

# 第4次 度会町特定事業主行動計画

【令和8年度～12年度】

度 度 度 度 度  
度 会 会 会 会  
度 会 町 町 町  
度 会 町 選 挙 管 理 委 員 会  
度 会 町 農 業 委 員 会  
度 会 町 教 育 委 員 会

## 目次

### 第1 特定事業主行動計画とは

1 はじめに .....	1
2 計画期間 .....	2
3 計画の対象者 .....	2

### 第2 これまでの取組

1 第3次行動計画の達成状況 .....	3
2 これまでの取組のふりかえり .....	4

### 第3 目標と具体的な取組

1 第4次行動計画がめざすもの .....	8
2 計画体系図 .....	8
3 目標値 .....	9
4 具体的な取組 .....	10

### 第4 計画の推進体制

1 推進体制 .....	16
--------------	----

# 第1 特定事業主行動計画とは

## 1 はじめに

度会町では、次代を担う子どもたちを健やかに生み育てる環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「度会町特定事業主行動計画」を策定し、職場全体で子育てに関する認識を高め、支え合い安心して子育てができる職場づくりを進めてきました。

また、自らの意思によって職場生活を営み、又は営もうとする全ての女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会づくりを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、度会町特定事業主行動計画の取組として、女性職員の活躍推進にも全庁的に取り組んでいます。

こうした取組により、令和3年度から令和7年度を実施期間とする計画の目標のいくつかを令和6年度までに達成しました。こうした状況を踏まえ、実施中の計画を改定し、令和8年度から令和12年度までの計画を策定することとしました。

これまでの取組を継続しつつ、新たな取組を実行することで、職員全員がやりがいを感じながら、それぞれの能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を実現できる、働きやすい役場の実現を目指します。



度会町では、SDGs(持続可能な開発目標)の推進を図っています。  
本計画に基づく取組は、SDGs の

「目標5. ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」、

「目標8. 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する」

の実現に資するものです。

## 2 計画期間

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行期間延長を受けて、令和8年4月から令和13年3月までの5年間を計画期間とします。

※計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

### 根拠となる法律

#### ◆次世代育成支援対策推進法（第19条）

- ・平成15年7月16日公布
- ・公布日から施行（特定事業主行動計画の策定にかかる規定は平成17年4月1日からの施行）
- ・当初は平成27年までの時限立法だったが、平成26年の法改正により、令和7年3月31日まで延長
- ・令和17年3月31日まで期限を10年間延長

#### ◆女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（第19条）

- ・平成27年9月4日公布
- ・公布日から施行（特定事業主行動計画の策定にかかる規定は平成28年4月1日からの施行）
- ・令和8年3月31日までの時限立法
- ・令和18年3月31日まで期限を10年間延長

## 3 計画の対象者

職員（再任用職員、会計年度任用職員を含む）

本計画では、会計年度任用職員や再任用職員を含む、度会町で働く全ての職員が、働きやすさを感じ、やりがいを持って十分に能力を発揮できるよう取組を進めていきます。

なお、勤務条件や休暇制度等の違いにより、会計年度任用職員や再任用職員には該当しない取組も一部含みます。

## 第2 これまでの取組

### 1 第3次行動計画の達成状況

第3次行動計画における数値目標の達成状況は、次のとおりです。

数値目標	現状値 (R 6)	評価
育児休業取得率 男性 30%、女性 100%	男性 0% 女性 100%	未達成 達成
配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率 男性 100%	男性 100%	達成
女性職員の割合 全体 50%、採用者 50%	全体 48.0% 採用者 77.8%	努力 達成
女性管理職の割合 40%	41.8% (7名/17名)	達成
年間の平均時間外勤務時間 (管理職を除く) 60 時間	89.7 時間	努力
時間外勤務時間の上限を超えた職員数 延べ3人	延べ9人	努力
年次休暇 (20 日以上付与の職員) の平均取得日数 12 日	11.7 日	努力
取得日数が 5 日未満の職員割合 8.0%	7.95%	達成
研修や意識啓発の機会 年 1 回以上	年 4 回	達成
年間で在宅勤務を行った職員の割合 5%	21.6% (22人)	達成

## 2 これまでの取組のふりかえり

### (1) 仕事と子育ての両立支援

#### ①妊娠・出産・子育てを支援する風土の醸成について

##### 育児休業取得率

	R2 実績	R3 実績	R4 実績	R5 実績	R6 実績	R7 目標
男性	33%	0%	0%	66.7%	0%	30%
女性	100%	100%	100%	100%	100%	100%

##### 配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率

R2 実績	R3 実績	R4 実績	R5 実績	R6 実績	R7 目標
男性 100%	男性 100%	男性 100%	男性 100%	男性 100%	男性 100%

・出産に伴う女性職員の特別休暇（産前産後休暇）及び育児休業の取得率は従前より 100%です。また、近年では子どもが3歳を迎えるまで長期的に育児休業を取得するケースも増えており、女性職員にとっては育児休業を取得しやすい雰囲気があるといえます。

・女性職員の復職にあたり、朝夕の部分休業を申請するケースが増えていますが、業務の都合により必ずしも申請通りに取得できていない状況もみられます。

・男性職員の育児休業の取得率は年度によりまちまちではありますが、取得する男性職員が増加しています。

・男性職員については、特別休暇（配偶者の出産休暇）の取得率は毎年 100%となっています。

・令和7年12月25日に、町長による「度会町イクボス宣言」を行いました。

## ②女性職員の活躍推進について

### 女性職員の割合

	R2 実績	R3 実績	R4 実績	R5 実績	R6 実績	R7 目標
全体	48.9%	47.8%	47.2%	46.9%	48.0%	50.0%
採用者	42.9%	33.3%	50.0%	37.5%	77.8%	50.0%

### 女性管理職の割合

R2 実績	R3 実績	R4 実績	R5 実績	R6 実績	R7 目標
40.0%	33.3%	33.3%	33.3%	41.2%	40.0%

- ・採用者における女性職員の割合は、目標値を達成しました。
- ・女性管理職について、役場庁舎内において管理職14名中4名が女性となっています。
- ・人事評価の導入から数年が経過し、性別によらない適正な評価を進めています。

## (2) ワーク・ライフ・バランスの実現

### ①時間外勤務の縮減について

#### 年間の平均時間外勤務時間（管理職を除く）

R2 実績	R3 実績	R4 実績	R5 実績	R6 実績	R7 目標
72.5 時間	164.6 時間	142.8 時間	112.1 時間	89.7 時間	60 時間

#### 時間外勤務時間の上限を超えた職員数

R2 実績	R3 実績	R4 実績	R5 実績	R6 実績	R7 目標
延べ 5 人	延べ 39 人	延べ 31 人	延べ 16 人	延べ 9 人	延べ 3 人

- ・就学前の子どもがいる職員などについては、本人の申し出により災害対策本部体制から除外するなど、時間外勤務の制限を行っています。
- ・庁舎内では、水曜日を一斉定時退庁日と定め、定時での退庁を館内マイクで呼びかけていますが、一部形骸化もみられます。
- ・時間外勤務の管理について、人事担当課での定期的把握や管理職員へのヒアリングを実施しています。

### ②年次有給休暇の取得促進について

#### 年次休暇（20 日以上付与の職員）の平均取得日数

R2 実績	R3 実績	R4 実績	R5 実績	R6 実績	R7 目標
7.2 日	9.1 日	11.1 日	11.48 日	11.67 日	12 日

#### 取得日数が 5 日未満の職員割合

R2 実績	R3 実績	R4 実績	R5 実績	R6 実績	R7 目標
31.1%	22.6%	10.4%	9.76%	7.95%	8.0%

- ・年次有給休暇の取得について、年に 5 日未満となった割合が 31.1%から 7.95%まで大幅に下がりました。引き続き、あらゆる職種の職員が計画的に取得できるような働きかけと環境整備を進めます。

### (3) 職場全体で取り組む姿勢

#### ①組織内での連携・支援について

##### 研修や意識啓発の機会

R2 実績	R3 実績	R4 実績	R5 実績	R6 実績	R7 目標
—	年 1 回	年 1 回	年 3 回	年 4 回	年 1 回以上

#### ②柔軟な働き方の導入について

##### 年間で在宅勤務を行った職員の割合

R2 実績	R3 実績	R4 実績	R5 実績	R6 実績	R7 目標
6.7%(6人)	10.0%(9人)	19.1%(17人)	19.1%(17人)	21.6%(22人)	15.0%

- ・ハラスメントに関する研修を最低でも年 1 回は開催しています。
- ・毎年 12 月がハラスメント撲滅月間のため、この期間に研修を実施しています。
- ・令和 7 年 6 月に「度会町特別職のハラスメントの防止に関する条例」及び「度会町議会ハラスメント防止条例」を制定しました。
- ・令和 7 年 12 月 25 日に、町長による「度会町ハラスメント撲滅宣言」を行いました。
- ・テレワークシステムの構築により、研修を在宅勤務中に受講できるようになりました。
- ・セキュリティ対策の観点より、在宅勤務ができない所属があることが課題となっています。
- ・毎年 11 月がテレワーク推進月間のため、11 月に映像研修を受講してもらうようにしています。

## 第3 目標と具体的な取組

### 1 第4次行動計画がめざすもの

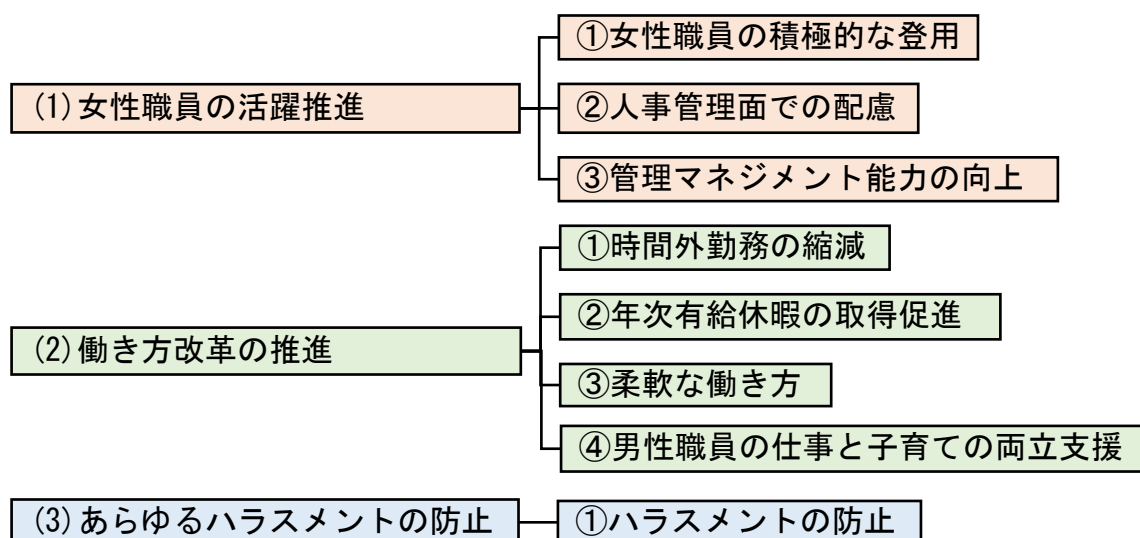
職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、心身ともに健康を維持しながら仕事と生活の調和を実現していくことは、職員の成長の実感につながることはもとより、良質な住民サービスの提供や、優秀な人材の確保・定着につながります。

特に、積極的に女性職員の活躍を推進していくことが求められており、引き続き優秀な女性人材の確保や計画的な人材育成、管理職を含め職員一人ひとりの意識の醸成などを着実に実行するとともに、より充実を図りながら、「女性職員が仕事にやりがいを感じて、能力を十分に発揮できる働きやすい役場」の実現を目指します。

本計画では、次の3つの視点をめざす柱とし、各取組を進めていきます。

- (1) 女性職員の活躍推進
- (2) 働き方改革の推進
- (3) あらゆるハラスメントの防止

### 2 計画体系図



### 3 目標値

本計画の進捗状況を客観的に把握するため、次のとおり目標値を設定して取り組みます。

目標項目	現状値 (R 6)	目標値 (R 1 2)
(1)－① 女性職員の積極的な登用	女性職員の割合 <b>全体 48.0%</b> <b>採用者 77.8%</b>	女性職員の割合 <b>全体 50%</b> <b>採用者 50%</b>
	女性管理職の割合 <b>41.2%</b>	女性管理職の割合 <b>50%</b>
(1)－② 人事管理面での配慮	新任係長への面談 <b>0%</b>	新任係長への面談 <b>100%</b>
(1)－③ 管理マネジメント能力の向上	自己チェックシートの提出 <b>制度なし</b>	自己チェックシートの提出 <b>100%</b>
(2)－① 時間外勤務の縮減	年間の平均時間外勤務時間 (管理職を除く) <b>89.7 時間</b>	年間の平均時間外勤務時間 (管理職を除く) <b>60 時間</b>
	時間外勤務時間の上限を 超えた職員数 <b>延べ9人</b>	時間外勤務時間の上限を 超えた職員数 <b>延べ3人</b>
(2)－② 年次有給休暇の 取得促進	年次休暇の平均取得日数 <b>11.7 日</b>	年次休暇の平均取得日数 <b>15 日</b>
	取得日数が5日未満の職員 割合 <b>8%</b>	取得日数が5日未満の職員 割合 <b>5%</b>
(2)－③ 柔軟な働き方	年間で在宅勤務を行った 職員の割合 <b>21.6% (22人)</b>	年間で在宅勤務を行った 職員の割合 <b>25%</b>
(2)－④ 男性職員の仕事と 子育ての両立支援	育児休業取得率 <b>男性0%、女性100%</b>	育児休業取得率 <b>男性85%、女性100%</b>
	配偶者出産休暇・育児参加 休暇の取得率 <b>男性100%</b>	配偶者出産休暇・育児参加 休暇の取得率 <b>男性100%</b>
(3)－① ハラスメントの防止	研修や意識啓発の機会 <b>年4回</b>	研修や意識啓発の機会 <b>年3回</b>
	ハラスメント申出書の提出 <b>年2件</b>	ハラスメント申出書の提出 <b>年0件</b>

## 4 具体的な取組

### (1) 女性職員の活躍推進

女性職員の視点を含めた多様な意見を政策に反映させるため、引き続き管理職等への積極的な登用を進めることが必要です。

組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、優秀な女性人材の確保や、計画的な人材育成に取り組む必要があります。

多様な分野への配置や研修の実施等により、将来の管理職候補となり得る女性職員の人材育成にも取り組みます。

先輩職員との交流機会を設ける等、昇任にあたっての不安解消を図る取組を引き続き実施するとともに、活躍事例を示すことで職員の昇任意欲の喚起を図ります。

管理職の意識の醸成やマネジメント能力の向上を図る取組についても実施します。

#### ①女性職員の積極的な登用

・「女性管理職の割合 50%」の目標達成に向け、管理職候補となる女性職員の計画的な人材育成を図り、女性職員の積極的な登用を行います。

・女性職員の視点を含めた多様な意見を、より一層政策に反映させていきます。

・広い視野や様々な知識・技能を身につけることができるよう、女性職員の多様な分野への配置を積極的に行います。

・女性職員の登用を一層推進していくために、「能力や経験不足」「ワーク・ライフ・バランスの確保」への不安を解消し、自信をもってキャリアアップできるよう、若い段階からのキャリアビジョンに対する意識の醸成を図っていきます。

・仕事と生活の調和や中長期的なキャリアプラン等を考えるとともに、仕事を行う上での悩み、不安の解消やモチベーションの向上を図るための相談体制を確立します。

・係長候補となる職員には、身近な存在である管理職等の先輩職員との交流の機会を設け、家庭生活との両立や仕事への向き合い方について話し合うことで、昇任に対する不安の解消に努めます。

・働いている方でも受験しやすい試験方法に見直す等により、優秀な女性人材の確保に努めます。

## ②人事管理面での配慮

- ・人事異動については、個別の事情にできる限り配慮しながら実施し、年度を通じて育児休業を取得する場合には、代替の職員を配置するほか、年度中途からの休業についても速やかな代替職員の確保に努め、安心して職員が休業に入れるよう努めていきます。
- ・昇任については、職員の能力に応じた昇任管理に努め、育児等により承認が遅れることのないよう配慮します。
- ・初めて部下を持つ新任係長を対象に、面談を実施することにより、業務上の悩みや相談、今後のキャリア形成等について助言・支援を行います。なお、新任係長が女性の場合は、面談の実施者を女性職員とし、より相談しやすい環境づくりに努めます。
- ・職員が昇任に不安を感じている場合には、所属長面談等の機会を活用して、その要因と解決策について話し合いを行い、積極的に挑戦していくよう促します。特に、子育て期の職員については、どうしても家庭生活に重点が置かれがちであるため、時間的な制約のある中でどのようにキャリアを積んでいくのか等についての話し合いを行います。
- ・様々な職場で働く女性管理職から、「これまでの業務経験で得たもの」「どのように能力開発を行ってきたか」「家庭生活との両立をどのように図ってきたか」などを聞き取った女性管理職の活躍事例を参考にし、職員が自身のキャリア形成のイメージを持てるよう、デスクネット等を活用し、広く情報発信を行います。

## ③管理マネジメント能力の向上

- ・組織力を最大限活用し、成果を出す組織へ変革するためのマネジメントについて、管理職の職員本人が自己の組織マネジメントを振り返るための「自己チェックシート」を活用し、管理職のさらなる意識向上を図ります。
- ・職員の意識情勢は最も重要な課題であり、特に管理職については、引き続き組織マネジメントに関する自己点検等を行い、全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、職場環境の見直しに主体的に取り組んでいきます。
- ・管理職の意識の醸成を図るため、管理監督者研修のほか、あらゆる機会を通じ、人材育成を意識して配置や業務分担を決定します。
- ・管理職に対して、昇任をためらっている職員や、育児や介護等で時間的な制約がある職員がいる場合は、昇任をためらう原因やその解決策、制約がある中でどのようにキャリアを積んでいくのか等について、所属長面談等の機会を活用して話し合うよう促し、職員の意識情勢を図ります。

## (2) 働き方改革の推進

職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、子育て等の個人の時間を充実させ、仕事と生活の調和を実現することができるよう、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進、在宅勤務等の多様で柔軟な働き方の整備など、職員の働き方改革に取り組みます。

職員が子育てに伴う喜びを感じつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、育児休業からの復帰支援や男性職員の育児休業等の取得促進を始めとする、子育てに関する諸制度の利用促進に取り組みます。

### ①時間外勤務の縮減

- ・管理監督者が業務の削減・合理化に積極的に取り組み、職場におけるマネジメントを徹底します。
- ・毎月第2、第4水曜日の定時退庁日における定時退庁を徹底します。
- ・AI や RPA といったデジタルツールの活用促進、執務環境の整備等に取り組みます。
- ・長時間の時間外勤務は職員の健康や業務能率への影響があるだけでなく、役場職場としての魅力の低下につながることから、引き続き業務の見直しやデジタルツールを活用した業務の効率化等による時間外勤務の縮減に取り組みます。
- ・仕事と生活の調和に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動を人事評価における評価の着眼点とし、人事評価に反映させます。

### ②年次有給休暇の取得推進

- ・年次休暇の取得日数を数値目標として設定し、年間を通じた「年次休暇等使用計画表」の作成等による計画的な取得の働きかけを行います。また、計画表の作成時には、原則として毎月1日以上の子次休暇の使用予定を入れることとし、一層の取得を促します。
- ・「年次休暇等使用計画表」の活用により、職員が計画的に年次休暇や特別休暇を取得できるよう働きかけを行います。あわせて、休暇の取得状況の把握に努め、職員全体が休暇を取得できるよう配慮します。
- ・業務の見直しや効率化、管理職員の意識改革、職場の雰囲気づくり、人員配置の見直しなど、職員が安心して休暇を取得できる職場環境の整備を図ります。

### **③柔軟な働き方**

- ・モバイル機能を備えた端末の配備のほか、チャットシステムの導入、電子決裁の推進などにより、在宅勤務を活用しやすい環境の整備にさらに取り組んでいきます。
- ・職員のライフ・ワーク・バランスの実現に向けて、業務の見直しや削減、業務執行体制の工夫や見直しを進めるとともに、職員がやりがいと誇りを持って業務に取り組むことができる職場環境づくりに取り組んでいきます。
- ・在宅勤務制度を活用できる職場環境を整備し、職員の働き方に関する選択肢を広げていきます。
- ・職場における円滑な人間関係やコミュニケーションの活性化等、オフィス改革に取り組めます。
- ・職員や管理監督者が仕事と生活の調和に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

### **④男性職員の仕事と子育ての両立支援**

- ・所属長や係長は、男性職員から子どもの出生予定日又は出生の報告を受けた場合、全ての男性職員が妻の出産休暇及び育児参加休暇を希望通りの日数で取得できるようにするとともに、1か月以上の育児休業を取得できるよう、今後の子育てに係る諸制度を長期的な視点で協議したうえで、「育児休業取得プラン」を作成します。
- ・男性職員が育児休業や連続した休暇等を取得する場合には、業務に支障が生じないように、業務分担の見直しや代替要員の確保に努めます。
- ・年度を通じて取得するような長期の育児休業取得が見込まれる場合は、原則として正規職員を配置します。
- ・子どもが生まれた職員とその所属長に対して、仕事と子育ての両立を呼びかける「町長からのメッセージ」を送付し、意識醸成を図ります。
- ・政府目標が「令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げる」とされたため、当町の目標も85%とします。

- ・男性職員が育児に伴う休暇、休業を取得できるよう、上司と子育てに係る諸制度を長期的な視点で協議し、業務の調整を行うことで利用促進を図るとともに、取得希望について共有することで、休暇、休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組みます。
- ・人事評価において、男性職員の育児に伴う休暇、休業の取得促進に資する行動を評価します。
- ・仕事と子育てを両立しやすい職場環境をつくるため、育児休業を取得した職員がいる職場の職員を支援することを目的とし、育児休業取得職員の業務を分担した同僚職員に対する勤勉手当の加算を検討します。
- ・既存の休暇制度等についても、職員が使いやすく、より柔軟な働き方を支援する制度となるよう、必要に応じた見直しを実施します。
- ・育児休業等で長期間にわたって職場を離れる職員が職場復帰をスムーズに行えるよう、職員と休業期間中の情報提供を行います。
- ・育児休業から復帰する職員に対し、配属先との連絡調整を行い、円滑な職場復帰を支援します。
- ・育児の日（毎月19日）には定時退庁の取組を行い、職員全員が子育てについての理解を深める日とします。

### (3) あらゆるハラスメントの防止

職場におけるあらゆるハラスメント行為は、正常な業務運営の障害となるばかりか、職員の心身の健康に影響を与える要因ともなるため、引き続き職場におけるハラスメントの防止に取り組みます。

#### ①ハラスメントの防止

- ・「度会町特別職ハラスメント防止条例」の規定に基づき、特別職に対し年1回の研修を実施します。
- ・あらゆるハラスメントを防止し、職員が働きやすい職場、風通しの良い職場となるよう、全職員に対しハラスメントに関する研修を実施します。
- ・総務課相談窓口を強化します。
- ・デスクネットへの掲載等により、職員の意識の醸成に取り組みます。
- ・ハラスメントに関するアンケートを実施します。

## 第4 計画の推進体制

### 1 推進体制

策定主体である各組織の関係部署で構成する「度会町特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、次世代育成に対する取組を効果的に推進していきます。

また、同委員会において、定期的に進捗状況を確認・点検を行い、その結果を度会町ホームページにおいて公表するとともに、その後の対策や計画に反映させていきます。

