藤里町特定事業主行動計画

【次世代育成支援対策並びに女性職員の活躍の推進に関する行動計画】

第３期計画（前期）

（前期計画 R8～R12 年度）

令和８年１０月

藤里町

藤里町議会

藤里町農業委員会

藤里町教育委員会

目　　次

第１　計画策定の趣旨……１

第２　計画の期間……２

第３　計画の推進体制……２

第４　計画の対象者……３

第５　次世代育成支援対策の取り組みについて……３

第６　女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて……５

第７　公表項目について……１３

第１　計画策定の趣旨

急速な少子化の進行が社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであることから、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を目的として平成１５年７月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

この中で、国の各府省や地方公共団体は、行政機関としての立場から子どもの健やかな育成に取り組むと同時に、一事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成についても、その役割を果たしていかなければなりません。このような中、平成１７年７月に「藤里町特定事業主行動計画」を策定し、平成１７年度から平成２１年度までを第１期前期行動計画、平成２２年度から平成２６年度までを第１期後期行動計画として、平成２７年度から令和元年度までを第２期前期行動計画、令和２年度から令和６年度までを第２期後期行動計画として実施してきました。

しかしながら、少子化の進行状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、引き続き事業主における仕事と子育ての両立について、より一層の取組の推進が必要であるとして、時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」の改正が行われ、法律の有効期限が令和１７年３月３１日まで、さらに１０年間延長されることとなりました。

並びに、自らの意志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。）が一層重要に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、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力の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（平成２７年法律第６４号。以下「女性活躍推進法」という。）が平成２７年に制定され、国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な政策を策定、及び実施することとされております。また、この女性活躍推進法においても、さらなる推進を図るため、法改正により法律の期限が令和１８年３月３１日まで延長されることとなりました。

こうしたことから、「藤里町特定事業主行動計画」においては、次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づきながら、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、子育て中の職員だけでなく全職員が自分のライフステージに合わせて「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス)」のとれた職場環境づくりを目指します。

第２　計画の期間

次世代育成支援対策推進法は、平成１７年度から平成２６年度までの１０年間の時限立法でしたが、法律の有効期限が令和７年３月３１日まで１０年間延長され、今回さらに令和１７年３月３１日まで１０年間延長されました。これにより、引き続き次世代育成支援対策法に基づき、次世代育成支援対策の推進を図ります。

また、女性活躍推進法は、平成２７年度から令和７年度までの１０年間の時限立法でしたが、法律の有効期限が令和１８年３月３１日まで１０年間延長されたため、引き続き女性活躍推進法に基づき、女性の職業生活における活躍の推進を図ります。

よって、本計画は、第２期行動計画に引き続き、第３期行動計画として、令和８年度から令和１２年度までの５年間を第３期前期計画、令和１３年度から令和１７年度までの５年間を後期計画期間とします。

第３　計画の推進体制

① 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に向けた体制整備に関して管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。

② 仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供を積極的に行います。

③ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知します。

④　各種取組が次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に向けた体制整備として役立ったか、効果があったか点検・評価を実施し、その結果を今後の計画に反映させます。

第４　計画の対象者

町長部局、議会事務局、農業委員会、教育委員会の常勤職員とします。

第５　次世代育成支援対策の取り組みについて

Ⅰ　妊娠中及び出産後における配慮

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　出産費用の給付等経済的な支援措置について、周知徹底を図ります。

③　妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

④　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。

Ⅱ　男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を図り、対象職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

①「配偶者の出産に係る子の養育休暇」

取得可能日数　５日（時間単位で取得可能）

男性職員の妻の産前８週間、産後１年の期間内

②「配偶者出産休暇」　（時間単位で取得可能）

取得可能日数　２日（時間単位で取得可能）

出産のための入院等の日から２週間の期間内

➡第６のⅡの（１）「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」へ記載（１０ページ）

Ⅲ　育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業（以下「育児休業等」という。）を利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるよう環境を整備します。

①　育児休業等の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。

②　人事担当課は、育児休業の取得により業務に支障が出ないように業務分担の見直し、または人事異動、臨時的任用職員の雇用による代替要員を確保して、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。

③　育児休業を取得した職員が復職した時は、円滑に業務に復帰できるように職場全体で積極的にサポートします。

④　育児のための早出遅出勤務により、育児のため職員が早出遅出勤務を選択し利用できるよう努めます。

○育児休業取得可能者の育児休業等の取得率

➡第６のⅡの（１）「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」へ記載（１０ページ）

Ⅳ　超過勤務の縮減

長時間労働の是正に向けた取組を進めることで、超過勤務時間を最小限にとどめ、職員の職業生活と家庭生活の両立を推進するよう努める。

① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対し、深夜勤務及び超過勤務について配慮するよう努めます。

② 適切な勤務時間管理を行うとともに、必要に応じて職員間、内部組織間の業務分担の見直しを行い、特定の職員や係に業務量が偏らないようにします。

○職員の勤務時間の状況把握

➡第６のⅡの（２）「職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数」へ記載）

（１２ページ）

Ⅴ 休暇の取得の促進

職場において、年次有給休暇の年５日取得や特別休暇（リフレッシュ休暇）の取得促進を図るため、管理職においては、所属職員の休暇取得状況を把握し、計画的に取得するよう促すなど、次のとおり年次休暇等の取得をしやすい環境づくりに努めます。

① 令和７年の年次有給休暇の消化率は約６７％でした。引き続き取得の推進を図り消化率６０％以上継続を目標とします。

② 国民の祝日やリフレッシュ休暇とあわせた積極的な年次休暇の取得促進を図ります。

③ 土日、祝日の勤務についてやむを得ず勤務を命じた場合は確実に代休を取得できる環境づくりに努めます。

④ 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、各業務において相互応援ができる体制を整備します。

⑤ 家族等の看護を行うための特別休暇（家族看護等休暇）取得を促進します。

第６ 女性職員の活躍推進に向けた取り組みについて

当町では、地方公共団体として女性の職業生活における活躍を推進していく

ために、庁内横断的な推進体制の整備を図るとともに、必要な施策の策定及び充実に努めるため以下の取り組みを進めます。

Ⅰ　女性に対する職業生活に関する機会の提供

（１）職員の男女の給与の差異の状況（令和７年度実績）

男女間賃金差異の主な要因の一つである管理職に占める女性の割合について状況把握を行うほか、職員の採用・登用や継続勤務年数等において男女で異なる場合には、給与の額の差異が生じ得ることから、女性の職業選択に資するよう情報の公表を行うとともに、課題の把握・分析を行い、女性の職業生活における活躍を推進するよう取り組みを進めます。

① 全職員

職員区分	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
任期の定めのない常勤職員	86.2％
任期の定めのない常勤職員以外の職員	82.6％
全ての職員	60.6％

② 「任期の定めのない常勤職員」に係る追加的な情報

❶役職段階別

役職段階	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）
本庁部局長・次長相当職	―％
本庁課長相当職	101.0％
本庁課長補佐相当職	―
本庁係長相当職	95.2％

❷勤続年数別

勤続年数	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）
３６年以上	66.5%
３１年～３５年	102.5%
２６年～３０年	―
２１年～２５年	103.0%
１６年～２０年	120.2%
１１年～１５年	100.9%
６年～１０年	29.4%
１年～５年	90.6%

（２）女性職員の採用及び管理職への登用

新卒、経験者採用を問わず、女性職員の積極的な採用に努めます。また、女性職員の管理職登用についても、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

○令和７年度部署別男女職員数【一般職員数７１人】R7.4.1 現在　単位：人

区分				男性職員		女性職員	
部署		職員数 計	管理職 計	職員数	管理職	職員数	管理職
計		71(2)	24	47(1)	19	24(1)	5
町長	総務課	12	3	9	2	3	1
	町民課	13	4	6	2	7	1
	商工観光課	5	2	4	1	1	1

部局	農林課	9(1)	3	8(1)	2	1	1
	生活環境課	8	3	7	3	1	0
	税務会計課	7	2	3	2	4	0
議会事務局		1	1	1	1	0	0
農業委員会		1	1	1	1	0	0
教育委員会	事務局	7	4	7	4	0	0
	藤里保育園	3	1	0	0	3	1
	藤里幼稚園	3	1	1	1	2	0
	藤里学園	2(1)	0	0	0	2(1)	0

※（　）は内数で現業職員数

A 管理職登用率

	管理職数	男性管理職数	登用率	女性管理職数	登用率
R3	8	8	100%	0	0%
R4	8	7	87.5%	1	12.5%
R5	8	7	87.5%	1	12.5%
R6	8	7	87.5%	1	12.5%
R7	8	7	87.5%	1	12.5%

※管理職は、課長職を示します。

B 各役職段階に占める女性職員登用率

	R3	R4	R5	R6	R7
課長職	0%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%

課長補佐職	66.7%	33.3%	25.0%	25.0%	0%
係長職	15.4%	23.1%	30.8%	38.5%	36.4%
計	16.7%	20.8%	24.0%	28%	20.8%

【目標】各役職段階に占める女性職員登用率は、30%を目指します。

C 女性職員採用の占める割合

年度	R3	R4	R5	R6	R7
採用職員数（人）	4	2	4(1)	5(1)	3(1)
女性職員数（人）	2	0	2(1)	5(1)	2(1)
採用率	50.0%	0%	50.0%	100%	66.7%

※（ ）は内数で再任用

職員の採用については、男女関係無く公正平等な職員の採用を実施しています。

（3）ハラスメント等対策

ハラスメントは、就業継続等に深刻な影響を与え、その活躍を阻害する要因であることから、ハラスメントのない職場環境の実現を目指します。

令和５年に策定した「ハラスメントの防止及び相談対応マニュアル」に基づき、被害防止に向けた制度の周知を始めとして、相談体制の構築や相談を受けた後の適切な対応に努めます。

（4）柔軟な人事管理

女性職員の活躍推進に向け、自治研修関係機関等と連携し、女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参

加を呼びかけます。女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置に配慮します。

（５）女性の健康上の特性に係る取り組み

健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものでありますが、特に女性についての健康上の特性への理解を深め、就労への影響や昇進、キャリア形成の妨げにならないよう、職場全体でヘルスリテラシー向上や、プライバシー保護も踏まえた女性が相談しやすい体制づくりに取り組みます。

Ⅱ　職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

（１）家事や、育児や介護をしながら活躍できる環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度の周知や、管理的地位にある職員への意識啓発により、制度を利用して男性職員が一定のまとまった期間、家事・育児・介護等に携わることができるよう、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成を目指します。

○男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

（ア）育児休業取得率

	R3	R4	R5	R6	R7
男性職員	33%	0%	25%	100%	100%
女性職員	100%	100%	―	100%	100%

※「―」部分は、取得対象者がいないことを示します。

（イ）取得期間の分布状況（R3～R7 合算）

	男性職員	女性職員
1 週間未満	0 人	0 人
1 週間以上 2 週間未満	1 人	0 人
2 週間以上 1 月以下	1 人	0 人
1 月超 3 月以下	2 人	0 人
3 月超 6 月以下	0 人	0 人
6 月超 9 月以下	0 人	5 人
9 月超 12 月以下	0 人	1 人
12 月超 24 月以下	0 人	0 人
24 月超	0 人	0 人

【目標】男性職員　２週間以上の育児休業取得率　８５％以上

女性職員　期間問わずに育児休業取得率　１００％

（ウ）配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

	R3	R4	R5	R6	R7
配偶者出産休暇取得率	100%	―	100%	50%	100%
育児参加休暇取得率	50%	―	25%	100%	50%
それぞれの休暇の合計で 5 日以上取得した職員数	1 人	―	0 人	0 人	0 人

※「―」部分は、取得対象者がいないことを示します。

（２）長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

男女を問わず長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を実施し、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革としてフレックスタイム制の推進を図るなど、働き方改革制度の円滑な運用に向けた取組を行います。

○職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

（ア）一人当たりの平均超過勤務時間　　単位：h

	R3	R4	R5	R6	R7
4 月	9.0	11.2	13.2	7.8	9.9
5 月	15.1	5.7	9.6	5.7	11.8
6 月	16.6	8.1	22.0	15.2	14.1
7 月	17.7	5.1	17.6	3.9	7.1
8 月	12.0	5.8	4.4	2.9	5.2
9 月	11.8	8.2	10.7	4.5	3.4
10 月	3.9	8.0	12.6	10.6	7.7
11 月	3.7	7.3	9.2	5.7	7.9
12 月	3.9	6.7	4.9	4.7	7.1
1 月	4.3	7.7	4.9	7.4	8.7
2 月	5.5	7.4	8.2	13.6	13.8
3 月	10.6	6.4	9.9	12.6	9.5

（イ）超過勤務の上限（月４５時間）を超えた職員数　　単位：人

	R3	R4	R5	R6	R7
4月	1	2	2	3	3
5月	0	4	0	1	4
6月	2	3	4	1	3
7月	0	2	1	0	2
8月	0	1	0	0	0
9月	0	1	1	1	1
10月	2	1	1	2	1
11月	0	0	0	0	1
12月	0	0	0	0	1
1月	0	0	1	1	2
2月	1	1	0	5	6
3月	1	1	2	6	3

第７　公表項目について

Ⅰ 次世代育成支援対策法に基づく公表(次世代支援育成対策法第１９条第６項)

本計画に基づく措置の実施状況を年１回公表します。

Ⅱ 女性活躍推進法に基づく公表（女性活躍推進法第１９条第６項及び第２１条）

本計画に掲げる情報を年１回公表します。