

中種子町特定事業主行動計画

令和8年3月改訂

中種子町

中種子町議会事務局

中種子町教育委員会

中種子町農業委員会

中種子町選挙管理委員会

中種子町監査委員会

■ I 総論

1. はじめに

「中種子町特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）は、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つための社会環境、職場環境等の整備に取り組む、いわば未来への投資ともいえるべき「次世代育成支援対策」として、平成17年に行動計画を策定、その後、3度の改訂を行い、様々な次世代育成支援対策を推進してきました。

また、平成27年には、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の個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、改訂を重ねております。これらの法律は、女性に対する採用・昇進等の機会の積極的提供、職業生活と家庭生活との両立を図るための必要な環境整備や女性本人の意思の尊重を基本原則としており、事業主には、状況把握分析のほか、定量的目標や取組内容等を内容とする行動計画の策定が求められています。

このことから、令和3年3月の改訂時に、「次世代育成支援対策推進法」と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を併せて、一体的に推進してきました。改訂から5年を迎え、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立、働き方の多様化」などの社会情勢は継続している一方で、コロナ禍を契機にテレワークや時差出勤を導入する職場が拡大されるなど「当たり前」の働き方が変化してきました。

このような本町の現状を踏まえ、職場において男女の固定的役割意識を解消し、より一層女性の活躍を推進するとともに、男女問わず全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる、働きやすい環境づくりをさらに進めていくため、本計画を改訂することとしました。

なお、本計画は、「次世代育成支援地策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動として位置づけます。

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

3. 計画の推進体制

- 啓発資料の作成・配付等により行動計画内容の周知を図ります。
- 事業主としての役割の他、所属長の役割を明確にし、子育て中の職員、育児休業中の職員、周囲の職員の子育て支援体制を構築します。
- 女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、女性職員の活躍を推進するため令和12年度までの達成を目指して数値目標を掲げます。

■ II 本町の現状

(1) 休暇の取得推進

年次休暇取得促進の取組等により、年間平均取得日数は増加傾向にあり、全国平均を大きく上回っています。

職員 1 人当たりの年次有給休暇の年間平均取得日数					
	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	参考：全国市 町村平均 (R5) ※1
年次有給休暇 の年間平均取 得日数	14.5 日	15.0 日	16.8 日	16.4 日	12.3 日

※1（総務省：「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より）

(2) 女性職員の採用・配置・育成・登用に関する取組

職員の採用は、競争試験により行われるため、年によっては採用する女性職員の割合は変化しますが、性別にかかわることなく、能力や適性を基準に優秀な人材の確保に努める必要があります。また、管理的地位及び係長級の女性職員は、全国平均を下回っています。

女性職員の採用・配置・育成・登用					
	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	参考：全国市 町村平均 (R6) ※2
採用した職員 に占める女性 職員の割合	50.0%	45.5%	71.4%	40.0%	—
管理的地位に 占める女性職 員の割合	11.8%	11.1%	10.5%	10.0%	15.1%
係長級の女性 職員の割合	19.7%	19.6%	20.0%	21.4%	36.0%
女性職員の割 合	28.0%	28.7%	28.4%	31.1%	15.1%

※2（内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和6年度）より）

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

女性が活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要であります。配偶者出産休暇制度等の周知を図り、取得の促進を図る必要があります。

男性職員の配偶者出産休暇状況					
	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	参考：全国市 町村平均 (R5) ※3
男性職員の配偶者出産休暇取得率	60.0%	20.0%	50.0%	50.0%	68.7%
男性職員配偶者出産休暇平均取得日数	1.3日	1.0日	1.7日	1.0日	—

※3（総務省「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より）

（4）育児休業を取得しやすい職場環境の整備等

年々、取得率が増加傾向にありますが、100%の取得率を目標に、職場全体の意識改革と制度の周知が必要です。

男性職員の育児休業の取得率					
	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	参考：全国市 町村平均 (R5) ※3
男性職員の育児休業取得率	0.0%	0.0%	75.0%	50.0%	51.6%

※3（総務省「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より）

（5）超過勤務の縮減

年々、減少してきているが、一部の部署や職員の超過勤務時間が長くなっている傾向がある。

超過勤務の現状					
	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	参考：全国市 町村平均 (R5) ※3
平均超過勤務時間	6.0時間/月	5.9時間/月	4.3時間/月	3.2時間/月	10.8時間/月

※3（総務省「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より）

■ Ⅲ 具体的な内容

(1) 年次有給休暇等の取得促進

子育てをする職員が、子どもの保育所や学校の行事等の際に休暇を取得することに抵抗を感じる事のない職場の環境づくりに努めるとともに、子の看護休暇（年5日）の取得を推進します。また、時差出勤等の制度を活用し、子育てに合わせた勤務体制を整備するよう制度の周知を徹底します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施する観点から、妊娠中及び出産後の女性職員に認められている特別休暇等の諸制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女を問わず認められている特別休暇等の諸制度については、妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と子育ての両立を図るために必要不可欠であることから、職員に対し諸制度の周知を徹底し、次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進は、職場全体で取り組む課題であるという職員意識の向上を図るとともに、女性職員、男性職員を問わず積極的に子育てに参加できる環境の整備を促進します。

(3) 女性職員のキャリア形成の促進

女性職員向けのキャリアデザイン研修を実施し、女性職員の意欲向上を図ります。また、ロールモデルとなる女性管理職との交流や活動事例の情報発信を通じて、女性職員の不安を解消します。

また、多様化する住民ニーズに対応して行くには、女性の視点を反映することがますます重要であり、女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、職域の拡大と幅広い職務を経験できるような人事異動を行います。

(4) 職場のハラスメント防止対策について

セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の様々なハラスメントを防止するため、苦情相談窓口の設置を検討します。また、ハラスメント防止に係る研修会を開催し、職員を啓発します。

(5) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、子どもの出生時における配偶者出産休暇や育児参加休暇の取得を促進します。

(6) 育児休業を取得しやすい職場環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務等の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため必要な措置を講じることとします。特に男性職員の育児休業の取得率が低いことから、父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、積極的に育児休業等の取得を推進

します。

(7) 超過勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、超過勤務縮減への意識啓発等やノー残業デーの設定による縮減を図ります。

(8) 会計年度任用職員への取組について

会計年度任用職員についても本行動計画の取組対象（適用されない制度等を除く。）とし、計画の趣旨に基づき、各実施事項を推進していきます。

■Ⅲ数値目標

本町の現状分析の結果から、以下の数値目標を定めました。目標が達成できるよう、本計画に沿って各種取り組みを実施します。

また、年1回、町ホームページにおいて数値目標を公表します。

(1) 年次有給休暇の取得日数

	現状（令和6年）	目標（令和12年）
年次有給休暇の年間平均取得日数	16.4日	18.0日

(2) 女性職員の採用・登用

	現状（令和6年）	目標（令和12年）
採用した職に占める女性職員の割合	40.0%	50.0%
管理的地位に占める女性職員の割合	10.0%	20.0%
係長級の女性職員の割合	21.4%	32.0%
女性職員の割合	31.1%	35.0%

(3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休業

	現状（令和6年）	目標（令和12年）
男性職員の配偶者出産休暇取得率	50.0%	100.0%
男性職員の配偶者出産休暇平均取得日数	1日	2日
男性職員の育児休業取得率	50.0%	75.0%

(4) 超過勤務

	現状（令和6年）	目標（令和12年）
平均超過勤務	3.2時間/月	3.0時間/月