精華町における
女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画

（令和８年度～令和１２年度）

令和８年４月１日

精　　華　　町

精華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

１　はじめに

急速な少子化の進行、ならびに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を健全に生み、育むことを支援するために施行された「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。）」は、その期限が令和６年度の法改正により１０年間延長されました。

また、女性の活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成２７年度には「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。）が成立し、その期限が令和７年度の法改正により１０年間延長されました。

こうした国の動向を踏まえ、本町においては、平成２８年度に女性活躍推進法に基づく「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（以下、「特定事業主行動計画」という。）を策定しました。家庭生活と社会活動である仕事の両立支援は、一層の女性活躍推進に重要であり、「女性が活躍できる社会」の実現は、「誰もが活躍できる社会」であるとも言えます。

本町においては、仕事と家庭の両立支援や職員一人一人が個性と能力を十分に発揮し、生き生きと暮らすことができる活躍支援を図るため、次世代育成支援対策推進法第１９条、並びに女性活躍推進法第１９条に基づき「精華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、令和１３年３月までの課題と目標となる指標を設定し、取り組みを進めることとします。

２　計画期間

本計画の計画期間は令和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。

３　策定主体

本計画の策定主体は以下のとおりとします。

精華町、精華町議会、精華町教育委員会、精華町消防本部、精華町水道事業者、精華町農業委員会、精華町監査委員会、精華町選挙管理委員会

４　計画の推進体制

本町においては、組織全体で継続的に取り組むため、精華町安全衛生委員会や精華町男女共同参画推進会議を活用し、本計画の策定・変更・本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議し意見を求めることとします。

また、前述の会議体に加え、精華町男女共同参画研究会等を用いて職員に周知するとともに、ホームページにも掲載するほか、計画の実施状況、及び成果目標の実績については年度ごとに公表するものとし、その後の課題把握を行うとともに対策の実施や計画の見直しに活用することとします。

５　前計画の課題に対する取組と実績（分析概要）

前計画において、本町の女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握する指標としての数値目標の実績について調査し、改善すべき事項について分析を行った。

(1)　女性の採用試験の受験者の割合（一般事務職）

中途採用試験の取組を開始したことで、結婚や出産などライフイベントによりキャリアを中断させていた女性受験者が増加しているが、目標達成には至っていないため、豊富な女性のキャリアパスの構築など、働きやすい職場環境のあり方について検討する必要がある。

(2)　管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性割合

(3)　課長補佐・係長職の女性職員の割合

いずれも女性割合は一定の水準を推移しているが、大きな改善には至っていない。個別のライフステージにあわせた、多様なキャリアパスを提示するなど、本人の意志との大きなミスマッチによるキャリアの停滞や離職が発生しないよう、働きやすい職場環境のあり方について検討する必要がある。

(4)　職員の男女の給与の額の差異（役職段階別平均値）
（男性の給与に対する女性の給与の割合）

(5)　職員の男女の給与の額の差異（勤続年数別平均値）
（男性の給与に対する女性の給与の割合）

係長、課長補佐、課長に登用するまでの平均勤続年数や年齢の男女差を解消するため、新たに導入する人事評価などを活用し、公平、適正な評価に基づく登用に取り組む必要がある。

日常業務においても、性差による役割の固定化を可能な限り解消するため、職員研修などにより職場全体としての意識の醸成を図り、男女間の均衡を図ることができるよう努める必要がある。

(6)　職員の年次休暇の年間平均取得日数

職員個々の年次休暇取得の徹底について、定期的に管理職に呼びかけ、全庁あげて取り組んだ結果、目標達成することができた。また、特別休暇のうち夏季休暇の運用を見直すなど、休暇取得しやすい職場環境づくりに取り組むことができた。

(7)　職員（管理職以外）の一月当たりの平均時間外勤務時間

かねてから、課別、部別の状況を把握し適正な人員配置に努めているが、一部の課等においては高止まり傾向にあり、人的措置による対応では限界が生じている。

今後予想される、さらなる人的資源の不足に対し、業務の見直しやDXの推進、外部委託の導入など、効率化の追求を加速させる必要がある。

(8)　育児休業を取得する女性職員の割合と平均取得期間

女性職員の育児休業取得については、１００％取得を実現することができているが、取得期間が長期間となるため、不在となる部署に対する人的な措置が課題である。

また、休暇取得後１００％の職場復帰を果たすことはできている一方で、職場復帰に係る準備など、円滑な復帰の支援について検討する必要がある。

(9)　育児休業を取得する男性職員の割合と平均取得期間

配偶者の出産にあわせて取得する職員割合は高く、順調に定着してきているが、取得期間が数週間から１か月程度と比較的短期間の取得割合が高い傾向にある。

少しでも安心して長い休暇取得が可能となるよう、人的措置だけでなく、休暇取得に向けた相談体制や、周辺職員の理解促進に係る研修のほか、業務の見直しやDXの推進、外部委託の導入など、日頃から業務効率化による職場環境の改善を図る必要がある。

(10)　男性職員の配偶者の出産、育児参加のための休暇の取得割合

相談の期間などを通じて、出産休暇の周知を図ることで休暇の取得は進んでいるものの、国の目標となっている５日以上の取得割合には至っていない。

出産時の女性の体の変化とあわせて、休暇制度の趣旨や休暇取得の必要性について啓発し、積極的な取得が可能となる環境整備を図る必要がある。

６　前計画の成果指標（数値目標）の実績

前計画で設定した数値目標は令和７年度公表時点で４項目が達成、２項目が未達成となっています。

	指標項目	R7 目標値	R7 実績値	目標数値の達成・未達成
1	女性の採用試験の受験者の割合（一般事務職）	50%以上	40.9%	**未達成**
	女性職員の採用割合（一般事務職）	―	48.7%	―
2	管理的地位にある職員に占める女性割合	20%以上	20.0%	**達成**
3	課長補佐・係長職の女性職員の割合	30%以上	31.70%	**達成**
	職員の男女の給与の額の差異（役職段階別平均値）（男性の給与に対する女性の給与の割合）	―	97.3% 87.7%	―
	職員の男女の給与の額の差異（勤続年数別平均値）（男性の給与に対する女性の給与の割合）	―	91.8% 87.7%	―
4	職員の年次休暇の年間平均取得日数	10 日以上	11.1 日	**達成**

	職員（管理職以外）の一月当たりの平均時間外勤務時間	―	16 時間	―
	育児休業を取得する女性職員の割合と平均取得期間	―	100% （平均 447.6 日）	―
5	育児休業を取得する男性職員の割合	10%以上	58.3% （平均 98.9 日）	達成
6	男性職員の配偶者の出産、育児参加のための休暇の取得割合　※1日以上取得	100%	80.0%	未達成

※「―」は、目標値を設定していない指標項目

7　計画の基本目標・次期課題の設定と目標達成のための具体的施策展開

各指標の達成状況の分析や、今後の予見される情勢を捉え、引き続き取り組むべき課題を抽出し、以下の通り整理することとします。

【次世代育成支援法関係】

○全ての職員が対象となる取組み～職業生活と家庭生活の両立～

(1)　時間外勤務の縮減

①毎週水曜日のノー残業デーの徹底

②勤務時間管理の徹底

③デジタル人材の育成と DX の推進による業務効率化

(2)　年次有給休暇の取得促進

①連続休暇の取得促進

②各種休暇・休業制度の周知徹底

(3)　家庭生活と仕事の両立がしやすい職場の雰囲気づくり

①男女の性別役割分担意識の払拭

②管理職による休暇制度の理解促進

③子育て、介護に必要な支援や休暇の周知

各種両立支援制度（育児・介護・配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）に関する情報を事務支援システムでの常時掲載

○子育てに関わる職員が対象となる取組み～妊娠・出産・育児に関して～

(1)　育児休業の取得促進

①育児休暇制度の周知徹底

②代替職員の配置徹底

(2)　妊娠が分かった女性職員の母体と子どもを守る措置

①時間外勤務の免除・制限及び業務軽減措置の実施
②妊婦が取得可能な特別休暇の説明
③当事者による職場への妊娠の報告
(3)　配偶者や本人が妊娠・出産を迎える職員へのサポート体制の充実
①妊婦が取得可能な特別休暇の説明（再掲）
(4)　育児休業からの円滑な復帰と復帰後の支援

○その他職場環境の整備～誰もが働きやすい職場
(1)　全てのハラスメントの根絶
①継続したハラスメント研修の実施（管理職重要）
②ハラスメントが起きた際の相談体制と相談体制の体系化

【女性活躍推進法関係】
○職員の育児休業取得促進　【次世代育成支援法と一体推進】
(1)育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
①育児休業中の職員と職場との連絡体制の整備
②育児経験者によるメンター制度の設定
③職場復帰前の管理職との面談実施
○男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得　【次世代育成支援法と一体推進】
○女性の採用試験の受験者の増加
(1)女性職員の職域拡大・計画的育成等
①女性管理職の登用促進
②管理職登用に向けた女性職員の研修実施
③キャリアパスの設定と管理職によるキャリアパスの管理

8　計画の成果指標の設定

	指標項目	R12 目標値	現状値（7 年度実績）	次世代・女性活躍の別
1	女性の採用試験の受験者の割合の増加（一般事務職）	50%以上	40.9%	女性
2	係長職の女性職員の割合	35%以上	33.3%	女性
3	課長補佐職の女性職員の割合	33%以上	27.1%	女性
4	管理的地位にある職員に占める女性割合	25%以上	20.0%	女性

5	政策決定のできる地位にある職員に占める女性割合	15%以上	5.8%	女性
6	男性の給与に対する女性の給与の割合	100%	87.7%	女性
7	職員の年次休暇の年間平均取得日数	10 日以上	11.1 日	次世代
8	育児休業を1か月以上取得する男性職員の割合	85%以上	50.0%	次世代 女性
9	男性職員の配偶者の出産休暇の取得割合※2日取得	100%	58.3%	次世代 女性
10	男性職員の育児参加のための休暇取得割合※5日取得	100%	41.6%	次世代 女性
11	育児休業を1年以上取得する女性職員の割合	100%	100%	次世代 女性

（以上）