

# 利根町特定事業主行動計画

## — 次世代育成支援対策・女性活躍推進 —

利 根 町 長

利 根 町 議 会 議 長

利 根 町 教 育 委 員 会

利 根 町 農 業 委 員 会

利 根 町 選 挙 管 理 委 員 会

利 根 町 代 表 監 査 委 員

令和 8 年 4 月

## 1. 目的

我が国において急速に少子化が進行していることを踏まえ、国、地方公共団体、事業主などが社会を挙げて、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成することを目的に平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が時限立法として制定され、利根町においても、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備に取り組んできました。

また、平成27年に女性活躍推進法が制定されたことを受け、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員がより一層活躍できるように雇用環境の整備に取り組んできました。

今回の改訂にあたっては、これらの2つの計画は相互に関連し合うため、本計画を次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として、一体的に策定します。それにより、実効性の高い施策の展開を図り、多様なライフスタイルを持つすべての職員が能力を発揮し、住民ニーズに沿ったより質の高い行政サービスを提供することを目指します。

## 2. 計画の期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

計画の最終年度である令和12年度には、検証・見直しを行った上で、改めて計画期間を設けます。

### ・次世代育成支援対策推進法

平成15年から令和17年までの時限立法

令和7年3月末までの時限立法でしたが、10年間延長されました。

### ・女性活躍推進法

平成28年から令和18年までの時限立法

令和8年3月末までの時限立法でしたが、10年間延長されました。

### 3. 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援対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の両方を根拠に策定されるものです。

### 4. 計画の推進体制

本計画は、各任命権者ごとにその任命権の範囲にある一般職員を対象としています。

計画の推進については、全庁的に取り組むとともに、人事担当課が主管となり、適宜、各種制度の見直しや、本計画の変更及び本計画に基づく取組の実施状況・目標の達成状況の点検・評価等を行うものとします。策定又は見直しをした計画については、全ての職員に対して周知するとともに、町のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。また、毎年、前年度の取組状況や目標に対する実績等をホームページの掲載により公表します。

### 5. 計画の推進に向けた取組・目標

#### (1) 妊娠及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後における配慮は、母性保護及び母性健康管理の観点から特に重要なもので、第一に優先すべきものです。

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から、設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 人事担当課は、妊娠、出産についての申出をした職員に、仕事と育児の両立に資する制度に関する説明を行い、当該職員に対して仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、当該意向を配慮した環境づくりに努めます。
- ③ 所属長は、妊娠中の職員の意向や健康状況を把握して、設けられている各種制度に従って措置を講ずるとともに、必要に応じて職場の応援体制や事務分担の見直しを検討します。また、本人の希望に応じ、時間外勤務を命じないようにします。

- ④ 各職場では、妊娠中の職員が安心して出産し、スムーズに職場復帰ができるように職員一人ひとりが協力し合います。
- ⑤ 妊娠を希望する職員が、不妊治療との両立ができるよう、通院等に必要な都度、不妊治療休暇等を、円滑に取得できる環境づくりに努めます。

## (2) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

仕事と子育ての両立に必要な勤務環境を整備することは、職員の勤労意欲の向上等を図る上で大切なことです。

このため、男女問わず職員の希望に応じて育児休業や部分休業などを取得しやすい職場環境の整備や雰囲気づくりに取り組みます。

- ① 人事担当課は、育児休業及び部分休業制度等の内容並びに取得手続きについて、情報提供を行います。
- ② 所属長は、職員が育児休業等を取得することになった場合は、職場内の業務分担の見直し等により、職員が安心して育児休業を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ③ 所属長は、職場復帰に対する不安を解消し、円滑に職場復帰ができるよう休業期間中の職員に対して、必要に応じて業務の進捗状況等職場の情報を共有できるようにサポートします。
- ④ 育児休業中の職員は、チャットツール等を活用し、復帰する職場との連絡調整や、町のホームページを見るなど、情報収集により円滑な復帰ができるように心掛けていきます。

## (3) 子どもの出産前後における男性職員の休暇取得促進

出産をサポートすることは、家族全体で支え合いながら育児をするために欠かせません。父親が積極的に子育てに参加する第一歩として、また、育児に対する意識改革を促すためにも、子どもの出生時に父親が休暇を取得することを積極的に推進していきます。

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇取得の推進について、周知徹底を図ります。
- ② 職員の妻の出産に伴う休暇及び妻の出産に伴う子の養育休暇を取得することを促進します。

## 《目標》

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を計画期間通算80%以上にする。

	令和元年度(参考)	令和6年度(参考)	目標値
配偶者出産休暇	66.6%	66.7%	70%
育児参加休暇	33.3%	66.7%	70%

## (4) 時間外勤務の縮減

長時間労働は、健康を阻害するのみならず、仕事と育児や介護を含む家庭生活との両立を困難にするものであるため、時間外勤務の縮減に向けた取り組みを進めてきました。現在は減少傾向であり、今後も継続して意識啓発等を行ってまいります。

- ① 各課ごとの時間外勤務状況により、時間外勤務が多い職場には、所属長への指導を行ってまいります。
- ② 所属長は、職員の時間外勤務の状況を的確に把握し、事務量の不均衡があれば事務分担の見直しを行うなどの措置を図っていきます。
- ③ 職員は、日常業務の中で時間外勤務を縮減することを常に念頭において執務します。
- ④ 定期的にノー残業デーを計画し、定時退庁の促進を図ります。
- ⑤ 勤務時間の管理を徹底し、時間外勤務の多い職員には面接指導を実施するなど健康管理に努めます。

## 《目標》

月の時間外勤務(一人当たり平均)を5.0時間/月を目標にする。

	令和元年度(参考)	令和6年度(参考)	目標値
月の時間外勤務(一人当たり平均)	7.5時間/月	5.1時間/月	5.0時間/月

### (5) 年次休暇の取得促進

年次休暇は、職員の家庭生活の充実や心身のリフレッシュ等を図り、よりよいワーク・ライフ・バランスを実現するため、年次休暇の取得促進に努めてきました。今後も継続して以下により年次休暇の取得を促進を図っていきます。

- ① 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的に年次休暇が取得できるよう職場の意識改革を行っていきます。
- ② 所属長の管理監督者が率先して年次休暇を取得することにより、職場での協力と休暇を取得しやすい雰囲気づくりの醸成を図っていきます。
- ③ 職員一人ひとりが、計画的に事務事業を遂行し、年次休暇を取得するよう努めます。
- ④ 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、事務量の不均衡があれば事務分担の見直しを行うなどの措置を図り、すべての職員が年5日の年次休暇の取得を確実に行うよう努めます。

### (6) 女性職員の活躍の推進

職員採用に当たっては、競争試験において能力・適性に基づく決定を行うことを踏まえた上で、女性職員の継続的な採用を行ってまいりました。また、職員の登用に当たっては、性別を問わず能力・適性に基づく決定を行うことを踏まえた上で、女性職員の積極的な登用を推進してまいりました。さらに、育児や介護を含む家庭生活との両立やキャリア形成の支援など、女性職員が能力を発揮できる環境づくりを進めてまいりました。今後も以下の取り組みにより組織の活性化を図っていきます。

- ① 性別によることなく、職員一人ひとりの個性と能力を活かす計画的な職員配置を行います。
- ② 性別によることなく、能力と適正のある職員の管理職への登用を行います。
- ③ 研修等の機会を提供し、全庁的に性別等に対する無意識の偏見を減少させることで、多様性を尊重する文化を根付かせ、誰もが平等に活躍できる職場環境の実現に努めます。
- ④ 管理的地位にある女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材育成を計画的に図ることが必要であることから、性別によることなく、リーダー研修やキャリアデザイン研修などの研修会へ積極的に派遣させることで、管理職として必要な知識と資質を備えた職員の育成を図ります。
- ⑤ 育児や介護等により、時間的制約がある職員に対しても、仕事をとおして成長できる機会を確保します。

## 《現状》

『採用した職員に占める女性職員の割合』

年 度	男 性	女 性	全 体	女性の割合
令和3年	4名	4名	8名	50.0%
令和4年	7名	4名	11名	36.4%
令和5年	5名	7名	12名	58.3%
令和6年	4名	5名	9名	55.6%

※小数点第2位以下四捨五入

### ○現状分析

採用した職員に占める女性職員の割合は、ほぼ半数で推移しています。

『管理監督職にある職員に占める女性職員の割合』 (各年度4月1日時点)

年度	係長	課長補佐	課長	管理監督職の 女性割合
令和3年	42.2%	15.4%	11.1%	13.6%
令和4年	49.1%	13.6%	15.8%	14.6%
令和5年	47.3%	22.2%	5.3%	13.5%
令和6年	50.0%	31.3%	5.0%	16.7%

※小数点第2位以下四捨五入

○現状分析

管理職にある職員に占める女性職員の割合は、全体で見ると年々高まっていますが、課長職に占める女性職員の割合は低い数値で推移しています。

《目標》

1. 計画期間中における女性職員の採用割合を、通算50%以上にします。
2. 性別によらず、能力と適正のある職員の管理監督職への登用を推進していきます。