

# 明和町特定事業主行動計画

## I 計画策定にあたって

### 1 目的

我が国における急速な少子高齢化の進展による社会経済情勢の変化に対応していくために、性別に関わらず、個性と能力を十分に発揮できる社会及び、次世代の社会を担う子どもが健全に育成される社会実現のため、平成15年7月に「次世代育成支援対策法」（以下「次世代法」という。）、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立しました。これらの法律では国及び地方公共団体を「特定事業主」と定め、事業主として職員の子どもの健やかな育成を図るための行動計画や女性職員の個性と能力を十分に発揮できる職場環境を築くための計画の策定が義務付けられました。

明和町では、次世代法に基づき平成17年度に「次世代育成支援対策法に基づく明和町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援の推進の取り組みを進めてきました。また、女性活躍推進法に基づき、平成28年度に「女性活躍推進法に基づく明和町特定事業主行動計画」を策定し女性職員の活躍推進の取り組みを進めてきました。

令和7年3月に次世代法の行動計画の期間が終了し、令和8年3月には女性活躍推進法の行動計画の期間が終了するため、今回策定する計画では両行動計画を統合することで次世代育成支援と女性職員の活躍推進を一体的に推進していくこととしています。

このことから、これまでの計画を見直し、さらに職員全員が次世代育成の重要性を認識し、仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）を実現できる職場づくりを推進していくため、取り組むべき行動を策定します。

## II これまでの取組について

### (1) 次世代法に基づく行動計画について

■計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日

■これまでの取り組み例

- ① 妊娠中や出産後における配慮  
(例：出産費用の給付等の経済的支援の周知)
- ② 子どもの出生時における男性職員の休暇の取得の推進  
(例：出産・育児に関する特別休暇の周知)
- ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等  
(例：育児休業等の制度・手続きについて説明)
- ④ 超過勤務の制限  
(例：ノー残業デーの推進)
- ⑤ 休暇の取得の推進  
(例：夏季休暇取得期間の延長)
- ⑥ 異動における配慮  
(例：人事異動調書の活用)
- ⑦ 子育てを支援する職場環境の整備  
(例：仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供)
- ⑧ 子ども・子育てに関する地域貢献活動  
(例：子供が参加する地域イベントへの職員の積極的な参加の呼びかけ)

## (2) 女性活躍法に基づく行動計画について

■計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日

### ■目標値と実績

項目	R3年度	R4年度	R5年度	目標値
採用試験（事務職員）受験者に占める女性の割合	33%	36.8%	42.5%	男女同数
職員に占める女性の割合（事務職）	27.3%	30%	31.6%	35%
本庁における管理職に占める女性の割合	9.1%	9.1%	6.7%	15%
本庁における係長相当職以上に占める女性の割合	18.2%	17%	19.3%	35%
一人当たりの年次休暇取得日数	7.37日	8.41日	10.95日	10日以上
女性職員の平均勤続年数	13年1カ月	12年8カ月	11年5カ月	15年以上
育児休業を取得する男性職員の割合	11.1%	40.0%	100.0%	5%
配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合	100%	83.3%	100%	100%
育児参加のための休暇を取得する男性職員の割合	33.3%	16.7%	100%	20%

### ■これまでの取り組み

#### ①採用関係

（例：女性職員の活躍を動画で周知）

#### ②配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

（例：昇任試験の導入）

#### ③長時間勤務関係

（例：ノー残業デーの推進）

#### ④家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

（例：仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供）

## II 現状の分析と今後の目標及び具体的な取り組み

### 1 計画期間・数値目標

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（5年間）です。

次の項目については、令和12年4月1日までに達成する目標値を設定します。目標の達成状況については毎年公表します。

項目	現状値（R5年度）	目標値
<b>女性の活躍推進</b>		
採用者に占める女性の割合（事務職員）	40%	50%
事務職員に占める女性の割合	31.6%	40%
管理職の女性割合（全職種）	26.3%	35%
管理職の女性割合（本庁職員）	6.7%	30%
係長相当職の女性割合（全職種）	30.4%	40%
<b>子育て支援</b>		
男性の育児休業取得率※1	100%	100%
男性の配偶者出産休暇等の取得率※2	100%	100%
<b>働きやすい環境づくり</b>		
一人当たりの時間外労働時間数（月平均）※3	10.25 時間	7 時間以下
一月当たりの時間外労働時間数（最も多い月）※4	21.6 時間	15 時間
一人当たりの年次有給休暇取得日数	10.95 日	13 日以上
勤続年数の男女差	男性 13 年 3 か月 女性 11 年 5 か月	男女共に 15 年以上

※1 男性育児参加休暇、配偶者出産休暇、育児休業により 20 日以上取得した場合（連続である必要はない）

※2 男性育児参加休暇、配偶者出産休暇のいずれかを 1 日以上取得した場合

※3 休日労働及び時間外労働の年間時間数の一月当たりの平均

※4 各月の一人当たりの平均時間外労働時間数

## 2 現状分析と具体的な取り組み

### (1) 女性活躍の推進

明和町の事務職員における女性の割合は、令和5年度時点で31.9%と年々男性職員との差は縮まっているものの、男性職員が多い状況です。

全職種では、女性職員の割合が53.5%と高くなりますが、これは保育士、保健師の女性職員の割合が多いためです。

全職種における管理職、係長職に占める女性の割合は、令和5年度時点でそれぞれ26.3%と30.4%ですが、事務職員のみ女性の割合は、管理職8.3%、係長職25%と特に管理職の女性割合の低いことがわかります。これまでの取組として、意欲ある職員が役職者を目指すことができる制度として、令和4年度から昇任試験を導入したものの、女性の受験率は14%と低く女性管理職の登用へはつながりませんでした。

#### ○管理職及び係長相当職の女性割合（令和5年度4月1日時点）

区 分	総数	うち女性	女性比率	うち事務職員		
				総数	うち女性	女性比率
町長部局課長級	11人	1人	9.1%	9人	1人	11.1%
議会事務局課長級	1人	0人	0%	0人	0人	0%
教育委員会課長級	7人	4人	57.1%	3人	0人	0%
選挙管理委員会課長級	—	—	—	—	—	—
農業委員会課長級	—	—	—	—	—	—
監査委員会課長級	—	—	—	—	—	—
<b>管理職計</b>	<b>19人</b>	<b>5人</b>	<b>26.3%</b>	<b>12人</b>	<b>1人</b>	<b>8.3%</b>
町長部局係長級	35人	7人	20%	27人	6人	22.2%
議会事務局係長級	1人	1人	100%	1人	1人	100%
教育委員会係長級	9人	6人	66.7%	3人	1人	33.3%
選挙管理委員会係長級	—	—	—	—	—	—
農業委員会係長級	1人	0人	0%	1人	0人	0%
監査委員会係長級	—	—	—	—	—	—
<b>係長級計</b>	<b>46人</b>	<b>14人</b>	<b>30.4%</b>	<b>32人</b>	<b>8人</b>	<b>25%</b>
<b>合 計</b>	<b>65人</b>	<b>19人</b>	<b>29.2%</b>	<b>44人</b>	<b>9人</b>	<b>20.5%</b>

また、事務職員の採用試験では女性の採用者についても、40%と一定の成果が見られ全職種女性の採用割合は60%となりました。

○女性職員の採用割合（令和5年度採用試験実施実績）

区分	全職種総数	うち女性	女性比率	うち事務職員		
				総数	うち女性	女性比率
計	10人	6人	60%	5人	2人	40%

行政サービスの受け手である町民の約半数は女性であるため、男女双方の視点が政策に反映されることで町民のニーズに対応した町政の実現につながると思われ、女性職員の活躍のためには、性別にとらわれずに本人の能力や適性に応じた職員の育成や人員配置を行うことが重要となります。

そうしたことから、多種多様な職務を経験することで意欲向上、能力開発につなげ女性の活躍を推進していきます。

具体的な取り組み

■女性職員の働き方の事例紹介

依然として女性の応募者が少ない状況が続いているため、出産・産休育休・復帰を経験した女性職員の働き方を紹介する取り組みなどを進めます。

■面接官への女性の参画

採用試験の面接官に女性を取り入れ、無意識の性別バイアスの排除に努めます。

■係長・課長相当職を目指す職員へのサポート

役職者であっても育児休業等を取得ができるフォロー体制の整備を行うとともに、係長・課長相当職の魅力発信を行うことで役職者を目指す職員の支援を行います。また、キャリア形成のための研修や不安を解消する取り組みを検討します。

■性別にとらわれない職務分担

窓口業務の職員に女性が多く配置されるなどの性別による固定観念により様々な職務経験を積むことが阻害されないように能力・適正に応じた性別に左右されない職務配置を行います。

## (2) 子育て支援

本町職員においては、女性職員の育児休業取得率は100%です。男性職員についても、20日以上取得する職員は年々増加し令和5年度においては100%でした。

子育て支援制度の周知徹底や、育児休業等からの復帰職員に対して、研修の実施や所属職場との連絡体制の確保などの支援を行います。男性職員も育児休業等を取得しやすい環境づくりを行い、安心して子育てと仕事の両立ができるように取組を進めていきます。

### ○出産・育児に関する休暇等取得実績（令和5年度）

	男性職員		女性職員	
	平均取得日	平均取得率	平均取得年	平均取得率
配偶者出産休暇	2日	100%	—	—
育児参加休暇	2日	100%	—	—
育児休業	22日	100%	2年4カ月	100%

### 具体的な取り組み

#### ■所属長による育児休業等の働きかけ

職員から出産の申し出があった場合、所属長は面談等を通じて、育児休業等の取得推進のための情報提供を行い、意向確認を行います。

#### ■育児休業制度等の周知徹底

育児中の職員のみだけでなく、すべての職員が制度を理解し仕事と子育ての両立を職場全体で支援することが必要です。育児休業、部分休業等の制度についての説明や研修を実施し、制度の内容や男性職員や所属長の理解を深めます。

### ■育児休業取得時等の代替職員の充実

年度の全期間にわたって育児休業等を取得する職員を対象とした代替職員制度の確立を検討します。役職者が育児休業等を取得する場合の代替職員制度についても検討を行います。

### ■育児休業中職員の職場復帰支援

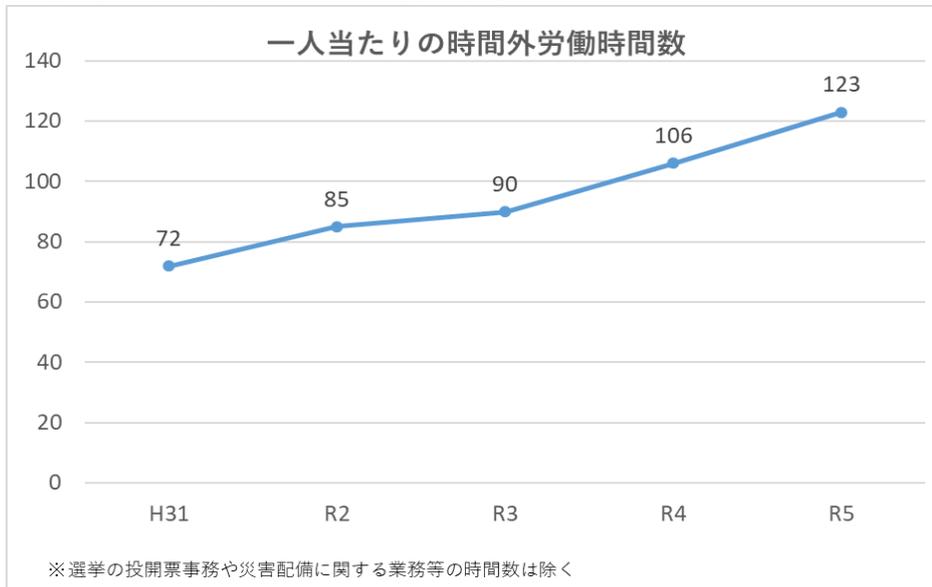
育児休業中の職員が職場から離れていることに不安を感じることをないよう、業務情報等の提供を行います。また、育児休業中の職員は電話やメール等で職場との接点を保つように努めることとします。

### ■男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

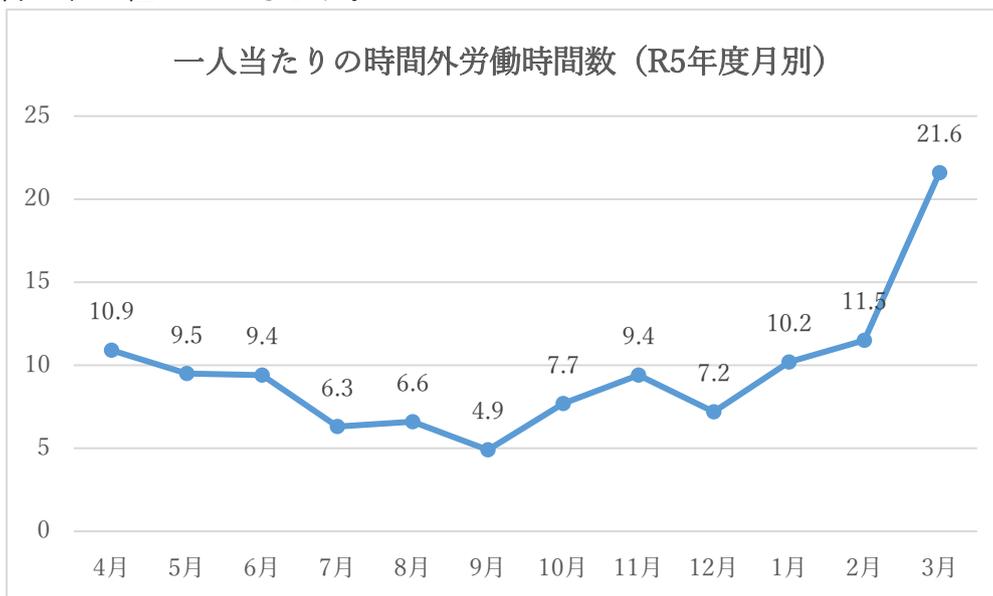
出産・子育てに関する休暇制度（男性育児参加休暇や子の看護休暇等）の周知をするとともに、子育てに関する休暇等の取得を希望するすべての職員が取得できるよう職場全体で支援することに努めることとします。

### (3) 働きやすい環境づくり

長時間勤務は職員の心身の健康に害を及ぼす恐れがあるため、全職員で長時間勤務の抑制に取り組むことが重要です。



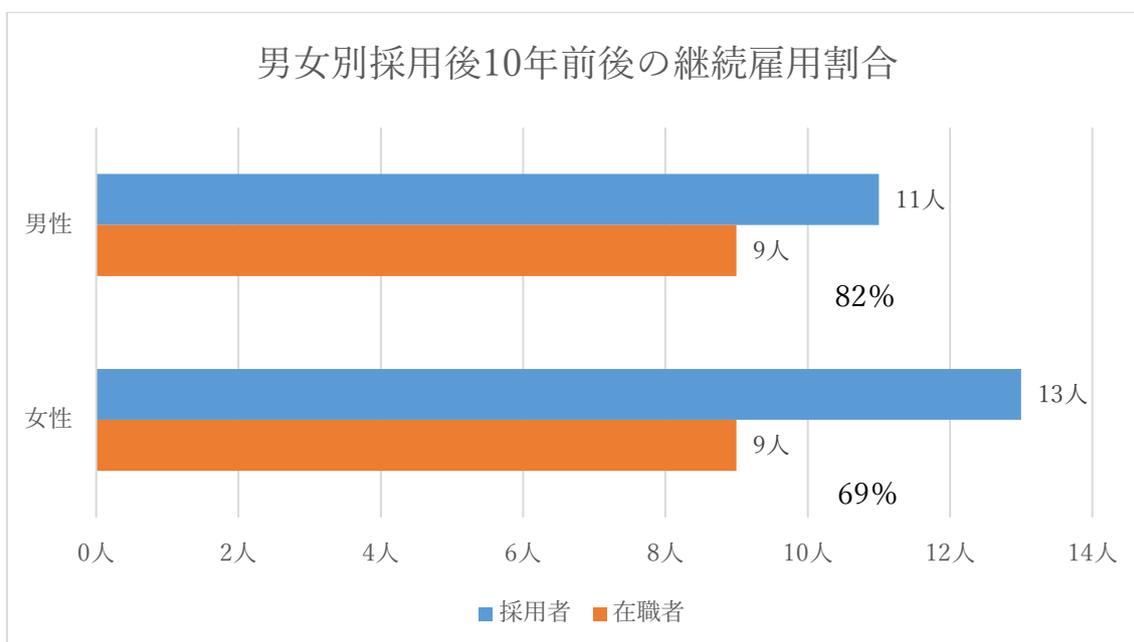
これまでも時間外勤務の抑制・削減に取り組んできましたが、職員の一人当たりの年間時間外労働時間数は、平成31年度は72時間でしたが、令和5年度は123時間とこの5年間で増加傾向にあることから、今まで以上に長時間勤務の抑制に取り組んでいきます。



また、令和5年度の月ごとの一人当たりの時間外労働時間数では、3月が21.6時間と他の月の2倍近く多いことから、特に一月当たりの時間外勤務数の上限目標を定め抑制を図ります。

	令和3年	令和4年	令和5年
一人あたり 年次有給休暇取得日数	7.37日	8.41日	10.95日

年次有給休暇の取得日数については、令和3年が7.37日、令和5年度は10.95日と取得日数が増加しています。引き続き年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みます。



女性の平均勤続年数は、令和3年度では13年1カ月であったのに対し令和5年度では11年5カ月と減少しています。また採用後10年前後の継続雇用割合についても、男性が82%であるのに対し女性は69%です。事務職員の女性割合は増加傾向であるものの、女性が継続して働ける環境整備に取り組むとともにサポート体制の充実を推進する必要があります。

## 具体的な取り組み

### ■職員の意識啓発

業務の緊急性・必要性を考慮したうえで時間外勤務命令を必要最低限とすることを徹底するとともに、一定時間数を超えた勤務命令については所属長に注意喚起を行い、働き方を見直す意識啓発につなげます。

### ■業務の効率化の推進

職員一人ひとりが時間外勤務削減に向けて、効率的な業務を心がけるとともに、時間外勤務の原因を分析し、デジタルツール等を活用した業務の効率化を図ります。

### ■長時間勤務の抑制

長時間勤務が継続している職員に対してヒアリングを行い、所属グループで対応策の検討・実施を行い、組織として時間外勤務の抑制の対策を進めます。特に1月あたり45時間、年間360時間を越える職員がいる部署への指導を徹底します。

### ■定時退庁日の定時退庁の徹底

毎週水曜日・金曜日の定時退庁日において、管理職による退庁を促す声掛けや職員間の声掛けを行うほか、PC上の退庁を促すメッセージを配信するなど職場全体で定時退庁の徹底を図ります。

### ■新しい働き方の推進

職員の多様な働き方を可能とするために、テレワーク導入に向けた環境整備を進めます。仕事と家庭を両立させやすくするために職員のニーズを把握しながら制度や運用の改善を継続的に検討していきます。

### ■年次有給休暇の取得推進

年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率が低い職場についてはヒアリング等を行い、取得の推進を図ります。

■各種休暇制度の周知・取得促進

生理休暇等の各種休暇制度の周知を図るとともに、必要に応じて取得しやすい環境の整備に努めます。

■ハラスメント相談窓口の整備

ハラスメントについて適切な相談や措置が取られるよう令和5年度にハラスメント防止要綱を定めています。今後もより相談しやすい体制整備していきます。

令和7年4月

明和町長  
明和町議会議長  
明和町教育委員会  
明和町選挙管理委員会事務局  
明和町農業委員会事務局  
明和町監査委員会事務局