

第5期 壬生町特定事業主行動計画

【壬生町職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン】



壬 生 町 長
壬 生 町 議 会 議 長
壬 生 町 教 育 委 員 会
壬 生 町 選 挙 管 理 委 員 会
壬 生 町 代 表 監 査 委 員
壬 生 町 農 業 委 員 会

第5期壬生町特定事業主行動計画

【壬生町職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン】

I 総論

1. 計画の趣旨

国は少子化対策として、平成15年に「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）」を制定し、地方公共団体に職員が仕事と子育てを両立できる環境づくりに関する行動計画の策定を義務付けました。また、平成27年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」を制定し、地方公共団体に女性の活躍に関する行動計画についても策定を義務付けました。

これを受け、壬生町では「次世代法」に基づき、平成17年に壬生町特定事業主行動計画を策定、平成28年に同計画を見直し、「女性活躍推進法」にも対応する一体的な計画に改訂し、取り組んできました。

さらに、令和5年には男性の育児休業取得率目標等も盛り込まれた「こども未来戦略方針」が国から示され、これも踏まえた本町の次世代育成・女性活躍を一層推進するため、すべての職員が仕事と生活を両立し、個性と能力を最大限に発揮し活躍できる職場環境・職場風土づくりを目的として、第5期計画を策定することとしました。

※ 壬生町特定事業主行動計画【壬生町職員次世代育成支援・女性活躍推進プラン】は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第15条の規定に基づき、壬生町長、壬生町議会議長、壬生町教育委員会、壬生町選挙管理委員会、壬生町代表監査委員、壬生町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

2. 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

3. 計画の推進体制

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を推進するため、壬生町特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況や目標の達成状況を確認し、協議を行います。

また職員に対し、仕事と子育ての両立に関する情報提供、意識啓発等を行います。

4. 現状と課題

女性活躍推進法に関連する指標となる「女性の登用関連」、「仕事と育児等の両立関連」、「働き方改革関連」の各数値についての現状把握と課題分析を実施しました。

(1) 現状把握

●女性の登用関連

○各役職に占める女性職員の割合〔各年度4月1日時点〕 ※(女性/男女合計)

	令和 元年度	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
管理職 (主幹以上)	15.4% (8/52)	19.1% (9/47)	22.6% (12/53)	26.4% (14/53)	26.9% (14/52)	22.6% (12/53)
部長相当職 (部長・参事)	0.0% (0/8)	0.0% (0/7)	0.0% (0/7)	0.0% (0/7)	0.0% (0/7)	0.0% (0/7)
課長相当職 (課長・主幹)	18.2% (8/44)	22.5% (9/40)	26.1% (12/46)	31.1% (14/45)	30.4% (14/46)	26.1% (12/46)
課長補佐相当職 (課長補佐・副主幹)	60.0% (30/50)	54.2% (32/59)	50.0% (25/50)	46.9% (23/49)	46.7% (21/45)	48.9% (22/45)
係長相当職 (係長・主査)	37.2% (16/43)	41.9% (13/31)	47.1% (16/34)	47.1% (16/34)	51.2% (21/41)	53.2% (25/47)

○職員の採用状況（学校割愛職員（指導主事等）は除く）（各年度4月1日時点）

	令和 元年度	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
採用職員に占める 女性職員の割合	41.2% (7/17)	56.3% (9/16)	63.6% (7/11)	44.4% (4/9)	77.8% (7/9)	72.7% (8/11)

○職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日時点） ※(女性/男女合計)

	令和 元年度	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
一般職員	42.6% (104/244)	43.7% (107/245)	44.0% (109/248)	44.5% (110/247)	45.5% (111/244)	47.0% (118/251)

●仕事の育児等の両立関連

○育児に伴う休暇取得率

項目	令和4年度	令和5年度
男性職員の出産補助休暇・子育て休暇の合計取得率	100%	100%

○育児休業取得率

項目	令和4年度		令和5年度	
	女性	男性	女性	男性
育児休業取得率	100%	25%	100%	100%

●働き方改革関連

○時間外勤務時間

項目	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度
常勤職員の月平均超過勤務時間数	15.8 時間	12.8 時間	11.7 時間	16.9 時間	16.1 時間
常勤職員の月平均30時間以上超過勤務を行う職員の割合	15.5%	11.1%	9.9%	18.9%	17.0%

○年次休暇の取得状況

項目	令和 元年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度
常勤職員の年次休暇の平均取得日数	10.0 日	9.8 日	9.7 日	10.2 日	12.3 日
常勤職員の年次休暇を年12日以上取得する職員の割合	31.5%	31.1%	34.5%	33.7%	51.2%

(2) 課題分析

採用職員に占める女性職員の割合は、過去2か年では70%を超える等、全体の職員割合は増加傾向にありますが、一方で、管理職（主幹以上）の割合は、年度ごとのバラツキはあるもののここ数年は横ばいとなっています。今後、次世代を担う人材を育成するため、女性職員をより積極的に管理職へ登用していく必要があります。

男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にあり、令和5年度には、対象となる職員全員が育児休業を取得する等、男性職員が育児休業を取得しやすい職場風土づくりが一気に推進されました。今後も、女性が職場において活躍するためには、男性の家事・育児への参画を引き続き促進していく必要があります。

時間外勤務時間については、庁舎移転・国体開催等の大事業があった令和4年度に一気に増加するなど、前計画で目標としていた「常勤職員の月平均超過勤務時間：10時間以下」とすることはいずれの年度も達成することができませんでした。また、「常勤職員の月平均30時間以上超過勤務を行う職員の割合：10%以下」とすることについても、令和3年度に一時的に達成したものの、それ以外の年度では達成することができませんでした。

年次休暇については、前計画で掲げた「平均取得日数12日以上」、「12日以上取得する職員の割合45%以上」という目標に対して、令和4年度まではほぼ横ばいで推移しておりましたが、令和5年度はこれをどちらも達成することができました。ワーク・ライフ・バランスの重要性等、地道な啓発が職員へ浸透していった結果と考えられます。

これらについては、今後も目標として設定し、積極的に取り組んでいく必要があります。

5. 取組内容の設定

課題分析の結果より、本計画タイトルにもなっている「次世代育成支援」と「女性活躍推進」に取り組むための課題を「1. 女性登用の推進」、「2. 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備」、「3. 働き方改革の推進」の3つとし、次の「Ⅱ 具体的な取組内容」で示す項目に沿って各取組を推進していきます。

Ⅱ 具体的な取組内容

1. 女性登用の推進

(1) 募集・採用

- ①性別にとらわれることのないよう平等取扱い・成績主義の原則について一層の意識徹底をし、面接試験時における女性面接官の配置に努めます。
- ②技術職等、女性割合が特に低い職種についても積極的な募集・採用に努めます。
- ③職員採用パンフレット等に、女性職員や育児休業を取得した男性職員からのメッセージを掲載し、働きやすい職場であることを発信します。

(2) 管理職等への積極的な登用と人材育成

女性職員の活躍推進に向けて、キャリア形成と人材育成に努め、積極的な登用を図ります。

- ア 従来は、女性が配属されていなかった又は女性の配属が少なかった部署に、女性職員を積極的に配置することや、若手職員の早めの人事ローテーションにより、性別に関わりない職務機会の付与に努めます。
- イ 本人の働き方の意向にも配慮しながら、女性職員を担当係長へ積極的に登用することで、次世代を担う人材を育成します。
- ウ 性別による固定的な職務分担の観念を払しょくし、性別にとらわれない能力・実績主義による適材適所の人事配置を行うことにより、女性職員の管理職等への積極的な登用を進めます。

2. 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

(1) 男性の家庭生活への参加促進

男性職員が家事・育児等を分担することで、配偶者である女性の活躍を促すとともに、多様な経験を通じて価値観や意識を改革し、育児等の家庭生活に理解のある職場風土をさらに醸成するため、男性職員の育児に伴う休暇・休業等の取得促進を行います。

- ア 庁内LAN等で、育児休業を取得した男性職員の体験談や子育てに関する各種制度、支援措置について周知します。
- イ 所属長による面談を通じた積極的な働きかけを行うことで、育児に伴う休暇・休業等の1箇月以上の計画的な取得を促します。

(2) 育児に伴う休暇・休業を取得しやすい職場環境づくり

- ① 職員が、仕事と育児や介護を両立しやすい職場環境の整備に努めます。
 - ア 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。
 - イ 妊娠中及び出産後の女性職員の健康や安全に配慮すべき事項について周知し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整備します。
 - ウ 職員が育児に伴う休暇・休業等を取得することに周囲の職員からの理解が得られるよう啓発を図ります。
 - エ セクシュアル・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関す

- る啓発を行い、ハラスメントのない職場づくりに努めます。
- ② 職員が安心して妊娠、出産、育児等に伴う休暇・休業を取得し、円滑な職場復帰ができるよう、積極的な支援を行います。
- ア 庁内LAN等で、子育てや介護についての各種制度や支援措置についての情報を提供します。
- イ 休暇・休業中の職員に向けて、職場復帰に必要な業務に関する情報や職場の動きなどに関する情報提供をします。
- ③ 育児休業の取得が、職員のキャリア形成に影響しない人事管理を行うとともに、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動、人事配置を行います。
- ア 育児休業の取得が、職員のキャリア形成に影響しない人事管理を行うとともに、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動、人事配置を行います。
- イ 育児休業を安心して取得できるよう、育児休業取得者への対応として、正規職員、育休代替の会計年度任用職員等を効果的に配置します。

3. 働き方改革の推進

(1) 時間外勤務の縮減

- ① 全庁業務量調査により可視化された、業務プロセス、業務の性質、業務量等を踏まえて、デジタル技術の活用や定型的・反復的な業務の集約化、業務手順書の見直し等を継続実施していきます。
- ② 職員一人ひとりが処理方法の改善、簡素化、合理化を図り、効率的な業務の遂行に努めます。
- ③ 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果及び必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。
- ④ 毎週水曜日の定時退庁、毎月第2金曜日のワークライフバランスデーのほか、所属ごとのノー残業デーの設定等により、長時間勤務の是正に向けて職員の意識改革を図ります。
- ⑤ 管理監督者による適切な勤務時間の管理のため、時間外勤務の事前手続きを徹底します。
- ⑥ 時間外勤務が月60時間を超えた職員の勤務状況と健康状態を把握し、所属長に注意喚起を行うことで、長時間勤務による職員の疲労蓄積防止に努めます。
- ⑦ 管理監督者は、一部の職員に過重な負担がかからないよう、適宜、業務の配分を見直すとともに、業務遂行状況の的確な把握と適切な管理を推進します。

(2) 休暇の取得促進

- ① 幹部会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ② 管理職は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導します。
- ③ 年次休暇取得日数が12日以上となることを目指し、こどもの入学式や卒業式、運動会、等の学校行事、結婚記念日等のライフイベントの際には休暇取得を勧奨する等、計画的な年次休暇取得を推進します。
- ④ 休日に挟まれた日の会議は設定しない等、連続休暇の取得を推進します。
- ⑤ 庁内LAN等で、家族の看護のための休暇等の制度や短期介護休暇の制度を周知します。
- ⑥ 職員間で業務内容や進捗状況を共有するなど相互協力体制の重要性を認識し、緊急の用事の発生にも対応できるよう、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(3) 柔軟な働き方の促進

- ①ワーク・ライフ・バランスを実現するため、働く時間と場所を柔軟にする取り組みを促進します。(フレックスタイム、テレワーク等)

(4) 人事評価の反映

- ①仕事と生活の調和の推進に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動は、人事評価において適切に評価を行います。

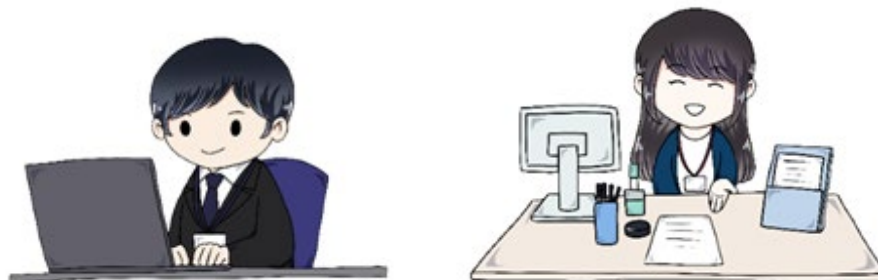
4. その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) こども・子育てに関する地域貢献活動への参加促進

- ①スポーツや文化活動等において、子育てに生かせる知識や技能を持っている職員の地域活動への参加促進を図ります。
- ②こどもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等に対して、職員の参加促進を図ります。

(2) 不妊治療を受けやすい職場環境の整備

- ①職場が働きながら不妊治療を受けられるよう、所属長などに対する意識啓発を行うとともに、休暇制度を周知するなど、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に努めます。



Ⅲ 数値目標

取組を着実かつ計画的に推進していくため、本町において積極的に取り組むべき次の項目について、令和10年度までに達成すべき数値目標を設定します。

1. 女性登用の推進

項 目	目標値
管理職（主幹以上）に占める女性職員の割合	30% (R11.4.1 まで)

2. 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

項 目	目標値
男性職員の出産補助休暇・子育て休暇の合計取得率（5日以上）	100%
男性職員の育児休業の取得率	100% (1 箇月以上)

3. 働き方改革の推進

項 目	目標値
令和10年度末の職員一人あたりの月平均超過勤務時間数	10時間以下
令和10年度末の職員一人あたりの平均年次休暇の取得日数	12日 (R10 年度末現在)

IV 参考

子育て・介護に関する休暇・休業制度 一覧 (R6. 4. 1 現在)

休暇・休業等名称	対 象	取 得 期 間	給与の 支給
出産補助休暇	配偶者が出産する男性職員	妊娠 12 週以後の出産に伴う準備態勢に入った日から、出産後の 2 週間を経過するまでの期間に、3 日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間	あり
子育て休暇	職員又は配偶者が出産する場合で、当該出産に係る子又は小学校就学前の子（配偶者の子を含む。）を育てる職員	第一子の出産の場合…出産の翌日から 1 年間 第二子以降の出産の場合…当該出産にかかる子以外に、上の子（小学校就学前の子）がいる場合には、出産予定日の 6 週間（多胎妊娠の場合にあつては 14 週間）前から出産後 1 年間 上記の期間において原則連続 5 日間	あり
育児休暇	3 歳に満たない子を養育する職員 ※配偶者の就労の有無に関係なく取得可能	当該育児休業に係るこの誕生から 3 歳に達する日（誕生日の前日）までの間において任命権者が認めた期間。 育児休業は原則 2 回まで取得することができる。また、原則 2 回までの育児休業とは別に、子の出生後 8 週間以内に育児休業を 2 回まで取得することができる（産後 1 ヶ月休暇）。 複数の子を養育している場合において、1 人の子についての育児休業期間中に、他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても育児休業をしたものとして取り扱われる。	なし
育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ※配偶者の就労の有無に関係なく取得可能	勤務パターン (1) 1 日 4 時間勤務（週 20 時間） (2) 1 日 4 時間 45 分勤務（週 23 時間 45 分） (3) 週 3 日間（週 23 時間 15 分） (4) 週 2 日半（週 19 時間 30 分） ※交代制勤務職場については、これに準じた勤務	あり （勤務時間に 応じて）
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ※配偶者の就労の有無に関係なく取得可能	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1 日の勤務時間のうち一部（2 時間以内。ただし、育児時間、介護時間、部分休暇を承認されている職員については 2 時間から当該育児時間を減じた額）について勤務しないこと（部分休業）ができる。（部分休業は 30 分単位とする。）	勤務を しない 時間の 給与は 減額
出生サポート休暇	不妊治療又は不育治療に係る通院等（医師の指示に基づいて行う検査等を含む。）が必要な職員	1 年度につき 5 日（頻繁な通院等を要する場合にあつては 10 日）を超えない範囲内で必要と認める日、半日又は時間	あり
短期介護休暇	要介護者の介護を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合	1 年度につき 5 日（頻繁な通院等を要する場合にあつては 10 日）を超えない範囲内で必要と認める日、半日又は時間	あり
介護休暇	配偶者や父母等のうちで負傷、疾病又は老齢により 2 週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（要介護者）の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、通算 6 カ月までの 3 回以下の期間内で必要と認められる期間	勤務を しない 時間の 給与は 減額



壬生町特定事業主行動計画
令和7年4月1日

