

龍郷町特定事業主行動計画



令和8年3月

はじめに

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会や、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進行、国民の需要の多様化その他の社会 経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、国は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）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。）を制定し、様々な取組を進めています。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取組や女性の職業生活における活躍の推進に対する取組に関する行動計画の策定を義務付けており、本町においては、次世代法の制定に基づく、龍郷町特定事業主行動計画を平成 17 年 6 月に策定し、また、女性活躍推進法の制定に基づく特定事業主計画を平成 28 年 4 月に策定して以来、職員の子育て支援に向けた勤務環境の整備等に取り組んできました。

その後、国において令和 2 年には第 5 次男女共同参画基本計画が、令和 5 年にはこども未来戦略が閣議決定され、男女共同参画社会の実現に向けた継続した取組や、次元の異なる少子化対策が進められています。

また、政府は令和 6 年 5 月には、男女がともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代法を改正し、次世代法の有効期限を令和 17 年 3 月 31 日まで 10 年間延長するとともに、行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けました。

以上を踏まえ、本町においてもより良い職場環境の実現に向け、策定するものです。

令和 8 年 3 月

策定主体

龍郷町町長部局
龍郷町教育委員会
龍郷町議会事務局
龍郷町監査委員事務局
龍郷町選挙管理委員会
龍郷町農業委員会

第1章 総論

1 目的

この計画は、次世代法第19条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第19条に基づく特定事業主行動計画の2つを統合し、本町の女性職員の活躍の推進と職員が仕事と子育ての両立を図ることができる取組を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

2 対象者

地方公務員法（昭和25年法律第261号）が適用となる一般職に属する職員とします。

なお、会計年度任用職員については、休暇制度などが異なるため、計画の内容が実態に合わない場合がありますが、可能な限りこの計画を踏まえた対応を行うこととします。

3 計画期間

計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間としますが、実施状況や法制度の改正状況等を踏まえ、期間内において見直しが必要となった際は、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 計画の実施状況の公表

計画の各項目での取組や実績などの毎年度の進捗状況については、年に1回ホームページにおいて公表します。

第2章 状況把握及び現状分析

計画策定にあたっては、それぞれの職員の活躍に関する状況の把握、課題の分析をすることとされており、このことについての本町の状況は次のとおりです。

1 女性職員の採用割合及び採用試験の受験者の女性割合

本町における女性職員数の割合は、令和7年4月1日現在で約37.1%（令和2年4月1日現在約39.8%）となっており減少傾向にあります。採用については職種により偏りが見られますが、3カ年の合計では受験者で約44.1%、採用者の約52.9%が女性となっています。今後も女性職員の割合を高めるため、育児制度や働きやすい職場環境の周知が必要となります。

表1-1 過去3年間における採用試験受験者と採用職員の実績 【単位：人】

区分		令和5年度採用		令和6年度採用		令和7年度採用		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般行政職	男	11	4	6	0	10	3	27	7
	女	4	0	4	1	6	1	14	2
土木	男	1	1	—	—	—	—	1	1
	女	0	0	—	—	—	—	0	0
管理栄養士	男	0	0	—	—	—	—	0	0
	女	1	1	—	—	—	—	1	1
保育士	男	2	0	2	0	1	0	5	0
	女	5	3	0	0	4	2	9	5
保健師	男	—	—	0	0	—	—	0	0
	女	—	—	2	1	—	—	2	1
合計	男	14	5	8	0	11	3	33	8
	女	10	4	6	2	10	3	26	9
	計	24	9	14	2	21	6	59	17
	女性割合	41.7%	44.4%	42.9%	100.0%	47.6%	50.0%	44.1%	52.9%

(※受験者は、第1次試験受験者)

表 1 - 2 職員に占める女性職員の割合（各年度 4 月 1 日現在） 【単位：人】

区 分	職員	うち女性	女性職員比率
令和 7 年度	116	43	37.1%
令和 2 年度	104	41	39.4%

(※職員には、再任用職員を含む。)

2 管理職における女性の割合

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は 1 名で、女性比率は 17.1%と低下傾向にあります。これは、退職に伴うものや、年齢構成別の女性職員の比率などが影響しているものと考えられます。

今後、行政職における管理的地位にある女性割合を高めるためには、女性職員のキャリア形成を支援することが求められています。

表 2 各役職段階の職員の女性割合 令和 7 年 4 月 1 日現在

(カッコ内は、令和 2 年 4 月 1 日現在)

【単位：人】

役職段階	対象者	内女性	女性割合
課長相当職	14(13)	1(3)	17.1% (23.1%)
課長補佐相当職	13(16)	4(6)	30.8% (37.5%)
係長級相当職	48(43)	20(16)	41.7% (37.2%)

1 勤続年数の男女差

継続勤務年数を見ると、全体平均よりも、女性職員の方が短いですが、これは女性職員の平均年齢が男性よりも若いことが要因と考えられます。

なお、女性職員が出産を理由とした途中退職などすることのないように職場環境づくりを進めていく必要があります。

表 3 平均継続勤務年数（各年 4 月 1 日現在）

【単位：年】

区 分	職員全体	女性職員	差
令和 7 年度	14.2	12.8	△1.4
令和 2 年度	16.8	18.4	1.6

2 長時間勤務の状況

本町における職種別の一人当たりの時間外勤務時間の月平均は下表のとおりです。

令和 2 年度より、時間外勤務の上限が 1 月に 4 5 時間、1 年間に 3 6 0 時間を超えないように定められました。このため、職員の増員に取り組むことや業務の効率化に取り組んでおり、時間外勤務はほぼ横ばいとなっています。

職員全員が家庭で子どもと触れあうなど、家族や自分の生活のために過ごす時間を多く持つことができるように、時間外勤務の縮減に取り組みます。

表4 職種別一人当たりの時間外勤務時間の月平均 【単位：時間／月】

区分	職員全体
令和6年度	1.8
令和2年度	2.3

3 休暇の取得促進

町職員の年次有給休暇に係る平均取得日数は、5日以上を取得する取り組みを継続し、今後も年次有給休暇の計画的取得を促進します。

また、部署によって取得日数の偏りも見られるため、人事管理等も含め休暇を取得しやすい職場づくりを進めることとします。

表5 年次有給休暇の一人あたりの平均取得日数 【単位：日】

区分	職員全体
令和6年	14.1
令和2年	10.3

4 男女別の育児休業取得率及び期間

育児休業取得率、取得期間については、女性職員は100%に達していますが、男性職員は取得者がいない状況です。女性の活躍を推進していく上では、男性の育児参加が重要な要素の一つなので、男性職員の子育て支援制度活用の推進に取り組む必要があります。

表6-1 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

	新たに育児休業が取得可能となった職員(人)		育児休業取得者(人)		取得率(%)	
	令和元年度	令和6年度	令和元年度	令和6年度	令和元年度	令和6年度
男	2	1	0	0	0	0
女	0	2	0	2	0	100

表 6 - 2 男女別の育児休業取得期間 【単位：人】

	令和元年度		令和 6 年度	
	男性	女性	男性	女性
5 日未満	0	0	0	0
2 週間未満	0	0	0	0
1 年未満	0	0	0	2
1 年以上	0	0	0	0
合計	0	0	0	2

5 男性職員の配偶者出産休暇及び育児休暇参加のための休暇取得状況
 女性職員が職場で活躍するためには、男性の育児参加の休暇取得の促進を図る必要があります。引き続き休暇制度の周知を図り、休暇取得の促進に取り組んでいく必要があります。

6 ハラスメント対策の整備状況
 ハラスメントを許さない職場づくりが必要です。職員が職務遂行上の能力を十分に発揮することができるように、良好な職場環境の確保に努めます。

○ハラスメント防止規程（防止指針）の周知を実施

○ハラスメント関係研修を実施

第 3 章 目標及び取組内容

これまでの状況の把握・課題の分析を踏まえ、次のとおり数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を行うものとします。

1 職業生活における女性職員の活躍の推進

①女性職員の管理職への登用

【数値目標】

◎管理職に占める女性職員の割合：20%以上

近年の職員全体に占める女性職員の割合を勘案して設定

- ◆これまでの女性職員の配置が少なかった職場への積極的な配置
- ◆出産・子育て期等に入る以前の初期キャリアにおいて、キャリア形成研修等の機会の提供
- ◆アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を減らす取り組み
- ◆ヘルスリテラシー（健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用）を向上する取り組み
- ◆ハラスメント防止規程（防止指針）の周知・運用

②男女の賃金の差異

- ◆職員の給与の男女の差異を毎年公表する

2 職業生活と家庭生活の両立の推進

①時間外勤務の縮減

【数値目標】

◎年間の時間外勤務時間の月平均：10時間以下

近年の執行状況及びR6 地方公務員の勤務条件調査を勘案して設定

- ◆ノー残業デーの設定による定時退庁の徹底
- ◆上限規制の適正運用
- ◆DX・業務改革による業務の効率化
- ◆ワンチームによる職員間の業務の支援と適切な事務分担

②年次有給休暇の取得の促進

【数値目標】

◎年次有給休暇の平均取得日数：14日以上

近年の執行状況及びR6 地方公務員の勤務条件調査を勘案して設定

- ◆庶務管理システムの有効活用による計画的な取得の促進
- ◆年次有給休暇や夏期休暇などの連続した休暇を取得しやすい環境整備の醸成

③子育てや介護に関する制度を活用しやすい職場環境の整備

- ◆子育てや介護に関する制度の周知（パンフレット等の作成・配付）
- ◆育児休業からの円滑な職場復帰への支援
- ◆育児休業等の取得期間の代替職員の配置（会計年度任用職員等の適切な配置）

④男性職員が育児等に参加しやすい職場環境の整備

【数値目標】

◎男性職員の育児休業取得：1週間以上の取得率を85%以上

政府による子ども未来戦略方針を設定

- ◆男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進（所属長による対象職員への働きかけの徹底）

3 情報の公表

次世代法及び女性活躍推進法に規定する女性の職業選択に資する下記の情報を毎年公表します。

- ・ 職員の男女の給与の額の差異
- ・ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ・ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ・ 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況
- ・ 職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）のうち、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間