

特定事業主行動計画

～『仕事と子育ての両立』を推進するために～



乙部町長

乙部町議会議長

乙部町教育委員会

乙部町選挙管理委員会

乙部町代表監査委員

乙部町農業委員会

令和 7 年 4 月

次世代育成支援・女性の活躍推進特定事業主行動計画

I 総論

1 計画策定の背景と目的

乙部町では、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。（時限立法）以下「次世代法」という。）に基づく「特定事業主行動計画」を平成17年3月に策定して以来、職員がより働きやすく、仕事と子育てを両立できる環境の整備に努めてきました。

平成27年9月には、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。）が施行され、地方公共団体においても、この推進に関する施策について計画策定が義務付けされたことから、両法の目的実現のための取組を進めています。

今般、令和7年3月までとされていた、次世代法の期限が令和17年3月まで延長されたことに伴い、令和7年4月以降も引き続き、子育てをする職員や女性職員だけでなく、全ての職員が持てる能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを進めていくため、前計画を踏襲した中で、新たな行動計画を策定する。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とする。

3 計画の推進体制

- (1) 計画の効果的な推進を図るため、総務課が中心となり、各機関の担当者等が共通の認識の上で取り組むための体制を整える。
- (2) 目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、適切な方法で職員に周知し、意識啓発を行う。
- (3) 本計画の実施状況については、年度ごとに、各機関の担当者等が把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

4 点検及び公表

計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく適切な方法にて公表する。また、毎年少なくとも1回、行動計画に基づく取組状況等を効果があったかどうか等点検し、その後に反映させるよう公表する。

Ⅱ 具体的な内容

Ⅰ 職員の勤務環境に関すること

仕事と子育ての両立を支援するため、職員の希望に応じた休業・休暇を取得しやすい環境づくりや働き方の見直し、多様な働き方の実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

① 休暇制度の周知及び取得の推進

妊娠・出産に係る特別休暇制度や出産、育児に係る給付（共済組合）制度などを周知し、休暇取得の促進に努めるとともに、取得しやすい雰囲気醸成を図る。

② 妊娠中及び出産後の職員や安全に配慮した業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合又は、出産後間もない女性職員の健康や安全のため、その業務分担について配慮する。

③ 妊娠中及び出産後の職員に対する時間外勤務の制限の周知

小学校就学前までの子を始期に達するまでの子を職員が妊娠を申し出た場合又は、出産後間もない女性職員の健康や安全のため、その業務分担について配慮する。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を推進するため、また配偶者の負担軽減の配慮から、妻の出産等に伴う特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）、育児休業等について周知し、これらの取得を促すとともに、取得しやすい職場環境づくりに努める。

【取得目標】

配偶者出産休暇 2日 対象職員の100%

育児参加休暇 5日 対象職員の80%以上取得

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等を希望する職員について、その円滑な取得の推進等を図るため、次の取り組みに努める。

① 育児休業等の周知・情報提供

育児休業及び育児短時間勤務等の制度周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進を図り、制度利用の促進に努める。

また、実際に取得した職員の体験談など情報提供を行う。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

女性職員はもとより男性職員の育児休業等の取得に対しても周囲の職員の理解や支援が得られるよう、職場全体の雰囲気の醸成を図る。

③ 職場復帰の支援

育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、職場内の情報提供を行うとともに、復帰時における必要な支援を行う。

④ 育児休業取得時の代替職員の確保

職員が育児休業に入る際には、安心して休業できるよう、職場内の業務分担の見直しを行い、必要に応じて、会計年度任用職員等の採用により代替職員の確保に努める。

【目標】

男性職員の育児休業取得割合 対象職員の30%以上

※直近5年間で、男性職員の取得者はなし

（４）時間外勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に向け、次の取り組みを進める。

① 深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知する。

② 定時退庁の実施

定時退庁日を設定し、時間外勤務の縮減に努める。

また、管理職は、率先して定時退庁をするとともに、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職員が退庁しやすい環境づくりに努める

③ 事務処理の効率化

限られた職員数で複雑化・高度化する業務に対応しながらも時間外勤務を縮減するために、DXの推進による事務の効率化、人員の適正配置などにより業務の改善に取り組む。

【目標】

職員一人当たりの時間外勤務

原則 月４５時間以内かつ１年３６０時間以内とする

（５）休暇の取得促進

休暇の取得促進のため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、業務の計画的な執行管理や協力体制の整備などをはかり、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、年次有給休暇の取得日数の増加を促す。

① 年次有給休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、年間を通じた休暇の取得計画の作成など、取得促進を図る。

(令和6年4月1日現在)

対象職員	平均取得日数	取得率	5日未満の割合
88人	10日5時間	27.1%	19.3%

※中途採用・中途退職、休職者、休暇付与日数が20日未満を除く

【目標】

平均取得日数は10日を超えているものの、5日未満の取得割合も高く、職員間で取得のバラツキがあるため、1人10日の取得を目標として取り組みを進める。

② 連続休暇の取得促進

ゴールデンウィークや年末年始、夏季休暇（6月～10月）期間の前後における年次有給休暇の取得、週休日とその前後の平日を組み合わせた取得などにより、連続休暇の取得促進を図る。

また、ゴールデンウィークや年末年始の連休の日直対応については、管理職が対応する。

③ 子どもの看護等のための取得促進

子どもの看護、学級閉鎖、入園式、卒園式等のための特別休暇（子の看護休暇）について、内容を周知し、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。

（6）不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、職員から出生サポート休暇の取得等に関する相談があった場合には、職員の意向やプライバシーに十分配慮しつつ、休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

（7）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

- ① 職員に対する研修を通じて意識啓発を行う。
- ② セクシャル・ハラスメント等防止のための研修内容の充実を図る。

(8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 子どもを連れた人も気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への参加の促進

- ① 地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。
- ② 子どもの多様な体験活動の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。
- ③ 子どもを交通事故から守るよう、交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- ④ 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 女性職員の活躍推進に関する取組

(1) 女性職員の採用比率の向上

① 乙部町の職員数

(令和6年4月1日現在)

区 分		全職員		男性職員		女性職員	
		職員	管理職	職員	管理職	職員	管理職
全 職 員	人員	96	29	60	24	36	5
	割合			62.5%	82.8%	37.5%	17.2%
一般行政職等	人員	66	23	58	23	8	0
	割合			60.4%	79.3%	8.3%	0.0%
福 祉 職	人員	5	1	0	0	5	1
	割合			0.0%	0.0%	5.2%	3.4%
看護・保健職	人員	19	2	0	0	19	2
	割合			0.0%	0.0%	19.8%	6.9%
栄養士・医療技術職	人員	4	2	0	0	4	2
	割合			0.0%	0.0%	4.2%	6.9%

※割合は全職員に対する比率

本町の女性職員の割合は、職場全体で37.5%、そのうち管理職員は17.2%となっている。女性職員の大半は、保健師や看護師、保育士の有資格者が多く、一般行政職では、全体うち8.3%と低くなっている。管理職登用については、適齢年齢や能力等に応じ任用しており、女性職員については、若年から中堅層が多く、今後、登用の機会が増える見込みである。

② 過去5年間の採用職員数

区 分		令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度		合計	
		全体	女性	全体	女性	全体	女性	全体	女性	全体	女性	全体	女性
全 職 員	人員	3	1	6	3	4	3	6	4	6	1	25	12
	割合		33.3%		50.0%		75.0%		66.7%		16.7%		48.0%
一般行政職等	人員	3	1	5	3	3	1	3	1	3	0	17	6
	割合		33.3%		60.0%		33.3%		33.3%		0.0%		35.3%
福 祉 職	人員									1	1	1	1
	割合		-		-		-		-		100.0%		100.0%
看護・保健職	人員					1	1	1	1	2	0	4	2
	割合		-		-		100.0%		100.0%		0.0%		50.0%
医療技術職	人員							1	1				
	割合		-		-		-		100.0%		-		-

本町の過去５年の女性職員の採用割合は、職場全体で48.0%となっており、保育士や看護師が大きな割合を占めるが、一般行政職においても、35.3%と、近年は３割を超える状況となっている。

目標としては、３割程度の女性職員の採用を掲げるが、職員採用については、近年、人材の確保に難航しており、試験採用、社会人選考採用等において、性差なく優秀な人材の確保に努める。

（２） 各役職段階の女性職員の割合

① 全職員

（各年４月１日現在）

区 分	令和４年度			令和５年度			令和６年度		
	人数	女性職員	割合	人数	女性職員	割合	人数	女性職員	割合
課長相当職	17	1	5.9%	15	1	6.7%	18	2	11.1%
課長補佐相当職	10	3	30.0%	9	3	33.3%	10	3	30.0%
係長相当職	26	10	38.5%	27	10	37.0%	26	11	42.3%

② 本庁舎

区 分	令和４年度			令和５年度			令和６年度		
	人数	女性職員	割合	人数	女性職員	割合	人数	女性職員	割合
課長相当職	12	0	0.0%	11	0	0.0%	13	0	0.0%
課長補佐相当職	6	0	0.0%	5	0	0.0%	5	0	0.0%
係長相当職	14	3	21.4%	16	4	25.0%	16	5	31.3%

本町の女性職員の管理職登用については、病院及び保育園で登用があるものの本庁部局では、現在、登用がない状況である。

適齢年齢や能力等に応じ任用しており、女性職員については、若年から中堅層が多く、今後のキャリア形成を意識した人員配置に努め、将来的に２０%以上を目指すよう努める。

〔参考〕

次世代育成支援特定事業主行動計画（前期分）

平成 17 年 4 月 1 日 策定 （平成 22 年 3 月 31 日まで）

次世代育成支援特定事業主行動計画（後期分）

平成 22 年 10 月 1 日 策定 （平成 27 年 3 月 31 日まで）

次世代育成支援特定事業主行動計画（第 3 期分）

平成 27 年 10 月 1 日 策定 （令和 2 年 3 月 31 日まで）

平成 28 年 4 月 1 日 改訂

次世代育成支援特定事業主行動計画（第 4 期分）

令和 2 年 4 月 1 日 策定 （令和 7 年 3 月 31 日まで）

次世代育成支援特定事業主行動計画（第 5 期分）

令和 7 年 4 月 1 日 策定 （令和 12 年 3 月 31 日まで）