仁淀川町特定事業主行動計画
（次世代育成支援・女性職員の活躍の推進）

Ⅰ． 目的

急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応するため、「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）が成立し、地方自治体は特定事業主として、両法律に基づきそれぞれ行動計画の策定が義務付けられました。

本町では、平成 19 年 3 月、平成 22 年 9 月、平成 26 年 3 月に「仁淀川町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策に取り組み、平成 28 年 3 月に「仁淀川町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、取り組んできました。令和 2 年 4 月からは、相互に密接な関係にある次世代育成支援と女性活躍推進の取組を両輪で進めていくため、両法律に基づき一体的な計画を策定しました。その後、男性職員の育児参加促進の機運の高まりを受けて、令和 6 年 3 月に計画の一部改訂を行い、男性職員の育児休業取得率の数値目標の引上げや、男性職員の育児参加促進のための取り組みを進めてきました。

今回、次世代法及び女性活躍推進法に基づく取組に関する状況把握及び課題分析を行うとともに、社会情勢の変化も踏まえ、令和８年度から 5 年間を計画期間とする計画を新たに策定しました。

本計画に基づき、職員が仕事と育児・介護の両立を図ることができるよう、中でも女性職員の活躍推進の取り組みを着実に前進させるために、１人１人のライフステージに応じた柔軟な働き方を実現し、仕事と育児・介護を両立支援する環境を整備し、個性と能力を十分に発揮できる職場づくりに取り組んでいきます。

Ⅱ． 計画期間

本計画の計画期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とし、取組の進捗状況や社会情勢の変化等に応じて、計画期間内においても必要に応じて見直しを行います。

なお、改次世代育成支援対策推進法は、令和 16 年度まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法は、令和 18 年度までの時限法です。

Ⅲ． 計画の対象職場

町長部局・議会事務局・教育委員会事務局

Ⅳ．計画の推進体制

本計画は、各取組について、職員のニーズを把握し、取組状況等の確認や取組効果の検証、見直しを行います。

本計画は、本町ホームページに掲載することにより公表します。

また、取組状況や数値目標の達成状況等については、毎年度、把握及び点検を行い、本町ホームページに掲載することにより、公表します。

Ⅴ．具体的な内容

１．仕事と家庭の両立に向けた取組【次世代法・女性活躍推進法】

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、柔軟な働き方を実現するための制度や取組について理解を深め、職員同士が支えあう心を持ち働きやすい環境の整備に努めます。

なお、新たな休暇制度、勤務体制、雇用体系など、公務員の勤務条件等に関する制度の改正があった場合には、次世代育成支援の観点からも十分に検討を行い、本計画の目標に資する事項については、積極的に導入を図るものとします。

また、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組状況、数値目標の達成状況の点検・評価等を行うものとします。

（１） 妊娠中及び出産後における配慮

目　標

○職員に対する出産・育児制度等の休暇制度や経済的援助について周知を図ります。

取り組み内容

○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を周知徹底します。

○各職場では、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直し等を行い、その職員の負担が過大とならないよう努めます。

達成状況

○対象となる職員に向けて特別休暇制度や経済的援助制度周知が図れています。

課題分析

○対象となる職員への協力・理解を深めるためにも、全職員へ向けて出産・育児制度等の休

暇制度や経済的援助について周知を図ります。

（２） 育児・介護休業等を取得しやすい職場環境の整備

目　標

○男性職員の育児休業取得率について、令和 12 年度までに２週間以上の育児休業の取得率 85％を目標にします。

○男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の取得率 100％を目指します。

○セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等の防止対策を整備します。

取り組み内容

○育児休業等に対する職員の意識改革を進め、取得しやすい職場環境を整備します。

○全職員に積極的に制度の周知を行うとともに、対象となる職員には、個別にハンドブック等を提示し説明をして取得促進を図ります。

○育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。

○セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等の防止について、ハラスメント苦情相談窓口の周知、相談しやすい体制を整えていきます。

達成状況

○出産を理由に退職する女性職員はおらず、女性職員の育児休業取得率は 100％となっています。

○男性職員の育児休業取得率は、年々上昇しており、令和５年には 100％になっており、数値目標２週間以上の育児休業の取得ができています。（表１）

○男性職員の配偶者出産休暇の取得率、取得日数ともにほぼ毎年 100％を達成しているが、育児参加休暇については取得率、取得日数ともに半数ほどにとどまっています（表２）

（表１）男女別の育児休業取得率、取得期間

年度		R2	R3	R4	R5	R6
男性職員	対象者	2	5	4	3	3
	取得者	1	1	2	3	2
	取得率	50%	20%	50%	100%	66.7%
	平均取得期間	15 日	6 日	26.5 日	3 月	23.5 日
女性職員	対象者	3	3	2	1	4
	取得者	3	3	2	1	4
	取得率	100%	100%	100%	100%	100%
	平均取得期間	13 月	11 月 4 日	19 月	11 月	11 月 15 日

（表２）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得人数、取得率及び取得期間

年度		R2	R3	R4	R5	R6
配偶者出産休暇	対象者	2	5	4	2	3
	取得者	1	4	4	2	3
	取得率	50%	80%	100%	100%	100％
	平均取得日数	2 日	1 日 4 時間	1 日 6 時間	2 日	1 日 6 時間
育児参加休暇	対象者	－	5	4	2	4
	取得者	－	3	3	1	3
	取得率	－	60%	75%	50%	75.0%
	平均取得日数	－	3 日	2 日 4 時間	2 日	1 日 2 時間

課題分析

○育児休業等に対する職場の意識改革を高め、取得しやすい雰囲気を醸成します。

○男性職員の育児休業取得率が上昇している要因として、職員の意識改革の効果や職場環境の整備があげられる。今後は、引き継き、目標である育児休業取得率 85%以上を維持するとともに、取得期間についても意識して取り組む必要があります。

○男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率 100%を維持するとともに、取得日数の増加に努めます。

○柔軟な働き方に対応すべく、部分休業や時短勤務等の積極的な活用を図ります。

（３） ワークバランスの実現に向けた職場環境の整備

①生活時間の確保

目　標

○各月ごとの時間外勤務時間を４時間以内を目指します。

取り組み内容

○育児、介護を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限や小学校始期までのこどものいる職員の時間外勤務免除制度を周知します。

○ノー残業デーを設けるなど、定時退庁しやすい環境づくりに努め、時間外勤務の縮減に努めます。

○職員１人１人が、業務の効率的な遂行を心掛け、事務の合理化を推進します。

○会議や打ち合わせ等の合理化を図るとともに、電子メールやペーパーレス会議用タブレット等の活用により、簡素化に努めます。

○月 45 時間以上時間外勤務を実施した職員に対し、健康管理のため産業カウンセラーによる面談を実施します。

達成状況

○過去５年における職員１人当たりの各月ごとの超過勤務時間は４時間前後を推移しています。（表３）

○月ごとに比較すると、年度末や年度初めが引継ぎ業務等で超過勤務時間が多くなりました。（表４）

（表３）職員１人当たりの各月ごとの超過勤務時間（過去５年間）

	R2	R3	R4	R5	R6
時間／月	3 時間 30 分	3 時間 53 分	4 時間	3 時間 35 分	3 時間 35 分

※選挙事務の超過勤務時間は除く

（表４）職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

令和５年度	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
時間数（平均）	12:06	6:20	3:13	2:28	3:07	1:45	3:26	3:08	3:34	3:23	5:00	6:16

課題分析

○勤怠管理システムの導入により、勤怠管理の見える化により、職員の適正配置や業務配分など見直しが行いやすくなったと考えられます。

○時間外勤務縮減のための取り組みの重要性について職員全体で認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。

②休暇取得の促進

目　標

○年次有給休暇を 15 日以上の取得を目指します。

取り組み内容

○所属長自ら率先した休暇の取得や職員への声掛けを行い、年次休暇の取得促進を図ります。

○ゴールデンウイークや夏季等おける連続休暇の取得やこどもの学校行事等・家族とのふれあいのための休暇等の取得促進を図ります。

○こどもの看護等のための特別休暇について、職員に周知するとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

○事務処理において、正副の２名体制で業務を行うなど相互応援ができる職員が休暇を取得しやすい体制を整備します。

達成状況

○令和元年から 14 日以上取得をほぼ達成しており、令和５年度以降は、16 日以上取得できており、大幅に増加しました。

（表４）一般職員の年次有給休暇取得日数（過去５年間）

年度	R2	R3	R4	R5	R6
取得日数	13.7 日	14.9 日	14.5 日	16.4 日	16.5 日

課題分析

○職員によって取得日数にばらつきがみられるので、職員全員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備します。

○週休日や祝日と組み合わせて連続する休暇取得を促進していきます。

（４） 女性の健康上の特性に関する取組

目　標

○女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場におけるヘルスリテラシーの向上ための取組を実施し、女性の健康上の特性に配慮した休暇制度を周知します。

取り組み内容

○女性の健康上の特性に配慮した休暇制度を周知します。

○妊娠中の職員に対しては、通勤緩和の特別休暇を取得できることを周知します。

２．　その他の次世代育成支援対策に関する取組【次世代法】

（１）子育て支援活動の推進

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

○地域で開催されるスポーツ活動や伝統的文化の継承、地域のイベント等の事業について、積極的に情報を提供し、参加しやすい職場環境に努めます。

○学校や地域からの要望に応じて、子供たちの職場体験等を受け入れ、町の仕事を分かりやすく紹介します。

（２）子育てバリアフリーの促進

①　環境づくり

○乳幼児と安心して利用できるようにベビーベットやキッズスペースなど環境を整備するとともに、親切な応接対応のソフト面でのバリアフリーの取り組みを促進します。

３．　職業生活における機会の提供に関する取組【女性活躍推進法】

女性の職業生活における活躍の推進に関する法第１５条第３項及び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の策定等に係る内閣府令（平成２７年内閣府

令第６１号。以下「内閣府令」という。）第２条に基づき、町長部局、議会事務局、教育委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員がその個性や能力を十分に発揮して、一層活躍できるように、次のとおり目標を設定し、達成状況を把握し課題を分析しました。

なお、医師や看護師等医療職については、職務分類が異なることや職員数が少ないことから、現状把握・目標設定の数値から除くこととしました。

また、会計年度任用職員については、適用されない制度等もあるためこの計画から除くが、適用される制度の範囲内で仕事と子育ての両立支援を行いました。

（１） 採用における課題に向けた取組

目　標

○一般行政職について、各年度における採用試験受験者・採用者の割合を 3 分の 1 以上を目指します。

取り組み内容

○採用試験の実施情報を町のホームページや広報誌等を活用し、周知しました。

達成状況

○過去 5 年における一般行政職の採用試験受験者数の総数に占める女性の割合は、R5 年を除き、3 分の 1 以上の高い割合で推移しています。（表５）

○過去 5 年における一般行政職の採用者の総数に占める女性の割合は、ばらつきはあるが、3 分の 1 前後で推移しています。（表６）

（表５）一般行政職の採用試験受験者の総数に占める女性の割合（過去 5 年間）

	R2	R3	R4	R5	R6
全体	8	8	12	15	12
女性	5	3	7	2	6
割合	62.5%	37.5%	58.3%	13.3%	50.0%

（表６）一般行政職の採用者の総数に占める女性の割合（過去 5 年間）

	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
全体	3	2	3	4	4
女性	3	1	2	1	2
割合	100%	50.0%	66.6%	25%	50.0%

課題分析

○全職員に占める女性職員の割合は少しずつ増加傾向にあるが、引き続き女性受験者を増やすための広報活動に取り組む必要があります。

（２） 配置・育成・教育訓練及び評価・登用にける課題に向けた取組

目　標

○管理職地位(課長補佐相当職以上)にある職員の占める女性の割合 30%以上を目指します。係長級以上（係長相当職以上）にある職員の占める女性の割合 40%以上を目指します。

取り組み内容

○女性職員を多様なポストに積極的に配置します。

○女性職員を外部研修に積極的に派遣し、能力や適性に応じた任用を行います。

達成状況

○女性比率も年々上昇傾向にあるが、課長補佐職以上にある占める女性の割合は（R7.4.1 時点）は 34.5%となっており、数値目標の 30%を上回っています。係長相当職以上にある占める女性の割合は、(R7.4.1 時点）は 33.8%となっており、数値目標の 40%を下回っています。

（表７）各役職段階に占める女性職員の割合

	R3.4.1			R4.4.1			R5.4.1		
	全体	男	女	全体	男	女	全体	男	女
課長級	14	13	1	12	11	1	12	11	1
	100%	92.9%	7.1%	100%	91.7%	8.3%	100%	91.7%	8.3%
課長補佐級	15	13	2	13	11	2	16	10	6
	100%	86.7%	13.3%	100%	84.6%	15.4	100%	62.5%	37.5%
係長級	43	25	18	35	23	12	37	25	12
	100%	58.1%	41.9%	100%	65.7%	34.3%	100%	67.6%	32.4%

	R6.4.1			R7.4.1		
	全体	男	女	全体	男	女
課長級	13	11	2	12	10	2
	100%	84.6%	15.4%	100%	83.3%	16.7%
課長補佐級	15	9	6	17	9	8
	100%	60%	40%	100%	52.9%	47.1%
係長級	39	27	12	36	24	12
	100%	69.2%	30.8%	100%	66.7%	33.3%

課題分析

○令和７年４月１日現在の年代別職員数のうち、40 歳以上の女性職員数が男性職員数の半分しかいないという課題もあり、今後、課長補佐相当職及び係長相当職の人材を積極的に研修に受講させるなど育成しながら、能力主義と適材適所を基本に引き続き女性職員の積極的な配置を進めていく必要があります。

（３） その他の取り組み

その他、仁淀川町の女性活躍促進に関して女性活躍法第 19 条及び第 21 条に基づき公表している項目は次のとおりです。（表８）

（表８）継続勤務年数の男女別平均（過去５年間）

	R3.4.1	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1
男性職員	21.3 年	19.8 年	19.9 年	21.1 年	21.1 年
女性職員	17.5 年	17.0 年	16.5 年	17.7 年	18.3 年