

紀美野町特定事業主行動計画書



紀 美 野 町

令和8年4月1日

紀美野町特定事業主行動計画

I 計画の基本的事項

1 目的

「次世代育成支援対策推進法」に基づき「紀美野町特定事業主行動計画」を、「女性活躍推進法」に基づき「紀美野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、子育てをしながら働きやすい環境づくりや女性職員の活躍の推進に努めてまいりました。

このたび、すべての職員が仕事と生活を両立し、能力を十分に発揮できる職場環境をつくるため、本計画を一体的に策定し、職場全体が一丸となって積極的に計画の推進に取り組んでいきます。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（5年間）

3 推進体制

推進部局を総務課と定め、毎年度、進捗の点検・公表を行うとともに、相談体制を整備し全庁へ周知します。

II 現状と課題（状況把握）

1 休暇の取得状況

年次休暇の平均取得日数は令和7年で10.7日と着実に増加し、5日未満の職員割合も15.6%まで減少している。今後は法定要件である「全員5日以上取得」を徹底するとともに、さらなる取得日数の底上げが必要である。

2 仕事と家庭の両立

女性の育休取得率は100%を維持。男性の育休取得率は令和6年度に66.7%まで伸び、配偶者出産休暇も66.7%となっている。一方で、育児参加のための休暇取得率は33.3%にとどまっており、男女ともにさらに両立しやすい環境づくりが必要である。

3 配置・登用

令和7年度の女性割合は、管理職（課長級以上）が6.3%、課長補佐級が20.0%、採用試験受験者が28.3%と、いずれも課題を残す結果となりました。今後は、採用試験における女性受験者の確保に努めるとともに、上位役職における女性割合の向上に向けたキャリア形成支援と積極的な育成・登用が喫緊の課題です。

III 数値目標

計画期間内（令和12年度末まで）に達成すべき目標を以下のとおり設定する。

分野	指標	現状の実績	目標値
休暇の取得 促進	年次休暇の平均取得日数	10.7 日 (R7 年)	15 日以上
	年次休暇 5 日未満の職員割合	15.6% (R7 年)	0%
育児・両立支 援	男性の育児休業取得率	66.7% (R6 年度)	85%以上
	男性の配偶者出産休暇	66.7% (R6 年度)	100%
	育児参加休暇取得率	33.3% (R6 年度)	100%
	女性の育児休業取得率	100% (R6 年度)	100%
女性の活躍 推進	採用試験受験者に占める女性割合	28.3% (R7 年度)	35%以上
	課長補佐級に占める女性割合	20.0% (R7 年度)	30%以上
	管理職に占める女性割合	6.3% (R7 年度)	15%以上

Ⅲ 具体的な取組内容と実施時期

【実施時期】計画期間中、継続して実施

1 休暇を取得しやすい環境づくり

- (1) 職員個々による「年間の年次休暇取得目標日」の設定と確実な実行の推進。
- (2) ゴールデンウィーク、リフレッシュ休暇等を利用した連続休暇や、家族とのふれあいのための休暇取得の促進
- (3) 安心して休暇を取得できるよう、複数担当制や業務マニュアルの整備による相互応援体制の構築

2 仕事と子育ての両立支援

- (1) 妊娠・出産に関する各種制度（休暇・経済的支援等）の個別周知と、代替要員の確保
- (2) 男性の育児休業、配偶者出産休暇等の取得推進に向けた、経験談の共有や職場の理解醸成

3 女性の採用・育成・登用

- (1) 県の広報媒体等を活用した、積極的な採用 PR の継続
- (2) 固定的な性別役割分担意識の是正による、キャリア形成の促進

4 職場風土改革と地域貢献

- (1) ハラスメント防止指針の周知と、研修会の開催
- (2) 庁舎内の子育てバリアフリー化の推進
- (3) 学校と連携した職場見学の実施や、地域の防犯・青少年支援活動への職員参加の支援