

第三次和木町特定事業主行動計画

策定 令和8年4月1日
和木町長
和木町議会議長
和木町教育委員会

1 総論

(1) 計画策定の趣旨

近年、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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として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ました。（平成27年9月4日公布。平成28年4月1日施行。以下「女性活躍推進法」という。）そして、同法第15条第1項の規定により、地方公共団体の機関（以下「特定事業主」という。）は、国が定める行動計画策定指針に即して、特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「特定事業主行動計画」という。）の策定が義務付けされました。

(2) 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画とは

女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて、採用から管理職への登用に至るまで、あらゆる段階において女性の職業生活における活躍の取り組みを進めていくことを目指して、「和木町特定事業主行動計画」（以下「第一次行動計画」という。）を平成28年4月に策定し、推進してきました。

第一次行動計画及び第二次行動計画では、新規採用職員に占める女性の割合、職員に占める女性管理職の割合、職員一人当たりの超過勤務の状況、育児休業の取得率など、女性職員の活躍に関し、数値目標および具体的な取り組みを設定して推進してきましたが、今後さらなる改善・向上を図るため、「第三次和木町特定事業主行動計画」（以下、「本計画」という。）を策定しました。

(3) 本計画の位置づけ

本計画は、女性の職業生活における活躍を推進することを目的とするもので、女性職員の活躍のための計画です。

(4) 本計画の実施期間

女性活躍推進法の一部改正により、同法の有効期限が令和17年3月31日までに再延長され、次世代育成支援対策の推進・強化が図られます。事業主行動計画策定指針では、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に概ね2～5年程度に設定し、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行うことが望ましいとされており、段階的に見直しを図れるよう、第一次行動計画の期間は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間、第二次行動計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間、本計画の期間は令和8年4月1日から令和13年3月31年までの5年間とします。

(5) 行動計画の推進体制

この計画を推進するため、職員安全衛生委員会において計画の実施、達成状況の点検・評価を行います。

また、必要に応じて計画を見直すこととします。

(6) 情報の公表

助成活躍推進法第21条の規定に基づく女性の職業選択に資する情報の公表について、以下の項目を公表します。(公表は必須)

- ・職員の男女の給与の額の差異
- ・管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ・男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況
- ・職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）のうち、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

(7) 計画の改定

この計画を推進するため、職員安全衛生委員会において計画の実施、達成状況の点検・評価を行います。

また、必要に応じて計画を見直すこととします。

2 具体的な内容

(1) 女性の採用・登用

①女性職員の採用

多くの女性が活躍できるよう、女性職員の採用の拡大は重要です。公務に

期待される能力を有する多くの優秀な女性が幅広く採用できるよう、採用試験の受験者拡大に向け、積極的な広報活動を実施します。

【第二次行動計画の目標と実績】

このような取組みを通じて、令和7年度までの採用者の女性割合を30%以上にします。

※令和7年度実績（令和8年3月31日現在） 57%

【第三次行動計画の目標】

このような取組みを通じて、令和12年度までの採用者の女性割合を50%以上にします。

②女性職員の登用

女性職員への職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のためのキャリア研修や管理職に求められる住民説明・企画立案等の業務経験等を積むことができる部署への積極的な配置等を積極的に行うことで、管理的地位にある職員への女性の登用拡大やキャリア形成支援を図ります。

また、性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた率先した取組みを実施します。

【第二次行動計画の目標と実績】

このような取組みを通じて、令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、第一次行動計画の策定時に定めた平成27年度の実績（26%）より4%以上引き上げ、30%以上にすることを目標とします。

※令和7年度実績（令和8年3月31日現在） 35%

【目標】

このような取組みを通じて、令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、第二次行動計画の策定時に定めた令和7年度の実績（30%）より5%以上引き上げ、35%以上にすることを目標とします。

（2）既存制度の周知徹底

育児休業、特別休暇、時間外勤務の制限、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、庁内LAN等を通じて通知し、制度の内容やその活用の在り方などに関する

情報を提供します。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて、母子の健康を適切に確保するため次の取り組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

①業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

②超過勤務時間

妊娠中の職員に対しては、原則、超過勤務を命じないこととします。

③車での通勤

妊娠中における職員の通勤や育児休業から復帰後の職員が、教育保育施設等へ子どもの送迎を行う場合は、状況に応じて車での通勤ができるよう配慮します。

(4) 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促進するため、次の取り組みを行い、休暇制度等の積極的な活用を促します。

①育児のための休暇を取得しやすい環境の整備

妻が出産する場合の特別休暇（3日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促進するとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【目標】

このような取り組みを通じて、令和12年度までに、父親となるすべての職員が、5日間以上の特別休暇を取得することを目標とします。

(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人一人の意識改革を進めるため、次の取り組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

①育児休業等の制度の説明

妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。

②男性の育児休業等の取得促進

男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、制度の周知徹底を図り、男

性職員が現実的に取得できる職場の雰囲気づくりに努めます。

③育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行います。

また、必要に応じて任期付採用、臨時的任用及び非常勤職員の採用により、代替要員の確保に努めます。

④育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、スムーズな職場復帰ができるよう、休業中の職員に職場や業務の状況について、定期的に情報提供を行います。

また、復職時におけるOJT研修等を実施するなど、円滑に職場復帰できる環境の整備に努めます。

【第二次行動計画の目標と実績】

このような取組みを通じて、令和7年度までに、男性職員の2週間以上の育児休業の取得率を60%以上とすることを目標とし、女性職員は100%を維持します。

※令和7年度実績（令和3年度～令和7年度男性取得率） 71%
（令和3年度～令和7年度女性取得率） 100%

【目標】

このような取組みを通じて、令和12年度までに、男性職員の2週間以上の育児休業の取得率を100%とすることを目標とし、女性職員は100%を維持します。

（6）超過勤務の縮減

超過勤務の上限時間「原則 月45時間以下、年360時間以下」及び育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置等の制度を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組みを進めます。

①小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

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、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について、周知します。

②業務の見直し

新規事業が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

③職場の環境整備

所属長は、率先して早期退庁し、職員が退庁しやすい環境づくりに努めま

す。

④その他

超過勤務の多い職員に対し、人間ドック等の積極的な受診を促すなど、健康面における配慮を充実します。

また、長時間の超過勤務者に対して時差出勤制度の活用を促します。

(7) 年次休暇の取得の促進

年次休暇の取得促進のため、所属長は業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次休暇の取得等、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については、年次休暇の取得を促します。

①年次休暇の取得の促進

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年次休暇の計画的取得等により、年次休暇の取得を促します。

また、職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、日頃から事務処理等の共有化を図り、休暇により不在であっても業務に支障が生じないように努めます。

②連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

また、所属長はゴールデンウィーク、お盆等の時期における公式会議の開催を自粛し、自ら率先して年次休暇を取得するなど、職員が連続休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

③子どもの看護休暇等の取得の促進

中学校就学前の子どもの病気等の際には、子どもの看護休暇等の特別休暇(年間5日間)や年次休暇を活用して、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

【第二次行動計画の目標と実績】

このような取組みを通じて、令和7年度までに、年次休暇取得日数を平均12日以上とすることを目標とします。

※令和7年度実績(令和3年度～令和7年度平均有給取得日数)

14日

【目標】

このような取組みを通じて、令和１２年度までに、年次休暇取得日数を平均１５日以上とすることを目標とします。

(８)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み

男性職員、女性職員ともにお互いの能力が発揮できるよう、固定的な役割分担の意識の解消に努めます。

(９)子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組み

任命権者は、経験や専門性を活かした任用等を通じ、多様なキャリア形成支援を行い、個々の女性職員が能力や適性を十分に発揮できる環境づくりを進めます。

また、管理職の登用に向けては、女性職員自らがキャリア形成に向けた意識やマネジメント能力を高める必要があることから、任命権者は女性職員に対し、キャリア形成やマネジメント能力向上のための研修を実施します。

(１０)その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、次の取り組みを積極的に推進していきます。

①子育てバリアフリー

乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう、ベビーシート等の設置など子育てバリアフリー対策に努めます。

また、外部からの来庁者の多い庁舎においては、乳幼児用図書、玩具の設置等を計画的に行います。

②子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域に貢献する子育て支援活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

③子どもを交通事故から守る活動の支援

地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。

また、公用車や自家用車の運転中に交通事故を起こさないよう、職員への綱紀粛正を呼びかけます。

④子どもとふれあう機会の充実

和木町親睦会で行う福利厚生事業の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

和木町教育委員会特定事業主行動計画

和木町教育委員会事務局等の職員に適用する和木町教育委員会特定事業主行動計画は、第三次和木町特定事業主行動計画に準ずることとする。

和木町議会事務局特定事業主行動計画

和木町議会事務局の職員に適用する和木町議会事務局特定事業主行動計画は、第三次和木町特定事業主行動計画に準ずることとする。