

**次世代育成支援対策及び
女性職員の活躍の推進に関する
みなべ町特定事業主行動計画**

～ワークインライフの実現～



**み な べ 町
(令和8年3月)**

第1章 行動計画の基本的な考え方

1 目的

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応し、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、次世代育成支援対策推進法（※1）が制定され、本町においても平成17年度に特定事業主行動計画を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、環境整備に取り組んでまいりました。

また、女性が自らの意志によって職業生活を営み、個性と能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（※2）も制定され、本町においても女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、取り組んでまいりました。

これら2つの計画は、深い関連性を有するものであることから、一体的に取り組んでいくことが効果的、効率的であると考え、次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画と、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを一本化した本計画を策定しました。

本計画では、ワークインライフの実現に向け、働き方改革の更なる推進、仕事と育児等が両立できる環境整備、さらに職員の意識改革・理解促進により、ライフステージに応じた働き方を選択できる職場環境づくりをめざします。

※1 次世代育成支援対策推進法（平成15年7月制定）

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国や地方公共団体、事業主などのさまざまな主体が社会をあげて取り組むことを目的とした法律です。

また、地方公共団体は、行政機関として子どもたちの健やかな育成のための施策を講ずるとともに、職員を雇用する立場から、「特定事業主」として定められ、「特定事業主行動計画」を策定し、子育てしながら働きやすい職場環境の整備に取り組むことが求められています。

次世代育成支援対策推進法は、令和7年3月31日までの時限立法で制定されましたが、令和6年5月に同法が改正され、次世代育成支援対策の更なる推進及び強化のため、有効期限を令和17年3月31日までの10年間延長することが定められました。改正に伴い、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業等の取得の状況や勤務時間の状況を把握し、数値目標を設定することが義務付けられました。

※ 2 女性活躍推進法（平成 27 年 8 月制定）

働くことを希望する女性がその希望に応じた働き方を実現し、その力を十分に発揮されることが重要とし、職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境整備に向けて、国・地方公共団体・事業者などのさまざまな主体が社会をあげて取り組むことを目的とした法律です。

地方公共団体は、次世代育成支援対策推進法と同様に、「特定事業主」として「特定事業主行動計画」を策定し、働く女性職員が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を実現させるとともに、その能力が十分に発揮できるような環境の整備に取り組むことが求められています。

女性活躍推進法は、令和 8 年 3 月 31 日までの時限立法で制定されましたが、令和 7 年 6 月に同法が改正され、女性活躍の更なる推進を図るため、有効期限を令和 18 年 3 月 31 日までの 10 年間延長することが定められました。改正に伴い、ハラスメント対策が女性活躍推進に関する基本方針へ追記されたこと、女性の働き方に影響を与える健康上の特性に配慮して行われるべき旨を基本原則において明確化されたこと、女性の職業生活における活躍に関する情報公表が強化されました。

2 行動計画の期間

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 対象職員

みなべ町で働くすべての職員（正職員・再任用職員・会計年度任用職員）を本行動計画の対象とします。ただし、制度等の違いから常勤職員と同様の取組が困難な職員については、可能な範囲内で本計画に取り組んでいくこととします。

4 計画の推進体制

本計画について、組織全体で効果的に推進するため、総務課を担当窓口として各所属長等と連携しながら、内容を周知徹底し、計画の円滑な実施を図ります。

5 行動計画の実施状況の点検及び公表

計画が実行性のあるものとするため、各年度の取組の実施状況や数値目標の達成状況を点検・評価し、必要に応じて計画の見直しをします。

特定事業主行動計画の数値目標に対する実績等を年 1 回町ホームページへ公表します。

第2章 具体的な取組

1 業務改革の推進

仕事と子育ての両立が可能な職場環境を実現していくには、事務の簡素合理化・効率化を進めていくことが重要です。

令和7年度に、行政運営の効率化や住民サービスの向上を図るため、行政改革プロジェクトチームを庁内で立ち上げ、行政運営上の課題の解決や業務効率化のための検討をしています。今後も引き続き、職員一人一人が問題意識を持って業務に取り組むことで、働き続けられる魅力ある職場環境の実現に努めます。

2 ライフバランスの推進

(1) 年次有給休暇の取得促進

所属長は職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、年12日以上 of 年次有給休暇の取得を促します。毎年6月までに、6日以上取得していない職員には、所属長から計画的な年次有給休暇の取得促進を促します。

(2) 長時間労働の抑制

恒常的な長時間労働は、職員の生活バランスを損ねるだけでなく、重大な健康被害、慢性的な疲労・睡眠不足による業務効率とモチベーション低下につながるため、以下の取組を実施し、その抑制に取り組みます。

ア 超過勤務時間について、月45時間、年間360時間の上限を設定しています。

時間外勤務の事前申請を徹底し、所属長は残業内容を確認し、残業が必要であるかどうかを判断します。また、職場の事務改善や事務分担の見直しなどにより、職員の長時間労働の抑制に取り組みます。

イ 毎週金曜日をノー残業デーとし、職員の定時退庁を促します。

毎週金曜日の朝礼時に、ノー残業デーについて周知し、退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

ウ 効率的な業務遂行のため、生成AI等を活用し、事務作業の自動化や文書作成の迅速化を図ります。

3 職員の仕事と子育て支援

(1) 妊娠中の女性職員への配慮

所属長は、妊産婦の時間外労働や休日労働が制限されていることを、周囲に周知し、職場の理解と協力を得やすい雰囲気づくりに努めます。

(2) 出産・育児・不妊治療などにかかる休暇等の取得

所属長は、職員が出産・育児・不妊治療などのために休暇等を取得しやすいよう

に、必要に応じて業務分担の見直しを図るとともに、周囲の職員の理解と協力を求めます。

- (3) 総務課担当職員は、各種休暇制度の内容や手続きについて、全職員へ周知します。

4 男性職員の育児参加及び育児休業の取得促進

- (1) 総務課担当職員は対象となる職員に対して、育児休業や各種休暇に関する制度の説明を実施します。
- (2) 所属長は対象となる職員に対して、育児参加休暇を取得するよう促すとともに、育児休業取得の意向確認を実施します。
- (3) 男性職員の育児参加休暇や育児休業の取得事例を紹介し、職場全体で支援する雰囲気づくりに努めます。

5 女性職員の活躍推進

- (1) 性別により固定化されない、男女のバランスに配慮した人員配置に努めます。
- (2) ロールモデルとなる女性管理職や仕事と子育てを両立している女性職員との意見交換の場を設けるなど、キャリア意識の醸成につなげます。
- (3) 男女に関わらず、育児休業の取得が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・育児期は柔軟な人事配置を行います。
- (4) 女性の働き方に与える健康上の特性に配慮し、職場での理解や各種休暇制度の周知を図ります。

6 ハラスメントへの対策

みなべ町職員のハラスメントの防止等に関する要綱に基づき、ハラスメントに関する情報の周知や相談窓口を設置するなど、職員の理解向上に努め、引き続きハラスメントのない、職員同士が互いに尊重し合える、安全で快適な職場づくりに取り組みます。

7 その他の次世代育成支援対策について

- (1) 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。
- (2) 子どもの施設見学や職場体験などの学習会において、要請に応じて職員の専門分野を生かした指導などができるよう積極的に支援します。
- (3) 子ども・子育てに関する各種活動等の指導や協力者等として地域貢献活動への積極的な参加を支援します。
- (4) 子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の非行防止、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援します。

第3章 次世代育成支援及び女性職員の活躍に向けた数値目標等の設定

目標1

採用時には、男性・女性の性別を問わず採用してきたが、今後も引き続き性別を問わず採用する

<採用した職員に占める女性職員の割合の推移>

	令5.4.1採用	令6.4.1採用	令7.4.1採用
事務職	50%	0%	20%
保健師等	100%	—	100%
保育士等	100%	—	100%
計	80%	0%	33.3%

目標2

性別を問わず、能力や適性に応じた職員配置を引き続き行う

<女性管理職の割合の推移>

	令5.4.1現在	令6.4.1現在	令7.4.1現在
参事・課長	0.0%	6.2%	5.6%
副課長	66.7%	44.2%	42.9%
主幹	12.5%	14.2%	15.4%
計	26.1%	22.9%	23.1%

目標3

管理職を除く職員のうち、月45時間以上の超過勤務職員の割合を令和12年度までに3%以下にする

<管理職を除く職員のうち、月45時間以上の超過勤務職員の割合の推移>

令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
9.5%	5.1%	7.9%	13.9%

目標
4

年次有給休暇の一人あたりの年間平均取得日数を令和１２年度までに年１２日以上とする

＜年次有給休暇の一人あたりの年間平均取得日数の推移＞

令和４年	令和５年	令和６年	令和７年
７．０日	９．０日	８．９日	９．９日

目標
5

男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率を引き続き１００％にする

＜男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率の推移＞

令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
５０．０％	—	０％	６６．７％

目標
6

男女問わず、育児休業の対象となる職員に対し、育児休業の取得意向の確認を実施し、取得希望者が取得できる環境を整備します。

＜男女別育児休業取得率の推移＞

	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
男性	０％	—	０％	６６．７％
女性	１００％	１００％	１００％	１００％