

女性活躍推進法等に基づく 上郡町特定事業主行動計画

令和8年3月
兵庫県赤穂郡上郡町

上郡町特定事業主行動計画

上郡町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「女性活躍推進法」という。）第 19 条及び次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 19 条に基づき、上郡町長、上郡町議会議長及び上郡町教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 目的

本計画は、女性活躍推進法第 7 条第 1 項及び次世代法第 7 条第 1 項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するとともに、職場におけるハラスメントの防止及び女性の健康課題への対応を図り、以って男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、職員の要望に即した女性職員の活躍及び次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

なお、本計画は、令和 3 年 4 月に計画を策定したところであるが、令和 8 年 3 月をもって計画期間が終了することから、引き続き女性職員の活躍と次世代育成支援を効果的に取り組むため新たな計画として策定する。

2 計画期間

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。

なお、次世代法については令和 17 年 3 月 31 日まで、女性活躍推進法については令和 18 年 3 月 31 日まで有効期限が延長されており、引き続き両法に基づく取組を推進するものとする。

3 計画推進体制

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び次世代育成支援対策を推進するため、上郡町女性活躍推進等委員会において、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い、必要に応じ本計画の見直しを行うものとする。

また、本計画の実施状況については、毎年度、町ホームページ等において公表するものとする。

4 前計画（令和３年度～令和７年度）の検証結果

前計画における数値目標の達成状況は以下のとおりである。

根拠法	目標項目	目標値	最終実績	達成状況
次世代法	年次休暇平均取得率	35%以上	38.3% (R6 年度)	達成
次世代法	男性の配偶者出産休暇等取得率	70%以上	50.0% (R6 年度)	未達成
次世代法	男性の育児休業取得率（１週間以上）	85%	50.0% (R6 年度)	未達成
女性活躍推進法	管理的地位に占める女性割合	30%以上	16.7% (R7.4.1 現在)	未達成

未達成の項目については、引き続き本計画において目標を設定し、取組を強化するものとする。

5 具体的な内容

女性活躍推進法第15条第3項、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く特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条及び次世代法第19条第2項に基づき、町長部局、町議会事務局及び町教育委員会事務局において、女性職員の職業生活における活躍等に関する状況について分析した結果、次のとおり目標及び取組を定め実施する。

(1) 職員の勤務環境に関する事項

① 休暇取得の促進

<目標>

- ◆令和12年度までに、職員の年次休暇の平均取得率を、令和6年度の実績（38.3%）より引き上げ、40%以上にする。

<取組内容>

取組①：毎年、年次休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。

取組②：国民の祝日や夏季休暇とあわせた連続休暇の取得推進を図る。

る。

取組③：安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

取組④：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う。

② 仕事と家庭の両立

<目標>

◆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、育児参加のための休暇の取得割合を70%にする。

◆令和12年度までに、制度が利用可能な男性職員の1週間以上の育児休業の取得割合を85%にする。

<取組内容>

取組①：各種両立支援制度については、「上郡町職員のための両立支援ガイドブック」を活用して職員への周知を図るとともに、電子図書で常時閲覧できる状態を維持する。

取組②：組織として、イクメン・イクボス宣言など男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。

取組③：育児短時間勤務・部分休業・早出遅出勤務等の多様な働き方について、「上郡町職員のための両立支援ガイドブック」を活用して引き続き周知を図り、利用しやすい環境づくりに努める。

取組④：小学校就学前の子を養育する職員に対する所定外労働の制限制度について、「上郡町職員のための両立支援ガイドブック」等を活用して周知の徹底を図る。

③ 時間外勤務の縮減 【新設】

<目標>

◆令和12年度までに、職員の時間外勤務の月平均時間数を、令和6年度の実績（11.1時間）より縮減し、月平均10時間以下にする。

<取組内容>

取組①：「上郡町一斉定時退庁日実施要綱」（令和5年12月15日訓令第27号）に基づき、毎週水曜日を一斉定時退庁日として

定時退庁の徹底を図るとともに、毎月第3水曜日を一斉定時退庁徹底日として取組の強化を図る。

取組②：小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限制度について、「上郡町職員のための両立支援ガイドブック」等を活用して引き続き周知する。

④ 職場環境の整備

<取組内容>

取組①：セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等のあらゆるハラスメントの防止については、「ハラスメントの防止等に関する指針」に基づき引き続き取り組むとともに、定期的な研修の実施により職員の意識啓発を図る。

取組②：ハラスメントに関する相談窓口は設置済みであり、引き続き職員が相談しやすい環境の維持・充実に努める。

(2) 女性活躍推進法に関するもの

女性職員の登用推進

<目標>

◆令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、令和7年度の実績（16.7%）より引き上げ、30%以上にする。

<取組内容>

取組①：女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努める。

取組②：人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りがないよう配慮する。

取組③：係長相当職に占める女性割合を活かし、副課長・課長職への積極的な登用を図る。

取組④：女性職員の健康上の特性に伴う就業上の課題について、職場全体の理解増進を図り、必要な配慮に努める。

(3) その他の次世代育成支援対策に関する事項

① 子育てバリアフリー

<取組内容>

取組①：施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。

取組②：子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

取組③：外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行う。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

<取組内容>

取組①：交通事故予防について綱紀粛正通知による呼びかけを実施する。

取組②：公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

<取組内容>

取組①：子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。