

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく
新十津川町特定事業主行動計画

令和8年4月

新 十 津 川 町 長
新 十 津 川 町 議 会 議 長
新十津川町選挙管理委員会委員長
新 十 津 川 町 代 表 監 査 委 員
新 十 津 川 町 公 平 委 員 会
新 十 津 川 町 農 業 委 員 会
新 十 津 川 町 教 育 委 員 会

1 はじめに

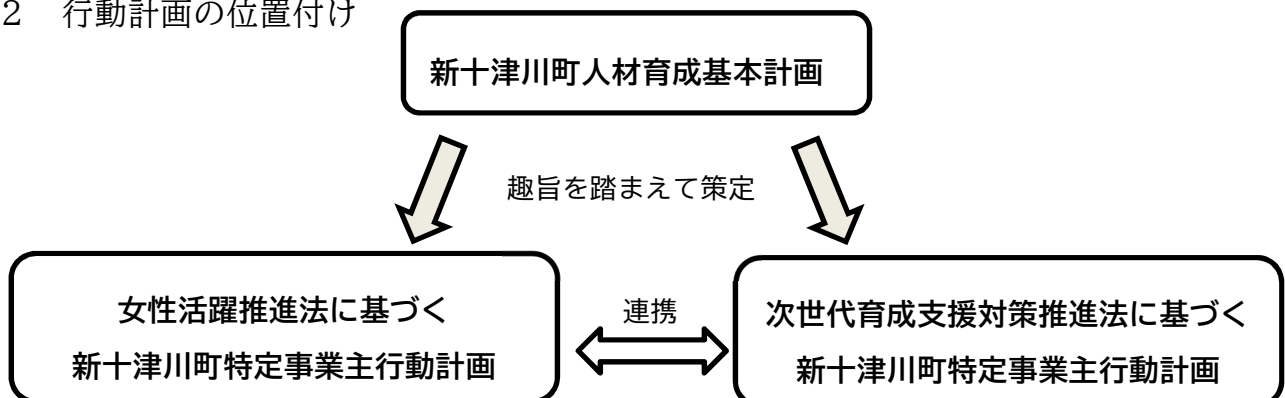
本町があらゆる分野の行政課題に的確に対応するとともに、組織全体の活性化を図るためには、男女を問わず職員一人一人がそれぞれの役割を担い、継続して活躍することが重要です。しかしながら、女性職員は、結婚、出産、育児、介護等のライフイベントに伴いキャリアの中断や時間制約を受けることが多く、その経験や能力を十分に活用できない場合もあります。

そのような中で、女性の経験と能力が十分に発揮されることにより、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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（平成27年法律第64号）」（以下「女性活躍推進法」という。）が公布され、特定事業主行動計画の策定が義務付けられました。

平成28年度から令和2年度までの5か年を第1期計画期間、令和3年度から令和7年度までの5か年を第2期計画期間とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく新十津川町特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定し、各種施策に取り組んでまいりました。

本計画は、第2期計画期間の終了及び女性活躍推進法の有効期限が10年延長（令和18年3月31日まで）されたことに伴い、本計画の達成状況の確認や課題を検討することで、さらに女性の職業生活における活躍を推進するため、今後5年間の取組を定めるものです。

2 行動計画の位置付け



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日までとします。

4 計画の推進体制等

女性の職業生活における活躍を推進するため、新十津川町総務課総務グループを本計画の事務局とし、行動計画の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等に変化があったときは、見直し時期を待つことなく、行動計画を見直すほか、女性活躍推進法の特定事業主等を定める規則（令和7年新十津川町規則第25号）に規定されている各機関の認識を共通のものとし、全庁的な理解の下で取組を進めます。

5 現状の把握

(1) 職員の状況

ア 女性職員の占める割合（各年度末現在）

本町職員を男女構成比で見ると、女性職員の占める割合については、一般行政職では増加傾向、医療職では横ばいで推移しています。

職 種	R03	R04	R05	R06	R07
一般行政職	17.0% (16人/94人)	15.5% (14人/90人)	16.3% (15人/92人)	18.8% (17人/90人)	20.8% (19人/91人)
医療職	100.0% (5人/5人)	100.0% (5人/5人)	100.0% (6人/6人)	100.0% (6人/6人)	100.0% (6人/6人)
全体	21.2% (21人/99人)	20.0% (19人/95人)	21.4% (21人/98人)	23.9% (23人/96人)	25.7% (25人/97人)

イ 管理職、主査職に占める女性職員の割合（各年度末現在）

管理職（グループ長職以上の職）に占める女性職員の割合及び人数については、女性職員の定年退職等の理由から減少傾向となりました。

年 度	R03	R04	R05	R06	R07
管理職	11.6% (5人/43人)	14.2% (6人/42人)	7.5% (3人/40人)	8.5% (3人/35人)	8.8% (3人/34人)
主査職	14.2% (2人/14人)	16.6% (2人/12人)	30% (3人/10人)	25% (4人/16人)	25% (3人/12人)

ウ 年齢別女性職員数

年齢別女性職員数については、令和2年と令和7年を比較すると、人数に差のある年代もありますが、職員数の合計については微増しており、これは、女性職員の採用を計画的に行っていることを示すものであると思われます。

年 代	10代	20代	30代	40代	50代以上	合計
H28.4.1現在	1名	7名	3名	3名	8名	22名
R2.4.1現在	0名	7名	6名	3名	6名	22名

R7.4.1現在	0名	8名	11名	2名	3名	24名
----------	----	----	-----	----	----	-----

(2) 職員の意識

職員が安心して働き、自分の能力を十分に発揮できる職場づくりを進めるため、令和8年2月に女性職員を対象とした職場環境づくりに関するアンケート調査を実施しました。

ア 子どもを養育している女性職員

子どもを養育している職員の約70%が、仕事と家庭の両立について、困難や不安を強く感じたことがあると回答し、その理由として最も多くあげられたのは、業務量（時間外勤務を含む）でした。

時間外勤務の状況については、年間の合計時間数については、増加しておりますが、職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数は、10～14時間の範囲で推移しています。

職員が子育てをしやすい職場環境であると感じられるよう、業務量の平準化や時間外勤務の縮減などの取組を行っていく必要があります。

【時間外勤務の状況】

年度	R03	R04	R05	R06	R07
年間合計	6,868時間	9,063時間	7,751時間	9,265時間	8,037時間
職員一人当たりの月平均	10時間	14時間	11時間	12時間	11時間
月の時間外勤務数45時間超	8名	14名	5名	14名	10名

※令和7年度については、令和7年4月～令和8年2月までの11ヶ月の実績に基づく数値

※職員一人当たりの月平均については、時間外勤務手当の対象となる主査職以下の職員をもとに算定

※災害対応等の突発業務を含む

イ 介護が必要な家族がいる女性職員

介護に関して配慮された職場であると感じる一方で、介護休暇については無給休暇となる点で取得しづらいとの意見がありました。

これまで、介護休暇を取得した職員の実績はありませんが、介護に関する休暇等制度については、特別休暇（有給）として取得可能なものもあるため、引き続き周知徹底に取り組む必要があります。

ウ 全女性職員

全体的な傾向としては、ロール・モデルとなる女性職員がいると回答した職員が30%未満となり、令和2年度に実施した同調査と比較し、減少しました。また、身近にいる女性は仕事で活躍していないと回答した職員の割合が増加しました。

このことから、管理職員となって活躍している層から、若年層に対して、仕事ややりがいやキャリア形成に対する考え方を伝達していくなど、職員への意識づけや不安の解消に一層取り組んでいく必要があります。

6 第2期計画の達成状況及び評価

次世代育成支援対策推進法に基づく新十津川町特定事業主行動計画の推進に併せ、職員に対して育児に関連した休暇等制度について庁内周知を行う等、各種支援制度の周知徹底に取り組んだほか、女性管理職の積極的な登用に努めてまいりました。

その結果、目標の達成状況は、次の(1)から(6)までのとおりとなっており、子どもの出生時における男性職員の特別休暇については、概ね目標数値を達成(育児休業取得の実績も加味)し、育児休暇及び子の看護休暇の取得率については令和3年度を除き、全ての年度で目標数値を達成しました。

しかしながら、女性職員へのアンケート結果として、「雇用管理のあらゆる場面で男女の差をなくす取組」、「セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応への取組」、「仕事と家庭の両立に向けた取組」及び「女性の活躍促進に向けた環境づくりに関する取組」については、目標数値には届かない結果となりました。

特別休暇の達成状況から見ると、職員の育児等への参加を促進する取組については一定の成果があったと思われる一方、女性職員への職場環境づくりに関するアンケート結果では、本町における女性職員の活躍のための取組や措置について、積極的に行っているか「わからない」という回答が多くを占めたことから、第3期計画においては、女性職員が子育てや介護などのライフステージの変化に柔軟に対応しながら、職務上の経験を積み、意欲をもって能力を活かしながら働き続ける環境となるよう、引き続き本計画に基づく取組を積極的に推進していく必要があるということが示されました。

【目標の達成状況】

- (1) 子どもの出生時(出産予定日の1ヶ月前から出産日の1か月後までの期間)における男性職員の特別休暇を利用した2日以上 of 休暇取得率(達成目標100%)

年 度	R03	R04	R05	R06	R07
対象者(人)	1	2	2	1	0
取得者(人)	1	2	1	0	0
割合(%)	100.0	100.0	50.0	0.0	—

※対象者：配偶者が子どもを出産した男性職員

※令和6年度については、出生時において1名が育児休業を取得

- (2) 特別休暇を利用した育児休暇(出産後8週の期間)及び子の看護休暇の取得率(達成目標60%以上)

年 度	R03	R04	R05	R06	R07
対象者(人)	9	8	10	9	6
取得者(人)	2	5	6	6	6
割合(%)	22.2	62.5	60.0	66.6	100.0

※対象者：3歳未満の子どもを扶養している男性職員及び子どもを出産してから3年未満の女性職員

- (3) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「雇用管理のあらゆる場面で男女の差をなくす取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合（達成目標70%以上）

	H28	R02	R07
積極的	0.0%	0.0%	4.5%
どちらかといえば積極的	39.9%	7.1%	22.7%
どちらかといえば消極的	6.6%	14.3%	22.7%
消極的	33.3%	28.6%	4.5%
わからない	19.9%	50.0%	45.5%

- (4) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「セクハラやいじめの防止及び迅速・厳正な対応への取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合（達成目標70%以上）

	H28	R02	R07
積極的	6.6%	0.0%	4.5%
どちらかといえば積極的	26.6%	14.3%	18.2%
どちらかといえば消極的	26.6%	21.4%	13.6%
消極的	6.6%	42.9%	18.2%
わからない	33.3%	21.4%	45.5%

- (5) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「仕事と家庭の両立に向けた取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合（達成目標70%以上）

	H28	R02	R07
積極的	0.0%	0.0%	4.5%
どちらかといえば積極的	19.9%	0.0%	22.7%
どちらかといえば消極的	33.3%	21.4%	27.3%
消極的	13.3%	28.6%	18.2%
わからない	33.3%	50.0%	27.3%

- (6) 女性の活躍推進に係るアンケートにおける「女性の活躍促進に向けた環境づくりに関する取組」について、積極的又はどちらかといえば積極的と回答する割合（達成目標70%以上）

	H28	R02	R07
積極的	0.0%	0.0%	4.5%
どちらかといえば積極的	6.6%	0.0%	18.2%
どちらかといえば消極的	33.3%	42.9%	13.6%
消極的	26.6%	21.4%	22.7%
わからない	33.3%	35.7%	40.9%

7 数値目標

第2期計画の達成状況及び評価並びに次世代育成支援対策支援法に基づく新十津川町特定事業主行動計画における取組から明らかになった現状を踏まえ、女性の職業生活における活躍の推進のため、本計画において、次のとおり数値目標を設定します。

- (1) 配偶者出産特別休暇を取得する職員100パーセント
- (2) 育児参加特別休暇を取得する職員80パーセント以上
- (3) 月の時間外勤務数が45時間を超える職員5人以内
- (4) 女性職員の占める割合30パーセント以上

8 取組内容

本計画において、次に掲げる取組を行います。

(1) 育児等への参加を促進する取組

ア 子育てに関する制度等の周知徹底

子育て中の職員に対しては、育児休業や子の看護休暇等の休暇等制度、育児短時間勤務や部分休業、時間外勤務の制限等の勤務時間制度のほか、出産費用や育児休業への助成等の福利厚生制度も設けられており、こうした各種制度の内容が職員に周知され、正しく理解された上で効果的に運用されるよう制度に関する手引やハンドブックを活用し、周知徹底を図っていきます。

イ 子育てに関する意識啓発

子育てに関する制度の趣旨、内容や、職員それぞれの役割等について、各種研修会等を利用し、職員の意識啓発を図ります。

ウ 妊娠中及び出産後における支援及び配慮

妊娠中及び出産後の女性職員については、産前産後休暇をはじめ母性保護の観点から各種支援制度が設けられていますが、それらの制度を正しく理解し活用することが求められます。

また、女性の社会参加が進むことによって共働き世帯が増え、育児における男性の役割が変化しつつあり、特に父親となる職員が積極的に育児に参加できるようにしていかなければなりません。

そのため、管理職員にあっては、各種制度を十分理解するとともに、職員個々の状況に応じた配慮ができるよう、父親、母親となる職員の状況を適時適切に把握し、子育てに関する制度による支援や健康管理上の支援を行っていくこととします。

エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

女性の社会での活躍が期待されている状況にあって、父親である男性職員の積極的な育児参加は、女性が仕事を続け能力を発揮するために重要であることから、男性職員が配偶者との諸条件を勘案し、育児休業等の取得を希望する場合には、意向に沿った対応が可能な環境整備を図ることとします。

また、母親、父親である職員が育児休業後、安心して職場復帰できるよう育児

休業中から職務に関する情報提供等、円滑な職場復帰のためのフォローアップを行います。

(2) 仕事と家庭の両立に向けた取組

ア 弾力的な勤務形態

子育て中の職員が、自らの生活環境の変化に合わせてながら職場での役割を果たすため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員を対象とした育児短時間勤務をはじめとする弾力的な勤務形態の利用促進に努め、子育て中の職員のニーズに応じた支援を行っていきます。

イ 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減については、長時間労働慣行の見直しを図る観点から、より一層の取組が必要となっており、子育て中の職員をはじめ、全職員が時間外勤務の縮減を意識しながら取組を進めていく必要があります。

具体的には、個々が時間外勤務縮減の目標数値を設定する等の取組を強化し、時間外勤務の縮減を図っていきます。

ウ 休暇の取得推進

休暇取得の推進に取り組むため、職員は年次休暇の計画的な取得に努めます。

また、管理職員は、業務の計画的な執行管理や相互協力体制の整備等を図り、所属職員は、子育て中の職員をはじめとする周囲の職員の休暇取得をサポートする等、休暇を取得しやすい環境づくりに努め、年次休暇の取得日数の増加を図ります。

エ 人事評価への反映

評価者は、部下職員の時間外勤務の状況や年次休暇の取得状況、さらには目標の達成状況を把握するとともに、子育て中の職員の業務を支援する体制の整備状況や仕事の効率化に向けた具体的なマネジメントの状況等についても把握し、適切に評価を行います。

(3) 女性の活躍促進に向けた環境づくりに関する取組

ア 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

育児休業中の職員の代替措置のあり方について検討する等、子育てを行う女性職員が活躍できる職場環境づくりを図ります。

イ 女性職員のキャリア形成の促進

女性職員のキャリア形成を支援するための研修会等への参加を積極的に支援するほか、能力や適性を公正に判断した上で、女性職員の管理職を積極的に登用し、政策・方針決定の場への参画を促します。

ウ キャリア・リターンの検討

結婚・育児・介護を理由にやむを得ず退職する本町職員の能力や専門知識を再度活用できるよう、実務経験を考慮した再採用の制度・仕組みを検討します。