

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく

皆野町特定事業主行動計画



(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月

皆 野 町

皆野町における特定事業主行動計画

皆野町における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るために、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び、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）に基づき、皆野町、皆野町議会、皆野町選挙管理委員会、皆野町監査委員、皆野町教育委員会、皆野町農業委員会、皆野町公平委員会が策定する行動計画である。

当町では、職員が仕事と子育ての両立を図ることが出来るよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年3月に皆野町次世代育成支援特定事業主行動計画を策定し推進してきた。また、平成28年4月に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計画（第1期）を策定、令和3年4月から令和8年3月までを第2期計画期間として各種取り組みを行ってきたところである。

この2つの計画は相互に関連性が高く、総合的に推進していくことが効果的であると考え、引き続き職員のニーズに即した職業生活において女性の能力を十分に発揮できる環境を整備し、仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍に向け、より一層の取り組みの推進を図る。このことから、皆野町次世代育成支援特定事業主行動計画と、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計画を一体的に策定する。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。ただし、社会情勢の変化や本計画の進捗状況を勘案し、必要に応じて計画の見直しを行うものとする。

2. 計画の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、総務課において本計画の周知・啓発等を行い、本計画に基づく取組や数値目標の達成状況の点検・評価等を行うものとする。また、総務課は各種相談対応や必要な情報の提供・周知等を随時行う。

3. 数値目標

【1】配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①取り組みを進めていく上での視点

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な

職務経験が蓄積できないこと、ロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援に努めることが重要である。

②現況と分析

これまでの計画では、令和7年4月1日までに、主幹級以上の女性職員の割合を30%以上にすることを掲げていた。令和7年4月1日時点は、28.6%という結果となった。詳細は下記表のとおりである。

●役職別在職状況（令和7年4月1日現在）

区 分	総数（人）	うち女性（人）	女性比率（%）
課長級及び副課長級	14	1	7.1
主幹級	14	7	50.0
主 査	16	6	37.5
合 計	44	14	31.8

本町における管理的地位（課長級）にある職員に占める女性比率は7.1%、主幹級に占める女性比率は50.0%、主査に占める女性比率は37.5%の状況である。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、下位の人材を計画的に育成することが求められる。

③今後の取り組み

- ・女性職員のみを対象とする研修や外部研修（人づくり広域連合等）への派遣を行う。
- ・女性職員の意欲と能力の把握に努め、育児中などの家庭環境に関わらず、個人の経験を積み重ねることができるような人事異動や人員配置に努める。
- ・女性職員に対し研修や会議への積極的な参加を促し、スキルアップの機会を提供するとともに、管理職となるべき素養の育成を図る。
- ・出産・育児や介護等により長期間休業した女性職員が、滞りなく復職できるような支援体制を整え、キャリア中断の不安を払拭し、就業を継続しやすい

職場環境の整備を行う。

④数値目標

- ・令和12年4月1日までに、主幹級以上の女性職員の割合を35%以上にする。

【2】長時間勤務・年次有給休暇関係

① 取り組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務の縮減及び年次有給休暇の取得は、職員の個性と能力を存分に発揮することにつながる。

全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、長時間勤務を是正し、年次有給休暇の取得を促進することにより、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものである。これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要である。

② 現況の分析

これまでの計画では、令和7年4月1日までに、令和2年度実績（月7.2時間）から10%以上引下げることが掲げていた。令和6年4月1日になるが、実績は下記表のとおりである。

●職員の超過勤務時間（令和6年4月1日実績）

一人当たり超過勤務時間	平均6.5時間／月
-------------	-----------

※職員一人当たりの時間数は、全職員（管理職、県への派遣職員は除く。）の超過勤務時間の合計を、令和6年4月1日現在の全職員数75人で除したもの。

本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、6.5時間となっている。なお、部署による偏りが見られるため、人員の配置や機構など抜本的な見直しが必要である。

③ 今後の取り組み

- ・D Xによる働き方改革を行う。
- ・職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- ・管理職員に対して、担当職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な取得を指導させる。
- ・安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

④ 数値目標

- ・令和12年4月1日までに、超過勤務時間を令和6年度実績（月6.5時間）から5%以上引下げる。
- ・令和12年4月1日までに、年次有給休暇取得日数を令和6年度実績（平均13.1日）から10%以上引上げる。

【3】採用関係

①取り組みを進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大が重要である。

採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

②現況の分析

これまでの計画では、令和7年4月1日までに、女性の採用試験の受験者数の受験者総数に占める女性割合を40%以上にすることを掲げていた。令和3年度～令和7年度実績は、平均32.4%であった。詳細は下記表のとおりである。

●過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績

区 分		令和5年度		令和6年度		令和7年度		合 計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務職	男	15	2	13	6	22	6	50	14
	女	8	2	4	3	9	2	21	7
保健師	男	—	—	—	—	—	—	0	0
	女	—	—	—	—	1	1	1	1
一般事務職 (学芸員)	男	—	—	—	—	—	—	0	0
	女	—	—	—	—	—	—	0	0
合 計	男	15	2	13	6	22	6	50	14
	女	8	2	4	3	10	3	22	8

●職員の女性の割合（令和7年4月1日現在）

区分	全職員数（人）	うち女性	女性職員比率（％）
計	105	42	40

本町における令和7年4月1日現在の女性職員の割合は、40％である。その背景には、保健師・幼稚園教諭として勤務する女性職員が多く、採用した職員に占める女性職員の割合が高いことが考えられる。

③今後の取り組み

- ・職員採用合同説明会等において、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを広報する。
- ・女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努める。

⑤ 数値目標

- ・令和12年4月1日までに、女性の採用試験の受験者数の受験者総数に占める女性割合を40％以上にする。

【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

①取り組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していく

ためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや男性職員の育児休業等の取得促進により、男性職員の家庭生活への関わりを推進することや、男女を問わず両立支援制度を利用した職員に対し、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うことにより、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

②現況の分析

これまでの計画では、令和7年4月1日までに、制度が利用可能な男性職員の育児休業を取得する割合を10%以上にする。また、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にする目標を掲げていた。

男性職員の育児休業の取得実績は、令和3年度から令和7年度で60%であった。配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得実績は、令和3年度から令和7年度で20%であった。詳細は下記表のとおりである。

●男女別の育児休業取得状況

	休業者の内訳	育児休業			取得率
		新規対象者	新規取得者	総数	
令和3年度	男性	—	—	—	—
	女性	—	—	—	—
令和4年度	男性	1	0	0	0%
	女性	2	2	2	100%
令和5年度	男性	1	1	1	100%
	女性	—	—	—	—
令和6年度	男性	2	2	2	100%
	女性	1	1	1	100%
令和7年度	男性	1	0	0	0%
	女性	3	3	3	100%

●男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児休暇参加のための休暇（5日）の取得状況

	新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D=B+C-両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (E)
令和3年度	—	—	—	—	—
令和4年度	1	1	0	1	0
令和5年度	1	1	0	1	0
令和6年度	2	2	1	2	1
令和7年度	1	1	1	1	0

令和3年度から令和7年度の男性職員の育児休業の取得数は、累計で3件であり増加傾向にある。

一方、男性職員の配偶者出産・育児参加休暇取得者は目標数に達しなかった。

③今後の取り組み

- ・組織として、イクメン・イクボスなど男性職員の育児参画を推進する。
- ・出産を控えている全ての職員に対し、管理職員（又は総務課）による面談を行い、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用を促す。
- ・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、情報提供や意識啓発を行う。

⑥ 数値目標

- ・令和12年4月1日までに、制度が利用可能な男性職員の育児休業の取得割合を85%以上にする。
- ・令和12年4月1日までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得する職員の割合を85%以上にする。

4. その他、町全体においての子育て支援対策に関する事項

【1】子育てバリアフリーの推進

- ① 来庁者の多い施設において、乳児や子どもと一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。
- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。

【2】子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

- ① 子どもの体験活動等の支援
 - ・子どもが参加する地域の活動に公共施設を提供する。
 - ・子どもが参加する学習会等の行事において、要請により職員が専門分野を活かした指導等を実施する。
 - ・小中学校等の要請により、職員を派遣し、特別授業等を実施する。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - ・交通事故予防について網紀肅正通知等による呼びかけを実施する。
 - ・地域の交通安全活動への職員の積極的な参加等、交通安全に必要な措置を講じる。

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ・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への職員の積極的な参加を支援する。

【3】子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう配慮し、保護者である職員と子どものふれあう機会の充実を図る。

用語の解説

● **ロールモデル**

役割を担うモデル。模範。手本。

● **ワーク・ライフ・バランス**

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを指す。

● **イクメン**

育児に積極的な男性。

● **イクボス**

男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司。