



# 美里町特定事業主行動計画

令和8年4月

# 美里町特定事業主行動計画

美里町長  
美里町議会議長  
美里町教育委員会  
美里町農業委員会  
美里町上下水道事業管理者

## I. 総論

### 1. はじめに

急速な少子化の進行や家庭及び地域をとりまく環境の変化が著しい社会状況の中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに育成され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、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。美里町では、この法律に基づき、平成17年に「美里町特定事業主行動計画」第1期を、平成22年に第2期計画を、そして平成29年に第3期計画を策定し、職員の「仕事と家庭の両立」を支援してきました。

また、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、本計画において「女性活躍推進法」という。)」が制定され、美里町では平成28年に「女性活躍推進法に基づく美里町特定事業主行動計画」を、令和3年に「美里町における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画(後期)」を策定することで、女性職員の活躍を推進してきました。

この度、美里町が策定した各行動計画が令和7年度で満了することに伴い、これまでの取り組みを一体的に進めることで、より一層の充実を図るため、各計画を統合した「美里町特定事業主行動計画」を新たに策定しました。本計画に基づき、職員一人ひとりがライフステージに応じて多様な働き方を選択できる環境づくりを進め、自治体として働きやすい社会づくりを推進する役割を果たしていきます。

### 2. 計画期間

本計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。なお、計画期間中に改正の必要が生じた場合は、適宜見直しを行うものとします。

### 3. 実施状況等の公表

本計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報については、年1回、町ホームページにて公表します。

### 4. 計画の推進体制

本計画については、職員の任用、休暇など人事管理を所管する総合政策課を中心として、各種制度の見直しなどの検討や目的達成のための周知を行うとともに、全職員が一丸となって取り組むこととします。そのため、この計画の実施にあたっては、各職員が各々の生活環境や職責などを踏まえて、自主的に取り組むことが重要となります。

次世代育成支援及び女性職員の活躍推進にあたっては、子育てを行う職員や女性職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら、組織的に取り組んでいくこととします。

## Ⅱ. 現状把握と課題分析

### 1. これまでの取り組み状況

統合前の各行動計画で設定していた数値目標に対する達成状況は以下のとおりです。

項目	前計画目標値	前計画策定時数値 (令和2年度)	最新値 (令和7年度)
男性職員の育児休業取得者数	1人以上	0人	5人
管理的地位にある女性職員割合	25%以上	20.8%	21.7%
主査級の女性職員割合	47.3%	47.3%	44.4%
配偶者出産補助休暇取得率	70%以上	100%	0%
育児参加のための休暇取得率	10%以上	0%	0%
年次有給休暇の平均取得日数	年間8日以上	年間平均7.5日	年間平均12.2日

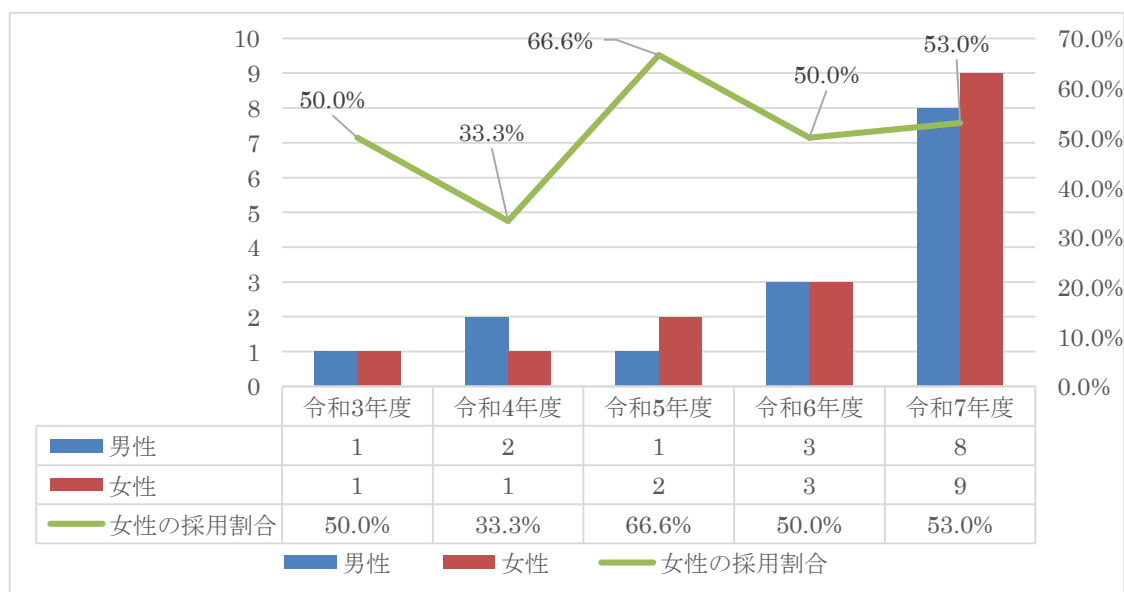
### 2. 女性職員の登用状況について

#### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職員の採用については、地方公務員法に定める平等取扱の原則及び能力実証を前提に、男女の区別なく公正に実施しています。過去5年間において採用した女性職員の割合は、各年度によって差はありますが概ね半数以上の採用率を維持しています。(資料1)

(資料1) 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

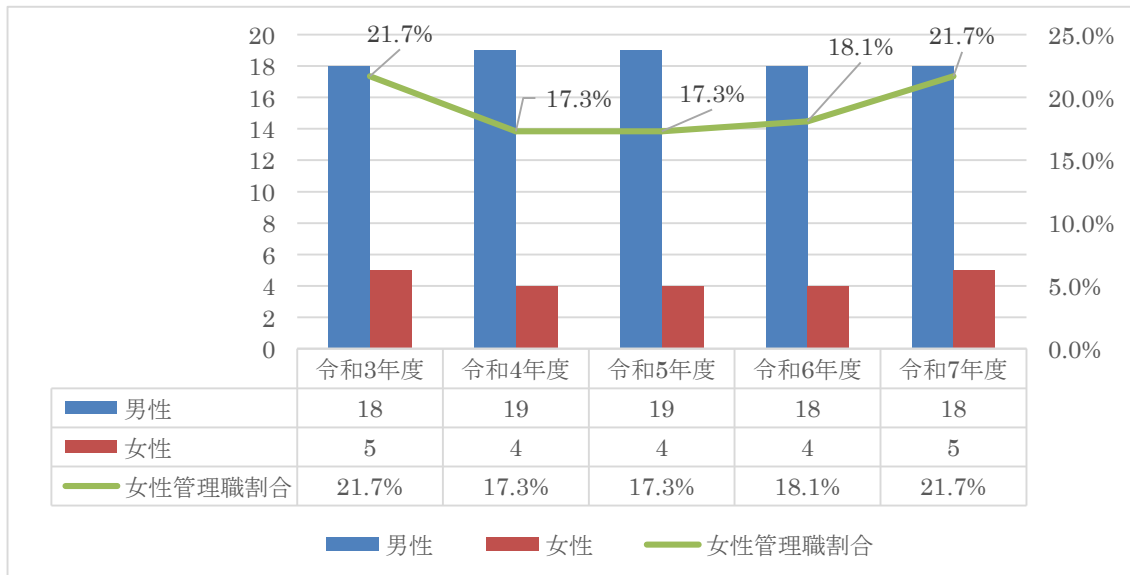


## (2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

過去5年間の管理的地位（副課長・主幹級以上）にある女性職員の割合は2割前後で推移しており、目標の25%に達していない状況が続いています。（資料2）

この現状を踏まえ、今後も適材適所の人員配置を前提にしながら、女性職員の積極的な管理職登用に努めていく必要があります。

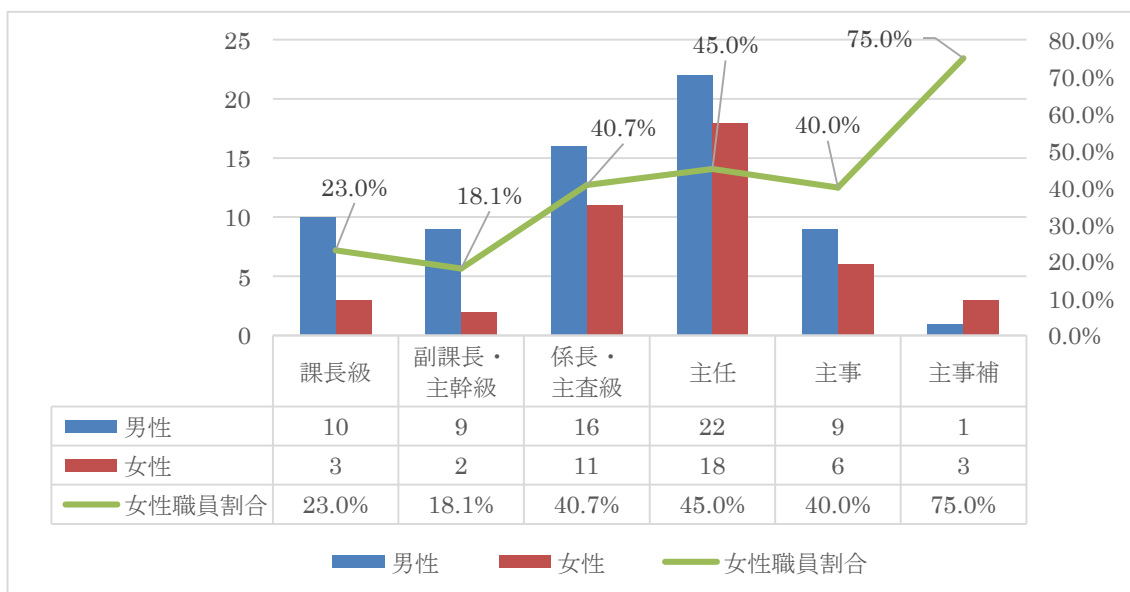
(資料2) 管理的地位にある男女別の職員数及び女性職員の割合 (単位：人)



## (3) 各役職段階の職員における女性割合

令和7年4月1日現在の全職員の女性割合は、全体で 39.0%となっています。役職別に見ると、係長・主査級以下では女性の割合が40%以上となっているのに対し、副課長・主幹級では18.1%、課長級では23%と、管理的地位における女性職員の割合は少ない状況です。（資料3）将来的に、管理的地位にある女性職員数増加を目指し、人材育成を行っていくことが重要です。

(資料3) 各役職段階における女性職員の割合 (単位：人)



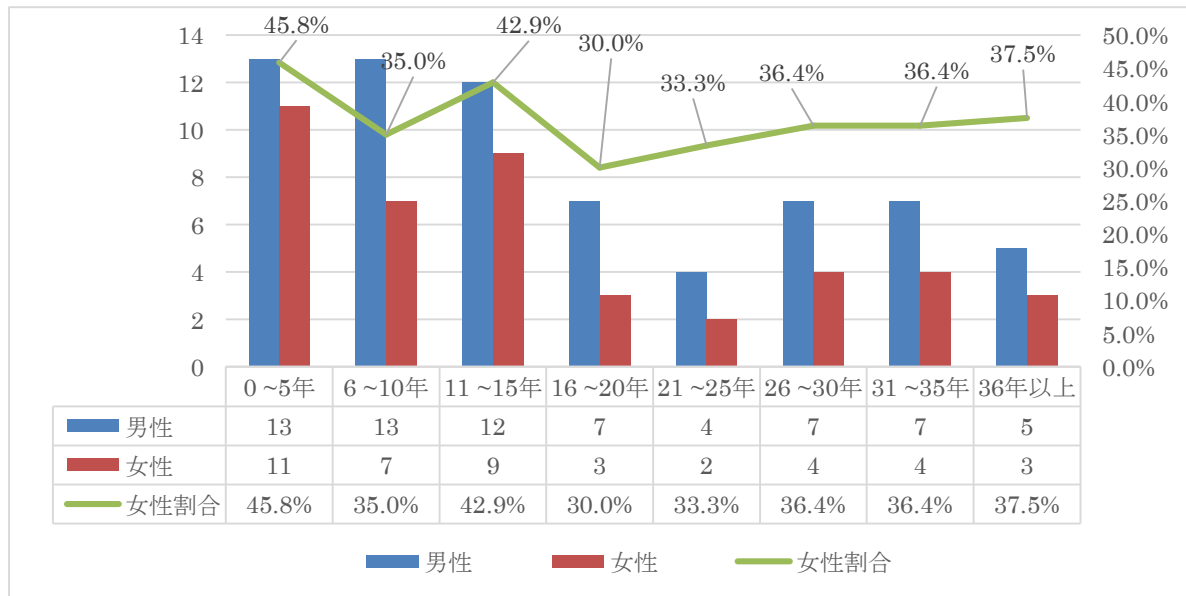
### 3. 職業生活と家庭生活の両立について

#### (1) 平均した継続勤務年数の男女の差違

勤続年数における男女の差違については、0～5年以内の女性割合をピークに徐々に減っていきます。勤続16年以上では30%台で推移していますが、全ての勤続年数で女性職員の割合が男性職員を超えない状況です。（資料4）

(資料4) 勤続年数による男女別職員数及び女性職員の割合

(単位：人)

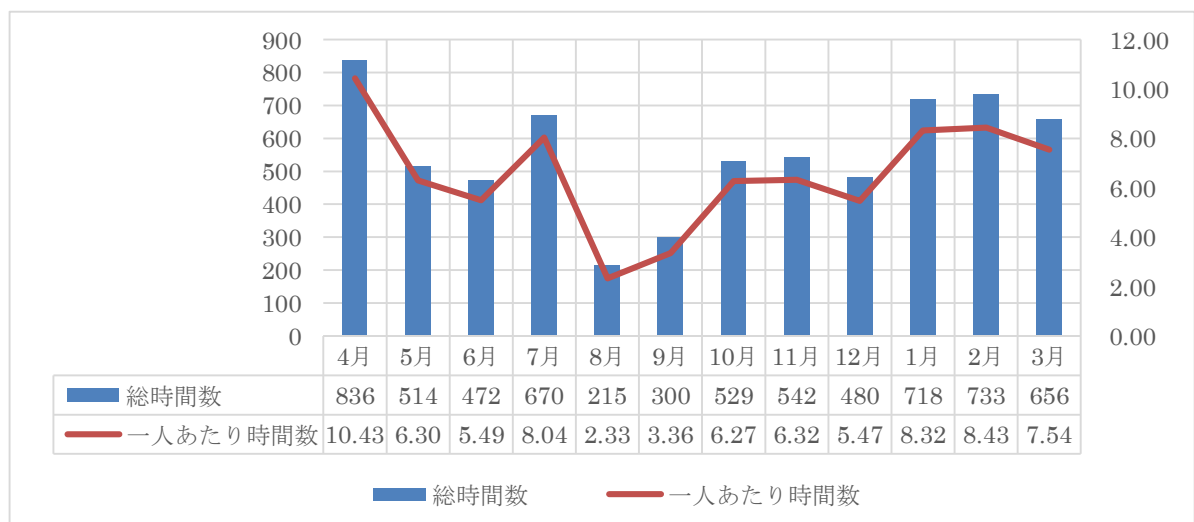


#### (2) 超過勤務の状況

令和7年度の職員一人当たりの一月平均の超過勤務時間は6時間53分となっており、労働基準法における時間外労働の上限（月45時間）を大きく下回る結果でした。（資料5）しかしながら、超過勤務手当対象職員83人のうち2人（2.4%）の職員が、労働基準法の上限である年間360時間を超えて時間外労働を行っています。

(資料5) 令和7年度における職員一人あたりの各月超過勤務状況

(単位：時間)



## 4. 各種休暇の取得状況について

### (1) 年次有給休暇

前計画では、年次有給休暇の年間平均取得日数を年8日以上に引き上げることを目標値に掲げて取り組んできました。その結果、令和7年の平均取得日数は一人あたり12.2日となっており、目標値を大きく上回っている状況です。(資料6)

一方で、年次有給休暇の取得日数が目標値以下だった職員数は21名(26%)でした。平均取得日数としては前計画策定時より改善していますが、一部の職員は年次有給休暇を適切に取得することができていない状況です。今後は、全職員が平均的に心身の疲労回復とゆとりある職業生活の確保を目指し、休暇取得に取り組んでいく必要があります。

#### (資料6) 年次有給休暇取得状況

総取得日数	全対象職員数	平均取得日数	目標値未達職員数
989日	81人	12.2日	21名(26%)

### (2) 男女別の育児休業取得率

過去5年間の男女別の育児休業取得率については、女性では新規取得対象者の全員が育児休業を取得しています。(資料7-1)

男性の育児休業取得率については、前計画策定から2年間は取得実績がありませんでしたが、直近3年間での育児休業取得率は100%となっており、男性の育児参加が定着してきている状況です。(資料7-2)

今後も引き続き、男性の育児参加を促していくために、継続して制度の周知等を行っていきます。

#### (資料7-1) 女性職員の育児休業取得率

	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
取得対象者	1人	4人	3人	3人	2人
取得者	1人	4人	3人	3人	2人
取得率	100%	100%	100%	100%	100%

#### (資料7-2) 男性職員の育児休業取得率

	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
取得対象者	1人	1人	3人	1人	5人
取得者	0人	0人	3人	1人	5人
取得率	0%	0%	100%	100%	100%

### (3) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

過去5年間に於ける男性職員の配偶者出産休暇の平均取得率は、27.2%（対象者11名のうち3名取得）で、昨年度は取得者なし（0%）となっています。（資料8-1）

また、男性職員の育児参加のための休暇については、過去5年間を通して取得実績無しとなっています。（資料8-2）

男性職員の家事・育児への参画が求められる中、これらの休暇取得率が低調であることは重要な課題と考えられます。対象者となる男性職員の特別休暇取得率を向上させるため、休暇制度の周知を行い、育児休業と併せた取得を推進していく必要があります。

#### (資料8-1) 男性職員の配偶者出産休暇取得率

	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
取得対象者	1人	1人	3人	1人	5人
取得者	0人	1人	1人	1人	0人
取得率	0%	100%	33.3%	100%	0%

#### (資料8-2) 男性職員の育児参加のための休暇取得率

	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
取得対象者	1人	1人	3人	1人	5人
取得者	0人	0人	0人	0人	0人
取得率	0%	0%	0%	0%	0%

## Ⅲ. 数値目標と行動計画

### 1. 数値目標

現状把握と課題分析を踏まえ、本計画の数値目標を以下のとおり設定します。

目標項目	実績数値 (令和7年度)	数値目標 (令和12年度)
管理的地位にある女性職員の割合	21.7%	25%
年間360時間以上の時間外勤務者	2人	0人
年次有給休暇の年間平均取得日数	12.2日	14.0日
年次有給休暇の最低取得日数	0日	5日
男性職員の育児休業（1ヶ月以上）取得率	100%	100%
配偶者出産休暇等（2日以上）取得率	0%	100%
男性職員の育児参加休暇（2日以上）取得率	0%	100%

## 2. 具体的な行動計画

### (1) 行動計画の基本的な考え方

職員一人ひとりが能力を発揮し、安心して働き続けることのできる職場環境の実現に向け、働き方改革や男女共同参画の推進に取り組んでいきます。多様な働き方や価値観が求められる中、互いを尊重しながら協力し合える職場づくりは、行政サービスの質を高めるうえでも重要な課題と捉え、全職員が主体的に取り組むこととします。

### (2) 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍は、組織の多様性と発展に資するものです。管理職への登用を含め、意欲ある女性職員が能力を十分に発揮できるよう、育成機会の充実や働きやすい環境整備を進めます。

特に、女性職員が昇進意欲を持てるよう支援していく必要があることから、昇進を希望する女性職員が、管理職の女性職員に相談や指導を仰ぐことができる体制の構築を検討していきます。

また、女性職員が働きやすく活躍できる職場環境をつくるためには、組織全体として女性の健康上の特性について理解を深めていくことも重要です。女性特有の悩みについて相談できる外部窓口を設置するなど、ヘルスリテラシー向上のための取り組みを推進するとともに、女性職員が生理に伴う休暇を取得しやすい職場の雰囲気をつくります。

### (3) 男性職員における配偶者出産休暇等の取得促進

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得を推進し、性別にとらわれない育児参画を後押しします。職員が主体的に育児に参加することによって培われる優先順位を付けて効率的に実行する力は、業務遂行においても重要なスキルであり、結果的に組織全体の活性化にもつながるものと考えます。

### (4) 時間外勤務の縮減

業務配分の見直しや事務効率化を進め、職場全体で計画的に業務を進めることにより、全職員が無理のない働き方の実現を目指します。限られた時間の中で効果的に成果を出せるよう、AIやデジタル技術等の活用により、組織的な業務改善を続けていきます。

また、現在は開庁時間と閉庁時間が職員の勤務時間と同じため、時間外勤務を前提とした働き方となっています。他自治体でも実施されている窓口受付時間の短縮化や業務量に応じた適切な人員配置により、職員の業務負担の軽減及び平準化に取り組めます。

### (5) 年次有給休暇の取得促進

心身の健康保持や生活の充実を図るため、全職員が休暇を取得しやすい環境づくりを進めます。具体的には、年次有給休暇の最低取得日数の目標を5日とし、職場全体で計画的な有給休暇の取得を促し、職員一人ひとりが継続して能力を発揮しながら働ける職場づくりを目指します。

### (6) ハラスメントの根絶

女性へのハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントを許さない姿勢を明確にし、職員の知識習得機会としてハラスメント防止研修等の開催を計画します。

また、ハラスメント外部相談窓口や相談体制の周知を行い、組織全体でハラスメント根絶に向けた意識啓発に取り組めます。