女性活躍推進法・次世代法に基づく

特 定 事 業 主 行 動 計 画

～いきいきと働き、
みんなで支えあう職場をめざして！～

令和７年３月

上ノ国町長　　上ノ国町議会議長

上ノ国町教育委員会　　上ノ国町選挙管理委員会

上ノ国町代表監査委員　　上ノ国町農業委員会

はじめに

本町では、平成27年４月に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。）に基づき職員の仕事と子育ての両立支援に取組んできました。また、平成28年３月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。）に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性が職業生活においてさらなる活躍ができる環境づくりに努めてきました。これまで以上に一人一人の職員が仕事と生活の調和を推進し、性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる職場をめざすため、両法に基づく計画を一体的に推進することが適当と考え２つの特定事業主行動計画を一本化することとしました。

１　計画の位置付け

本計画は、令和７年３月に計画期間が満了となる次世代法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合し、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として策定します。

（１）　計画期間

この計画の期間は、令和７年４月１日から令和12年３月31日までとします。
ただし、計画期間中において、計画の実施状況の点検を行い、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえ、必要に応じておおむね２年を目処に見直しを行います。

（２）　計画の対象者

この計画の対象者は、本町に勤務する一般職（以下、「職員」という。）とします。
なお、対象職員の勤務形態、勤務環境、取扱業務等については、職種や勤務場所などにより各々違いがありますが、各任命権者及び所属長は、職場の実情に応じて本計画の具体的な取り組みの推進に努めるものとします。

（３）　計画の推進体制

①　本計画で策定された取り組みの実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価を随時行い、組織全体で継続的に女性の職業生活における活躍の推進を図ります。
②　仕事と家庭生活の両立等についての相談や情報提供を行う窓口を設置し、当該談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置します。
③　啓発資料の作成及び配布を行うほか、研修の実施により行動計画の内容を職員へ周知徹底します。

④　取組の実施状況を調査し、毎年度１回ホームページ等を通じて取組結果を公表します。

２　状況の把握について

（１）　職員構成等に関すること

①　職員の女性の割合（令和５年４月１日時点）

職員数　96名
　うち女性職員数　　３６名
　女性割合　　37.5％

管理職の女性割合　　17.2％　（専門職を除いた場合　10.3％）
　　主　幹　　18.8％　（３名）
　　課長等　　15.4％　（２名）

職員の女性割合については、30％程度の状態で推移していますが、依然として女性職員数は少ないと言えます。また、管理職のうちの約半数は保育士等の専門職であり、一般職の女性管理職は非常に少ない状況です。

②　採用割合及び継続任用割合における男女の差異

採用試験受験者割合・採用割合
　令和５年４月採用
　　・受験者割合　男性　　33.3％
　　女性　　66.7％
　　採用割合　男性　　０％
　　女性　　100％

過去10年度以内に採用した職員の継続任用割合
　令和５年４月時点
　　・男性　　72.7％
　　・女性　　68.4％

試験受験者及び採用者について女性が男性を上回っていますが、令和５年度採用は保育士等の専門職が半数以上が多かったためでありますが、過去の状況を見ると男女の雇用機会は均等であると言えます。また、継続任用割合についても大きな差はありませんが、男性職員の人数の方が多いため、相対的に離職する職員も男性の方が多くなっている状況です。

③　育児休業等の取得率

育児休業の取得率

令和５年度		令和４年度		令和３年度	
・男性	０％	・男性	－％	・男性	－％
・女性	100％	・女性	－％	・女性	－％

男性の配偶者出産休暇等取得率

令和５年度	令和４年度	令和３年度
０％	－％	－％

※令和３年度及び令和４年度は出産した配偶者のいる職員が０人のため、
　取得者がいないので－％としています。

女性は該当する職員全員が育児休業を取得できていますが、男性は過去３年取得実績が無い状況です。また、配偶者の出産休暇の取得率も依然として低いため、出産後の配偶者のフォローや育児に関わる時間が少ない状況にあります。

（２）　勤務状況に関すること

①　職種ごとの時間外勤務の状況（令和５年度実績）

職　　名	年間平均時間数	月平均時間数
一般事務職	84.9時間	7.1時間
土木技師	38.8時間	3.2時間
建築技師	99.3時間	8.3時間
保　育　士	86.0時間	7.2時間
保　健　師	33.3時間	2.8時間
社会福祉士	31.3時間	2.6時間
栄　養　士	38.1時間	3.2時間
計	66.0時間	5.5時間
※参考		
令和４年度実績	99.6時間	8.3時間
令和３年度実績	50.4時間	4.2時間

時間外勤務の時間数は年々、少しずつではありますが確実に増加しており、男女問わず職業生活と家庭生活の両立に少なからず影響を与えていると考えられるため、改善が必要であると言えます。

②　年次有給休暇の取得状況（令和５年度実績）

	平均取得日数	消化率 （平均取得日数／20日）
総務課	6.8日	34.2%
施設課	16.6日	83.0%
農林課 （農業委員会）	10.8日	53.9%
水産商工課	15.6日	78.2%
水道課	15.1日	75.3%
住民課	10.8日	53.8%
財政課	6.0日	29.8%
保健福祉課	16.5日	82.3%
出納室	14.3日	71.5%
住民課（保育所）	11.1日	38.1%
教育委員会	9.3日	46.3%
議会事務局	10.6日	53.1%
選挙管理委員会 （監査委員会）	14.6日	73.1%
計	11.3日	56.3%
※参考		
繰越日数を含む場合（令和５年度実績）		30.7%

財政課など、年次有給休暇の取得日数が少ない部署が存在し、部署により取得日数に差が生じている状況です。これは業務内容や所属職員の人数などにより休暇を取得しにくい職場環境になっていることが要因と考えられるため、今後改善すべき事項と言えます。

3　具体的な取組

（1）　職場環境の整備に関すること

①　性別による固定的役割分担の排除

育児や家庭内業務は母親たる女性が行うものであるという固定概念を排除し、男女問わず育児や介護に係る休暇を取得出来るよう、職員へ休暇取得を促すとともに、急な休暇に対応できる応援体制を整備します。

②　妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後１年未満の女性職員（以下、「産前産後の女性職員」という。）に対し、母性保護及び母性健康管理に関する休暇制度等並びに出産費用の給付等の支援措置について情報提供します。

また、所属の管理職及び同僚は、産前産後の女性職員の健康や安全に配慮したうえで業務分担の見直しを行い、それぞれの意向や事情を考慮した労働環境を整えます。

③　超過勤務の縮減

ア）　産前産後の女性職員への時間外勤務命令及び休日勤務命令について、当該職員への健康状態や事情を踏まえたうえで行うように管理職へ周知徹底します。

イ）　小学校就学前の子がいる職員に対し、深夜勤務及び超過勤務の制限に関する制制度について情報提供します。

ウ）　時間外勤務命令は週３日程度（延10時間）または月40時間程度とすることを管理職へ周知し、遵守するようにします。

エ）　超過勤務の上限時間を年間360時間とし、 超過勤務削減のために管理者は超過勤務を行う所属の職員の状況を把握します。

オ）　各課の超過勤務の状況を人事担当課が把握し、超過勤務が多い職員が所属する課等の管理者には、ヒアリング等を行い、是正に努めます。

（２）　出産育児に関連する休暇・休業に関すること

①　子どもの出生時における父親の休暇取得の推進

父親となる職員に対し、配偶者が出産するときの特別休暇制度について情報提供するとともに、出産予定日の前後２週間以内の間に連続した５日間以上の休暇（週休日を含む。）を取得するように促し、配偶者の健康に配慮するよう働きかけます。

また、当該職員が所属する課等の管理者及び同僚は、業務の分担等により出生時の連続休暇を取得しやすい職場環境を整えます。

②　育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等

ア）　父親又は母親になることがわかった職員に対し、育児休業制度及び育児休業手当金の支給について情報提供します。

イ）　育児休業制度に対する職場の意識改革を行うとともに、職場内において業務に支障の無いよう業務分担の見直しを行うなど、育児休業を取得しやすい職場環境を整えます。

ウ）　課内の人員配置や業務配分の見直しなどで、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難である場合は、会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

エ）　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に、職場内の情報提供を行うとともに、職場復帰時に必要な支援を行います。

以上の取組により、本計画の最終年度末（令和11年度末）までに次の事項を達成します。

①　子どもの出生時における、父親の５日間以上の連続休暇取得率を50％以上にします。

②　育児休業の取得率について女性100％、男性30％以上にします。

（３）　年次休暇等に関すること

①　年次休暇等取得の推進

ア）　定期的（月１回以上）に職場内で連絡調整会議等を実施し、今後の業務内容や休暇取得予定日等を職場内で情報共有し、日程調整や業務分担の見直し等を行います。

イ）　管理者が率先して休暇を取得すると共に、事務処理の相互応援体制を整備する等、職員が休暇を取得しやすい職場環境を整えます。

ウ）　子どもとふれあう時間を多く持つため、子どもの学校行事や家族の記念日等に休暇を取得するよう強く働きかけます。

エ）　職員に対し、子どもの看護を行うための特別休暇等について周知し、当該休暇を円滑に取得できるよう環境整備に努めます。

オ）　心身の健康の維持・増進を目的とした夏季・冬季休暇について、職場内で業務分担等を調整することで全職員が、全日数を取得できるよう働きかけます。

②　連続休暇取得の推進

ア）　月曜日又は金曜日に年次休暇を取得し、週休日と組み合わせた連続休暇の取得推進を図ります。

イ）　国民の祝日や夏季・冬季休暇と組み合わせた年次休暇の取得推進を図り、家族との時間や家事の時間を持てるようにします。

ウ）　ゴールデンウィークや年末年始、お盆期間における会議や行事の自粛を行い連続する休暇の確保に努めます。

以上の取組により、本計画の最終年度末（令和11年度末）までに次の事項を達成します。

①　年次休暇取得率について60％以上にします。
（参考:令和５年度の年次休暇取得率について56％）

②　全職員10日以上の年次休暇を取得します。

③　夏季【３日】・冬季【２日】休暇の取得について全職員が全日数を取得します。

（参考：令和５年度夏季休暇取得率については79％
令和５年度冬季休暇取得率については74％）

（４）　その他女性活躍推進支援に関すること

①　女性職員の採用及び登用推進に向けた取組み

職員の採用については、公平平等な評価に基づき採用していますが、公務に期待される能力を有する優秀な女性を幅広く採用できるよう努めます。また、女性職員の登用については、女性職員の様々な生活実態に合わせ、管理職登用に向けたキャリア形成を推進します。

②　ハラスメント対策の強化

セクシュアル・ハラスメントなどの対応については、適宜人事担当課において相談対応としていますが、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確　保等に関する法律（第47年法律第113号）、人事院規則等に基づき定められている趣旨を十分に踏まえ、被害防止のための研修の開催や制度の周知を図る者とします。

③　情報の公表

「女性活躍推進法」第17条では、「職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない」とされています。公表する情報は、主に本計画における目標設定に使用した状況把握の数値とし、本計画の取組状況の報告として公表することとします。

・公表する情報
①対象職員数
②女性職員の採用割合
③採用試験の受験者の女性割合
④職員の女性割合
⑤（１）勤続勤務年数の男女差（２）離職率の男女差
⑥約１０年度前に採用した職員の男女別継続任用割合
⑦男女別の育休取得率
⑧男性の配偶者の出産休暇等取得率
⑨超過勤務の状況（月平均時間）
⑩年次有給休暇の平均取得日数及び取得率
⑪管理職の女性割合
⑫各役職段階の職員の女性割合
⑬中途採用の男女別実績

以上の取組により、本計画の最終年度末（令和11年度末）までに次の事項を達成します。

①　採用者の女性割合について40％以上を維持します。

②　女性職員の管理職登用率を30％を目指します。
（専門職を除いた管理職登用率は20％を目指します）