

次世代育成支援対策推進法及び
女性活躍推進法に基づく
大月町特定事業主行動計画

1. はじめに

国内で急速に進む少子化と家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が施行し、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つ環境の整備に国、地方公共団体、事業主など、社会全体が一体となって取り組むよう明確に位置付けられました。この法律では、国や地方公共団体を「特定事業主」とし、職員を雇用する事業主としての立場から、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう計画の策定を義務付けるものとなっています。

また、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、平成27年9月に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。）が施行されました。本町でも、平成28年4月から令和3年3月までを第1期、令和3年4月から令和8年3月までを第2期として「大月町における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、女性職員の活躍推進に向けた取組を実施し、女性職員が個性と能力を職場内で発揮できるよう取り組んできました。

「大月町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（第2期）」の改定にあたり、次世代育成支援対策推進法にもとづく取組が女性活躍推進法にもとづく取組と関連する事項が多くみられることから、両法にもとづく特定事業主行動計画を統合した計画として改定することとしました。

職員自身がこの計画を自分自身に関わることとして捉え行動することで、社会全体の職場環境の改善、社会全体の子育て支援及び女性の活躍推進に寄与することを期待します。

2. 目的

子育てと仕事の両立をはじめとするワークライフバランスの推進を図り、全ての職員が職場以外で充実した時間を過ごすことで、仕事に対する意欲の向上や組織の活性化等が期待できます。

本町では、職員の仕事と子育ての両立や女性職員が活躍できる環境を整備していくために当計画を定め、次世代育成支援と女性職員の活躍を推進していきます。

3. 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）

※制度改正等に応じて必要な改定を行うこととします。

4. 策定主体

大月町長、大月町議会議長、大月町教育委員会、大月町選挙管理委員会、大月町代表監査委員、大月町農業委員会

5. 計画の推進に向けた体制整備等

(1) 組織全体で継続的に職員の活躍を推進するため、本計画の見直しや変更の検討、本計画にもとづく取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検、評価等を行います。

(2) 全ての職員が管理職を目指したいと思えるような職場環境の整備が重要であり、特に、女性職員が管理職に就くことへの機運の醸成や実際の登用において、幅広い視野を持って取り組みます。

(3) 職員が職場で活躍するためには、ワークライフバランスの充実が必要不可欠です。長時間勤務は、職場での活躍に悪影響を及ぼすだけでなく家事、育児、介護等へ参画する機会の喪失や心身

の故障の原因となります。全ての職員が長時間勤務を行う必要がなくなるよう、職員の業務の生産性向上に努め、ワークライフバランスの実現に向けた職場環境整備に取り組みます。

- (4) 次世代を担う子どもたちの誕生や健やかな成長を目的として、子育てしやすい職場環境づくりや育児休業等に関する各種制度の情報を周知する等、全ての職員の子育てに対するさらなる意識の向上と、安心して子育てができる職場環境づくりに取り組みます。

6. 現状と課題

計画策定にあたり、次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画策定指針及び女性活躍推進法にもとづく特定事業主行動計画策定指針を参考に、現状を把握し課題等について分析する。

(1) 女性職員の採用割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般行政職	33.3%	50.0%	100.0%
看護師	100.0%	0.0%	0.0%
保育士	0.0%	0.0%	100.0%
社会福祉士	0.0%	0.0%	100.0%
調理師	0.0%	0.0%	100.0%
全体	71.4%	33.3%	100.0%

※職員のみとまりは、令和4年度から令和6年度に採用した職種による。

本町の採用者数は過去3年間で17人となっており、うち女性は13人である。女性は採用者数の76.5%を占めており、看護師や保育士等の比較的女性が多い職種を採用したことが要因である。また、一般行政職の女性職員採用割合は57.1%となっており、女性職員の採用割合は半数を超えている。

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職数	14人	12人	11人
うち女性職員	4人	4人	6人
女性職員の割合(%)	28.6%	33.3%	54.5%

※各年度は4月1日現在

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は増加傾向にある。令和7年度は、課長職の兼務により全体の管理職数が減少したことに加え、新たに女性職員を管理職に登用したことにより、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が50%を超えた。

一般行政職のみでも、27.3%（令和5年度）、30.0%（令和6年度）、44.4%（令和7年度）となっており、管理的地位にある職員に占める女性職員は増加傾向にある。

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
課長職	27.3%	30.0%	44.4%
課長補佐職	54.5%	50.0%	44.4%
係長職	22.2%	10.0%	10.0%

※各年度4月1日現在の一般行政職における割合。

課長職に占める女性職員の割合は増加傾向にあるが、課長補佐職、係長職については減少傾向にある。課長補佐職は、減少傾向にありながらも40%程度を占めている一方、係長職については10%となっている。特に、係長職は新たに登用される女性職員が少なくなっており、次世代を担う女性管理職を育成するための取り組みが必要である。

(4) 平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

(単位：年)

年度別退職者	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	9.0	12.0	34.5
女性	34.6	26.7	30.1
差（女性－男性）	25.6	14.7	▲ 4.4

令和4年度から令和5年度は、女性職員は勤続年数の長い職員が退職したが、男性職員は勤続年数の短い職員が退職したため、差が大きくなっている。令和6年度は勤続年数の近い職員が退職したため、差が小さい。今後も、長年勤務したいと思える職場環境づくりに取り組む必要がある。

(5) 職員一人当たりの各月の平均超過勤務時間

<令和6年度実績>

【全部局】

(単位：時間)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
5.7	3.2	4.0	3.6	9.9	9.9	8.6	5.1	4.9	3.8	3.9	5.1

職員一人当たりの各月の平均超過勤務時間数は、10時間未満となっている。

時間数だけでみれば多くないが、実際は一部の課や職員の超過勤務時間数が多くなっているため、超過勤務時間数を減らしていく取り組みが今後も必要である。また、超過勤務を行わなくてよい体制づくりが必要である。

(6) 男女別の育児休業取得率

	令和4年度				令和5年度				令和6年度			
	対象人数	取得人数	取得率(%)	平均取得期間(月)	対象人数	取得人数	取得率(%)	平均取得期間(月)	対象人数	取得人数	取得率(%)	平均取得期間(月)
男性	4	0	0.0%	0	3	0	0.0%	0	5	0	0.0%	0
女性	2	2	100.0%	10.6	6	6	100.0%	13.6	4	4	100.0%	14.6
合計	6	2	33.3%	3.5	9	6	66.7%	9.1	9	4	44.4%	6.5

女性職員の育児休業取得率が100%であるのに対して、男性職員の育児休業取得率は0%となっている。子供が生まれた男性職員に対する育児休業取得の声掛けや、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりが必要である。

(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の取得率並びに平均取得日数

男性職員の配偶者出産休暇の取得状況 (単位：人)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者数	4	3	5
取得者数	2	3	4
取得率 (%)	50.0%	100.0%	80.0%
平均取得日数	0.75	1.7	1.6

男性職員の育児参加のための休暇の取得状況 (単位：人)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者数	4	3	5
取得者数	1	3	5
取得率 (%)	25.0%	100.0%	100.0%
平均取得日数	1.25	2	4.8

令和4年度は、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率はともに50%以下だったが、令和5年度は100%、令和6年度は80%以上と両休暇ともに取得率は高かった。

取得率を維持するために、制度の周知や休暇を取得しやすい職場環境づくりが必要である。また、取得日数を増やすための取り組みも必要である。

(8) ハラスメント対策の整備

「大月町職員のハラスメント防止等に関する指針」を令和4年4月に制定し、職員に周知した。また、ハラスメントに関する研修を実施し、ハラスメントのない職場環境づくりを推進している。

(9) 年次有給休暇の取得状況

(単位：日)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
年次有給休暇 平均取得日数	12.2	13.2	13.0

年次有給休暇の平均取得日数は、過去3年間において12日以上となっている。しかし、年次有給休暇の取得日数は職員によって差があるため、全職員が必要なときに取得できる環境づくりや、夏季休暇等とあわせて取得日数を増やす等の取り組みが必要である。

(10) 職員の男女の給与の差異

令和7年度に本町が公表した職員の給与の男女の差異について、「任期の定めのない常勤職員」の区分における差異は90.17%となっており、大きな差異はない。また、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の区分における差異も91.65%となっている。しかし、「全職員」の区分における差異は73.12%となっており、これは女性職員の方が短時間勤務をしている職員が

多いこと等が原因である。その他、役職段階別、勤続年数別でも差異は90%以上となっており、大きな差異はない。

7. 本計画の目標及び具体的な取組内容

本町職員の状況を踏まえながら、今後の仕事と子育ての両立支援及び女性活躍を推進するための職場環境づくりのため、次のとおり目標を設定する。

(1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

出産や育児を行うにあたって、パートナーと協力することはとても大切である。男女がともに家庭生活に参画し、家事や育児の役割を分担することで充実した家庭生活を営み、仕事と両立させることができる職場を目指します。

【目標】

男性職員の配偶者出産休暇の取得率	100%
男性職員の育児参加のための休暇の取得率	100%
女性職員の育児休業取得率	100%
男性職員の育児休業取得率（2週間以上）	85%

【取組内容】

- ・育児休業に関する情報提供を行うとともに、男性職員の育児休業の取得促進について周知徹底を図る。
- ・職員が希望する育児休業期間を取得できるよう業務を調整するとともに、必要に応じて代替要員の確保に努める。
- ・育児休業から復職する際、現職または現職相当職に復職させるなど円滑な職場復帰に努める。
- ・男性職員の育児参加のための休暇等、取得可能な特別休暇等を周知するとともに、取得しやすい職場環境づくりに努める。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中や産後等には母性保護及び母性健康管理の観点から様々な支援を受けることができる。職場においてもこのことを理解し、休暇等を取得しやすい職場を目指します。

【取組内容】

- ・母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇をはじめとした各種制度や、必要に応じて育児休業等の制度や手続きについて説明を行う。
- ・妊娠中の職員に対する時間外勤務命令について、個別の事情を考慮する。

(3) 超過勤務時間の縮減

恒常的に超過勤務を行う働き方や業務の分担は、職員の健康に悪影響を及ぼすほか、家事や育児等への参画や豊かな生活の実現を阻むものであり、このような働き方の改善に向けて取り組みます。

【目標】

職員一人当たりの月平均超過勤務時間数	10時間以下
--------------------	--------

【取組内容】

- ・職員一人一人が業務の生産性を向上させるとともに、超過勤務時間に偏りがでないよう業務の平準化に努める。
- ・超過勤務時間の多い課所は、原因の分析等通して対策を行う。

(4) 女性職員登用の推進

幅広い分野で女性職員の参画を図り、意欲と能力のある女性職員を積極的に登用することで、今後を担う若手女性職員のモチベーションが向上し、職場全体の仕事に対する意欲向上が期待できます。女性職員が積極的に管理職を目指したいと思える職場環境を目指して取り組みます。

【目標】

管理職に占める女性職員の割合 40%以上

【取組内容】

- ・女性職員が様々な業務を経験できるよう多様な課所に積極的に配置し、キャリア形成を促進する。
- ・女性管理職への登用を見据え、能力開発や昇進意識向上につながる研修等により人材育成を行う。

(5) ハラスメントのない職場づくり

全ての職員がハラスメントに対する知識を持つだけでなく理解を深め、誰もが働きやすい職場環境を目指します。

【取組内容】

- ・各種ハラスメントに関する研修を行う。

(6) 年次有給休暇取得の促進

心身をリフレッシュさせることで、仕事に対する意欲の向上が期待できます。また家事、育児、介護等に参画するためにも年次有給休暇の取得は重要です。必要な時に年次有給休暇を取得できる職場環境を目指します。

【目標】

年次有給休暇の平均取得日数 13日以上

【取組内容】

- ・庁内会議等の場において、管理職に対し年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりや積極的な取得勧奨を行うよう努める。
- ・夏季休暇や祝日等とあわせた取得を推進する。