

# 平泉町特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

平 泉 町

# 目 次

|     |                              |   |
|-----|------------------------------|---|
| I   | 計画の策定にあたって                   | 1 |
|     | 1 目的及び経過                     | 1 |
|     | 2 計画期間                       | 1 |
|     | 3 計画の推進体制                    | 1 |
| II  | 職員の勤務環境に関する事項                | 2 |
|     | 1 各種制度の取得促進                  | 2 |
|     | 2 出産休暇中及び育児休業中の職員への情報提供      | 3 |
|     | 3 時間外勤務への配慮                  | 3 |
|     | 4 休暇の取得促進                    | 4 |
|     | 5 職員研修における啓発                 | 4 |
| III | 女性職員の活躍の推進に関する事項             | 5 |
|     | 1 女性職員の活躍促進に向けた組織機構の整備等      | 5 |
|     | (1) 女性採用比率の向上                | 5 |
|     | (2) 平均勤続年数の男女差               | 5 |
|     | (3) 時間外勤務の状況                 | 6 |
|     | (4) 各役職段階の職員の女性割合            | 6 |
|     | (5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上 | 7 |
|     | 2 男性職員の育児参加のための休暇等の取得促進      | 7 |
| IV  | その他の次世代育成支援対策に関する事項          | 8 |
| V   | その他の女性職員の活躍の推進に関する事項         | 8 |

## I 計画の策定にあたって

### 1 目的及び経過

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、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、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（以下「次世代育成推進法」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（以下「女性活躍推進法」という。）を制定し、様々な取組を進めています。

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に関する行動計画の策定を義務付けております。本町においては、職員の子育て支援に向けた勤務環境を整えるため平成19年4月に平泉町特定事業主行動計画を策定しました。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3月には両法の行動計画を一体として策定する見直しを、令和3年3月には職員が家事・育児や介護をしながら安心して働ける、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」がとれた職場環境づくりに取り組むため計画の見直しを行いました。

この度、令和6年5月に次世代育成推進法が、令和7年6月に女性活躍推進法が改正されたことに伴い、本計画の見直しを行い、女性の健康上の特性に配慮し、また、ハラスメント対策に取り組み、女性活躍の更なる推進を図ってまいります。

### 2 計画期間

次世代育成推進法は令和17年3月まで、女性活躍推進法は令和18年3月までの時限立法となっています。本計画は、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。

### 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、所属長を構成員とした「平泉町特定事業主行動計画推進委員会」（以下「委員会」という。）を設置します。

- (2) 委員会は、必要の都度、進捗状況を把握し、その後の対策や計画の見直しなどについて検討を行います。
- (3) 所属長や職員に対し、仕事と子育てに関する各種研修、情報提供等を実施します。
- (4) 仕事と子育ての両立に関する相談窓口を総務課に設置します。
- (5) 所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立が図られるよう、職場の雰囲気づくりに努めます。

## **Ⅱ 職員の勤務環境に関する事項**

### **1 各種制度の取得促進**

- (1) 母性保護及び母性健康管理等の各種制度の周知

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（妊娠中の女性職員の健診のための休暇、女性職員の出産のための休暇等）の取得を促進するため、総務課は、庁内LANの活用及び資料等の配布により職員への周知徹底を図ります。

- (2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性職員には、保健指導、健康診査、通勤緩和等に伴う特別休暇や育児を行う職員の深夜勤務、時間外勤務の制限に関する制度等が設けられており、所属長は、母性保護をはじめとする健康及び安全面に十分に配慮し、業務について必要に応じて分担するなどの措置を行います。

- (3) 不妊治療に係る配慮

不妊治療に専念できる環境整備を図るため、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

- (4) 育児に関する各種制度の取得促進

総務課は、育児に対する支援の観点から設けられている特別休暇（子等の看護等のための休暇等）及び育児休業の取得を積極的に促し、各職場で応援体制を築きながら、特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

## 2 出産休暇中及び育児休業中の職員への情報提供

### (1) 産後休暇中又は育児休業中の職員の円滑な職場復帰

産後休暇中又は育児休業中の職員の円滑な職場復帰を図るため、当該職員に次のとおり情報提供を行います。

#### ① 福利厚生に係るもの

総務課は、福利厚生に係る各種情報を必要に応じて提供します。

#### ② 所属業務に係るもの

所属長は、当該職員の担当業務に係る各種情報及び職場情報を必要に応じて提供します。

#### ③ その他庁内情報に係るもの

総務課は、①及び②以外の庁内全般に周知する情報を必要に応じて提供します。

### (2) 休暇等取得前の個別説明

総務課は、出産（産前）休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、当該職員が安心して出産休暇又は育児休業を取得できるよう、出産休暇又は育児休業に入る前に、出産後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等の個別説明を行います

## 3 時間外勤務への配慮

### (1) 時間外勤務縮減への取組

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、子育てをする職員をはじめ、その他の職員についても仕事と子育ての両立についての理解を深め、時間外勤務の縮減を図るため、働き方改革関連法を踏まえて、次の取組を通じて職員の意識啓発を図ります。

① ノー残業デー（毎週水曜日）の徹底について、総務課は、定期的に所属長及び職員への注意喚起を図ります。

② 所属長は、定時退庁を率先するとともに、ノー残業デーにおける時間外勤務命令については、その緊急性及び必要性等について十分検討のうえ行います。

③ 平成 31 年 4 月から施行された働き方改革関連法において、超過勤務の上限が見直され、原則として月 45 時間、年 360 時間とされていることから、業務の平準化を図り、上限時間を超えないように努めます。

④ 長時間の時間外勤務による職員の健康への影響を未然に防止するた

め、超過勤務時間が1ヶ月100時間以上又は2ヶ月から6ヶ月平均で80時間を超えた職員には、産業医による面接の保健指導を行います。

#### (2) 週休日の振替及び代休日の指定の徹底

総務課は、週休日の振替及び代休日の指定の徹底について、定期的に所属長及び職員への注意喚起を図ります。

[過去2年間の時間外勤務の状況（一人当たり）]

| 令和6年度    | 令和5年度    |
|----------|----------|
| 14.8時間/月 | 16.2時間/月 |

### 4 休暇の取得促進

#### (1) 年次休暇の取得促進の取組

所属長は、ライフスタイルに合わせた休暇の取得を促進するため、年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、職員個々の年次休暇取得状況を把握しながら、業務配分の見直し、職場の応援体制などの勤務環境の整備に努めます。

[過去2年間の年次休暇取得の状況（一人当たり）]

| 令和6年  | 令和5年  |
|-------|-------|
| 11.8日 | 11.2日 |

#### 【目標】

このような取組を通じて、令和12年度までに、年次休暇取得日数を平均15日以上とすることを目標とします。

#### (2) 特別休暇の取得促進の取組

子等の看護等休暇や要介護者への介護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

### 5 職員研修における啓発

総務課は、新規採用職員等に対する庁内研修に、次世代育成支援対策に関する講義を設け、各種制度等を周知するとともに、仕事と子育ての両立に対して理解が深められるよう、意識啓発に努めます。

### Ⅲ 女性職員の活躍の推進に関する事項

#### 1 女性職員の活躍促進に向けた組織機構の整備等

##### (1) 女性採用比率の向上

職員の採用については、定員適正化計画に基づき、毎年度の退職者人数に応じた正規職員採用を実施しています。

女性職員の採用割合は過去2年平均で60%となっています。

各職場において、適正な人員が男女バランス良く配置されることが望ましく、それぞれの長所を活かした働きやすい職場環境が整備されるよう努めていきます。

会計年度任用職員については、一般事務補助に加え、保育業務及び調理業務補助で雇用する職員が多いことから、会計年度任用職員全体に占める女性職員の割合が大きいのが現状となっています。

[過去2年間の正職員採用の状況]

| 年度          | 令和6年度 | 令和5年度 |
|-------------|-------|-------|
| 採用人数 (A)    | 3人    | 7人    |
| うち女性の数 (B)  | 2人    | 4人    |
| うち男性の数      | 1人    | 3人    |
| 女性採用率 (B/A) | 66.7% | 57.1% |

#### 【目標】

職員採用については、公正、公平な採用を原則に優れた人材を確保する必要があり、令和12年度まで女性職員の採用割合を50%として維持していくことを目標とします。

##### (2) 平均勤続年数の男女差

平均勤続年数について、男女差が少なく、職場全体で比較的女性が活躍しやすい職場となっていると考えられます。

[過去2年間の職員の平均勤続年数の状況]

| 年 度    | 令和6年度 |       | 令和5年度 |       |
|--------|-------|-------|-------|-------|
| 平均勤続年数 | 女性    | 16年6月 | 女性    | 16年3月 |
|        | 男性    | 17年2月 | 男性    | 16年8月 |

### 【目標】

男女とも安心して定年まで働くことができるよう、より良い職場環境の維持に努めてまいります。

女性職員の平均勤続年数を、令和12年度までに18年とすることを目標とします。

### (3) 時間外勤務の状況

正職員に係る時間外勤務の状況をみると年間、職員一人当たり約180時間、月平均約15時間の時間外勤務を実施しています。

時間外勤務は、あくまでも臨時的に業務が必要な場合の勤務であり、恒常的な勤務に陥ることが無いよう留意する必要があります。

仕事と子育ての両立支援と、子どもたちの健やかな育成支援のためにも、女性職員及び男性職員それぞれの残業時間を減らす取組が必要であり、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の実現を目指していきます。

### (4) 各役職段階の職員の女性割合

一般行政職の全体における女性職員の割合は37.0%です。管理職においては約23.1%、補佐級からその他までについては37.5～66.7%となっています。

各段階の中では管理職における女性職員の割合が、他の役職に比べ低くなっています。

〔過去2年間の各役職段階の職員（一般行政職）の状況〕 単位：人

| 年度     | 令和6年度  |                |       | 令和5年度  |                |       |
|--------|--------|----------------|-------|--------|----------------|-------|
|        | 職員数(C) | 女性(A)<br>(A/C) | 男性(B) | 職員数(C) | 女性(A)<br>(A/C) | 男性(B) |
| 職員数    | 73     | 27 (37.0%)     | 46    | 73     | 24 (32.9%)     | 49    |
| 管理職    | 13     | 3 (23.1%)      | 10    | 12     | 3 (25.0%)      | 9     |
| 補佐級    | 15     | 6 (40.0%)      | 9     | 16     | 6 (37.5%)      | 10    |
| 係長級    | 3      | 2 (66.7%)      | 1     | 5      | 2 (40.0%)      | 3     |
| その他の職員 | 40     | 15 (37.5%)     | 25    | 37     | 12 (32.4%)     | 25    |
| その他    | 2      | 1 (50.0%)      | 1     | 3      | 1 (33.3%)      | 2     |

保育士、保健師、税務課職員、労務職、派遣職員は除いています。

(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することが重要であり、組織のトップ自らが、組織経営戦略として女性の活躍が重要であるという問題意識を持って取り組んでいきます。

**【目標】**

一般行政職における管理職の女性職員割合は、令和12年度まで25%以上を維持することを目標とします。

**2 男性職員の育児参加のための休暇等の取得促進**

(1) 「育児休業」の取得促進

男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指すという観点から、男性職員が育児休暇を取得することで、働き方改革の推進や育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成を促します。

(2) 「配偶者の出産時における特別休暇」の取得促進（3日間）

男性職員が配偶者の出産に伴う準備や入院の付き添い等のため取得できる特別休暇は、男性職員が配偶者の出産を積極的にサポートするとともに、子どもを持つ喜びを実感することができることから、所属長は休暇の完全取得に向けて周知を図ります。

(3) 「男性職員の育児参加のための特別休暇」の取得促進（5日間）

配偶者の出産に伴う産前、産後期間中の男性職員の子育て参加に関する特別休暇について、所属長は、子育てを担う男性職員の積極的な休暇取得を促進しながら、男性職員の子育てに対する意識啓発に努めます。

[過去2年間の男性職員の育児休暇参加のための休暇等の取得状況]

| 年 度     |       | 令和6年度 | 令和5年度 |
|---------|-------|-------|-------|
| 育児休業    | 取 得 率 | 50.0% | 0.0%  |
| 配偶者出産休暇 | 取 得 率 | 50.0% | 0.0%  |
| 育児参加休暇  | 取 得 率 | 50.0% | 0.0%  |

## 【目標】

令和12年度までに、特別休暇の取得率を下記のとおり目標とします。

- ・配偶者が出産する場合の特別休暇 100%
- ・育児参加のための特別休暇 70%

## IV その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、次の取組を推進します。

### 1 子育てバリアフリーの促進

総務課は、施設利用者等が乳幼児と一緒に安心して利用できるよう環境の整備に努めます。

### 2 こころのバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、職員の親切な応接対応等ソフト面でのバリアフリーに取り組みます。

### 3 子育てに関する地域貢献

- (1) 子どもが参加する地域の活動に、町の敷地や施設を積極的に提供します。
- (2) 職場に対する子どもの理解の増進を図るため、子どもの社会科見学のための職場訪問を、積極的に受け入れます。
- (3) 子どもが参加するスポーツ活動、文化活動等の行事において、職員が専門分野を活かした地域の子育て活動に積極的に参加します。

### 4 安全安心な環境づくり

職員は、子どもを安全な環境で安心して育てるための地域住民等による自主的な防犯活動、交通安全活動等への積極的な参加に努めます。

## V その他の女性職員の活躍の推進に関する事項に関する事項

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある地域社会の実現を図るため、職場において次の取組を推進します。

### 1 男性職員の育児参加の促進

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

とともに、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに努めます。

## 2 ハラスメント防止の対策

ハラスメントに関する研修を実施し、理解を深め、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮できるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

また、「平泉町ハラスメント防止等に関する基本指針（令和2年11月策定）」について職員に周知徹底するとともに、カスタマーハラスメント対策のための基本方針を定め、各種ハラスメントの防止に努めます。