次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく

甲良町特定事業主行動計画

令和　8 年　3 月

甲　　良　　町

目　次

Ⅰ　総論

１．策定の趣旨・・・

Ⅰ　総　　論

１．策定の趣旨

我が国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たちが健やかに成長していく環境づくり等の整備をはかるため、平成 15 年７月に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）が成立しました。

また女性が職業生活においてさらなる活躍ができるよう、平成 28 年 3 月に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。）が成立しました。

これまで以上に一人ひとりの職員が仕事と生活の調和を推進し、性別に関係なく個性と能力を十分に発揮できる職場をめざすため、両法に基づく計画を一体的に策定することとします。

２．計画の期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 11 年 3 月 31 日までの 3 年間を計画期間とします。

３．策定主体

この計画は、甲良町、甲良町議会、甲良町教育委員会、甲良町選挙管理委員会、甲良町代表監査委員、甲良町公平委員会、甲良町農業委員会が策定するものです。

４．計画の推進体制等

総務課を本計画推進の主管課とし、本計画に基づく取組を推進し、実施状況の点検、課題の検討等を行います。

Ⅱ　現状における課題と数値目標

１．現状把握及び分析

女性活躍推進法第 19 条第 3 項及び同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（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条に基づき、現状を把握し課題分析を行いました。

（１）採用に占める女性の割合（全部局）

令和６年度の新規採用職員数は7人で、そのうち女性は2人です。

職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、年度によって男女比は異なりますが、過去3年間においての男女比は12対5となっています。

（単位：人）

各年度採用者	令和6年度	令和5年度	令和4年度
男　性	5	3	4
女　性	2	3	0
合　計	7	6	4

（２）勤続年数の状況（男女の差異）（全部局）

（平均勤続年数：年）

各年度退職者	令和６年度	令和５年度	令和４年度
男　性	6.5	5	12
女　性	－	2	－
差（男-女）	－	3	－

（３）超過勤務の状況（令和６年度）

職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）

（単位：時間）

令和6年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員一人当たりの時間外勤務時間	9.0	7.3	6.9	6.6	3.1	5.8	7.2	7.1	4.2	4.5	4.4	5.0

月 45 時間を超える超過勤務を行った職員数

（単位：人）

令和6年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
45時間超職員	2	2	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0

（４）管理的地位にある職員に占める女性の割合（全部局）

（単位：人、％）

	令和６年度	令和５年度	令和４年度
女性管理職員数	１０	１０	１０
全管理職員数	３４	３４	３３
女性の割合	29.4	29.4	30.3

（５）各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

（単位：人、％）

	令和６年度	令和５年度	令和４年度
本庁主幹相当職の女性職員数	９	７	７
本庁主幹相当職の全職員数	１３	１３	１２
女性の割合	６９．２	５３．８	５８．３

（６）男女別の育休取得率（全部局）

令和4年度取得率　男性職員 0%、女性職員該当なし、男女合計40.0%

令和5年度取得率　男性職員 50%、女性職員100.0%、 男女合計71.4%

令和6年度取得率　男性職員 33%、女性職員100.0%、 男女合計66.6%

（７）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（全部局）

令和4年度　休暇取得率　60.0%

令和5年度　休暇取得率　50.0%

令和6年度　休暇取得率　66.6%

（８）年次有給休暇取得日数等（令和６年１月１日～令和６年12月31日）

区　分	総取得日数	全対象職員数	平均取得日数
正規職員	959.3日	63人	15.2日

（９）ハラスメント等対策の状況

・ハラスメント防止にかかる研修・講習等の実施状況

令和6年9月5日　コンプライアンス研修(ハラスメント含む)

令和8年2月9日　コンプライアンス・ハラスメント研修

・相談窓口の設置状況

内部通報窓口を総務課をとし、外部通報窓口を委託弁護士としています。

・セクハラ対応要綱の策定状況

「甲良町職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」を策定済（平成30年3月）

採用者数及び勤続年数について大きな男女差はないものの、管理的地位にある職員に占める女性割合は令和 6 年度 29.4%と低いのが現状です。また、男性職員の育児休業取得率は、令和 6 年度 33%であり、育児休業取得率は男性職員と女性職員で大きな差がありました。

1 月当たりの平均時間外勤務時間は約６時間と多くないものの、月 45 時間を超える超過勤務を行った職員が上半期にはおり、それぞれの職員が仕事と生活の調和を図るには課題があります。

以上の点を踏まえて次のとおり数値目標を設定します。

２．数値目標

項　　目	現状値	目標値
管理職に占める女性職員の割合	29.4% (R6 年度)	35% (R10 年度)

職員の育児休業取得率	男性 33.0% 女性 100% (R6 年度)	男性 50% 女性 100% (R10 年度)
男性職員の配偶者の出産休暇取得率	66.6% (R6 年度)	100% (R10 年度)
月 45 時間を超える超過勤務を行う職員数	８人 (R6 年度)	５人 (R10 年度)

Ⅲ　具体的な取り組み内容

１．管理的地位への女性職員の登用

○ 全ての部署において、多様な視点に立脚した業務改善や職員個々の政策立案能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置に努めます。

○ 課長級、課長補佐級の各役職段階において、性別の差なく人事評価を踏まえた公正かつ積極的な登用に努めます。

２．職員の育児休業取得率向上

○ 出産、育児に関する休暇や休業の制度について、全庁的に制度の趣旨や必要性の理解を深め、安心して利用できる風土づくりのために、人事担当課において周知を図ります。

○ 所属長や人事担当課が適宜、面談や連絡を取るなど、出産や育児休業後に職場に安心して復帰できるよう配慮します。

３．配偶者の出産休暇取得率及び育児参加休暇の取得の向上

○ 男性職員が育児のための休暇や休業を取得することについて職場の理解を深め、休暇や休業を希望する男性職員が安心して制度を利用できる環境づくりを進めるため、全ての職員に対して、様々な機会を通じて意識啓発を図ります。

○ 男性職員の育児参加や休暇、休業の制度の利用を促すため、取得手続き

について、庁内ＬＡＮで情報発信していきます。

４．月 45 時間を超える超過勤務職員数の縮減

○ 現在取り組んでいる毎週水曜日金曜日のノー残業デーについて、夕方の放送による周知以外に、庁内ＬＡＮなどにより周知徹底を図ります。

○ 所属長は、事務分担の平準化と時間外勤務の縮減をこれまで以上に積極的に進めるため、所属職員の勤務状況を把握します。

○ 時間外勤務時間数の上限である年 360 時間、月 45 時間の遵守の徹底など、時間外勤務の縮減に取り組みます。

５．その他の取組内容

（１）職員の勤務環境の整備に関する取組み

①当直勤務等の免除

安心して出産・育児に臨めるよう、妊娠中・育児中の女性職員本人の災害の警戒体制時における出動や当直勤務及び選挙における投票事務勤務等を免除します。

②多様な働き方に関する研究

テレワークや時差出勤など、先進自治体の取組、さらには勤務条件などに係る制度との整合など、多面的に調査・研究を行います。

③ハラスメント等の防止対策

ハラスメント等に対する理解を深め、職員一人ひとりが職務遂行上の能力を十分に発揮できるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

（２）地域の子育てを支援するための取組み

子育て中の職員も、子育て中でない職員も職員一人ひとりが、地域における子育ての取組に積極的に参加するとともに、地域の中で全ての子どもが豊かに成長できる地域づくりに心がけます。

（３）女性職員が活躍するための取組み

女性職員に向け各種研修情報・機会提供等を行い、女性も男性も働き続けられる職場環境づくりに取り組みます。