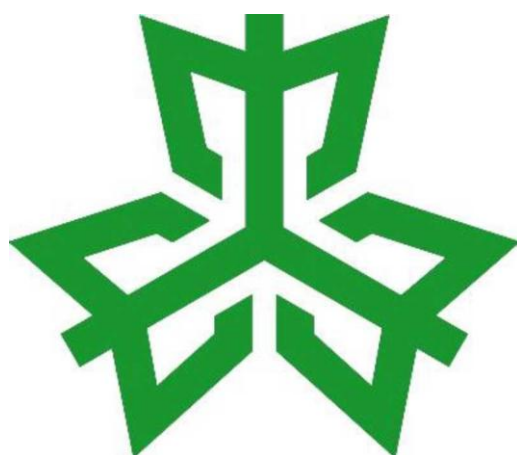


矢巾町における
特定事業主行動計画
第2期

～ 前期計画 ～



令和8年3月

1 目的

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ社会の実現を図るため、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)が制定され、平成 17 年 4 月より国、地方公共団体、事業主等が 20 年間でさまざまな取り組みを行ってきました。本法律の施行により、仕事と子育ての両立支援の取り組みが進展し、それに係る制度の整備や利用は進んできていますが、現在の少子化の進行等の状況や男女がともに仕事と子育てが両立できる職場を目指す観点から、改正次世代育成支援対策推進法が令和 6 年 5 月に成立し、取り組み期間が令和 17 年 3 月 31 日まで延長されました。

また、平成 27 年 8 月に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。)が成立し、働く場において、すべての女性がその個性と能力を十分に発揮できることを目指し、取り組みを進めてきましたが、引き続き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の実現を図るため、改正女性活躍推進法が令和 7 年 6 月に成立し、取り組み期間が令和 18 年 3 月 31 日まで延長されました。

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法において、地方公共団体は「特定事業主」として両法の基本方針を勘案した特定事業主行動計画を策定することとされており、数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が地方公共団体に義務付けられています。

本町としても、両法に基づき策定した本計画に基づきながら、職員が仕事と子育ての両立を図り、全職員がワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)のとれた職場環境を目指していきます。

2 計画期間

第 1 期として平成 28 年度から令和 7 年度まで取り組んできましたが、取り組み期間が延長されたことに伴い、第 2 期計画を策定します。第 2 期の前期計画は、令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間、後期計画については、令和 13 年度から令和 17 年度までの 5 年間とします。

3 計画の対象者

この計画は、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局及び教育機関、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び公営企業のすべての職員を対象としています。

4 計画の公表及び進捗管理

次世代育成支援対策推進法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条に基づき、本計画を町ホームページで公表するとともに、取組状況についても年度ごとに公表します。また、総務課において進捗管理を行い、必要に応じて取り組みの見直しを行います。

5 行動計画

(1) 育児休業を取得しやすい職場環境の構築

① 育児休業の取得状況

ア 常勤職員

		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
取得した 職員(A)	男	1名	3名	1名	4名	3名
	女	3名	6名	3名	4名	4名
	計	4名	9名	4名	8名	7名
取得可能と なった職員 (B)	男	3名	4名	3名	7名	3名
	女	3名	6名	3名	4名	4名
	計	6名	10名	6名	11名	7名
取得率 (A/B)	男	33%	75%	33%	57%	100%
	女	100%	100%	100%	100%	100%
	計	67%	90%	67%	73%	100%

※令和7年度は令和8年2月までの実績による。

イ 会計年度任用職員

		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
取得した 職員(A)	男	0名	0名	0名	0名	0名
	女	1名	0名	0名	1名	1名
	計	1名	0名	0名	1名	1名
取得可能と なった職員 (B)	男	0名	0名	0名	1名	0名
	女	1名	0名	0名	1名	1名
	計	1名	0名	0名	2名	1名
取得率 (A/B)	男	—	—	—	0%	—
	女	100%	—	—	100%	100%
	計	100%	—	—	50%	100%

※令和7年度は令和8年2月までの実績による。

育児休業の取得率は上昇傾向にありますが、男性の取得期間については比較的短い傾向にあります。

② 目標（令和12年度までに）

- ・ 育児休業取得率 100%を維持する
- ・ 男性の2週間以上の育児休業取得率を 85%にする

③取組内容

- ・総務課及び所属長(各課等の長)は、育児休業を取得しやすいように、担当業務の調整や代替要員の確保を図ります。
- ・親になることが分かった職員は、速やかに所属長に報告し、周囲の理解と協力を求めながら、自らが安心して制度を利用しやすいよう職場の雰囲気醸成に努めます。
- ・総務課は、育児休業を利用したことが昇給や昇任に不利益とならないよう配慮します。
- ・総務課及び所属長は、男性の育児休業に対する職場パタニティ・ハラスメント(男性が育児休業等により嫌がらせ等を受けること)の防止措置を講じます。
- ・総務課は、対象職員に対し、※出生時両立支援制度及び※育児期両立支援制度について、個別周知・意向確認を行い、各制度の請求が円滑に行われるよう努めます。

※出生時両立支援制度…育児短時間勤務、早出遅出勤務、深夜・時間外勤務制限、部分休業、育児休業、子等の看護休暇、育児参加休暇、配偶者出産休暇等

※育児期両立支援制度…出生時両立支援制度から配偶者出産休暇及び育児参加休暇を除いたもの

(2) 男性職員の子育て目的の休暇の取得の促進

① 休暇の取得状況

		令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
取得した職員(A)	妻が出産する場合の休暇(2日間)	2名	5名	3名	5名	3名
	育児参加をする場合の休暇(5日間)	2名	2名	4名	5名	3名
取得可能となった職員(B)	妻が出産する場合の休暇(2日間)	2名	5名	3名	6名	3名
	育児参加をする場合の休暇(5日間)	2名	4名	4名	6名	3名
取得率(A/B)	妻が出産する場合の休暇(2日間)	100%	100%	100%	83%	100%
	育児参加をする場合の休暇(5日間)	100%	50%	100%	83%	100%

妻が出産する場合の休暇(2日間)の取得率は令和元年以降 100%となっていました。令和6年度は83%となりました。また、育児参加をする場合の休暇(5日間)の取得率は年によりばらつきがありますが、比較的高い水準を維持しています。

② 目標 (令和12年度までに)

- ・妻が出産する場合の休暇(2日間)取得率 100%を維持する
- ・育児参加をする場合の休暇(5日間)取得率 100%を維持する

③ 取組内容

- ・総務課は、父親となる職員に特別休暇の制度について説明をして、無理なく休暇を取得できるよう働きかけます。
- ・所属長は、職員が積極的に妻のサポートや育児に参加できるように、特別休暇や年次休暇を併用した連続休暇の取得を促します。
- ・総務課は、対象職員に対し、出生時両立支援制度及び育児期両立支援制度について、個別周知・意向確認を行い、各制度の請求が円滑に行われるよう努めます。
- ・総務課は、ランチミーティング等を活用し、新たに子を養育する職員と育児経験者との情報交換の場を設け、制度の周知を図ります。

(3) 年次休暇の取得の推進

① 休暇の取得状況

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
年間平均 使用日数 (総使用日数/ 対象職員数)	10.0日	10.0日	11.0日	11.0日	10.8日
取得率 (総使用日数/ 総付与日数)	26.6%	27.8%	29.0%	30.8%	30.4%

年次休暇の年間平均使用日数及び取得率は、上昇傾向にありましたが、令和7年度は微減となりました。

② 目標（令和12年度までに）

- ・ 平均取得日数を年12日以上にする

③ 取組内容

- ・ 各所属において、庁内LANの個人スケジュール等を活用し、職員間の予定を共有し相互にサポートできる体制を整え、年次休暇を積極的に活用するようにします。
- ・ 総務課及び所属長は、人員の不足や偏りが年次休暇取得の妨げとならないよう、適切な人員配置に努めます。
- ・ 各所属において、休暇取得の計画表を作成するなどして、相互に協力しながら計画的な年次休暇取得を図ります。
- ・ 所属長は、休暇申請システムの利用により、目標の達成に向けて努力し所属内において計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 総務課は、月1日以上の子次休暇取得について呼びかけを行い、取得促進に努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

① 時間外勤務の状況

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
職員一人当たりの 月平均時間外勤務 時間数(総時間外 勤務時間数/12か 月/対象職員数)	12時間	12時間	11時間	10時間	12時間

※令和7年度は令和8年2月までの実績による。

選挙及び災害を除いた通常業務における時間外勤務の時間数は、減少傾向となっていましたが、令和7年度は増加しています。

② 目標（令和12年度までに）

- ・一人当たりの時間外勤務時間数を月7時間以下にする

③ 取組内容

- ・所属長は、課員の時間外勤務の状況や健康状態の把握に努め、特定の職員に仕事が集中しないように配慮します。
- ・所属長は、可能な限り、勤務時間外に会議や打ち合わせを行わないように努め、職員が定時で退庁できる環境を整えます。
- ・所属長は、リフレッシュデーを設定し、月1日以上の定時退庁に取り組みます。
- ・総務課は、時間外勤務の要因を分析し、適正な人員配置を行うほか、DX推進等により効率的な業務遂行ができる環境を整えます。

(5) 子等の看護休暇の取得の促進

① 休暇の取得状況

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
取得した職員	31名	26名	29名	31名	44名

取得者数は増加傾向となっております。

また、令和7年から感染症に伴う学級閉鎖や出勤停止の場合の子の世話、入園・卒業または入学式の式典その他これに準ずる式典への参加についても「子等の看護休暇」を取得できるよう制度改正を行いました。

② 目標（令和12年度までに）

- ・ 子等の看護休暇の制度の認知度を100%にする

③ 取組内容

- ・ 総務課は、子どもが生まれた職員に対し、制度の周知徹底を行います。
- ・ 日頃から職員相互でコミュニケーションを図り、安心して休暇を取得できるよう、所属全体で支援体制を構築します。
- ・ 総務課は、ランチミーティング等を活用し、新たに子を養育する職員と育児経験者との情報交換の場を設け、制度の周知を図ります。
- ・ 総務課は、職員が安心して仕事ができるよう育児や介護に関する制度周知資料やQ&Aを作成します。

(6) 女性活躍に向けた職場環境の改善

①各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
職員数	男	108名	111名	114名	111名	106名
	女	77名	75名	76名	78名	81名
	計	185名	186名	190名	189名	187名
課長級職員数	男	14名	14名	15名	14名	14名
	女	1名	2名	1名	2名	2名
	計	15名	16名	16名	16名	16名
課長補佐級職員数	男	14名	15名	15名	16名	13名
	女	4名	3名	2名	4名	5名
	計	18名	18名	17名	18名	18名
係長級職員数	男	20名	18名	17名	16名	16名
	女	14名	15名	15名	10名	13名
	計	34名	33名	32名	26名	29名
女性管理職（課長級）の割合		6.7%	12.5%	6.3%	12.5%	12.5%

女性職員の人数は増加傾向にありますが、管理的地位に就く女性職員の割合は少ない状況です。

②目標（令和12年度までに）

- ・女性管理職の割合を20%にする

③取組内容

- ・人事担当課は、性別を問わず職員の能力開発を推進し、若手・中堅・管理職それぞれの職位に応じた研修を行うなど適性に応じた学ぶ機会を確保します。
- ・人事担当課は、女性職員が指導的地位に就くことの悩みや不安を払拭しつつ、ロールモデルの育成及びスキルアップに向けた意識向上に努めます。
- ・人事担当課は、職員が健康上の課題等を相談しやすい体制を整備します。

(7) 柔軟な働き方の推進

① 早出遅出勤務制度

総務課は、早出遅出勤務制度の周知を図り、勤務時間外に会議や打ち合わせ等がある場合の積極的な活用を推進します。

② その他制度の検討

フレックスタイム制やテレワークなど公務運営の維持に配慮したうえで多様な勤務形態への対応を検討します。

(8) その他の取組み

① メンター制度

メンター制度は、先輩職員(メンター)が、キャリア形成上の課題や悩みを抱える後輩職員(メンティ)と、面談を行うことで問題解決をサポートする制度です。現在は、採用1年目の職員について行っておりますが、今後は育児経験のある先輩職員が子を初めて持つ後輩職員に対して子育てのサポートを行ったり、係長級などに昇任となった職員が先輩職員からフォローをもらうなど、今後はサポートの場を広げていきます。

② ハラスメント対策

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント、パワーハラスメント等が発生しない職場環境を整えるため、職員への研修等により、言動など職員のハラスメントに関する気付きを促し、知識や関心を深めます。また、総務課に設置された相談窓口の周知を図ります。