

第2次邑楽町特定事業主行動計画

～次世代育成支援・女性活躍推進統合版～

令和8年4月

邑 楽 町

はじめに

本町では、急速な少子化の進行等を踏まえ、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ことを目的に制定された「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）に基づき、平成18年に「邑楽町特定事業主行動計画」を、平成28年には「第2次邑楽町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭を両立させ、職場において能力を十分発揮できる環境を整える取組を進めてきました。

一方、平成27年9月には、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、活躍できる環境の整備を図ることを目的に「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。）が制定されたことから、すでに取り組んでいた次世代育成支援に加え、女性職員の活躍推進を図るため平成28年4月に「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、令和3年4月からは新たに「子育て支援」と「女性の活躍」の2つの視点を踏まえた「邑楽町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」を策定しました。

その後、前計画に基づき時間外勤務の上限設定による長時間労働の是正、各種休暇制度の拡充、ハラスメント防止に関する指針の策定などの取組を進めてきましたが、国においては官民間問わず男性職員の育児休業取得促進のための目標値が設定されるなど、社会情勢や労働環境の変化を踏まえた計画の更新が必要なことから、前計画の数値目標の達成状況や取組み内容を確認したうえで、新たに「第2次邑楽町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として策定し、職員が仕事と家庭生活を継続的に両立できる職場環境づくりや職場における女性職員の活躍推進に向け、これまでの取組をより発展させていきます。

令和8年4月

邑楽町長
邑楽町議会議長
邑楽町選挙管理委員会
邑楽町代表監査委員
邑楽町農業委員会
邑楽町教育委員会

第1章 総論

1. 目的

この計画は、次世代育成法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合し、本町の職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう子育て支援に関する取組と女性職員の活躍を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

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年間とします。

3. 計画の推進体制

本計画の実施を実効あるものにするために、管理職員等に対し、その主旨を徹底する必要があるとともに、全職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要です。

このため、本計画の推進体制の整備を図り、その方策として次の措置を講じる必要があります。

- (1) 管理職やその他の職員に対して、本計画に関する情報提供や研修等を実施し、行動計画の周知徹底を図ります。
- (2) 仕事と子育ての両立等の相談・情報提供を行う窓口を総務課人事職員係とします。
- (3) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、女性職員の活躍推進委員会を総務課人事職員係に設置します。
- (4) この計画の実施状況について、進捗状況や職員のニーズ等の把握を行い、その結果を踏まえ、継続的に協議します。

4. 計画の実施状況の公表

計画の各項目での取組や実績などの実施状況について、毎年邑楽町ホームページへの掲載により公表することとします。

第2章 状況把握・課題分析

計画策定に当たっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情について分析することとされており、本町の状況は次のとおりです。

1. 採用した職員に占める女性職員の割合

【目標値】

令和7年度までに一般事務職採用者の女性割合40%以上

<女性職員の採用割合の推移> ※「-」の表記は採用なし

職 種	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
一般事務職	50.0%	57.1%	0.0%	50.0%	50.0%
保育教諭	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
保健師	-	-	-	100.0%	-
全職種	57.1%	66.7%	33.3%	70.0%	60.0%

<職員全体に占める女性職員の割合の推移(参考)> ※各年度とも4月1日現在

職 種	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
全職種	46.7%	47.7%	44.7%	46.6%	48.3%

【状況・分析】

令和5年度を除き、目標値である令和7年度までに一般事務職採用者の女性割合40%以上は達成しており、職員全体に占める女性職員も半数に近い割合となっています。今後も一定以上の女性採用者を確保するための継続的な取組を実施していきます。

2. 管理職に占める女性職員の割合

【目標値】

令和7年度までに係長相当職以上の女性職員割合35%以上

<管理職の女性割合> ※各年度とも4月1日現在

役職段階	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
係長以上	32.4%	32.9%	26.3%	33.8%	35.4%

<各役職段階の職員の女性割合（係長以上）> ※各年度とも4月1日現在

役職段階	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
課長	7.1%	12.5% (76.1%)	12.5% (76.1%)	12.5% (76.1%)	12.5% (76.1%)
課長補佐	46.7%	42.9% (-8.1%)	14.3% (-69.4%)	41.2% (-11.8%)	44.4% (-4.9%)
係長	35.0%	37.2% (6.2%)	34.8% (-0.6%)	38.3% (9.4%)	40.0% (14.3%)

※（ ）内は令和3年度に対する伸び率

【状況・分析】

係長相当職以上の女性職員割合の目標値については、この5年間で3.0%向上し、令和7年度に目標を達成することができました。

また、各役職段階の女性職員割合では、課長職及び係長職で割合が伸びています。これは、女性職員の管理職への積極的な登用と新規採用が行われていたことが要因と考えられます。

今後は、女性職員を対象としたキャリア研修や管理職の休暇取得を促進し、仕事とプライベートを両立することができる環境等を整備することが必要であると考えます。

3. 時間外勤務の状況

【目標値】

時間外勤務時間数が年360時間を超える職員を毎年度0人にする

<時間外勤務時間年360時間超職員数の推移> ※管理職員を除く

職 場	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
本庁関係	5人	5人	4人	3人	3人
本庁関係以外	0人	0人	1人	1人	0人
合計	5人	5人	5人	4人	3人

<時間外勤務時間月45時間到達該当職員数の推移(参考)> ※管理職員を除く

職 場	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
本庁関係	22人	19人	10人	10人	14人
本庁関係以外	1人	1人	0人	1人	0人
合計	23人	20人	10人	11人	14人

<時間外勤務時間数の月平均（参考）> ※管理職員を除く

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
平均時間外勤務時間数	13.1時間	14.8時間	16.4時間	15.1時間	14.6時間

【状況・分析】

令和2年度以降はマイナンバー関係業務や広報紙の編集・発行業務、予算編成業務など年間を通して時間外勤務の多い職場があったことから、毎年のように年360時間を超える職員が見受けられました。また、上記業務に加え選挙事務や確定申告等の業務により、一定の時期に時間外勤務が1月に45時間を超える職員も多数いました。

災害等の特に緊急に処理することを要する業務を除き、上限を超えた時間外勤務を命ぜられることがないよう業務の平準化に取り組む必要があります。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に考慮し、家庭や自分の趣味等のために過ごす時間を多く持つことができるよう、引き続き、時間外勤務の縮減に取り組めます。

4. 年次休暇等の取得状況

【目標値】

令和7年度までに年次有給休暇の平均取得日数10日以上

<年次有給休暇の平均取得日数> ※各年とも4月1日～12月31日

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
平均取得日数	9.2日	9.5日	11.2日	11.4日	11.7日

【状況・分析】

定期的に年次有給休暇を含む休暇制度の周知や利用を促したことにより、少しずつ取得率が向上し、令和5年以降は毎年目標値を超えています。

今後も、引き続き計画的な取得促進等を強化する一方、年次有給休暇の取得日数が少ない職場に対し、所属長等を通じて業務改善や休暇の取得促進を働きかける必要があると考えます。

5. 男女別の育児休業取得率及び期間

【目標値】

令和7年度までに、男性職員の育児休業取得者の実績をつくる

<男女別の育児休業取得率>

性別	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	0.0%	60.0%	0.0%	33.3%	100.0%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

<男性職員の育児休業取得期間分布>

期間	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
5日未満	-	0.0%	-	0.0%	0.0%
5日以上	-	0.0%	-	0.0%	0.0%
2週間以上	-	75.0%	-	100.0%	50.0%
3ヶ月以上	-	25.0%	-	0.0%	50.0%
1年以上	-	0.0%	-	0.0%	0.0%

【状況・分析】

ここ数年において、男性の育児休業取得促進を図るため、国の制度による後押しや、職場及び個人の意識改善等により、公務員、民間問わず男性の育児休業取得率が大幅に上昇しています。本町においても、令和4年度以降は男性職員が育児休業を取得する件数が増えており、令和7年度には対象となった男性職員全員が育児休業を取得しました。

ただし、女性職員に比べて取得期間は短いことから、今後もより男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努め、対象者に対して個別に制度や手続の情報提供を行っていくなど、引き続き積極的な働きかけが必要であると考えます。

6. 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

【目標値】

令和7年度までに、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の実績を向上させる

<男性職員の配偶者出産休暇等の取得率等>

休暇種類	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
配偶者出産休暇	100.0%	20.0%	100.0%	83.3%	100.0%
育児参加のための休暇	50.0%	0.0%	75.0%	33.3%	0.0%

<男性職員の配偶者出産休暇の取得日数分布>

日数	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
1日	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%
2日未満	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
3日未満	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
3日	25.0%	100.0%	75.0%	100.0%	0.0%

<男性職員の育児参加のための休暇取得日数分布>

	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
1日	50.0%	-	0.0%	0.0%	-
2日未満	0.0%	-	0.0%	0.0%	-
3日未満	0.0%	-	33.3%	0.0%	-
3日以上	50.0%	-	66.7%	100.0%	-

【状況・分析】

男性職員の配偶者出産休暇については、年度ごとにばらつきはあるものの毎年取得者がいる状況ですが、育児参加のための休暇については、未だ低い取得率に止まっています。男性職員のさらなる育児参加と職場における女性職員の活躍を促進するためにも、こうした休暇の取得率向上は必要不可欠であり、育児休業同様、対象者に対する積極的な働きかけが必要であると考えます。

7. ハラスメント対策の整備状況

令和2年度に「邑楽町職員のハラスメント防止指針」を作成し、各種ハラスメントに対する職員相互の共通認識を図りました。

作成後は、管理職や全職員を対象にした研修を実施し、ハラスメントの理解をより深めるとともに、指針に基づき総務課人事職員係に相談窓口を設置し、また、名札の変更や防犯カメラの設置など一部ハラスメント対策を実施しました。今後も、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

第3章 具体的な取組内容

本町における次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

なお、数値目標の実施時期については、計画終了までとします。

1. 採用

【数値目標】

一般事務職採用者の女性割合・・・・・・・・毎年50.0%以上

本町への入職を希望する女性を増やすため、職員採用試験募集時に、職員の男女比や女性職員の活躍状況等について周知するとともに、仕事と子育ての両立支援制度や休暇制度などを紹介し、女性が働きやすい職場であることを積極的にPRしていきます。

2. 管理職への女性登用

【数値目標】

管理職の女性割合・・・・・・・・毎年35.0%以上 ※係長級以上の職員

能力向上と意識醸成を図るため、業務関連研修への積極的な参加を進めるとともに、育児休業、介護休業等を取得しやすい環境の整備や育児関連の休暇制度の充実など、仕事と家庭の両立を図ったうえでキャリア形成支援を行います。

また、これまで以上に町の施策形成や方針の立案、事業執行に女性職員が参画できる組織づくりを行うため、公平な人事評価に基づく昇任昇格を行い、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用します。

3. 時間外勤務時間の縮減

【数値目標】

時間外勤務時間数が年360時間を超える職員・・・・・・・・0人

長時間の時間外労働が生産性・効率性の低下を招き、職員の健康やワーク・ライフ・バランスに影響が生じないように、時間外勤務の適正化のための取組の重要性について、管理職員をはじめ職員全体で認識を深めるとともに、真に必要な時間外勤務のみが行われるよう、意識啓発を行います。

管理職員は、業務執行体制の見直しや業務量を平準化することにより、特定の個人に業務が集中することがないように取り組みます。

また、職員もノー残業デーの実施や業務改善により、ワーク・ライフ・バランスやタイムマネジメントへの意識を高め、効率的な業務遂行に努めます。

4. 年次有給休暇の取得促進

【数値目標】

年次有給休暇の平均取得日数・・・・・・・・・・毎年12日以上

職員の心身の健康維持やリフレッシュ、仕事に対するモチベーション増加による労働生産性の向上につながるよう、職員が互いに年次有給休暇をはじめ各種休暇制度を取得・利用しやすい職場の雰囲気づくりを促進するための意識啓発を行います。

管理職員は職員の休暇取得状況の把握に努め、休暇取得を働きかけるとともに、職場内での相互協力により、週休日や休日と合わせて、年次有給休暇や夏期休暇などの連続休暇の取得を促進します。

5. 育児休業等の取得促進

【数値目標】

男性職員の育児休業の取得率（2週間以上）・・・・100.0%

男性職員の配偶者出産休暇の取得率・・・・・・・・100.0%

男性職員の配偶者出産休暇の取得日数・・・・・・・・2日以上

男性職員の育児参加のための休暇取得率・・・・・・・・50.0%

男性職員の育児参加のための休暇取得日数・・・・・・3日以上

男性職員が育児休業等を取得する場合の経済的不安や仕事面での不安を緩和するため、職員からの相談に親身に対応するとともに、個別の事情に応じた最適な各種休暇の取得を助言します。

また、男性職員の育児関係休暇制度の積極的な利用を促すため、グループウェアやハンドブック等を用いて周知を図るとともに、必要に応じて育児休業等を取得した男性職員の体験談を紹介するなど、希望する職員が休暇を取得できるような職場環境づくりと意識啓発を行います。

その他の次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する取組み

1. 健康上の特性への配慮

女性職員においては、ライフステージに応じた健康上の特性（月経、妊娠・出産、更年期など）が就労へ影響し、就業継続やキャリア形成への妨げとなる可能性もあることから、これらの特性に配慮した休暇制度のさらなる充実や時差出勤、短時間勤務といった多様な働き方の導入などについて、国及び他の地方公共団体の動きを見ながら取組を進めます。

また、職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、管理職をはじめ職員全体に対しての意識啓発を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

2. 人事評価への反映

仕事と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採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

3. 会計年度任用職員の適切な任用と勤務条件等の確保

令和2年4月より会計年度任用職員制度が開始され、法令に基づく適切な任用と期末・勤勉手当の支給など、国の制度改正や給与改定等を踏まえた待遇の改善や勤務条件等を整備してきており、子育て世代又は家族の介護等を行う会計年度任用職員が、引き続き安心して働ける職場環境づくりに取り組んでいきます。

4. 子ども・子育てに関する学校行事や地域活動への参加

職員が子どものための学校行事やスポーツ、文化活動、地域の子育て活動などに積極的に参加できるよう支援します。そのため、年次有給休暇だけでなく、令和7年度から取得条件を拡充した子の看護休暇等について繰り返し周知し、学校行事や子どもの健全育成、地域活動への積極的な参加を推奨します。

5. 子育てバリアフリーの促進

子どもを連れた人が安心して来庁できるように、親切、丁寧な対応を心がけるよう指導するなど、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

また、乳幼児を連れた人が多い公共施設において、利用者の実情を勘案したうえで設備等の設置を計画的に行います。

【現在行っている施策】

- ・ 職員研修において接遇研修を実施し、親切、丁寧な対応に努める
- ・ ベビーチェアを兼ね備えた多目的トイレの設置
- ・ 乳幼児のためのベビーケアルームの設置

6. 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する地域の行事等において、みんなの講座等を通じて職員が専門分野を活かした指導を実施し、子どもの知識習得の機会を支援します。

また、子どもを対象とした職場体験活動を積極的に受け入れ、進路意識の醸成や社会性の向上を図ります。

【現在行っている施策】

- ・ みんなの講座
- ・ 中学生の職場体験学習

7. 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

日頃の交通事故予防について、綱紀肅正通知等による職員への呼びかけを実施するとともに、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に職員が参加することについて支援します。

【現在行っている施策】

- ・ 公用車による防犯パトロールの実施
- ・ 地域の防犯パトロール活動への参加
- ・ 保護司活動を行う職員への支援