女性の管理職へ就くことへの機運を醸成するための職員研修の開催や、これまで男性が多く就いていた所属へ女性を登用するなど、幅広い視野を持って取り組みます。
- (2) 全ての職員が職場で活躍できる環境の整備には、男女双方の職員による働き方改革が必要であり、それによるワーク・ライフ・バランスの充実が不可欠です。中でも長時間勤務は、女性の職場における活躍の障壁になるだけでなく、男女ともに家事・育児・介護等への参加も困難にすることにつながることから、男女を通じて長時間勤務が発生しないよう、集中的・効率的に業務遂行することができる職場環境の整備に努めます。
これに関連して、時間外勤務の削減や各種休暇の取得促進についても、さらに徹底して周知等を行います。
- (3) 次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境整備を目的に、子育てしやすい職場環境づくりや育児休業に関する諸制度を周知するなど、職員の子育てに対するさらなる意識の向上と、安心して子育てができる職場づくりに取り組みます。

5. 現状と課題

(1) 職員に占める女性職員の割合

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
職 員 数	93 人	94 人	94 人	85 人	79 人
うち女性職員 (割 合)	26 人 (27.96%)	26 人 (27.66%)	25 人 (26.6%)	24 人 (28.24%)	22 人 (27.85%)

(2) 女性職員の採用割合

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
採 用 数	3 人	2 人	5 人	2 人	2 人
うち女性職員 (割 合)	1 人 (33%)	1 人 (50%)	3 人 (60%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)

(3) 管理職に占める女性の割合

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
管理職員数	12 人	12 人	13 人	12 人	11 人
うち女性職員 (割 合)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)	0 人 (0%)

(4) 職員 1 人あたりの時間外勤務の月平均時間

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
月平均時間 (h)	3.97	4.77	4.87	4.63	4.67

※時間外が生じる要因は、繁忙期における業務量の増加等だけではなく、台風や豪雨に伴う災害対応や選挙、イベント等のスタッフ従事による休日勤務の増加等、様々な要因があります。

(5) 職員 1 人あたりの年次有給休暇の取得率

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
取得率	23.9%	22.75%	26.0%	26.85%	29.55%

(6) 育児休業の取得状況（男女別育児休業の取得率）

年 度		R2	R3	R4	R5	R6
女 性	対象者数	4 人	5 人	3 人	2 人	3 人
	取得者数 （割合）	1 人 25%	0 人 0%	2 人 66.7%	1 人 50%	1 人 33.3%
男 性	対象者数	9 人	13 人	15 人	16 人	16 人
	取得者数 （割合）	0 人 0%	0 人 0%	1 人 6.7%	1 人 6.3%	0 人 0%

6. 具体的な行動計画

女性活躍推進法における「近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現する」という目的及び、次世代法における「世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない」という目的を達成するために、女性活躍推進法第19条第2項第2号及び次世代育法第19条第2項第2号に規定されている目標を次のとおり掲げる。

(1) 性別に関わりのない職務の機会付与と管理職への登用

女性職員が活躍できるよう、仕事と家庭生活の両立を支援するとともに、キャリア形成の支援に努めます。また、性別に囚われることなく、能力・意欲に応じた配置、登用に努めます。

【数値目標】

管理職に占める女性職員の割合10%を目指します。

【取組内容】

- 各役職段階において、管理職登用を念頭に置いた課長補佐への昇格人事を行うとともに、出産・子育て期に入る以前にやりがいを感じられる職務経験を重ね、幅広い分野の経験を積めるよう、定期的な人事異動を実施します。
- 意欲と能力のある職員の登用に向け、能力に応じた適材適所の人員配置を行います。
- 女性職員のキャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身に付けることを目的とした研修機会の提供を図ります。

【達成時期】 令和11年3月31日まで

※上記以降は、本計画における目標値を維持する。

(2) 時間外勤務の縮減

職員の健康及び家庭生活に与える影響を考慮し、時間外勤務の縮減に取り組めます。

【数値目標】

職員1人当たりの月平均時間数3時間以下を目指します。

【取組内容】

- 所属長は職員の担当業務量や時間外勤務の状況を把握し、職員間の業務に偏りがないうような平準化を図るとともに、不要不急の時間外勤務を命じないように努めます。
- 人事担当課においては毎月、職員の時間外勤務の実績を確認し、所属長への指導の徹底を図ります。また、人事異動を行う際には各部署の事情等を考慮し、時期や回数について柔軟に対応することで、状況に応じた人員配置の見直しを図り、時間外勤務の軽減に努めます。
- 業務のDX化をはじめ、事務処理のマニュアル化を図るなど、効率的な事務遂行に努めます。
- 引き続き、「ノー残業デー」の設定及び周知徹底に努めます。
- 時間外勤務が上限の月5時間を超える部署については、人事担当課及びその当該所属長と共にその要因分析及び検証を行います。

【達成時期】 令和11年3月31日まで

※上記以降は、本計画における目標値を維持する。

(3) 休暇の取得促進

職員の心身のリフレッシュ及びワーク・ライフ・バランスを推進するため、有給休暇の取得推進に取り組みます。

【数値目標】

職員1人当たりの年間平均取得日数10日以上を目指します。

【取組内容】

- 事務処理において業務の効率化の推進、相互応援ができる体制を整備するなど、業務の属人化を解消し、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 所属長は職員の有給休暇の取得状況を把握するだけでなく、取得の少ない職員に声掛けを行うなど、休暇を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
- 人事担当課は、各部署の取得状況を確認し、必要に応じてヒアリングを行うなど、取得率が低い部署へ注意喚起を行います。
- ゴールデンウィーク期間及び夏季休暇を取得できる期間において、年次有給休暇を組み合わせることにより連続休暇の取得を促します。

【達成時期】 令和11年3月31日まで

※上記以降は、本計画における目標値を維持する。

(4) 男性職員の育児休業取得率向上

男性職員が子育てに積極的に関わることができるよう育児休業取得率の向上に取り組めます。

【数値目標】

男性の育児休業取得率について15%（令和8年は1週間以上、令和9年以降は2週間以上）を目指します。

【取組内容】

- 人事担当課は、配偶者の出産を迎える男性職員に対し、個別に育児休業等に関する制度の説明を行うとともに、他職員の取得実績、体験談等の情報提供を行い、躊躇することなく制度を活用できるよう周知を図ります。また、定期的な制度の周知、研修機会の提供に努め、職員及び管理職員の意識醸成を図ります。
- 所属長は父親となる職員が育児休業等を取得しやすいように必要に応じ事務分担を変更するなど、取得しやすい組織づくりに努め、必要な措置を講じます。また、復職時に円滑に職務に復帰できるようサポートを行います。

【達成時期】 令和11年3月31日まで

※上記以降は、本計画における目標値を維持する。

(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

【取組内容】

- 職員が家庭における役割を分担し、仕事においても能力を十分に発揮できるよう、従来の働き方や固定的な男女の役割分担意識を解消するため、情報提供、研修機会の提供に努めます。
- 妊娠・出産を迎える職員が人事異動又は配置により過度の負担を抱えないように配慮しつつ、将来の管理職への登用に向けて必要な業務を経験できるよう努めます。
- 各種ハラスメント防止のため、指針に沿った職場環境づくりに努め、定期的な研修機会の提供及び注意喚起を行います。
- 多様な働き方の確保、ワーク・ライフ・バランスの充実のため、テレワーク制度等の活用を推進を図ります。