

与謝野町特定事業主行動計画 (次世代育成支援・女性活躍推進)

与 謝 野 町

与 謝 野 町 議 会

与謝野町教育委員会

令和8年4月(策定)

与謝野町特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進)

令和8年4月1日
与謝野町長
与謝野町議会議長
与謝野町教育委員会

与謝野町特定事業主行動計画(以下「本計画」という。)は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。)第19条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。以下「女性活躍推進法」という。)第19条に基づき、与謝野町長、与謝野町議会議長及び与謝野町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

◎次世代育成支援対策推進法(次世代法)

平成15年(2003年)から令和17年(2035年)3月31日までの時限立法

◎女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)

平成28年(2016年)から令和18年(2036年)3月31日までの時限立法

I. 計画策定の趣旨・計画概要

1. 計画策定の趣旨

次世代法と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、いずれも男女共同参画社会基本法の基本理念を踏まえたものであり、次世代の育成支援と女性の職業生活における活躍の推進は非常に関わりが深く計画内容の整合を図ることが重要であることから、本町ではこれらを一体化して特定事業主行動計画を策定します。

本計画は、「仕事と子育ての両立」「女性職員の個性と能力が発揮できる職場づくり」等を推進していくため、男性職員も女性職員もすべての職員の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が図られ、また、子育てをする職員が、安心して子育てに伴う喜びを実感できる職場環境づくりに取り組むことを目的としています。

2. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

3. 計画の推進体制

- (1) 本計画は、各任命権者が連名で策定するものであり、推進においても各任命権者が推進の主体となって取組を実施します。

各任命権者(特定事業主)	対象職員
与謝野町長	町長が任命する職員
与謝野町議会議長	町議会議長が任命する職員
与謝野町教育委員会	町教育委員会が任命する職員

- (2) 組織全体で継続的に計画を推進するため、本計画の実施状況を点検するとともに、必要に応じて計画の見直し等を行います。

- (3) 全職員に対し、次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供をするとともに、本計画の内容を周知します。

Ⅱ. これまでの特定事業主行動計画の取組と現状

1. 現状

- (1) 男女別の採用・役職段階における割合と平均勤続年数について

採用した職員のうち、半数以上が女性を占めており、前計画の数値目標(40%以上)を達成しています。一方で、女性の平均勤続年数は、男性に比べて70%程度にとどまっています。

係長以上における女性職員の割合は30%前後が続いており、数値目標(40%以上)は達成できていません。

●女性職員の採用状況の推移

		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	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
事務職	採用者数	1	1	0	3	2	3	1	4	6	4
	女性割合	50.0%		100.0%		60.0%		80.0%		40.0%	
事務職以外	採用者数	1	4	2	5	0	0	1	2	2	4
	女性割合	80.0%		71.4%		-		66.7%		66.7%	
合計	採用者数	2	5	2	8	2	3	2	6	8	8
	女性割合	71.4%		80.0%		60.0%		75.0%		50.0%	

※上記は採用職員の入庁年度における状況です。

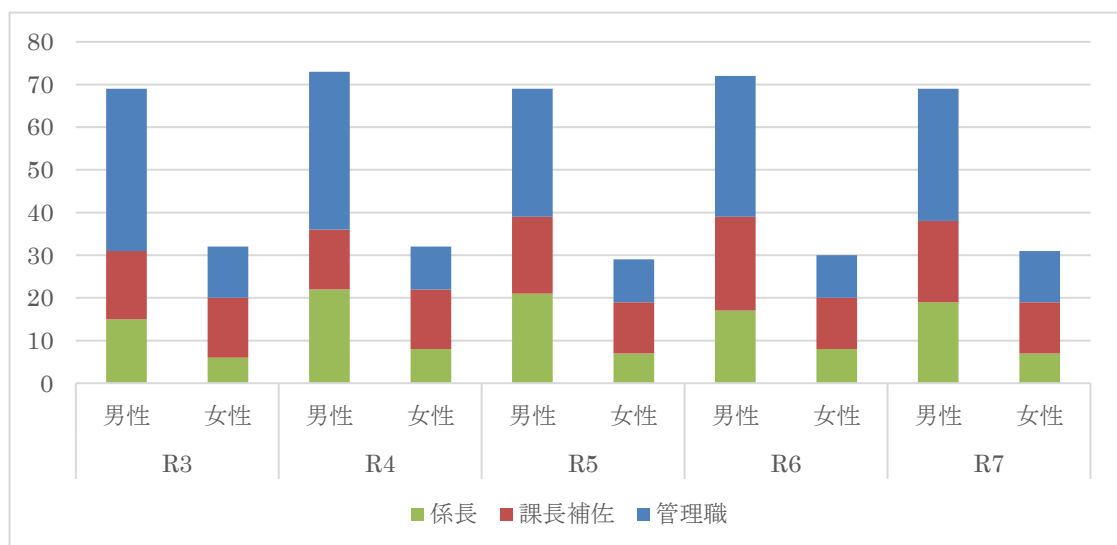
●平均継続年数の差異（令和6年度末時点）

	男性	女性
平均継続年数	22 年 6 月	15 年 10 月
男女の差異(※)	70.4%	

※男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合

●各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率（各年度 4 月 1 日時点）

役職段階		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	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
管理職 (課長・主幹級)	職員数	38	12	37	10	30	10	33	10	31	12
	女性割合	24.0%		21.3%		25.0%		23.3%		27.9%	
	伸び率	—		-2.7%		3.7%		-1.7%		4.6%	
課長補佐級	職員数	16	14	14	14	18	12	22	12	19	12
	女性割合	46.7%		50.0%		40.0%		35.3%		38.7%	
	伸び率	—		3.3%		-10.0%		-4.5%		3.4%	
係長級	職員数	15	6	22	8	21	7	17	8	19	7
	女性割合	28.6%		26.7%		25.0%		32.0%		26.9%	
	伸び率	—		-1.9%		-1.7%		7.0%		-5.1%	
合計	職員数	69	32	73	32	69	29	72	30	69	31
	女性割合	31.7%		30.5%		29.6%		29.4%		31.0%	
	伸び率	—		-1.2%		-0.9%		-0.2%		1.6%	



(3) 男女の給与の差異について

男性と比べて女性の給与が低いですが、年々その差は縮まっています。

●男女の給与の差異(男性の給与に対する女性の給与の割合)

職員区分	令和4年度	令和5年度	令和6年度
任期の定めのない常勤職員	84.9%	87.3%	86.5%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	72.3%	72.7%	76.9%
全職員	59.8%	60.9%	64.4%

(4) 職員の年次有給休暇の取得日数の状況について

年次有給休暇の平均取得日数は、取得促進期間を設けた令和5年から実績が伸び、前計画の数値目標(10日以上)を達成しています。また、取得日数が5日未満の者についても、割合が減少しています。

●職員の年次有給休暇の平均取得日数(1年間全てにおいて在籍している職員に限る)

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
平均取得日数	7.4日	7.7日	9.7日	10.6日	10.4日
5日未満率	30.5%	33.5%	21.2%	15.3%	12.4%

(5) 職員の勤務時間の状況について

新型コロナウイルスワクチン接種業務や臨時の給付金事業等により、令和3年度を中心に時間外勤務が多くなっています。

●職員一人当たりの超過勤務時間(管理職を除く)

	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
月45時間超職員数(延人数)	3人	28人	15人	15人	3人
一人当たり時間外勤務時間数 (年間)	61.8時間	75.5時間	72.6時間	68.8時間	67.6時間

※管理職は、時間外手当の支給対象外であることから、申請内容に差異があり、正確な超過勤務時間数の計上が困難であるため、集計対象外としています。

(6) 出産・子育てに係る休暇等の取得状況について

男性の配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇は、1人の取得の有無による寄与が大きいですが、おおむね半数以上がいずれかの休暇を取得しています。また、男性の育児休業の取得率も増加傾向が見られます。

●男性職員の配偶者出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
配偶者出産補助休暇の取得率	66.7%	66.7%	40.0%	100.0%
育児参加休暇の取得率	66.7%	66.7%	40.0%	50.0%
上記いずれかの休暇の取得率	100.0%	66.7%	40.0%	100.0%
合計 5 日以上取得率	33.3%	50.0%	50.0%	50.0%

●男女別職員の育児休業取得率

		令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
女性	対象人数	7 人	4 人	13 人	9 人
	取得人数	7 人	4 人	13 人	9 人
	取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性	対象人数	6 人	3 人	5 人	2 人
	取得人数	1 人	0 人	1 人	2 人
	取得率	16.7%	0.0%	20.0%	100.0%

●育児休業取得期間の状況(令和 3～6 年度中に取得開始したもの)

	取得 職員数	取得期間					
		1 週間未満	1 週間以上 1 月未満	1 月以上 6 月未満	6 月以上 1 年未満	1 年以上 2 年未満	2 年以上
女性	33 人	0 人	0 人	0 人	13 人	16 人	4 人
男性	4 人	0 人	1 人	3 人	0 人	0 人	0 人

(7) ハラスメント対策等の整備状況について

ハラスメントについては、与謝野町職員のハラスメント防止に関する要綱を令和2年12月に制定し、それに基づき相談窓口を設置し、対応を行っています。また、「行政対象暴力対応マニュアル」に加え、さらなるカスタマーハラスメント対策の一環として、令和7年3月に「カスタマーハラスメントについて」を作成するとともに、名札の記載内容を変更しました。

令和7年 6 月にはハラスメントに関する職員アンケートを実施して初めての実態把握を行い、管理職を中心にハラスメントに関する研修を実施して意識向上に努めています。

2. 前計画の達成状況

●「与謝野町特定事業主行動計画」の数値目標と実績(詳細は「1. 現状把握」参照)

	数値目標 (令和7年度まで)	実績 (直近3年平均)	達成状況
新規採用者における女性の割合	40%以上	61.7%	○
係長相当職以上の女性職員の割合	40%以上	30.0%	×
年次有給休暇取得日数	10日以上	10.2日	○
男性職員の育児休業の取得率 (1週間以上の取得)	85%以上	66.6%	×
配偶者出産補助休暇を取得する男性 職員の割合	80%以上	68.9%	×

新規採用者における女性職員の割合は、ここ3年間、全て50%を超える水準を保っており、数値目標を達成できていますが、係長相当職以上の女性職員の割合は30%前後の横這いであり、目標値に達していません。

年次有給休暇取得日数は、ここ3年間で大幅に増え、数値目標を達成しました。

男性の育児休業や配偶者出産補助休暇の取得については、数値目標は達成していませんが、増加傾向が見られています。

Ⅲ. 具体的な計画内容・行動目標

1. 次世代育成支援対策及び女性の活躍の推進に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮【拡充】

- 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。
- 配偶者が流産・死産をした職員に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境の整備を行います。
- 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- 妊娠中の職員に対しては本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。
- 健康診査及び保健指導のため、勤務しない時間を承認します。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進【継続】

- 配偶者の妊娠中及び出産後における男性職員の特別休暇及び育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

- 普段から職場内でのコミュニケーションを十分に図り、協力し合う意識を高めます。

(3) 育児休業等を取得しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備【拡充】

- 男性職員も育児休業、育児短時間勤務、部分休業を取得できることを周知します。
- 妊娠を申し出た職員が安心して産前産後休暇及び育児休業を取得できるよう、産前産後休暇または育児休業に入る前に、出産後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等の説明を行います。
- 子育ては男女が協力して行うべきものとした視点に立った取り組みとして、育児休業等を希望する男性職員に対し、その円滑な取得の推進を図るため、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と、取得しやすい職場環境の整備に努めます。
- 育児休業等の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。
- 所属長は、周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する上で、主たる心理的要因となっていることを認識し、職員が円滑に育児休業等を利用できるように、業務分担の見直しや創意工夫により職場環境の整備に努めるとともに、妊娠、出産、育児に関するハラスメントの防止に努めます。
- 育児休業等を取得した職員に職場関係の機関紙等を送付するなどの情報提供を行うことにより、復帰に向けた不安の軽減を図ります。
- 産前産後休暇取得中及び育児休業中の職員については、原則として人事異動を行わないよう配慮します。また、復職後は育児などの職員の状況に配慮した人事異動を行うよう努めます。
- 産前産後休暇中または育児休業中の職員が担当していた業務を他の職員では遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用により適切な代替要員の確保を図ります。
- 男女がともに仕事と子育てを両立できるよう、子育て中の職員が使える両立支援制度を周知するとともに、希望するキャリア形成に必要な能力開発が行えるよう研修機会の充実等に努めます。

(4) 柔軟な働き方を実現するための取組の実施【新規】

- 働き続けながら子育てを行う職員が子育てのための時間を確保できるようにするため、子どもを育てる職員のうち希望する者が利用できる制度の周知に努めます。

(5) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮【新規】

- こどもの規則的な生活習慣などのために職員の勤務時間帯に配慮が必要な場合に、その事情に配慮するとともに、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合には、職員の子育ての状況に配慮するよう努めます。

(6)子や家庭の状況に応じた両立支援の実施【新規】

- 職員のこどもに障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、こどもの心身の状況や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮するよう努めます。

(7)時間外勤務の縮減【継続】

- 毎週木曜日の定時退庁日(ノー残業デー)に一斉定時退庁を促します。
- 事務事業評価の結果を受け、業務のあり方や処理方法等について見直しを行い、業務の廃止を含めた事務の簡素化、処理方法の改善、計画的な業務執行等に努めます。
- 時間外勤務の状況を確認し、時間外勤務の多い課については管理職に報告するとともに時間外勤務の縮減に向けて指導をします。
- 常態的な時間外勤務は子育てをする職員の負担になることから、子育てをする職員、その他の職員についても仕事と子育ての両立についての理解を深め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、各職場・職員の時間外勤務の状況により、業務分担の見直しや職場内の応援体制づくりなどに適宜取り組みます。

(8)休暇の取得の促進【継続】

- 夏季休暇、代休などは、所属の中で計画表を作成するなどの工夫をして取得の徹底を図ります。
- ゴールデン・ウィークやお盆期間、年末年始における公式会議の自粛を行い、連続した休暇取得がしやすい環境づくりを行います。
- 子育てをする職員が、保育所や学校等の行事、こどもの病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることなく、また、全職員が年次休暇を取得しやすい職場環境を整えます。
- 所属長は、こどもの急な発熱やケガの際には、「子の看護等休暇」や年次休暇を円滑に取得できるよう、日ごろから業務内容や進捗状況を共有するとともに、職員が安心して休暇が取得できるよう職場全体で支援を行います。

(9)不妊治療と仕事を両立しやすい環境の整備【継続】

- 職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。
- 所属長は、不妊治療を行っている所属職員から相談を受けた場合は、プライバシー保護の観点から情報の取扱いに十分留意するとともに、当該職員が治療に必要な期間の休暇が取得できるよう配慮します。
- 不妊治療は、検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があり、多くの時間を

要するとともに、身体面や精神面、金銭面など、男女ともに大きな負担が生じます。治療のための休暇は計画的に取得するのが難しいことを理解し、治療を必要とする職員が、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進します。

(10) その他【拡充】

- 早出遅出勤務または時差出勤を行っている職場においては、こども園の送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
- 人事評価制度の活用及びジョブローテーションの実施により、職員の意欲と能力の把握に努め、男女の役割分担に捉われない、職員が自ら持つ個性と能力を十分に発揮できるような人事異動に配慮します。
- ハラスメントの相談窓口の周知等を行い、相談しやすい環境を整えるとともに、定期的な研修の実施等によりハラスメントのない働きやすい環境づくりに努めます。

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の推進【継続】

- こどもを連れた方が安心して来庁できるよう、ベビーベッドや乳幼児と一緒に利用できるトイレ等の整備を行っていますが、今後庁舎改修を行う場合はさらなる充実を図ります。
- こどもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応をするなどソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) こどもを交通事故から守る活動の実施や支援【継続】

- 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します。
- 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や安全運転に関する情報提供を積極的に行います。

3. その他の女性の活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の採用・配置【継続】

- 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置します。
- 職員の採用については、今後とも男女問わず優秀な人材の確保に努め、公平公正な職員採用を実施します。

4. 令和12年度までの目標

- 新規採用者における女性の割合を、40%以上にする。【継続】
- 係長相当職以上の女性職員の割合を、40%以上にする。【継続】
- 年次有給休暇取得日数を、10日以上にする。【継続】

- 男性職員の育児休業の取得率を、85%以上にする。(2週間以上の取得)[見直し]
- 配偶者出産補助休暇を取得する男性職員の割合を 80%以上とする。[継続]
- 管理職以外の職員一人当たりの年間超過勤務時間数を60時間未満とする。[新規]