

次世代育成支援対策推進法及び
女性活躍推進法に基づく
菊陽町特定事業主行動計画

令和8年4月

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく菊陽町特定事業主行動計画

1 はじめに

菊陽町における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく菊陽町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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15条に基づき、菊陽町長、菊陽町議会議長、菊陽町教育委員会、菊陽町選挙管理委員会、菊陽町監査委員及び菊陽町農業委員会が共通のものとして策定する特定事業主行動計画である。

2 計画の目的

すべての職員の仕事と子育ての両立および女性職員の活躍を目的とし、あわせて仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を目指して、計画的かつ着実に推進するためにこの計画を策定する。

3 計画の期間

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年間とする。

4 本計画の推進体制

任命権者は、この計画を推進するため、進捗状況を確認し、必要に応じて改善策の検討を行う。

また、本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は重要であり、所属長は、職員の意識向上や職場環境の整備が責務であることを認識し、職員が仕事と子育てを安心して両立できる職場環境づくりを目指すこととする。

5 本計画の推進に向けた数値目標

次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委員会、町農業委員会、町監査委員において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町農業委員会事務局、町監査委員事務局全体として、共通する改善すべき最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

【1】採用関係

①取組を進めていく上での視点

採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、公務部門においては、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待できる能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者、合格者の拡大に向け、職務の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

②現況の分析

●過去5年間における採用試験受験者数と採用職員数

区 分		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		合計	
		受 験 者	採 用 者	受 験 者	採 用 者	受 験 者	採 用 者	受 験 者	採 用 者	受 験 者	採 用 者	受 験 者	採 用 者
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
行 政	男	45	3	32	3	36	3	36	5	21	2	170	16
	女	28	2	33	3	30	3	31	4	13	2	135	14
一般事務 (身体障がい者対象を含む)	男	8	0	32	3	45	2	48	5	61	4	194	14
	女	7	1	29	1	24	4	43	9	38	6	141	21
技 師 (土木・建築)	男	12	2	4	2	10	3	7	0	8	3	42	10
	女	2	0	1	0	1	0	0	0	1	0	4	0
保健師	男	0	0	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	女	8	3	-	-	17	4	-	-	-	-	25	7
精神保健福祉士	男	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
	女	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
管理栄養士	男	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0
	女	-	-	-	-	-	-	9	1	13	2	22	3
学芸員	男	-	-	5	1	-	-	-	-	-	-	5	1
	女	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	1	0
保育士	男	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0
	女	-	-	-	-	-	-	3	0	5	4	8	4
調理師	男	4	2	-	-	3	0	-	-	0	0	7	2
	女	5	0	-	-	8	5	-	-	1	1	14	6
計	男	69	7	74	9	95	9	91	10	91	10	420	45
	女	50	6	63	4	80	16	86	14	72	16	351	56

※本表は各年度に実施した採用試験の受験者数及び採用者数を示している。(令和7年度採用者は採用予定者を含む。)

過去5年間では受験者全体としては、女性の受験者数は45.5%（保健師、保育士及び調理師を除く受験者数42.5%）となり、令和7年度までに、保健師、保育士及び調理師を除く採用試験受験者総数に占める女性受験者の割合を40%以上とする数値目標を達成することができた。

新規採用職員の女性の割合についても、行政が46.7%（平成28～令和2年度：34.4%）、一般事務が60.0%（平成28～令和2年度：46.2%）と大幅に増加し、全体で55.4%（保健師、保育士及び調理師を除く採用者数48.1%）となり、令和7年度までに、保健師、保育士及び調理師を除く採用者に占める女性の割合を35%以上とする数値目標を達成することができた。

●職員の女性の割合（令和8年3月31日現在）

区分	職員数		うち女性職員数		女性職員比率（%）	
	R3	R7	R3	R7	R3	R7
行政一般	197	237	58	85	29.4	35.9
保育士	26	25	23	22	88.5	88.0
調理師	16	20	15	18	93.8	90.0
合計	239	282	96	125	40.2	44.3

本町全体における令和8年3月31日現在の女性職員の割合は、44.3%（令和3年4月1日比4.1%増）であるが、行政一般職においては、35.9%（令和3年度29.4%）で6.5%の増加である。これは、過去5年間で退職者の男性職員の比率が高かったことと女性職員の採用が増加したことが要因である。

●年代別職員数及び女性職員の割合（令和8年3月31日現在）

◆行政一般

年齢	男性		女性		合計		女性の割合（%）	
	R3	R7	R3	R7	R3	R7	R3	R7
18～29	35	32	17	25	52	57	32.7	43.9
30～39	34	41	19	32	53	73	35.8	43.8
40～49	42	38	17	19	59	57	28.8	33.3
50～59	24	33	4	7	28	40	14.3	17.5
60～	3	8	2	2	5	10	40.0	20.0
計	137	152	58	85	197	237	29.4	35.9

◆保育士

年 齢	男性		女性		合計		女性の割合 (%)	
	R3	R7	R3	R7	R3	R7	R3	R7
18～29	2	0	3	0	4	0	75.0	-
30～39	0	3	7	4	9	7	77.8	57.1
40～49	0	0	7	9	7	9	100.0	100.0
50～59	0	0	6	9	6	9	100.0	100.0
60～	-	0	0	0	0	0	-	-
計	2	3	31	22	33	25	88.5	88.0

◆調理師

年 齢	男性		女性		合計		女性の割合 (%)	
	R3	R7	R3	R7	R3	R7	R3	R7
18～29	0	0	3	3	3	3	100.0	100.0
30～39	1	0	5	8	6	8	83.3	100.0
40～49	0	2	4	5	4	7	100.0	71.4
50～59	0	0	2	2	2	2	100.0	100.0
60～	0	0	1	0	1	1	100.0	100.0
計	1	2	15	18	16	20	93.8	90.0

※本表の職員数は任期付き職員及び定年前再任短時間勤務職員を含む（ただし、他機関からの出向者は含めない）

③今後の取組

職員が働きやすい職場環境の整備のため、ハラスメント等の意識啓発を進める。

④数値目標（現状維持）

令和12年度までに、保健師、保育士及び調理師を除く採用者に占める女性の割合を45%以上とする。

【2】 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

①取組を進めていく上での視点

女性職員の役職への登用を阻害する要因としては、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないことやロールモデルとなる先輩職員が少ないこと等が考えられる。

キャリア形成を図るためには、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修参加、女性職員の意欲向上、計画的な育成支援に努めることが重要である。

②現状と分析

●役職別在職状況（令和3年4月1日現在）

区 分	総数		うち女性職員		女性比率（％）	
	R3	R7	R3	R7	R3	R7
	町長部局 部長・課長級	22	27	0	2	0.0
議会事務局 部長・課長級	1	1	0	0	0.0	0.0
教育委員会 部長・課長級	5	5	0	3	0.0	60.0
選挙管理委員会 部長・課長級	0	0	0	0	-	-
農業委員会 部長・課長級	0	0	0	0	-	-
監査委員 部長・課長級	0	0	0	0	-	-
管理職計	28	33	0	5	0.0	15.2
町長部局 課長補佐	11	19	3	4	27.3	21.1
議会事務局 課長補佐	0	0	0	0	-	-
教育委員会 課長補佐	2	2	0	1	0.0	50.0
選挙管理委員会 課長補佐	0	1	0	0	-	0.0
農業委員会 課長補佐	0	0	0	0	-	-
監査委員 課長補佐	0	0	0	0	-	-
課長補佐計	13	22	3	5	23.1	22.7
町長部局 係長	27	36	6	14	17.6	38.9
議会事務局 係長	1	1	1	1	100.0	100.0
教育委員会 係長	6	6	4	2	57.1	33.3
選挙管理委員会 係長	1	0	0	0	0.0	-
農業委員会 係長	0	1	0	0	-	0.0
監査委員 係長	0	0	0	0	-	-
係長計	44	44	11	17	25.0	38.6
係長以上合計	85	99	14	27	16.5	27.3

※本表の職員数は任期付き職員及び定年前再任短時間勤務職員を含む（ただし、他機関からの出向者は含めない）。

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は5人でその比率は15.2%（令和3年度比15.2%増）、課長補佐級の女性職員は5人でその比率は22.7%（令和3年度比0.4%減）、係長級の女性職員は17人でその比率は、38.6%（令和3年度比13.6%増）、係長以上の合計27.3%（令和3年度比8.8%増）となり、令和7年度までに、係長以上の職員に占める女性職員の割合を25%以上とする目標は達成できた。

本町では、50歳以上の女性職員の数が男性職員に比して非常に少ない状況であるため、ここ数年で管理的地位となる女性職員の割合を高めることは厳しい状況にあるが、その後の計画的な登用を進めていくための人材の育成を着実に進めていく必要がある。

③今後の取組

- ア 女性職員の育成を図るため、これまで配置していない多様なポストに積極的に配置する。
- イ 係長・課長補佐、課長、部長の各段階における人材プールの確保に向けて人材育成を行う。

④数値目標

令和12年度までに、係長以上の職員に占める女性職員の割合を30%以上とする。

【3】長時間勤務関係

① 取組を進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事、育児、介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行えるよう、事務事業の点検や見直し、業務の平準化等をより一層推進しながら、特に業務の効率化にあたっては、AIやRPAなどのICTの活用を検討していく。

②現況の分析

●職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（管理職、学校、保育所職員を除く）

令和元年度実績（計画公表数値）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1人当たりの超過勤務時間	36.4	15.6	16.7	27.5	11.5	13.2	12.5	15.5	10.0	13.2	15.2	29.5
超過勤務45時間超の職員数	47	17	14	34	4	5	8	12	4	6	13	40

一人当たりの平均超過勤務時間：18.1時間/月、超過勤務45時間超の平均職員数：17人/月

令和6年度実績（計画公表数値）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
1人当たりの超過勤務時間	24.7	20.2	17.9	15.2	14.0	15.3	29.6	20.4	13.5	14.4	15.0	21.1
超過勤務45時間超の職員数	28	30	13	13	6	9	31	23	5	10	13	23

一人当たりの平均超過勤務時間：18.5時間/月、超過勤務45時間超の平均職員数：17人/月

（参考）全国市区町村（政令指定都市除く）の平均超過勤務時間（令和6年度勤務条件調査）
：9.7時間/月

令和6年度本町における一人当たりの各月ごとの超過勤務時間は、表のとおりである。

業務が集中する年度末から年度初めの3、4月及び衆議院議員選挙が執行された10月に超過勤務が増加したほか、長時間の超過勤務が恒常化している部署が見受けられた。職員一人当たりの平均超過勤務時間は、令和元年度18.1時間/月、令和6年度18.5時間/月と微増しており、令和7年度までに一人当たりの超過勤務時間を月平均10時間以下とする目標は達成できなかった。

なお、全国市区町村の平均超過勤務時間は9.7時間/月であり、全国の自治体と比しても、本

町の超過勤務時間が多い現状である。

●年次有給休暇の平均取得日数

令和2年実績（計画公表数値）

全職員	うち男性職員	うち女性職員
7.4日	7.0日	8.0日

令和7年実績（計画公表数値）

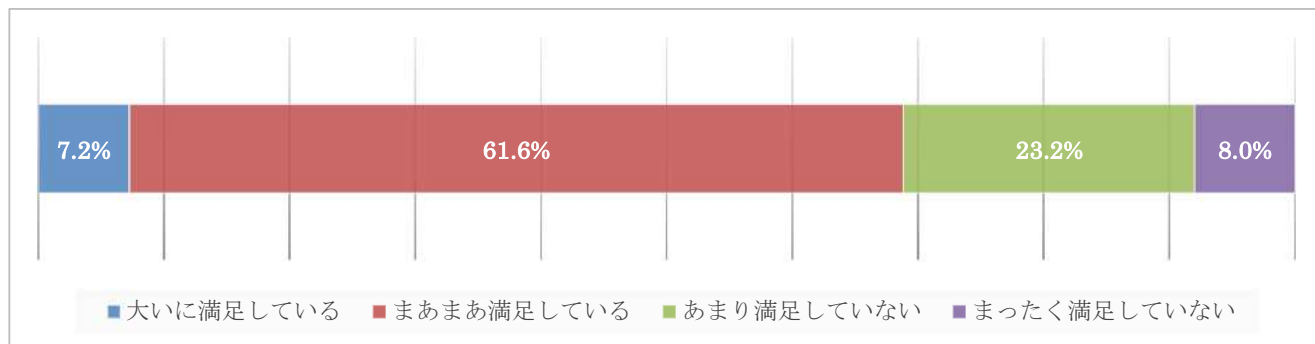
全職員	うち男性職員	うち女性職員
11.8日	10.6日	13.5日

（参考）全国市区町村（政令指定都市除く）の平均取得日数（令和6年度勤務条件調査）
：12.7日

超過勤務時間が増加する一方、年次有給休暇の平均取得日数は、男性職員、女性職員ともに増加しており、令和7年度までに年次有給休暇の平均取得日数を10日以上にする目標を達成できた。

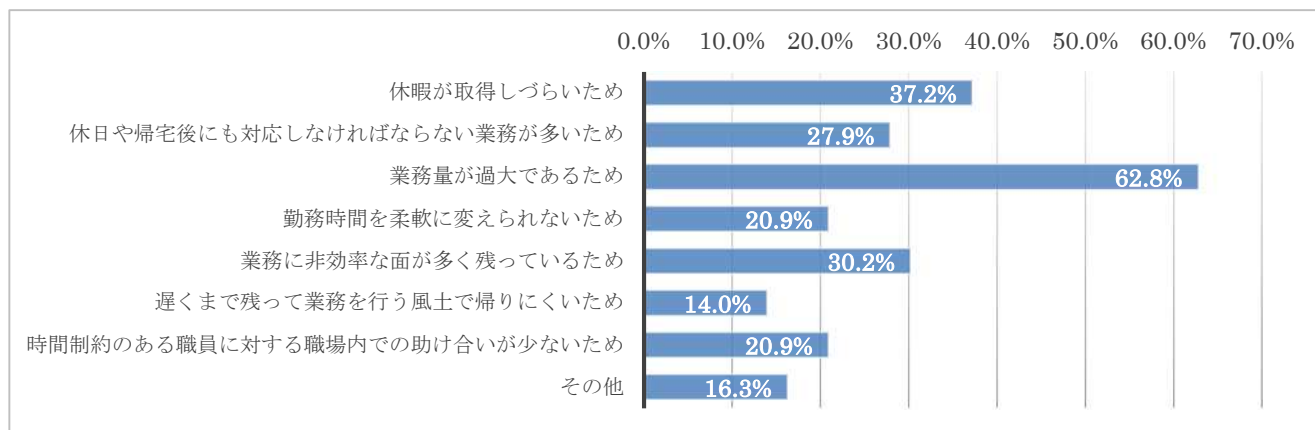
●令和6年度に実施した職員アンケートの結果

Q 自身のワークライフバランスの現状に満足していますか



Q「あまり満足していない」または「まったく満足していない」を選択した方へ質問です。

満足していない理由を教えてください(複数回答可)



令和6年度に実施した職員アンケートでは、自身のワークライフバランスの現状に「あまり満足していない」「まったく満足していない」と回答した職員は全体の31.2%であり、その理由としては「業務量が過大であるため」が最も多く、次いで「休暇が取得しづらいため」、「業務に非効率な面が多く残っているため」が挙げられる。

③今後の取組

- ア 本町においては、毎週水曜日をノー残業デーとしているが、この取組を積極的に推進し、早期退庁を勧奨する。
- イ 職員の適正配置に努めるとともに、業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図る。
- ウ 時間外勤務命令の上限設定及び所属長による職員の勤怠管理を徹底し、その要因を分析したうえで、時間外勤務の縮減に向けた対応を検討し、実行する。
- エ ワーク・ライフ・バランス推進に資するため、所属長による効率的な業務運営や良好な職場づくりを推進しながら年次有給休暇の取得の促進を図る。

④ 数値目標

- ア 令和12年度までに年次有給休暇の平均取得日数を15日以上とする。
- イ 令和12年度までに一人当たりの超過勤務時間を月平均10時間以下とする。
- ウ 令和12年度までに職員のワークライフバランスに「大いに満足している」「まあまあ満足している」割合を合計80%以上とする。

【4】家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

①取組を進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合が多い。

また、職場では、育児、家事、介護等の家庭責任のために男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が育児、家事、介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。

このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員が家庭生活への関わりを深め、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。

②現況と分析

●平均継続勤務年数

(令和3年4月1日現在)

職員全体	男性職員	女性職員
13年10か月	14年9か月	12年8か月

(令和8年3月31日現在)

職員全体	男性職員	女性職員
13年11か月	15年1か月	12年6か月

●男女別育児休業取得率及び平均取得期間

(令和2年度)

	育児休業対象者	育児休業取得者	取得率	2週間以上の取得率	平均取得期間
男性	7人	0人	0%	0%	—
女性	13人	13人	100%	100%	11.2か月

(令和7年度)

	育児休業対象者	育児休業取得者	取得率	2週間以上の取得率	平均取得期間
男性	7人	4人	57.1%	57.1%	1.9か月
女性	9人	9人	100%	100%	12.4か月

●男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

年度	年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D = B + C - 両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合せて5日以上取得した職員数
		(B)	(C)	(D)	(E)
R2	7人	2人	0人	2人	0人
		平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数
		1.5日	—	1.5日	—
R7	7人	5人	3人	5人	3人
		平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数	平均取得日数
		1.8日	5.0日	4.8日	7.0日

育児休業については、女性職員は対象者全員が取得しており、平均取得期間は、12.0か月（令和2年度比1.2か月増）となっている。また、男性職員は、令和2年度実績なしに対して、令和7年度は取得率及び2週間以上の取得率ともに57.1%、平均取得期間1.9か月と大幅に増加した。

また、男性職員の配偶者出産休暇の取得率は71.4%で、育児参加のための休暇の取得率は42.9%となり、令和7年度までに制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を70%以上とする目標及び育児参加のための休暇の取得率を20%以上とする目標を達成できた。

これらは、本町の職場環境における、男性の育児参加の理解が進んだのが要因といえる。

③今後の取組

- ア 男性職員の育児参加の啓発を推進し、子が生まれる予定の男性職員に対し、所属長より個別に意向確認を実施する。
- イ 男性職員が取得できる育児関連休暇等について庁内ネットワーク等で周知するとともに、子が生まれる男性職員だけでなく、職場全体の男性の育児参画に対する理解を深める。

④数値目標

- ア 令和12年度までに制度が利用可能な男性職員の2週間以上の育児休業の取得率を85%以上とする。
- イ 令和12年度までに制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を80%以上とする。
- ウ 令和12年度までに制度が利用可能な男性職員の育児参加のための休暇の取得率を80%以上とする。