

◆次世代育成支援対策推進法◆
◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律◆

宮代町特定事業主行動計画



令和8（2026）年2月



宮代町特定事業主行動計画

宮 代 町 長
宮代町議会議長
宮代町教育委員会
宮代町選挙管理委員会
宮代町公平委員会
宮代町監査委員
宮代町農業委員会

はじめに / 背景

平成15年(2003年)7月に日本における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かんがみ、次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に資することを目的に『次世代育成支援対策推進法(平成17年度(2005年度)から平成26年度(2014年度)までの10年間の時限立法)』が制定されました。

この法律では、国及び地方公共団体は行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定することが義務付けられています。そのため、宮代町は、平成17年度(2005年度)に仕事と家庭の両立支援とともに子育てをする職員が生きがいと喜びが実感でき、子育てしやすい職場環境づくりと職員すべてが子育てを自分自身のこととして、考え行動することかできるよう「特定事業主行動計画」を策定し、取り組んでまいりました。再び令和6年(2024年)5月に次世代育成支援対策推進法の改正があり、計画の期間について10年延長(令和16年度(2034年度)まで)され、新たな「特定事業主行動計画」を策定し、引き続き次世代育成支援に取り組むことになりました。

また、平成27年(2015年)8月に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の個性と能力が十分に発揮され、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ことを目的に『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、令和7年6月の改正により、法律の有効期限が令和18年(2036年)3月31日まで延長されました。同法第15条では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するために特定事業主行動計画の策定が義務付けられています。

このため、「宮代町特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法並びに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き、職員が仕事と家庭生活の両立ができるような職場環境づくり、職員が能力を十分に発揮し生き活きと輝いている職場環境づくりを目指し、策定するものです。

計画の対象となる職員

宮代町職員

※任期付職員等についてもこの計画の趣旨を踏まえ該当する制度について対象とします。

計画の期間

令和8年度(2026年度)から令和12年度(2030年度)までの5年間

※次世代育成支援対策推進法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

計画の公表

年1回、実施状況についてホームページ等により公表します。

○次世代育成支援対策推進法第19条第5項

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第6項

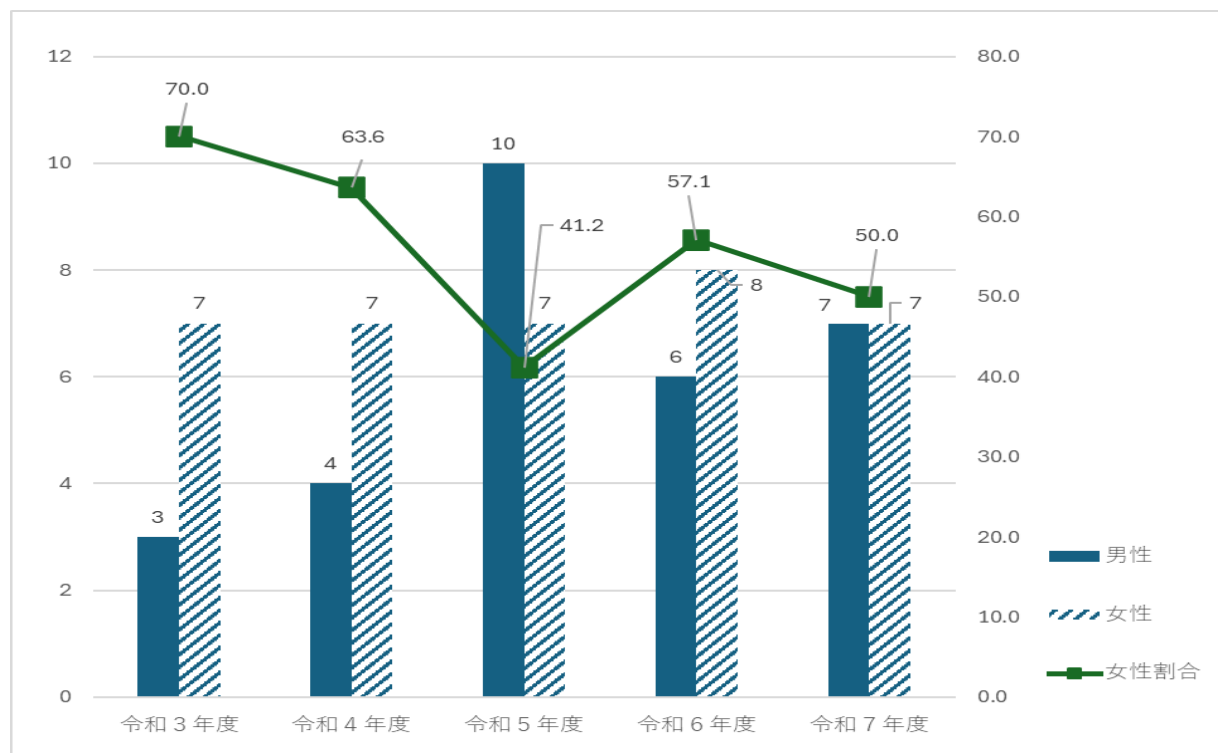
計画の推進について

この計画は全職員が一丸となって取り組むこととします。そのため、この計画の実施にあたっては、各職員が各々の生活環境や職責などを踏まえて、自主的に取り組むことが重要となります。全職員が子育てをしやすい職場、働きやすい職場の実現のため、意識改革を進めて行く努力が必要です。

現状と課題

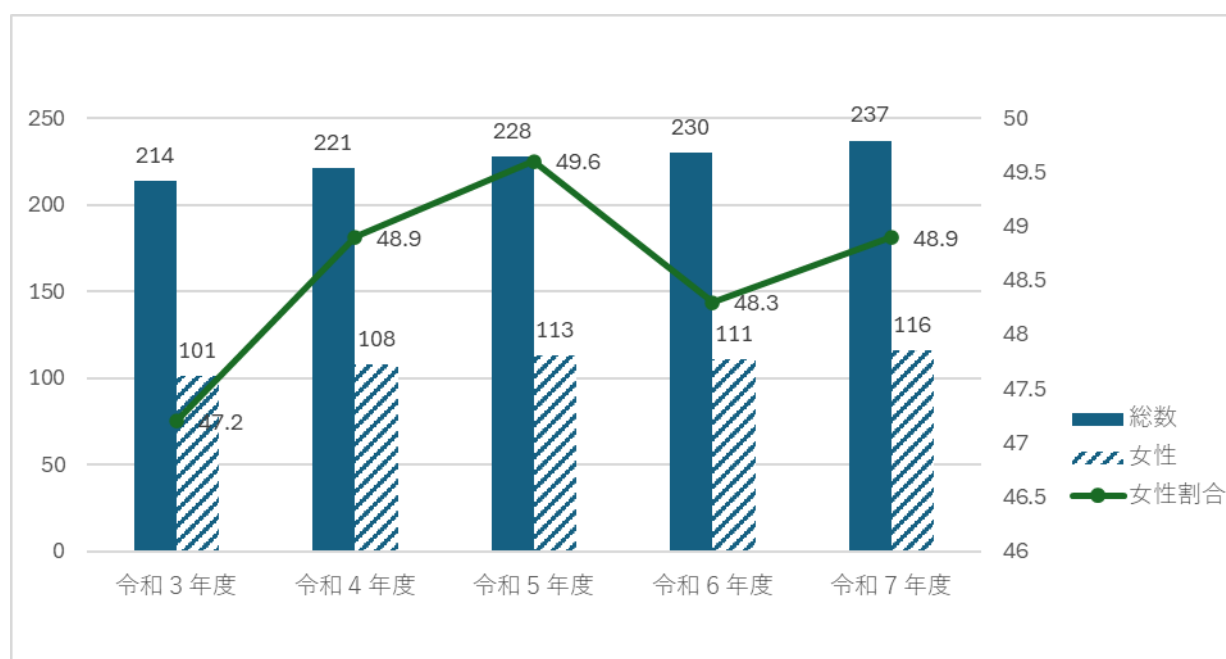
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、女性の職業生活における活躍に関する状況の把握をしました。

(1) 採用した職員に占める女性割合の推移



職員採用にあたっては、競争試験において公平公正に実施しているため性別で左右されることはありませんが、近年は、採用者に占める女性の割合が高くなっています。

(2) 全職員に占める女性職員割合の推移



全職員に占める女性職員割合は一定の割合で推移しています。

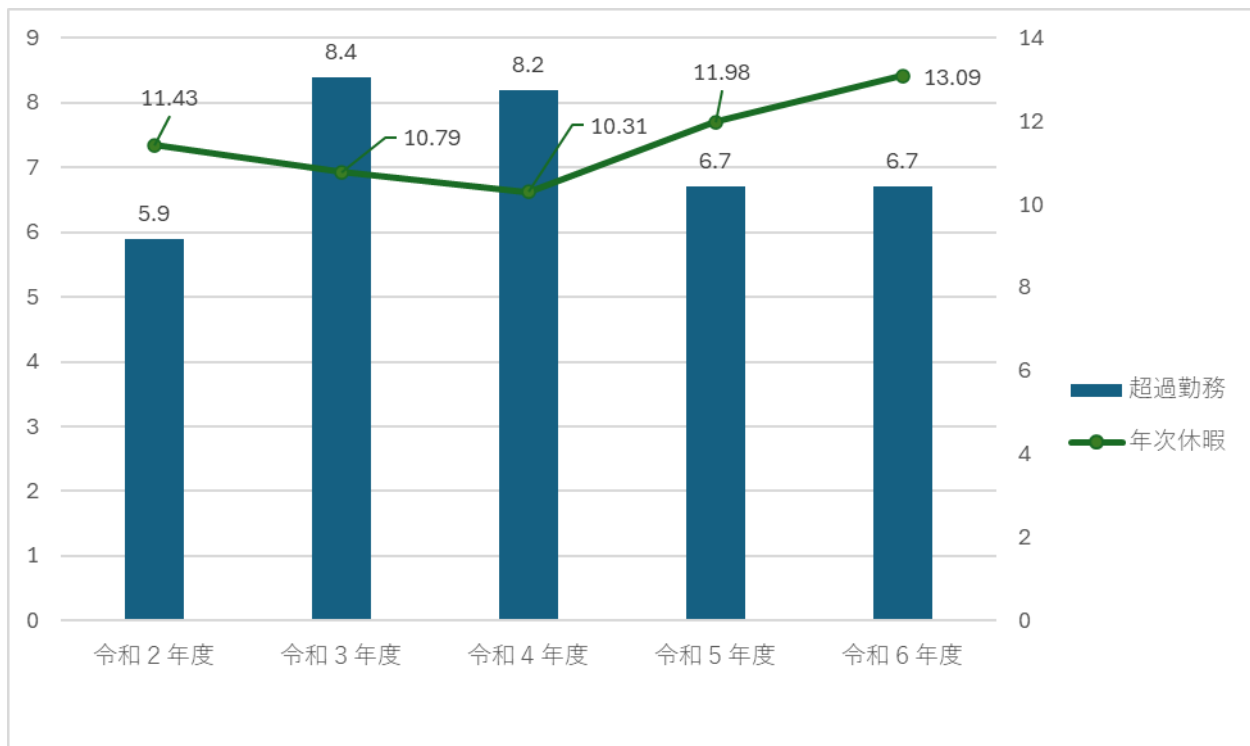
(3) 男性の育児休業の取得率

	育児休業取得率	配偶者等出産休暇取得率	育児参加のための休業取得率
令和2年度	0	80%	0
令和3年度	-	-	-
令和4年度	83.3%	100%	83.3%
令和5年度	50%	100%	50%
令和6年度	50%	100%	50%

近年は、男性職員の育児休業取得や配偶者等の出産休暇等の取得が増えてきている状況です。

「職場で理解が得られにくい」「仕事への影響が大きい」と感じている職員が多いことから、男性の育児や介護等に関する意識改革や職場における事務分担の柔軟な変更等が必要です。

(4) 1人あたりの平均超過勤務時間及び年次休暇取得日数

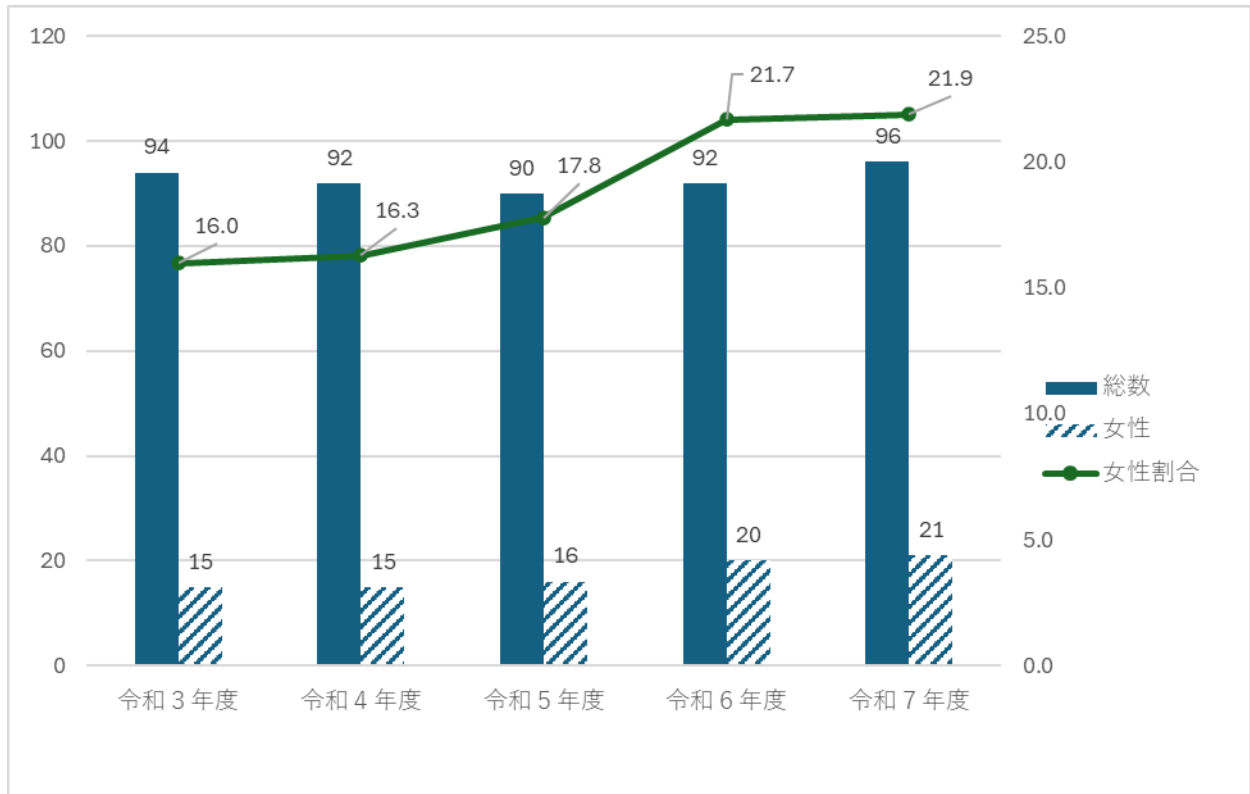


職員一人当たりの月平均の超過勤務時間は、県内他市町村と比較しても多い状況ではありませんが、令和3年度以降は減少傾向にあります。

また、年次休暇取得等の取得率は上昇傾向にあります。

ワーク・ライフ・バランスについて、職員の「理想」と「現実」について意識の差があります。短時間で成果をあげる職場づくりを進めることが大切です。

(5) 主査級以上の職員に占める女性割合



主査級以上の職員に占める女性職員の割合は、年々上昇してはきていますが、まだまだ低い状況です。

(6) 各役職段階における男女別職員数及び女性職員の割合

	令和3年度			令和5年度			令和7年度		
	男	女	女性割合	男	女	女性割合	男	女	女性割合
課長級	13人	0人	0.0%	14人	0人	0.0%	16人	1人	5.9%
副課長級	17人	1人	5.6%	16人	2人	11.1%	8人	2人	20.0%
主幹級	21人	2人	8.7%	20人	4人	16.7%	24人	5人	17.2%
主査級	28人	12人	30.0%	24人	10人	29.4%	27人	13人	32.5%
主任級	12人	51人	81.0%	14人	53人	79.1%	21人	56人	72.7%
主事級	22人	35人	61.4%	27人	44人	62.0%	25人	39人	60.9%

管理職（主幹級以上）に占める女性職員の割合は非常に少ないです。主査級職員に占める女性職員の割合は上昇傾向にありますが、主任級及び主事級職員に占める女性の割合は、非常に高いです。これは、県内他市町村と比較しても高い数値です。

女性職員のキャリア形成や能力開発支援を更に推進し、女性職員が能力を発揮し活躍できる職場づくりが必要です。

職員アンケート結果

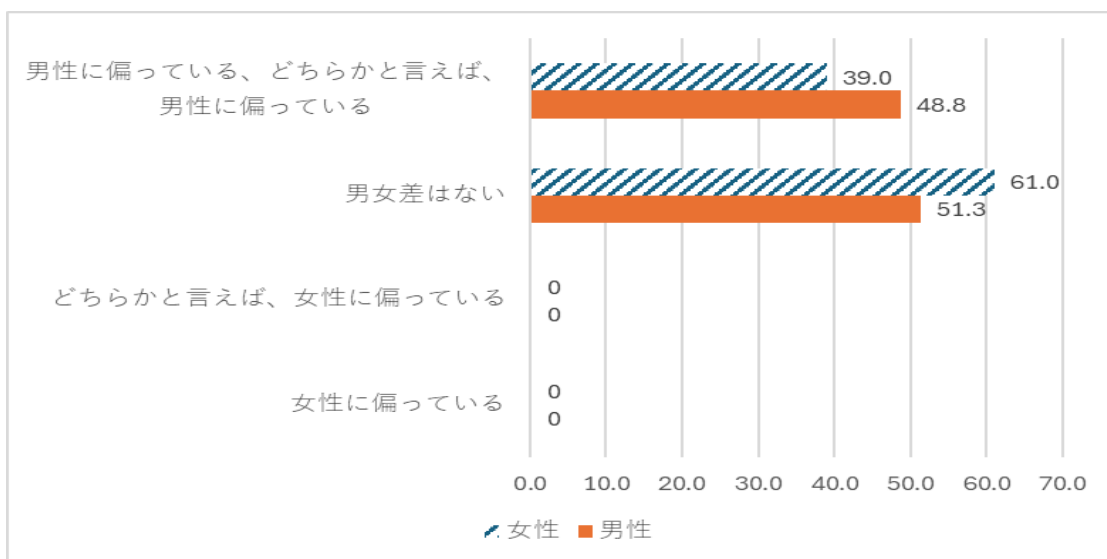
女性活躍の推進及び男女共同参画に関する職員の意識を把握するため、アンケート調査を実施しました。

1. アンケート実施状況

- (1) 調査期間 令和7年10月14日から令和7年12月12日
- (2) 対象者 職員（会計年度任用職員を除く）
- (3) 回収率 67.9%

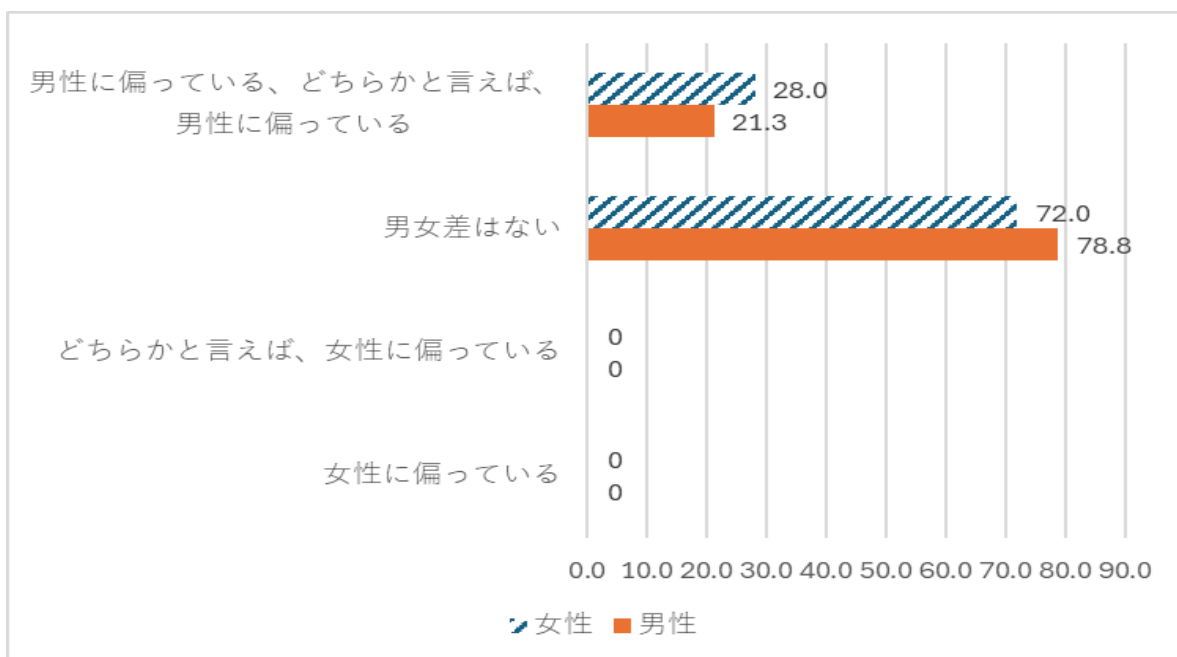
2. 結果概要（抜粋）

◆責任ある仕事を任せる



責任ある仕事を任せることについて、「男性に偏っている」と感じている割合は、前回に比べて男女とも減っています。特に男性は過半数を下回っています。一方、「男女差はない」についても男女ともに増加しています。また「女性に偏っている」と感じている人は男女ともいないようです。

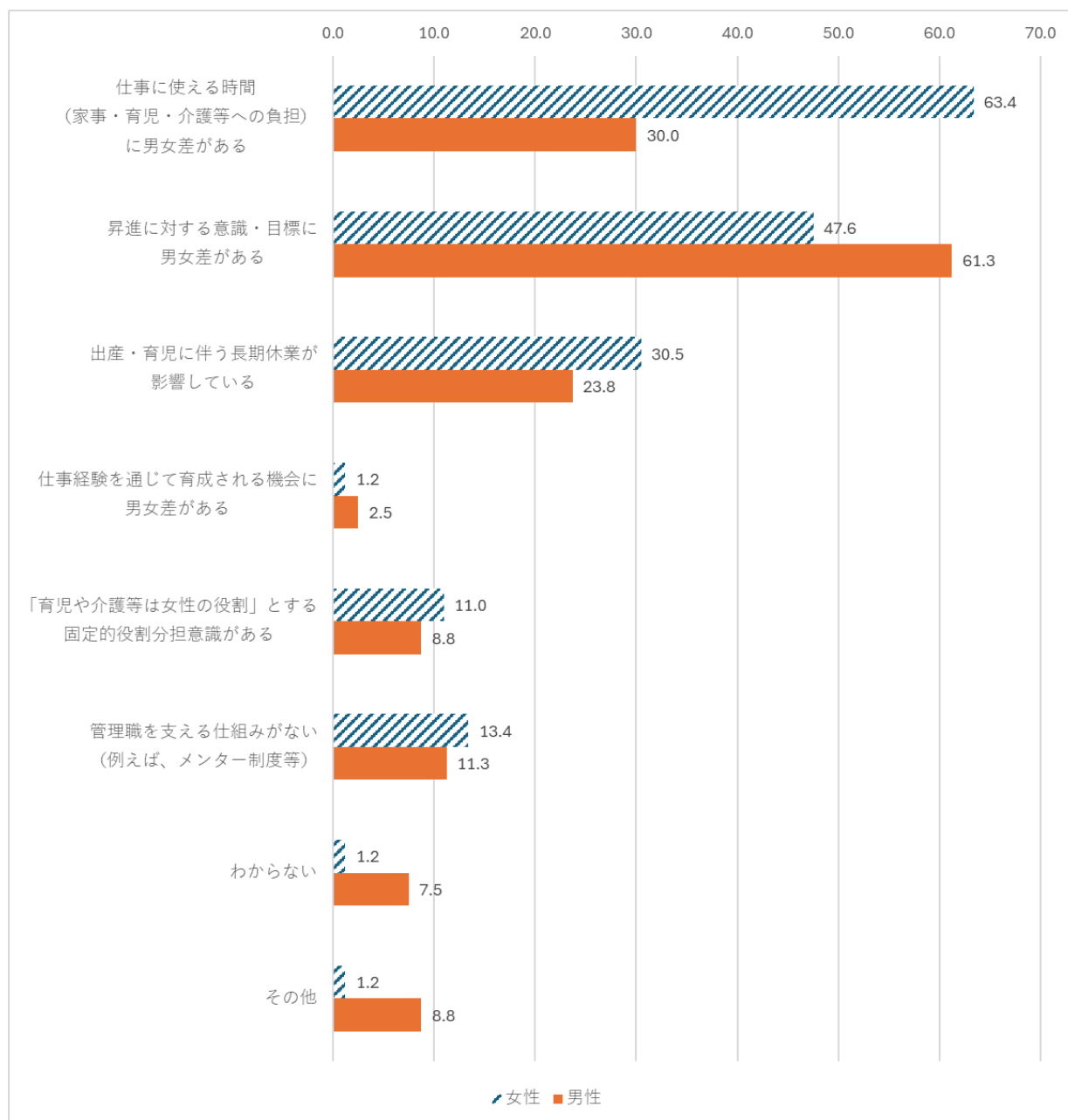
◆職務経験を積む機会の多さについて、男女差はありますか。



職務経験を積む機会については、男女共に前回調査より増加して約70%以上の方が「男女差はない」と感じていますが、一方で約30%弱の人は「男性に偏っている」と感じています。また、「女性に偏っている」と感じている人はいませんでした。

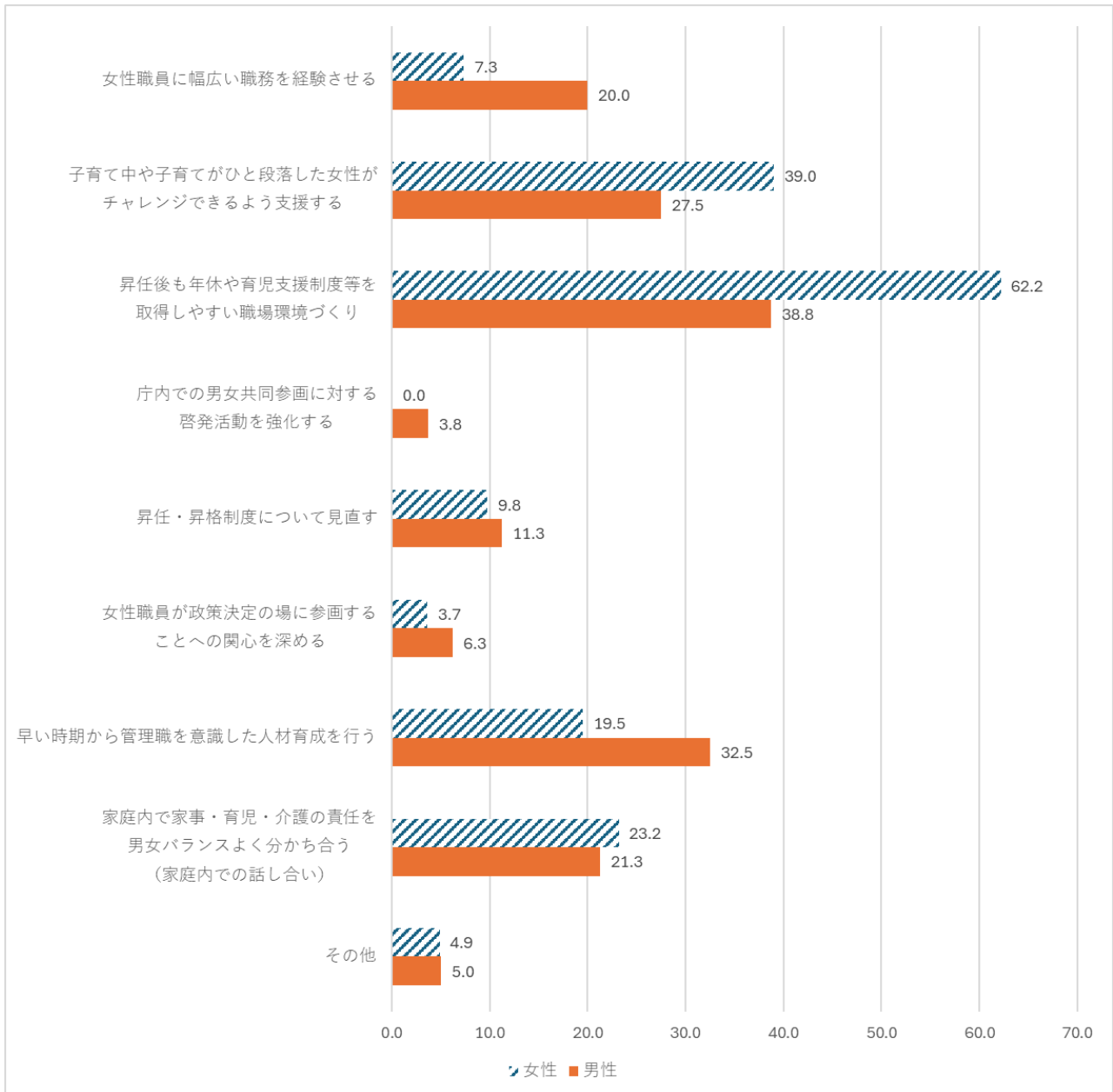
女性職員が能力を発揮し活躍するためにも、偏りなく、多様な経験が積めるような人事配置が必要です。

◆女性の管理職が少ない理由は何だと思いませんか。



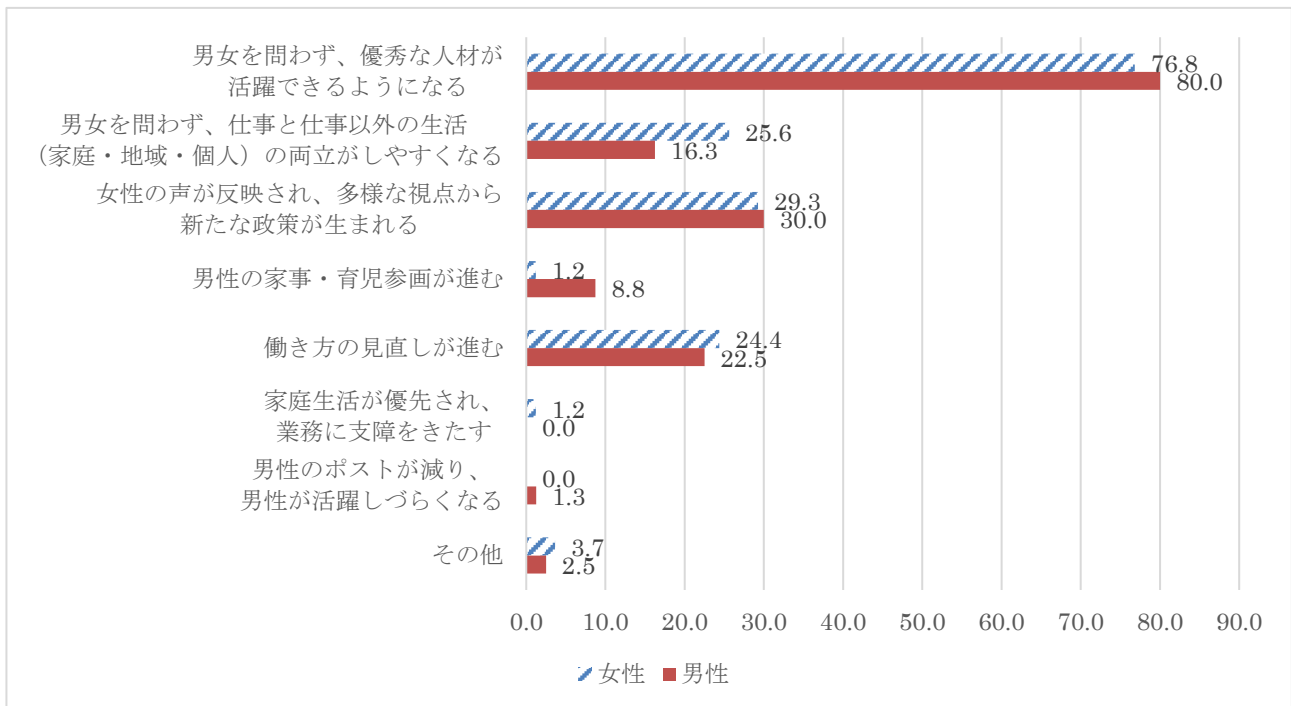
女性の管理職が少ない理由として、女性の約63%が「仕事に使える時間に男女差がある」と感じています。これは、前回よりも約7%減少しています。一方、男性の約61%は「昇進に対する意識・目標に男女差がある」と感じています。こちらも前回に比べて約10%減少しています。

◆女性管理職が増える方策として効果的な取り組みは何だと思えますか。



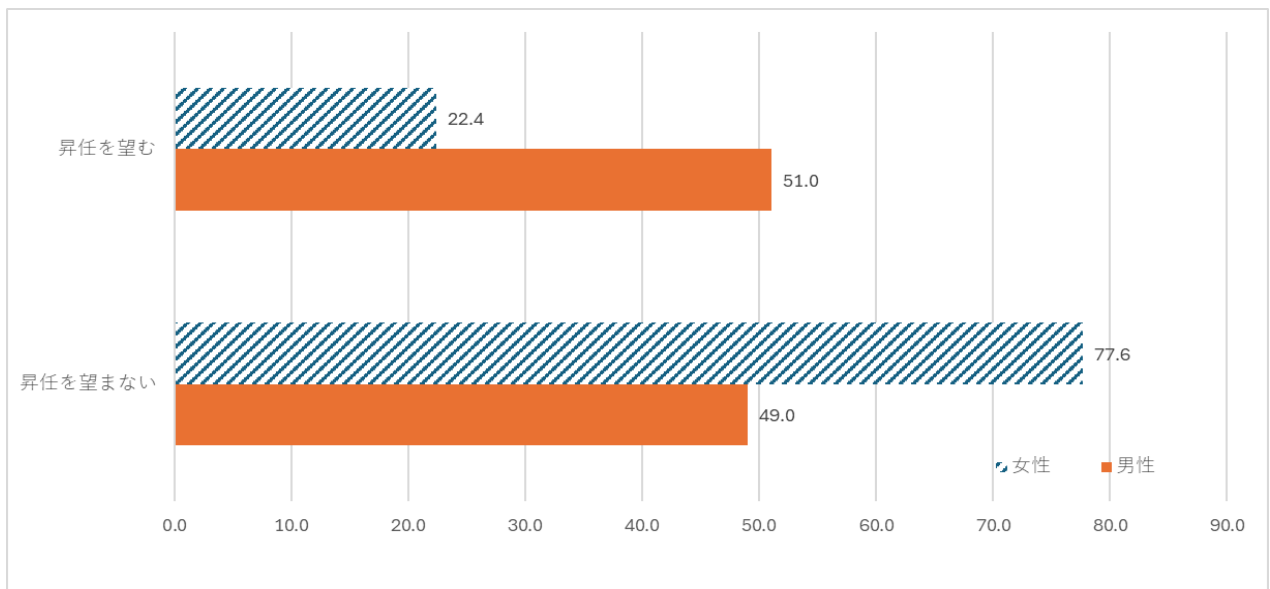
女性管理職が増えるための方策としては、女性の約62%、男性の約40%が「昇任後も年休や育児支援制度等が取得しやすい職場づくり」を求めており、前回より男女とも10%以上増加しています。また、女性の約40%が「子育て中や子育てがひと段落した女性がチャレンジできるような支援」が必要であると感じています。

◆女性管理職が増えることについて、どのように考えますか。



女性管理職が増えることについて、全体約78%が「性別を問わず優秀な人材が活躍できる」と感じています。特に、女性が前回に比べて約20%増加しています。女性管理職が増えることについて、否定的な考え方はほとんどありません。

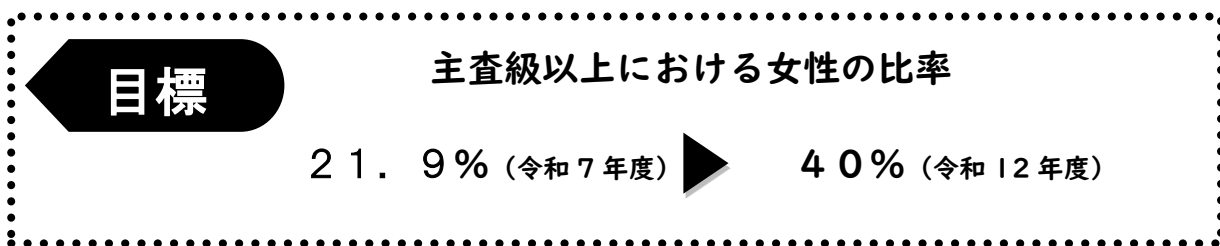
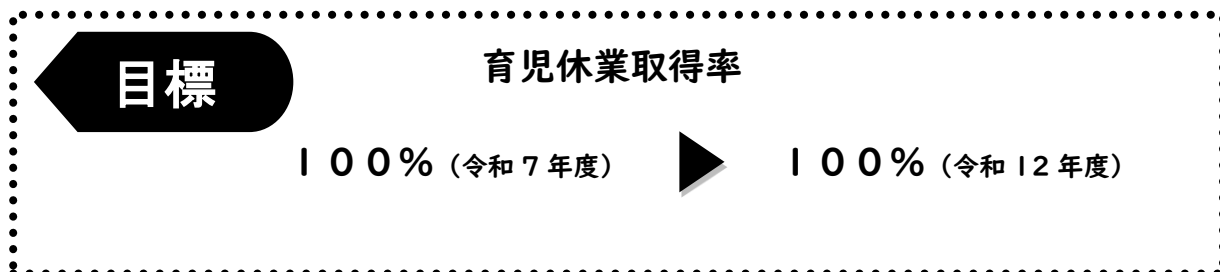
◆管理職に昇進することを望みますか。



管理職への昇進について、女性の約75%、男性の約50%が「昇進を望まない」と回答しています。男性については、前回に比べて30%以上増加しており、昇進を望まない傾向が男女とも顕著になっています。

計画の目標

次世代育成支援対策推進法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き、以下のとおり目標を設定しました。



目標を達成するための具体的な取り組み

I. 家庭と仕事の両立をめざす勤務環境の実現に向けて

1. 職員の意識改革

(1) 制度の周知徹底

妊娠・出産・子育てに関して、利用できる諸制度について積極的に周知を行います。

○育児休業、育児短時間勤務、部分休業、子育てに関する休暇制度について、研修等を通じて周知を図ります。

(2) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正するための意識啓発を行います。

○「仕事も家庭も大切にする」という意識を持ち、仕事と子育ての両立が図れるよう、協力し合う体制づくりに積極的に取り組みます。

○各年齢層や性別による意識の差をなくすため、男女共同参画に関する研修や情報提供を行います。

○「男性＝仕事」「女性＝子育て」「女性＝庶務」という意識の是正に取り組みます。

2. 職場環境の改善

(1) 業務分担等の見直し

妊娠前、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、職場内で業務分担などを見直します。

○職員は、妊娠したことが分かったら速やかに所属長に報告し、自己の健康や安全を考え、無理をしないようにします。

○所属長は、妊娠中の職員の健康や安全を考え、必要に応じて過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務について配慮します。

○不妊治療を行う職員が治療に専念できるよう、治療に必要な期間の休暇等について取得しやすい環境づくりに努めます。

○周囲の職員は、全員で協力します。

(2) 早出遅出勤務制度の活用

子育てしやすい勤務時間体制を作ります。

- 早出遅出勤務制度により、時間を有効に使えるよう勤務時間に対して柔軟な対応を行います。
- 周囲の職員は、全員で協力します。

*職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第8条の3

3. 定時退庁の促進

(1) 勤務時間管理の徹底

子育て中の職員の時間外勤務について配慮し、定時退庁を心がけます。

- 超過勤務は、本来臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を持ち、定時退庁を心がけます。
- 所属長は、週休日や休日に勤務させる場合は、振替や代休日の指定を行うなど、休みの確保に努めます。
- 所属長は、業務分担などの見直しを逐次行い、超過勤務が特定の職員に集中しないよう業務改善を遂行します。
- 就学前児童を持つ職員の超過勤務制限制度を周知します。

*職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第8条の4

(2) 事務の簡素・合理化の推進

事務の目的や必要性、実施方策について検討し、適正な事務執行に努め、合理化を推進します。

- 所属長は、職員の業務進捗状況を把握し、効率的な業務遂行に努めます。
- 恒常的業務については、業務マニュアルなどを作成し、適正かつ迅速な事務の執行を推進します。

(3) 職員の健康への配慮

職員の身体的・精神的な健康に配慮します。

- 総務課は、メンタルヘルスチェックを実施し、職員が心身ともに健康状態を保持に努めます。
- 所属長は、超過勤務が多い職員に対して、面談等を行い、身体的・精神的に健康状態を確認します。

Ⅱ. 子育てを男女で支える休業・休暇取得に向けて

Ⅰ. 男性職員の育児休業・特別休暇の取得促進

(1) 取得の啓発

男性職員の育児休業・部分休業等の制度について、周知を図ります。

○男性職員の育児休業・部分休業等の取得のための情報について、研修等を通して周知を図ります。

(2) 積極的な制度の活用

育児休業・部分休業等の取得を希望する男性職員を支援します。

○所属長は、育児休業及び部分休業が取得しやすい環境づくりに努めます。また、その取得を促します。

2. 育児休業等の取得促進

(1) 業務分担の見直し

育児休業及び部分休業等の取得の申し出があった場合、必要に応じて所属内で業務分担の見直しを行います。

○育児休業等の取得により、業務に支障が出ないように業務分担の見直しを図る等、職員全員で協力し、安心して育児休業等が取得できるように努めます。

○育児休業を取得する職員は、業務が円滑に遂行できるよう引継書等の作成に努めます。

(2) 代替職員の確保の検討

育児休業等の取得により、業務分担を見直ししても業務遂行が困難な場合は、会計年度任用職員等の採用により、業務に支障が生じないように配慮します。

○業務を円滑に遂行するため、業務に支障が生じる場合は、会計年度任用職員等の代替職員の確保に努めます。

(3) 職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、育児休業終了後のスムーズな職場復帰を支援します。

○各職場において、希望に応じて育児休業期間中の文書等、業務の進捗状況等の情報提供を行います。

○育児休業中の職員は、可能な限り職場とのコミュニケーションを図るよう努めます。

3. 休暇制度の積極的利用

(1) 年次有給休暇について

① 計画的な年次休暇の取得

各所属において、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

○計画的な年次休暇の取得を図ります。

② 年次休暇の奨励

休日や祝日、夏期休暇等と組み合わせた年次休暇を奨励し、取得を促進します。

○休日や祝日、夏期休暇等と組み合わせた連続休暇の取得に努めます。

○子どもの夏休み期間等における年休取得の推進を図ります。

○ゴールデンウィークやお盆期間などと組み合わせて年次休暇が取得しやすくなるよう期間中の会議や出張などを自粛するようにします。

○所属長は、安心して休暇が取得できるよう職員同士が仕事を助け合う職場をつくれます。

○全職員は、協力して年次休暇が取得しやすい環境づくりに努めます。

③ 取得の促進

年次休暇の取得率が低い職員については、取得を促進します。

○所属長は、職員の年次休暇取得状況を把握し、取得率が低い職員について取得促進に努めます。

(2) 子どもの看護休暇について

① 取得の支援

子どもの看護休暇を利用しやすい制度とします。

○所属長は、突発的な職員の休暇に対しても職場全体で支援できる体制を整えます。

○周囲の職員は、全員で協力します。

② 職場の雰囲気づくり

子どもの看護休暇を希望する職員が休暇を取得しやすい雰囲気を作ります。

○情報提供や研修により意識改革を行います。

○所属長は、職員が取得しやすい雰囲気づくりを推進します。

Ⅲ. 地域や職場での活動支援

1. 子どもとふれ合う機会の支援

(1) 職場見学の積極的な受け入れ

子どもたちの職場見学等を積極的に受け入れます。

○役場・公共施設など、まちづくりの仕事に関心をもってもらうために職場見学や校外学習等を積極的に受け入れます。

2. 子どもの安全確保への取り組み

(1) 安全運転の啓発

交通事故防止に努め、交通安全についての意識啓発を行います。

○安全運転や交通事故の防止について、綱紀粛正に努めるよう周知します。

(2) 防犯パトロールの実施

学校や地域の安全確保に努めます。

○児童・生徒の登下校時に防犯パトロールを実施します。

3. 子育てバリアフリー化

(1) 窓口対応の取り組み

子どもを連れた人が気兼ねなく申請や相談ができるよう、親切丁寧な対応を行うなど、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

○職員は、親切丁寧な対応を行います。

(2) 利用しやすい設備の整備

子どもを連れた人が安心して利用できる設備の充実を図ります。

○乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド、授乳室など利用者が利用しやすい設備になるよう充実を図ります。

IV. 女性職員の活躍に向けて

1. 人材育成・研修及び登用について

(1) 育成・研修等について

女性職員の人材育成を行います。

- 女性職員が抱える悩みや不安を解消できるような支援策を検討します。
- 女性職員の意欲と能力が十分発揮できるような人事配置に努めます。
- キャリアアップの意識を高めるため、女性職員を対象とした研修を充実していきます。
- 職員は、研修やセミナー等に積極的に参加し、自己研鑽に努め、自身のキャリアデザインを描くよう努めます。
- 所属長は、女性職員がキャリアデザインを形成するための研修等へ積極的に参加できる環境づくりに努めます。

(2) 登用について

女性職員の登用については、女性の活躍の進捗状況を示す指標のひとつであります。管理的地位にある職員への女性の登用拡大を推進します。

- 所属長は主査級昇任試験の対象となる女性職員に対し、積極的に受験するよう働きかけを行います。
- 主査級昇任試験について、出産・育児、介護等をしている職員も受験しやすい制度にしていきます。

2. 働きやすい職場づくりに向けた取り組み

誰もが働きやすい職場づくりのため、性別役割分担意識の解消を進め、仕事と家庭生活の両立を支援し、昇任後も年休や育児支援制度等が利用しやすい職場づくりを推進します。

- 職場における性別役割分担意識の解消を推進します。
- 役職等にかかわらず、勤労意欲の向上を目指し、仕事と家庭生活の両立を図っていきます。