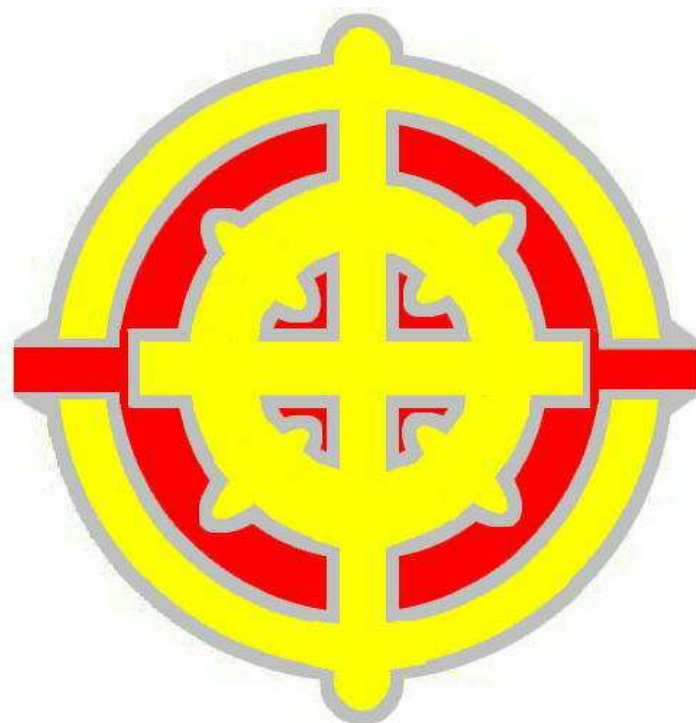


# 第5期東串良町 特定事業主行動計画



令和8年4月策定

# 東串良町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和8年4月1日

東串良町長  
東串良町議会議長  
東串良町教育委員会  
東串良町農業委員会  
東串良町選挙管理委員会

## I 総論

### 1 目的

我が国における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として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

この法律において、国及び地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標及び目標達成のために講じる措置の内容を記載した「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

このようなことから、東串良町の職員の育児や、仕事と家庭の両立等を支援するために、平成17年度から平成21年度を第1期、平成22年度から平成26年度を第2期、平成27年度から令和2年度を第3期、令和3年度から令和7年度を第4期として「東串良町特定事業主行動計画」を実施してきました。

今回、令和8年3月31日をもって第4期の計画期間が終了することから、職員の仕事と子育ての両立及び女性の活躍を推進するために、また、様々なライフスタイルを持つ全ての職員がワーク・ライフ・バランスを図ることができる職場環境を構築するために、この2つの法律に基づく「第5期東串良町特定事業主行動計画」を策定し、引き続き実施いたします。

### 2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までとする。

### 3 計画の推進体制

「東串良町特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、本行動計画の円滑な実施・達成状況等の点検を行う。

実施状況・達成状況等の点検に当たっては、必要に応じて職員にアンケートやヒアリングを実施するなどし、分析・評価を行い、随時、計画の見直しを行う。

## II 第5期計画における取り組みについて

### 1 職員の勤務環境に関すること

#### (1) 家事・育児をしながら活躍できる職場環境の整備

##### <現状>

男女別の育児休業取得率

	R3	R4	R5	R6	R7
男性職員	0.0%	0.0%	33.0%	33.0%	50.0%
女性職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

男性職員の配偶者出産特別休暇取得率

	R3	R4	R5	R6	R7
取得率	33.3%	0.0%	33.0%	33.0%	50.0%

※取得率は取得者数の割合であり、取得日数は問わない。

##### <課題>

育児休業については、女性職員の取得率は100%ですが、男性職員は50%と取得率が女性に比べると低く、男性職員の配偶者が出産するときの特別休暇についても、50%と取得率が低い状況です。制度自体が浸透していないことが要因のひとつと考えられますので、引き続き、制度の周知を図っていきます。

##### <具体的な取組内容>

#### ① 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などを、適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の休暇等について周知します。

- ・保健指導・健康診査のために勤務しないことの承認
- ・産前・産後休暇
- ・深夜勤務及び超過勤務の制限など

#### ② 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

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、父親となる職員に対して、配偶者が出産する際の特別休暇について周知し、男性職員の積極的な育児参加の推進に努めます。

#### ③ 育児休業を取得しやすい職場環境の整備

職場全体においてワーク・ライフ・バランスを意識した働き方を推進するため、男女問わず、育児をするすべての職員が育児休業を取得し、安心して子育てに専念できるような職場づくりを行います。

## ア 出産・育児に関する休暇・休業制度の周知

出産・育児に関する休暇・休業制度や、男性職員の育児休業制度の具体的な内容を職員に対して周知します。

## イ 安心して育児休業制度等を利用できる職場づくり

妊娠中の職員や育児休業取得予定の職員に対して、休暇・休業制度や休業中の給与、手当金、共済制度等について個別に説明を行い、円滑な手続きを行う。また、育児休業等に対する職場全体の理解を高めるとともに、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成します。

## ウ 育児休業に伴う代替要員等の対応

職員から育児休業の請求があった場合には、業務分担の見直しや職場内の人員配置、臨時的任用等について検討し、適切な対応を図ります。

## エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職務に復帰できるよう、育児休業期間中の業務に関する情報提供や、業務分担の見直しによる業務軽減など必要な支援を行います。

### <目標>

令和12年度までに、男性職員の一週間以上の育児休業取得率を85%以上、男性職員の配偶者出産特別休暇の取得率を100%にします。

## (2) 長時間勤務の是正及び休暇の取得促進

### <現状>

職員一人あたりの年間年休取得状況

	R3	R4	R5	R6	R7
平均日数	9.5日	8.7日	10.7日	10.3日	11.0日

職員一人あたりの月時間外勤務状況

	R3	R4	R5	R6	R7
平均時間	5.4時間	5.3時間	5.3時間	5.1時間	4.9時間

### <課題>

超過勤務時間については、年間を通じて更なる縮減を図るとともに、繁閑の格差を是正するために、業務効率化を図る必要があります。

### <具体的な取組内容>

- ① 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、次に掲げる取組を進めていきます。

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、養育のための深夜勤務及び超過勤務の制限について周知します。

イ 定時退庁日の徹底

定時退庁日（毎週水曜日等）を設定し、庁内放送により定時退庁を促すほか、PCの強制シャットダウンや巡回指導を行い、定時退庁の徹底を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

会議、行事・イベント等の廃止・縮減・効率化、調査・照会等の見直し、OA化や資料の簡素化などの方策により、業務執行の効率化・簡素化を推進します。

エ 長時間勤務の縮減のための意識啓発等

長時間勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、管理職員等に対する各種会議等での勤務時間の適正管理についての指導を行い、長時間勤務の縮減に向けた意識啓発を行います。

② 休暇の取得の促進

職場における休暇の取得を促進するため、次の取組を実施します。

ア 年次有給休暇の取得促進

計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、管理職員に年次有給休暇の取得促進の趣旨を周知するとともに、職場の業務予定について職員への早期周知を図り、年次有給休暇を取りやすい職場づくりを行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次有給休暇、学校行事への参加等のための年次有給休暇等の促進を図ります。また、ゴールデンウィーク期間等における会議等の自粛を行います。

ウ 子ども看護休暇の周知徹底

負傷し、又は疾病にかかった子どもの看護を行うためや、入園式等に係る特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

〈目標〉

- ・令和12年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、令和7年度の実績（月4.9時間）から5%削減します。
- ・年次有給休暇の平均取得日数を15日にします。

### (3) 人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、これまでも、職員の家庭事情などに可能な限り配慮しながら、職員の経験、能力等を総合的に判断して、適材適所の配置を行ってきましたが、今後とも、子どもの養育等の状況に配慮します。

### (4) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

### (5) 受動喫煙の防止

受動喫煙が他人に与える影響を踏まえ、望まない受動喫煙を防止するため、特定屋外喫煙場所以外での喫煙を禁止します。

### (6) ハラスメントの防止

ハラスメント行為は、人権にかかわる問題であり、職員の尊厳を傷つけ、職場環境の悪化を招く問題です。ハラスメントに関する正しい知識の周知・啓発を図り、すべての職員がお互いの人権を尊重し、相互に信頼し合い、働きやすい職場環境づくりに努めます。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関すること

### (1) 子育てバリアフリー

子ども連れの来庁者が想定されるので、乳幼児と一緒に安心して利用できるよう施設の整備等を適切に行います。

### (2) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員が子どもと触れ合う機会を充実させるため、子どもが保護者の職場を見ることが出来る機会を設定します。

### (3) 子どもの体験活動等の支障

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学校等からの職場見学や特別授業への職員派遣の要望には積極的に対応します。

### 3 女性職員の活躍の推進に関すること

#### (1) 女性職員の活躍に関する状況及び数値目標

<現状>

女性職員の採用割合

年度	R3	R4	R5	R6	R7
採用人数	6人	3人	4人	3人	2人
うち女性職員	1人	0人	1人	1人	0人
割合	16.7%	0.0%	25.0%	33.3%	0.0%

※再任用職員は含まない。

女性職員の割合

年度	R3	R4	R5	R6	R7
職員数	89人	89人	90人	92人	91人
うち女性職員	18人	18人	18人	18人	18人
割合	20.2%	20.2%	20.0%	19.6%	19.8%

係長相当職以上の女性職員の割合

年度	R3	R4	R5	R6	R7
職員数	49人	51人	50人	51人	51人
うち女性職員	9人	10人	9人	9人	9人
割合	18.4%	19.6%	18.0%	17.6%	17.6%

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	R5		R6		R7	
	人数合計	うち女性職員	人数合計	うち女性職員	人数合計	うち女性職員
課長級	14人	1人 7.7%	13人	1人 7.7%	15人	2人 13.3%
課長補佐級	15人	2人 13.3%	17人	2人 11.8%	15人	1人 6.7%
係長級	21人	6人 28.6%	21人	6人 28.6%	21人	6人 28.6%
主査	11人	3人 27.3%	11人	3人 27.3%	12人	3人 25.0%
主事 主事補	30人	6人 20.0%	30人	6人 20.0%	28人	6人 21.4%
合計	91人	18人 19.8%	92人	18人 19.6.0%	91人	18人 19.8%

### ＜課題＞

職員全体に占める女性職員の割合は、19.8%（令和7年4月1日現在）となっており、年々緩やかな増加傾向にありますが、管理職や管理的地位にある女性職員の割合は低い状況です。女性職員の登用に当たっては、職員の家庭環境等に配慮しつつ、職員の経験、能力等を総合的に勘案し、適材適所の配置を行う必要があります。

### ＜具体的な取り組み＞

- ・仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、職場における女性の活躍等について、ホームページや広報誌等を活用し、広く周知します。
- ・係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ・女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスに関する意欲を高める研修等の付与を行います。

### ＜目標＞

- ・令和12年度までに、女性職員の割合を25.0%以上とします。
- ・令和12年度までに、女性管理職（課長級）の割合を増やします。
- ・係長相当職以上の女性職員の割合を、令和7年度の実績（17.6%）より2.6%引き上げ、20.0%以上にします。