

次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する
美郷町特定事業主行動計画

令和8年3月

美郷町

美郷町における次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

令和8年3月

美郷町長
美郷町議会議長
美郷町選挙管理委員会
美郷町農業委員会
美郷町教育委員会

美郷町における次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する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「次世代育成推進法」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、美郷町長、美郷町議会議長、美郷町選挙管理委員会、美郷町農業委員会、美郷町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 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年間とする。

2. 計画の推進体制

本町では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する取り組みを推進するため、行政経営会議において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。

3. 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

次世代育成推進法第19条第2項及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和6年内閣府令第95号）第3条並びに女性活躍推進法第19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）第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町選挙管理委員会事務局、町農業委員会事務局、町教育委員会事務局において、次世代育成支援及び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った。当該課題分析の結果、次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

(1) 採用試験の受験者の女性の割合

目標1：令和12年度までに、採用試験の受験者の女性の割合を、令和6年度の実績（51.8%）を継続し、受験者総数に占める女性の割合を50%以上にする。

過去5年間の採用試験の受験者の女性の割合

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
48.1%	56.8%	50.8%	51.8%	51.8%

《取組内容》

☆採用試験について、広報、ホームページ、テレビ回覧板やソーシャルネットワークワーキングサービス（SNS）により、効果的に情報発信を行う。

☆仕事と家庭生活との両立につながる各種支援制度の紹介を積極的に行う。

(2) 管理的地位にある職員の女性の割合

目標2：令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、令和6年度の実績（21.1%）より引き上げ、24%以上にする。

過去5年間の管理的地位にある職員の女性の割合

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
20.0%	26.0%	31.6%	27.7%	21.1%

《取組内容》

☆本人の希望等に基づき、女性職員を多様なポストに積極的に配置することを検討する。

☆各役職段階における人材育成を念頭に置いた研修への参加を促す。

(3) 男性職員の育児休業等取得率

目標3：令和12年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を、令和6年度の実績（33.3%）より引き上げ、85%以上にする。

目標4：令和12年度までに、制度利用が可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を、令和6年度の実績（100%）を継続し、100%にする。

目標5：令和12年度までに、制度利用が可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得割合を、令和6年度の実績（50.0%）より引き上げ、85%以上にする。

過去5年間の男女別育児休業取得率

	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
男性	0%	0%	57.1%	100%	33.3%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

過去5年間の男性職員の配偶者出産休暇取得率

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
100%	100%	85.7%	100%	100%

過去5年間の男性職員の育児参加のための休暇取得率

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
50.0%	66.6%	57.1%	100%	66.7%

《取組内容》

☆「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」や「男性職員の仕事と子育て両立応援チラシ」をグループウェアに掲示して制度内容を周知する。

☆出産を控えている全ての男女職員に対し、管理職員（又は人事担当課）を通じて、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の活用を促す。

(4) 年次有給休暇取得率

目標6：令和12年度までに、年次有給休暇取得率を、令和6年度の実績（37.4%）より3%以上引き上げ、40%以上にする。

過去5年間の年次有給休暇取得率

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
29.4% (取得日数 10.8 日)	30.1% (取得日数 11.4 日)	32.2% (取得日数 12.0 日)	37.4% (取得日数 13.8 日)	37.4% (取得日数 14.1 日)

《取組内容》

☆管理職員は、職員の年次有給休暇の取得を促す。

☆半期に1回程度、管理職員に管下職員の年次有給休暇取得状況を配布し、管理職員は取得日数が少ない職員へ計画的な取得を促す。

☆職員は計画的に業務を行い、年次有給休暇を積極的に取得するとともに、休日や年末年始等を組み合わせて、連続休暇の取得に努める。

(5) 1人当たり月平均時間外勤務時間

目標7：令和12年度までに、1人当たり月平均時間外勤務時間を、令和6年度の実績（7.8時間）より0.8時間以上引き下げ、7.0時間以内にする。

過去5年間の1人当たり月平均時間外勤務時間

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
7.5 時間	12.8 時間	10.8 時間	7.8 時間	7.8 時間

《取組内容》

☆育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について、「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」により制度を周知するとともに、活用を促す。

☆毎週金曜日の定時退庁の取り組みの際、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨する。

☆管理職員は、職員の勤務状況を把握して健康管理に努めるとともに、効率的な業務を推進し、職員が定時に退庁しやすい環境づくりに努める。