

陸 別 町 特定事業主行動計画

陸 別 町
陸 別 町 議 会
陸別町選挙管理委員会
陸 別 町 農 業 委 員 会
陸 別 町 教 育 委 員 会

令和8年4月

はじめに

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会や、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進行、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、国は、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。）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。以下「女性活躍推進法」という。）を制定し、様々な取組みを進めています。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取組みや女性の職業生活における活躍の推進に対する取組みに関する行動計画の策定を義務付けており、本町においては、次世代法の制定に基づく、陸別町特定事業主行動計画を平成 18 年 8 月に策定して以来、職員の子育て支援に向けた勤務環境の整備等に取り組んできました。また、両法の目的の実現には、働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立が共に重要であることから、平成 28 年 4 月には両法の行動計画を一体とした行動計画を策定し、取組みを行ってきました。

今回、令和 8 年 3 月 31 日をもって現行の行動計画の計画期間が満了することから、新たに陸別町特定事業主行動計画を策定し、令和 8 年 4 月以降も引き続き、職員が性別によらず、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを組織全体で進めていきます。

令和 8 年 4 月
陸 別 町 長
陸 別 町 議 会 議 長
陸 別 町 選 挙 管 理 委 員 会
陸 別 町 農 業 委 員 会
陸 別 町 教 育 委 員 会

1. 目的

この計画は、次世代法第8条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項の規定に基づく事業主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、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し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化の進展、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、陸別町特定事業主行動計画を策定します。

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年間とします。

3. 計画の推進体制

- (1) 本行動計画に基づく措置の実施について、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくものとします。
- (2) 職員に対し次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供等を実施します。
- (3) 仕事と子育ての両立など女性の職業生活についての相談は、総務課において受け付けます。
- (4) 本計画の各年度の実施状況を把握し、その計画の内容を社会経済情勢等の変化があった場合や職員のニーズを踏まえて必要に応じて計画の見直しを行います。

4. 具体的な内容

I. 職員の勤務環境の整備に関するもの

- (1) 職員に対する制度等の周知
 - ・母性保護、育児休業、特別休暇、超過勤務の制限などの各種制度について理解を深めるため、この行動計画を職員に幅広く周知します。
 - ・職員は、各種制度を利用しやすい雰囲気作りに協力し、具体的な行動へ移すための意識を高めます
- (2) 妊娠中及び出産後における配慮
 - ・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取得促進を図ります。
 - ・該当職員の状況に応じて、事務分担等に配慮を図ります。
 - ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないように努めます。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

- ・育児休業及び部分休業制度の周知を行います。
- ・妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。
- ・職場内の人員配置等によって、育児休業を取得しようとする職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の適切な代替要員の確保を図ります。
- ・育児休業後においても課内業務分担等を検討し、復帰職員の仕事と子育てについて職場全体での支援を図ります。

(4) 男性職員の育児参加のための特別休暇の推進

- ・子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者出産休暇等）及び年次休暇の取得の促進について制度の周知を図ります。
- ・夫婦がともに子育ての意義を実感できるよう、子の看護休暇や保育時間等の父親が取得可能な特別休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めます。

○以上の取組を通じて・・・

	育児休業取得率	配偶者の出産休暇取得率
男性職員	50%	100.0%
女性職員	100%	

を目標とします。

【参 考】

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

年度	該当者	内訳	男性取得率	女性取得率	平均取得期間
令和5年度	1名	男性0名、女性1名	—	100.0%	1年9ヶ月
令和6年度	3名	男性1名、女性2名	0.0%	100.0%	1年8ヶ月
令和7年度	4名	男性2名、女性2名	50.0%	100.0%	1年5ヶ月

男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

年度	該当者	取得率	平均取得期間
令和5年度	0名	—	—
令和6年度	1名	0.0%	—
令和7年度	2名	0.0%	—

(5) 超過勤務の縮減

- ・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超過勤務を制限する。
- ・計画的な事務管理により、超過勤務の縮減を図ります。
- ・管理職に対し、定時退庁を所属職員に促すよう周知・指導し、全職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

○以上の取組を通じて・・・

職員の1年間の平均時間外勤務時間数	120.0時間以下
-------------------	-----------

を目標とします。

【参 考】

令和4年度職員の平均時間外勤務時間数	146.3時間
令和5年度職員の平均時間外勤務時間数	128.2時間
令和6年度職員の平均時間外勤務時間数	143.4時間

(6) 休暇取得の促進

- ・休暇の取得促進を図り、職場全体で年次休暇の計画的かつ積極的な取得促進に努めます。
- ・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の応援体制がとられるように努めます。
- ・年次休暇計画を立てる際は、自分が休暇を取得できることと同時に周りの職員が休暇取得できることにも配慮します。
- ・子どもの学校等における諸行事に関し、年次休暇の取得促進に努めます。
- ・国民の祝日や夏季休暇等と組み合わせた連続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については、特別な場合を除き、自粛するように努めます。
- ・子どもの看護休暇等の特別休暇について周知するとともに、取得しやすい雰囲気づくりに努め、職場全体での支援体制を整備します。

○このような取組を通じて・・・

年次休暇平均取得率（取得日数）	70.0%（平均14.0日）
-----------------	----------------

を目標とします。

【参 考】

令和5年平均取得率（取得日数）	53.5%（平均10.7日）
令和6年平均取得率（取得日数）	59.5%（平均11.9日）
令和7年平均取得率（取得日数）	57.5%（平均11.5日）

Ⅱ. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会見学、職場体験学習等に協力し、子どもが参加する地域の行事、活動に対し、公共施設の敷地や施設の提供に努めます。
- 職員のボランティア休暇取得を推進し、社会貢献を図ります。

(2) 子どもを交通事故から守る活動等の実施

- 交通事故防止について、交通安全運動への協力を行います。
- 運転免許証所持者が、交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修へ積極的に参加しやすいように配慮します。

(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- 職員は、地域の一員として子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯活動、少年非行防止活動等の地域貢献活動に協力するように努めます。

Ⅲ. 女性活躍推進に関する事項

(1) 女性職員の登用推進及び採用

- 意欲と能力のある女性の採用に努めるとともに、女性職員の出産・育児等による中途退職を防ぐため、職場の環境整備に努めます。
- 女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。
- 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ます。
- 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します。
- 主任主査、主幹、課長等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行うよう努めます。

○採用する職員に占める女性の割合は、50%を目標とします。

○女性職員の管理職登用率は、20%を目標とします。

【参 考】

令和7年度管理職登用率

管理職数	男性管理職数	登用率	女性管理職数	登用率
18名	16名	88.9%	2名	11.1%

(診療所所長及び副所長は除く。)

令和7年度各役職段階にある職員に占める女性の割合

職 名	人数	内 訳		女性割合
課長、次長、参事、事務局長	10名	男性10名	女性0名	0.0%
主幹、看護師長	8名	男性6名	女性2名	25.0%
主任主査、技師長	20名	男性14名	女性6名	30.0%
主査、主査技手	11名	男性2名	女性9名	81.8%
主任、主任技手	12名	男性6名	女性6名	50.0%
主事、技師、保健師、保育士	19名	男性10名	女性9名	47.4%
主事補、保育士	11名	男性6名	女性5名	45.5%

(診療所所長及び副所長は除く。)

女性職員採用の占める割合

年 度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
採用職員数	9名	7名	5名
女性職員数	6名	2名	2名
採用率	66.7%	28.6%	40.0%

在職者数に対する退職者数(自己都合退職に限る)の割合

年 度	令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性	全体	男性	女性
在職者数	96人	61人	35人	98人	59人	39人	93人	56人	37人
退職者数	5人	5人	0人	8人	4人	4人	4人	2人	2人
離職率	5.2%	8.2%	0.0%	8.2%	6.8%	10.3%	4.3%	3.6%	5.4%