

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
茨城町

1 はじめに

(1) これまでの取組み

国は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代を担う子どもたちの健全な育成を迅速かつ重点的に支援するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成支援法」という。）を制定しました。これにより、事業主として国や地方公共団体は、「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、当町では平成17年度に「茨城町特定事業主行動計画」を策定し、子育て支援制度の周知や時間外勤務の縮減などの職員の仕事と子育ての両立支援を進めてきました。

次世代育成支援法は当初、平成27年3月31日を期限とした時限立法として成立したものでしたが、更なる次世代育成支援対策を推進していくため、平成26年に同法の一部改正により、有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長され、当町においては、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）の趣旨を踏まえ、平成28年4月に、子育て支援に焦点を当てたこれまでの計画に、新たに女性活躍に関する取組みを加えるなど改訂を加え、相互に関係する様々な取組みを一体的に推進し、仕事と生活の調和のとれた職場環境づくりの実現に取り組んできました。

令和6年5月、次世代育成支援法の有効期限が令和17年3月31日までに再延長され、次世代育成支援対策の推進・強化がより一層図られることになりました。

今期の計画においては、これまでの計画内容を踏襲しつつ、仕事と子育ての両立を図るための職場環境づくりをはじめとした次世代育成支援対策、また、全職員が多様な生き方に応じた働き方を実現し、仕事と家庭の両立を可能としながら、個性と能力を発揮できる職場環境づくりに取り組んでいきます。

(2) 計画策定の趣旨

特定事業主行動計画は、社会環境や職員のニーズ、意識変化等の状況を加味し、一定の期間で区切って、検証、見直しをすることが望ましいとされています。このため、当町では、5年を一区切りとして計画を改定しています。現行の計画期間が、令和7年度をもって終了することから、現行の計画における目標達成状況等から検証、見直しを行い、令和8年度を初年度とする計画を策定します。

2 計画期間

本計画の期間は、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 計画の位置付け

本計画は、仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進を目的に、次世代育成支援法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項に基づく、当町の特定事業主行動計画として策定するものです。

4 計画の推進体制

(1) 計画の策定主体

本計画は、下記の特定事業主が連名で策定するものであり、各特定事業主は対象職員に対して責任をもって計画を実施します。

特定事業主	対象職員
町長	町長が任命する職員
議会議長	議会議長が任命する職員
消防長	消防長が任命する職員
教育委員会	教育委員会が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員

(2) 計画の管理

本計画を効果的に推進するために、本計画の実施状況を把握・点検し、今後の対策や計画の見直しを行います。

また、各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、職場環境の整備に努めます。

5 現状と分析

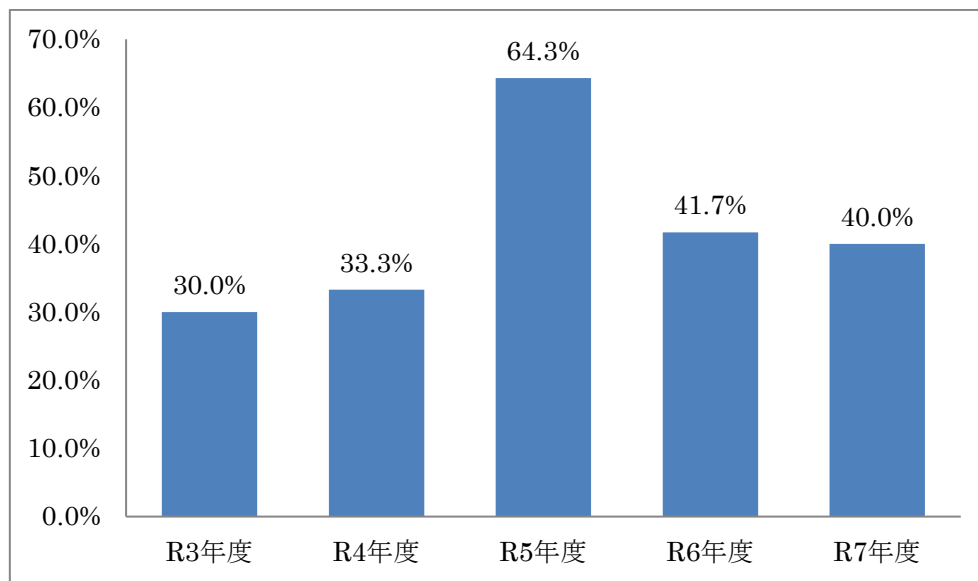
令和3年度から令和7年度計画において掲げた目標に対する実績は以下のとおりです。

(1) 女性職員の採用割合

①現状

令和3年度から令和7年度までの5年間において、新たに採用した女性の職員数は次の図のとおりとなります。

■採用者に占める女性職員の割合



②分析

職員の採用は、競争試験による採用が中心となるため、年によって変動はありますが、直近5年間における採用者に占める女性の割合は、平均すると約半数近くを占めており、おおむね順調に女性職員の採用をすすめられています。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

①現状

係長以上の職にある職員について、各役職段階における職員数に占める女性職員割合は次のとおりです。

■各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

役職段階	性別	R 2. 4. 1	R 7. 4. 1	
部長相当職	男性	100%	66.67%	
	女性	0%	33.33%	増
課長相当職	男性	89.29%	96.55%	
	女性	10.71%	3.45%	減
課長補佐相当職	男性	84.91%	75.44%	
	女性	15.09%	24.56%	増
係長相当職	男性	59.65%	72.60%	
	女性	40.35%	27.40%	減

②分析

令和2年度0%であった部長相当職については、令和7年度においては33.3%と向上しており、公平な評価を通じて、上位職への女性の登用が進められています。引き続き、各役職の女性割合が向上するよう、公平な評価等を実施していきます。

一方で、役職全体における女性職員の割合は依然として低水準にあるため、仕事と子育ての両立を支援する職場環境の整備に取り組んで行くことが求められます。

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

①現状

管理的地位にある職員として、課長以上の職にある職員に占める女性職員の割合は次のとおりです。

■管理的地位にある職員の男女割合

性別	R 2. 4. 1	R 7. 4. 1
男性	91.43%	91.43%
女性	8.57%	8.57%

②分析

課長以上の職にある職員に占める女性職員の割合は、令和2年度数値と同数値であり、目標数値である10%には至りませんでした。原因としては、前回同様、課長職に任用する候補者となる職員の階層において、女性職員の数が少ないことによるものと考えられます。今後も引き続き、公平な評価制度を通して、一層の女性の登用を図るとともに

に、課長職への登用候補者となり得る若年層の女性職員も含めて女性職員へのキャリアアップの支援を一層推進していくことが求められます。

(4) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

①現状

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は次のとおりです。

■男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

性別	令和2年度中に取得可能となった者		令和6年度中に取得可能となった者	
	育児休業取得率	平均取得期間	育児休業取得率	平均取得期間
男性	0%	—	70%	15.57日
女性	100%	322日	100%	235日

※男女別の育児休業取得率とは、基準期間内に育児休業が取得可能となった職員のうち、実際に育児休業を取得した職員が占める割合をいいます。

※平均取得期間は、基準期間内に育児休業を実際に取得した職員の期間の平均のことをいいます。

②分析

男性の育児休業の取得率について、令和2年度においては0%であったことに対し、令和6年度においては70%と、前計画の目標数値である10%を大幅に上回りました。取得が進んだ背景として、育児休業取得に向けた制度の周知及び育児休業取得の意向確認等を行うことにより、職場全体の育児休業に対する意識の醸成が図られたことによるものと考えられます。

一方で、取得率は向上しているものの、平均取得期間は1か月未満と、短期間の取得にとどまっています。背景には、収入減への懸念、業務を離れることによる職場への気遣い等もありますが、特に消防職については、特殊な勤務形態であるため、長期間の休業を取得しにくいという要因等が考えられます。各所属へ育児休業に対する更なる理解を促進し、男性職員の育児休業取得率及び平均取得期間の向上に努めていくことが求められます。

(5) 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及び平均取得日数

①現状

男性職員であって、茨城町職員の勤務時間、休暇等に関する規則第28条に規定する特別休暇のうち、配偶者出産休暇（規則別表の13）及び育児参加のための休暇（令和4年1月1施行、規則別表の14）を取得可能となった男性職員に占める、実際に当該休暇を取得した男性職員の割合及び平均取得日数は次のとおりです。

■配偶者出産休暇

令和元年度実績		令和6年度実績	
配偶者出産休暇 取得率	平均取得日数 (取得可能日数)	配偶者出産休暇 取得率	平均取得日数 (取得可能日数)
100%	2.9日(3日)	80%	2.8日(3日)

■育児参加のための休暇(令和4年より取得可能)

育児参加のための休暇取得率	平均取得日数(取得可能日数)
30%	4日(5日)

②分析

配偶者出産休暇については、令和6年度の取得率が80%となっており、100%であった令和元年度と比べ、若干の減少となりました。制度は十分に周知されていましたが、年次休暇での取得や、業務都合で取得に至らなかったケースがありました。

育児参加のための休暇については、令和4年から取得が可能となったものの、こちらも年次休暇での対応や、育児休業の取得で対応しているケースもあることから、取得率は30%に留まっていると考えられます。

今後は、どちらの休暇も取得した上で、さらに育児休業を取得できるように、各所属の理解及び優先的に取得できるような職場環境づくりを推進します。

(6) 職員1人当たりの年間及び各月の時間外勤務時間数

①現状

令和6年度の1人当たりの月間平均時間外勤務時間数は、6.8時間（令和元年度：8.3時間）となっています。各月1人当たりの平均時間外勤務時間数は以下のとおりです。

■時間外勤務の状況

	令和元年度実績 平均時間数	令和6年度実績 平均時間数
4月	14.7時間	7.8時間
5月	6.7時間	6.6時間
6月	7.3時間	7.0時間
7月	12.1時間	6.1時間
8月	3.3時間	6.3時間
9月	6.3時間	5.0時間
10月	13.5時間	12.9時間
11月	7.5時間	5.7時間
12月	4.8時間	4.3時間
1月	7.3時間	5.3時間
2月	8.9時間	6.3時間
3月	6.9時間	8.9時間

②分析

1人当たりの月間平均時間外勤務時間数は令和6年度と令和元年度の比較において、若干縮減となりました。要因として、令和元年度においては、茨城町長選挙及び茨城町議会議員補欠選挙の執行、また台風対応等により、時間外勤務時間が増大しました。一方令和6年度においては、極端に時間外が増大する要因がなかったため、年間を通じた時間外勤務が縮減されたものと考えられるため、実態としては、おおむね横ばいで推移したものと捉えられます。

また、令和6年度から令和7年度にかけ、改めて時間外勤務事前承認の徹底や、労働時間の適正管理を推進するための周知を重点的に行ったことにより、時間外勤務時間数の縮減に繋がりました。しかしながら、振替休日に対応している休日出勤など、上表に反映されていない時間外勤務があることから、今後もワーク・ライフ・バランスを実現するために、時間外勤務時間の縮減に向けた取組みを一層推進していく必要があります。

(7) 職員1人当たりの年次休暇の取得状況

①現状

1人当たりの年次休暇の取得日数は以下のとおりです。

■年次休暇取得状況

令和元年度平均	令和6年度平均
8.3日	10.2日

②分析

1人当たりの年次休暇の取得実績は、年々増加傾向にあります。令和6年度においては、前計画で目標としていた10日を達成している状況です。要員として、年の途中に各所属の取得状況を、所属長と総務課において確認する機会を設け、各職員に対し年次休暇取得を促すための周知を行なったことが、取得の向上に寄与したものと考えられます。

一方で、各所属により取得状況に偏りがある現状があるため、適正な人事配置、業務配分を行ったうえで、全職員の年次休暇取得状況が平準化される環境整備が課題になっています。

6 計画の目指す方向

前計画と本町の現状を比較した分析結果を踏まえ、本計画の目指す方向として、以下の3点を掲げ、昨今の社会状況にあわせて職員一人ひとりが、能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場の実現に努めます。

(1) 仕事と生活の調和の推進

職員がそれぞれのライフステージや家庭状況に合わせて、仕事と生活が両立できる働き方を実現できるよう、さらなる意識改革と働き方改革及び、職場環境の整備を進めていきます。

(2) 子育て等との両立支援

育児・介護・看護との両立を支援するため、各種制度の情報提供を一層図っていきます。特に、男性職員の育児参加に関わる休暇及び休業の取得に向けて、制度の周知徹底と、子育て等との両立支援への相互理解を促進していきます。

(3) 女性職員の活躍推進

女性職員が結婚や出産を経た後も就労を継続することはもとより、仕事への意欲を失わずにキャリアアップするための支援に取組み、その個性と能力を存分に発揮することができる職場環境の整備に取組みます。

7 計画の目標

計画の目指す方向を踏まえ、次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する具体的な目標について、次のとおり設定します。

(1) 職員の育児休業取得率

令和12年度までに男性の育児休業取得率100%を目指し、女性の育児休業取得率については100%を維持します。(現状：男性70%、女性100%)

(2) 職員1人当たりの年次休暇取得日数

令和12年度までに職員1人当たりの年次休暇取得日数を平均13日まで向上させます。(現状：平均10.2日)

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和12年度までに女性管理職員の割合を10%まで向上させます。(現状：8.57%)
合わせて、女性管理職への登用候補となる人材育成をします

8 具体的な取組み

目標の達成に向けて、次の取組みを進めることとします。

■職員の育児休業取得率向上のための取組み

(1) 妊娠及び出産後における配慮

- ① 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等の制度について、対象者及び所属長に対し周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図ります。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）及び年次休暇の取得促進について職場全体で周知徹底を図ります。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業等の制度の周知

ア 男性職員の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業等が取得できることについて周知徹底するとともに、各所属への理解を深め、取得をしやすい環境づくりに努めます。

イ 育児休業等の周知

育児休業等取得のため手続や経済的支援の詳細について、庁内掲示板を通じ、積極的な情報提供を行います。

② 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

庁議等会議の場や、庁内掲示板での周知を行い、育児休業等制度に対する理解を促進し、職場全体で育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成に取り組めます。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対して、復帰後の働き方に関する情報を提供するとともに、職場に抱える不安等を解消するために、希望に応じて人事担当課において個別の面談を行います。また人事担当課と当該職員の所属長が連携し、円滑な職場復帰への支援を行います。

④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員からの育児休業の請求があった場合に、職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しい時は、会計年度任用職員の任用等により補充を行います。

■職員1人当たりの年次休暇取得日数向上のための取組み

(4) 休暇の取得促進

- ① 庁議等会議の場において、随時年次休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- ② 管理職員に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を図ります。
- ③ 週休日、国民の祝日や、夏季休暇等と年次休暇を組み合わせ、連続した休暇の取得促進を図ります。
- ④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、各部署において事務処理の相互支援ができる体制の整備を図ります。
- ⑤ 人事担当課は、年次休暇の取得率が低い部署に対し、管理職員へのヒアリングを実施し、休暇取得の促進を図ります。

■管理的地位にある職員に占める女性職員の割合向上のための取組み

(5) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み

- ① 職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるようワーク・ライフ・バランスの推進や、固定的な性別役割分担意識等の是正について意識改革を目的とした研修を実施します。
- ② ハラスメント防止に関する研修を実施するとともに、職員が相談できる窓口について、一層周知を行います。

(6) 女性職員の活躍推進

- ① 女性職員や管理職員を対象とした女性登用の促進に関する研修を実施するほか、市町村アカデミーなどの外部研修機関が実施する研修に女性職員を派遣し、女性職員のキャリア形成の支援及び職務に対する意欲の向上を図ります。
- ② 管理職員となる女性職員の育成を目的として、多様な部門への女性職員の配置拡大を図ります。

■職員がさらに働きやすいと感じる職場にするための取組み

(7) 時間外勤務の縮減

① 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 働き方改革に関する研修を実施し、業務の効率化や時間外勤務等についての意識啓発を図ります。

イ 各所属において、既存の事務の必要性、効率化を検討し、DX推進を行いながら業務効率化を図ります。

ウ 各所属における時間外勤務命令に関する原則と基準の統一化及び、時間外勤務事前承認の徹底を図ります。

エ 人事担当課は、勤休管理システムの記録を基に、各所属の労働状況を適切に把握し、恒常的な長時間労働が確認された場合は、管理職員を通じて、是正に向けた取組みを働きかけます。

② 深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度の周知徹底を図ります。