

内子町特定事業主行動計画

(次世代育成支援・女性活躍推進)

仕事と生活の調和のとれた

子育てしやすい職場環境をめざして

(令和8年度～令和12年度)

令和8年4月1日策定

内子町長
内子町議会議長
内子町教育委員会
内子町選挙管理委員会
内子町代表監査委員会
内子町農業委員会
内子町固定資産評価審査委員会

目 次

1	計画策定の趣旨.....	24
2	これまでの歩み.....	24
3	本計画の期間.....	43
4	計画の推進体制等.....	43
5	計画の具体的な内容.....	43
	（1）妊娠中及び出産後における配慮【次世代・女性活躍】	43
	（2）男性の子育て目的の休暇等の取得促進【次世代・女性活躍】	54
	（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備等【次世代・女性活躍】	54
	（4）時間外勤務の縮減【次世代・女性活躍】	54
	（5）休暇の取得の促進【次世代・女性活躍】	65
	（6）人事評価への反映.....	76
	（7）介護と仕事の両立をしやすい環境の整備	76
	（8）性差に関わらないキャリア形成支援【女性活躍】	76
	（9）職場のハラスメント防止対策【女性活躍】	76

1 計画策定の趣旨

人口減少・少子高齢化等による家族形態の変化、就労の多様化、地域コミュニティの希薄化など、子ども・子育てを取り巻く環境は大きく変化しており、社会全体で子ども・子育てを支援する環境を整えることが必要不可欠です。

また、仕事と家庭を両立できる環境の整備等により、就労希望を持つ女性や職場でのステップアップを希望する女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに多様な生き方、働き方を実現できる、ゆとりある持続可能な社会の実現が求められています。

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条及び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）第 19 条に基づき作成する特定事業主行動計画です。

特定事業主行動計画とは、国の各府省や地方公共団体等が事業主としての立場から、職員が安心して職務に精励することができるよう、職場をあげて支援に取り組むための行動計画です。今般、第 2 次特定事業主行動計画の計画期間が満了すること及び次世代育成支援対策推進法の有効期限が 10 年間延長され、令和 17 年 3 月 31 日までとなったことから、これまでの計画で積み重ねてきた取り組みを更に発展させ、国の目標も踏まえながら、性別やライフステージに関わらず活躍できる職場の実現を目指します。

2 これまでの歩み

町では、「内子町特定事業主行動計画」（平成 28 年度～令和 2 年度）、「内子町女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（平成 28 年度～令和 2 年度）を策定し、職員が安心して子どもを生み育てることができる勤務環境の整備や女性職員の育成・活躍に向け、取り組んできました。

さらには、女性の活躍推進は子育て支援と一体的に取り組むことが効果的であるため、次世代法及び女性活躍推進法の双方の趣旨を踏まえた一体的な計画となる

「内子町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進）」（令和 3 年度～令和 7 年度）を策定し、引き続き、職員が子どもたちを健やかに育成できる環境づくりを進めるとともに、性別に関わらず、すべての職員が働きがいをもっていきいきと活躍できる職場を目指して取り組みを進めてきました。この 5 年間の状況については以下のとおりです。

○男性の育児休業取得率（次世代法・女性活躍推進法）

項目	令和 7 年度 目標値	実 績					参考：全国平均（令和 6 年度）※ 1
		2 年度	3 年度	4 年度	5 年度	6 年度	
育児休業 取得率	10%	0%	0%	12.5%	0%	7.69%	40.4%

○男性の配偶者の出産休暇取得率（次世代法・女性活躍推進法）

項目	7年度 目標値	実 績					参考:全国平均(令和6年度)※1
		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
配偶者出産休暇取得率	100%	100%	83.3%	66.6%	100%	100%	81.5%
育児参加休暇取得率	100%	0%	16.6%	33.3%	33.3%	0%	67.4%
男性職員取得対象者		3	6	3	3	2	

「配偶者出産休暇」…妻が出産のために入院した日から出産後2週間の期間に2日の範囲内で取得できる休暇

「育児参加休暇」…妻の出産予定日の6週間前の日から出産後8週間（令和4年10月以降は出産後1年）の期間に5日の範囲内で取得できる休暇

○時間外勤務時間数（次世代法・女性活躍推進法）

項目	令和7年度 目標値	実 績					参考：全国平均（令和6年度）※1
		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
職員1人当たり年間時間外勤務時間数	縮減	106時間	109時間	118時間	130時間	116時間	140時間

○年次有給休暇取得日数（次世代法）

項目	令和7年度 目標値	実 績					参考:全国平均(令和6年)※1
		2年	3年	4年	5年	6年	
職員1人当たり年次有給休暇取得日数	12日	9.2日	9.4日	10.7日	11.4日	12.2日	14.0日

○課長補佐級以上の女性職員割合（女性活躍推進法）

項目	令和7年度目標値	実績					参考：全国市区町村の平均（令和6年度）※2
		2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	
管理的地位にある職員に占める女性割合	30%	19.3%	24.1%	25.8%	24.2%	24.6%	25.9%

※1 総務省：令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査

※2 内閣府：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況

3 本計画の期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とします。ただし、計画期間中であっても、必要に応じて見直しを行います。

4 計画の推進体制等

- (1) 次世代育成支援施策及び女性活躍推進施策の周知・啓発を行います。
- (2) 次世代育成支援施策及び女性活躍推進施策に関する相談窓口を引き続き設置します。
- (3) 毎年度、実施状況を点検・評価し、必要に応じて取り組み内容に反映します。
- (4) 毎年度、本計画に基づく取組の実施状況をホームページで公表します。

5 計画の具体的な内容

※以下、「次世代法」に基づく内容は【次世代】、「女性活躍推進法」に基づく内容は【女性活躍】と表記します。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮【次世代・女性活躍】

ア 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や出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。

イ 職員の希望に応じて、出産や育児に関する休暇の個別相談を行います。

ウ 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行います。

エ 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。

オ ハラスメントの防止について職員に周知するとともに、相談窓口を総務課に設置します。

（２）男性の子育て目的の休暇等の取得促進【次世代・女性活躍】

すべての男性職員が取得できる子どもの出生時における配偶者出産休暇（２日間）や育児参加休暇（５日間）の取得促進について周知を図ります。また、配偶者が出産予定であるとの情報があれば、対象職員へ個別に情報提供を行います。

（３）育児休業等を取得しやすい環境の整備等【次世代・女性活躍】

ア 育児休業等に関する資料を職員が閲覧できるグループウェア等掲示板等に情報掲載し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の出生後１年以内の育児休業等の取得促進について周知を図ります。

イ 育児休業の取得の申し出があった場合、所属長は当該課等において業務分担の見直しを行い、取得しやすい環境づくりに努めます。

ウ 課長会の会議において、総務課から育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

エ 育児休業中の職員の円滑な職場復帰を支援するため、希望する休業中の職員へ、育児に関する制度や業務に関する情報提供を行うとともに、復職時には、業務復帰に必要な研修等を行います。

オ 課等の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保に努めます。

（４）時間外勤務の縮減【次世代・女性活躍】

ア 深夜勤務及び時間外勤務の制限
小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤

務を制限する制度について周知を図ります。

イ 一斉定時退庁日等（ノー残業デー）の実施

既に設定されている原則毎週金曜日を定時退庁日とし、一斉消灯や庁内掲示板等による意識喚起を図るとともに、課長等による定時退庁の率先垂範を行います。（金曜日が困難な職場にあっては、他の曜日の設定も可とします。）

ウ 事務の簡素合理化の推進

課内会議等を通じて、日常的な業務の見直しを行い、効率的な事務遂行を図ります。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

総務課長は、各課等の時間外勤務の状況を把握し、課長等を通じて時間外勤務削減のための取組に努めます。また、恒常的に時間外勤務の多い職場や特定の職員については、当該課長等からのヒアリングを行った上で、改善を喚起します。

（５）休暇の取得の促進【次世代・女性活躍】

ア 年次休暇の取得の促進

総務課は、年の取得目標「最低10日」を掲げ、課長会等において取得促進を議題とするなど、職員の理解を深めます。

所属長は、各職場の実情に応じ、職員に定期的に休暇の取得を促すなど職場の意識改革を行うと共に、取得計画表を作成するなどして、休みやすい環境づくりを行います。また、安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、職場において事務処理の相互応援ができる体制の整備に努めます。

イ 連続休暇等の取得の促進

月曜日や金曜日と休日、国民の祝日や夏季休暇等との組み合わせで年次休暇を取得することにより連続休暇の取得促進を図ります。

子どもの学校行事、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

ウ 家族の看護等を行う等のための特別休暇の取得の促進

家族の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成に努めます。

（６）人事評価への反映

事務の効率化や時間外勤務の削減、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりなど、仕事と家庭生活の調和の推進に資する取組みを人事評価において適正に評価します。

（７）介護と仕事の両立をしやすい環境の整備

ア 職員に介護に関する制度の内容や手続き等の情報を提供し、制度の活用を促します。

イ 管理職を中心に介護への理解を深め職場全体で支え合う雰囲気を作ると共に、介護による勤務時間の制約や長期休業が必要となった場合に備え、業務分担の見直しや代替要員の確保等を検討します。

ウ 介護休業中の職員の円滑な職場復帰を支援するため、復職時には、当該課等において業務復帰に必要な研修やサポート等を行います。

エ 職員の希望に応じて、介護と仕事の両立に関する個別相談を行います。

（８）性差に関わらないキャリア形成支援【女性活躍】

ア 性差に関係なく家事や育児を担うことが一般的となりつつある中、男女共に仕事と家庭生活を両立しながらキャリア形成を図ることができる職場環境づくりを目指します。

イ 女性職員が配置されていなかった職務のポストについても、適性を見極めながら配置します。

（９）職場のハラスメント防止対策【女性活躍】

ア セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等のさまざまなハラスメントを防止するため、苦情相談窓口を設置しています。

イ ハラスメント防止に係る研修会を開催し職員に啓発します。

数値目標

本町の現状分析の結果や国からの助言等を踏まえ、以下の数値目標を定めました。目標が達成できるよう、本計画に沿って各種取組みを実施します。また、年1回、町のホームページにおいて数値目標の達成状況を公表します。

内容	現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
男性職員の出生後1年以内 育児休業取得率	50%	80%

内容	現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
男性職員の配偶者出産休暇 取得率	100%	100%

内容	現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
男性の育児参加休暇取得率	0%	50%

内容	現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
職員1人当たり時間外勤務 年間平均時間数	116時間	110時間

内容	現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
職員1人当たり年次有給休 暇平均取得日数	12.2日	13.0日

内容	現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
管理的地位にある職員（課長 相当職）に占める女性割合	6.25%	25.0%