

豊丘村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3月31日
豊丘村長
豊丘村議会議長
豊丘村教育委員会

豊丘村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（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第19条に基づき、豊丘村長、豊丘村議会議長、豊丘村教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画期間

令和7年に改正された法は、令和8年4月1日から令和18年3月31日までの有効期限である。

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年間の前半の計画期間とする。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本村では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、副村長を委員長とし、課等の長で組織する事業主行動計画協議委員会を設置し、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を行うこととしている。

3. これまでの計画（令和3年4月1日～令和8年3月31日）の実施状況と課題

（1）育児休業取得、男性職員の特別休暇（子の看護）取得

ア 目標

①令和7年度までに育児休業を取得した男性職員を、1人以上にする。

②令和7年度までに、生後満1年に達しない子を育てる場合の特別休暇、子の看護にかかる休暇及び介護休暇制度が利用可能な男性職員におけるこれら休暇に対する取得割合を20%以上にする。

イ 実施状況

①育児休業の取得状況

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
女性職員	—	100%	—	—	100%
男性職員	—	—	—	—	—

②男性職員の特別休暇（子の看護）の取得率

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
子の看護	0%	18.2%	27.3%	27.3%	45.5%

ウ 課題

○当村における女性職員の育児休業は、取得率100%を維持しており、すでに女性職員の育児休業取得については職場全体において理解されている状況にある。

また、男性職員の育児休業については、行動計画で「1名以上取得」と設定したが、対象職員がいないこともあり、職場全体としても理解が進んでいない状況と言える。

○男性職員の特別休暇（子の看護）の取得については、行動計画で20%以上と設定したが、令和7年度においては取得率45.5%と目標値を大きく超えた取得率となっており、職場全体において理解されている状況にある。

(2) 超過勤務時間縮減、年次有給休暇取得

ア 目標

①令和7年度までに、常勤職員の平均実超過勤務時間を、令和2年度の実績（年60.0時間）より1割以上縮減し、54.0時間以下にする。

②令和7年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を、令和2年度の実績（3.3日）より2割以上引き上げ、4.0日以上にする。

イ 実施状況

①年間平均超過勤務時間

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
平均実超過勤務時間	62.0	68.0	77.0	91.0	90.0

②年次有給休暇平均取得日数

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
平均取得日数	3.69	3.68	4.25	6.12	8.56

ウ 課題

○平均超過勤務時間の縮減については、行動計画で「令和2年度実績より1割以上縮減」と設定したが、令和7年度においては90.0時間と1.5倍増となっている。また、特定の職場または職員において長時間の超過勤務が常態化している状況にある。年々仕事量が増えており、人員が不足していると感じている職員も多く、超過勤務時間を減らす取組として、「適正な人員配置」「事務の合理化・簡素化」「人員の確保」が意見としてでてきている。

○年次有給休暇平均取得日数については、行動計画で4.0日以上と設定したが、令和7年度においては8.56日と目標値を大きく超えた取得日数となっている。反面で年次有給休暇未取得職員も15.3%おり、超過勤務と同様に特定の職場において年次休暇の取得が進まない状況となっている。

4. 計画目標・取組

前計画における取組状況及び課題分析の結果を踏まえ、女性職員の活躍の推進に向け、新たに目標を設定し、目標達成に向けた取組を次のとおり実施する。

(1) 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標と取組

【数値目標】

①令和12年度までに、管理職に占める女性職員の割合を、15.0%以上にする。

【目標達成に向けた取組】

- ①職員の意欲や能力、実績を考慮し、性別の区別なく、適材適所の人事配置を行う。
- ②能力向上と意識醸成を図るため、外部機関への派遣等を含めた研修を実施するなど、多くの学習機会を提供していく。

(2) 職員の仕事と子育て両立の推進に向けた数値目標と取組

【数値目標】

- ①令和12年度までに、育児休業を取得した男性職員を、1人以上にする。
- ②令和12年度までに、男性職員の育児参加のための休暇の取得率を、50%以上にする。

【目標達成に向けた取組】

- ①平成28年度から開始している、出産を控えている全ての男女職員に対しての、所属課長による面談を引続き実施し、育児休業等に関する取得意向の確認を徹底する。
- ②「両立支援ハンドブック」等による、育児休業や関係休暇制度（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の情報発信を強化し、職員の理解を深めるとともに、各種休暇制度等を活用しやすい環境を整えていく。
- ③職場において職員が相談しやすい雰囲気づくりを進め、業務に支障がないよう組織における情報の共有化を図る。

(3) 働き方の見直しに向けた数値目標と取組

【数値目標】

- ①令和12年度までに、常勤職員の平均実超過勤務時間を、令和7年度実績（年90.0時間）より1割以上縮減し、81.0時間以下にする。
- ②令和12年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を、10.0日にする。

【目標達成に向けた取組】

- ①超過勤務時間が多い部署を把握し、所属の長に対してヒアリング等を実施し、業務の効率化や平準化等の対策を講じるよう促していく。
- ②平成28年度から開始している、ワークライフバランス推進に資するような業務運営

や良好な職場づくりへの取組を引続き実施する。

- ③土日や長期休暇との併用、家族の記念日、学校の行事等での計画的な年次有給休暇の取得を促し、休暇を取りやすく、働しやすい職場環境整えていく。
- ④年次有給休暇の取得日数が少ない職員に対し、職場全体で声掛けを行う等、職員の意識改革を図る。

5. 法に基づく必須公表項目

法に基づき、以下の項目を毎年公表する。

- ①職員の男女の給与の額の差異
- ②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ④男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ⑤職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間

(以上)