

次世代育成・女性活躍

# 嵐山町特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)



令和8年4月

嵐山町

## 嵐山町特定事業主行動計画

嵐山町長  
嵐山町議会議長  
嵐山町教育委員会  
嵐山町選挙管理委員会  
嵐山町農業委員会  
嵐山町代表監査委員

平成 27 年 9 月に「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 法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、国や地方公共団体は「特定事業主」として職場内における女性の活躍を推進するため、特定事業主行動計画を策定することが義務付けられました。

嵐山町においても、女性活躍推進法第 15 条に基づき、平成 28 年 4 月に「嵐山町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期）」を、令和 3 年 4 月に「嵐山町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（後期）」を策定し、目標に向け取り組んできました。

令和 7 年 12 月 23 日、「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の一部を改正する内閣府令」（令和 7 年内閣府令第 103 号）及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」（令和 7 内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号）が公布・告示されました。

この改正を踏まえ、嵐山町では、令和 8 年度以降も引き続き、職業生活において女性の能力を十分に発揮できる環境を整備し、女性職員が仕事と家庭を両立できるよう、本計画（以下「第 3 期計画」という。）を策定いたしました。これにより、女性活躍推進法や前期計画の趣旨及び目的を踏まえ、女性職員の一層の活躍を推進してまいります。

また、女性の活躍を促すためには、ワークライフバランスや男性職員の育児参加など次世代育成の視点も大切にすることが必要であることを鑑み、本計画は、次世代育成支援対策推進法第 19 条の規定に基づく「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」としての面を併せ持つ計画として策定するものです。

## **1. 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。

## **2. 計画推進に向けた体制整備等**

本町では、組織全体で効果的かつ継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、関係課局と調整し、本計画の策定・変更、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うものとしています。

### 3 計画推進に向けた数値目標とその目標を達成するための取組及び実施時期

#### ◇状況把握◇

女性活躍推進法第19条第3項及び「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。以下「女性活躍推進法に係る内閣府令」という。）第2条、並びに次世代育成支援対策推進法第19条第3項及び「次世代育成支援対策推進法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18年内閣府令第95号。以下「次世代育成支援対策推進法に係る内閣府令」という。）第3条に基づき、女性職員の活躍推進に関する状況及び次世代育成支援についての状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

#### ① 採用した職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

| 区分           |   | 人数  | 割合    |
|--------------|---|-----|-------|
| 正規職員         | 男 | 1人  | 33.3% |
|              | 女 | 2人  | 66.6% |
| 会計年度<br>任用職員 | 男 | 37人 | 28.5% |
|              | 女 | 93人 | 71.5% |

#### 【分析・課題】

職員採用にあたっては、試験選考を行っているため、年度や職種によっても男女比に差が出ることがあります。見直し時点において、正規職員の男女差はほぼなく、会計年度任用職員においては、女性の割合が高い状況となっています。

#### ② 管理職に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

| 管理職人数 | うち女性 | 女性職員比率 | （参考）令和2年度 | 平成27年度 |
|-------|------|--------|-----------|--------|
| 34人   | 8人   | 18.18% | 17.39%    | 10.00% |

#### 【分析・課題】

前計画における状況把握に比べると、女性割合は伸びているものの、依然低い状況にあります。長期的かつ計画的に、早い段階から人材育成に取り組む必要があります。

### ③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

＜女性職員の割合＞（令和 7 年 4 月 1 日現在）

| 区分    | 総数   | うち女性（人） | 女性比率（％） |
|-------|------|---------|---------|
| 課長級等  | 17 人 | 3 人     | 17.64％  |
| 副課長級  | 27 人 | 5 人     | 18.51％  |
| 主席主査級 | 27 人 | 12 人    | 44.44％  |
| 主査級   | 14 人 | 5 人     | 35.71％  |
| 主任級   | 24 人 | 12 人    | 50.00％  |
| 主事級   | 34 人 | 11 人    | 32.35％  |

＜女性職員の割合の伸び率＞

|       | R7. 4. 1 |          | R6. 4. 1 |          | R5. 4. 1 |          | R4. 4. 1 |          |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|       | 女性<br>割合 | 前年<br>度比 | 女性<br>割合 | 前年<br>度比 | 女性<br>割合 | 前年<br>度比 | 女性<br>割合 | 前年<br>度比 |
| 課長級   | 17.64    | -1.11    | 18.75    | -6.25    | 25.00    | +6.25    | 18.75    | -        |
| 副課長級  | 18.51    | -2.17    | 20.68    | +0.68    | 20.00    | -5.92    | 25.92    | -        |
| 主席主査級 | 44.44    | -2.92    | 47.36    | -12.64   | 60.00    | +23.16   | 36.84    | -        |
| 主査級   | 35.71    | -8.04    | 43.75    | +18.75   | 25.00    | -15.00   | 40.00    | -        |
| 主任級   | 50.00    | +1.73    | 48.27    | +3.11    | 45.16    | -0.99    | 46.15    | -        |
| 主事級   | 32.35    | +2.94    | 29.41    | -4.87    | 34.28    | -6.89    | 41.17    | -        |

#### 【分析・課題】

各役職段階における女性職員の割合は、役職が上位になるほど低い状況となっています。早い段階から研修の機会をつくるとともに、意識啓発や人材育成に取り組んでいく必要があります。

### ④ セクシャルハラスメント等対策の整備状況

役場内に相談窓口となる課を定めているほか、職員研修を実施し意識の向上を図るとともに、ハラスメントのない職場づくりに努めています。また、比企広域市町村圏組合設置の公平委員会規則「職員からの苦情相談に関する規則」を運用しています。

<研修実績>

令和6年度 職員研修 全職員参加

令和7年度 職員研修 全職員参加

【分析・課題】

全体的にハラスメントに対する意識は高いと思われます。研修内容に偏りがあるため、より幅広く知識を深めていく必要があります。

⑤ 平均継続勤務年数の男女の差異（令和7年4月1日現在）

| 職員全体   | 男性職員   | 女性職員   |
|--------|--------|--------|
| 17.21年 | 17.38年 | 16.87年 |

【分析・課題】

男性に比較して女性の方が離職率がやや高い状況です。女性職員が「働きたい」「働き続けて良かった」と思える職場環境づくりのため、長時間労働の是正を図り、仕事と家庭との両立を支援するなど、不安を解消していく必要があります。

⑥ 職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（令和6・7年度中）

| 月     | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 1    | 2    | 3    |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 令和6年度 | 6.2h | 4.2h | 6.2h | 3.6h | 4.2h | 3.5h | 7.3h | 3.9h | 3.2h | 3.5h | 5.0h | 6.2h |
| 令和7年度 | 6.7h | 5.1h | 7.0h | 8.1h | 4.2h | 5.0h | 6.3h | 5.4h | 3.6h | 5.1h | 7.1h | 6.9h |

<超過勤務時間の上限を超えた職員数及び割合>

|       | 対象者数 | 月45hを超えた職員数 | 割合   |
|-------|------|-------------|------|
| 令和6年度 | 104人 | 6人          | 5.7% |
| 令和7年度 | 101人 | 9人          | 8.9% |

### 【分析・課題】

例外的な業務の有無等によるところがありますが、業務配分の見直しや、簡素化、合理化により、超過勤務時間の縮小を図る必要があります。またノー残業デーの徹底等、更なる意識啓発に務める必要があります。

### ⑦ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和7年中）

| 区分               | 3月未満 | 3月～6月 | 6月～1年 | 1年～1年6月 | 1年6月以上 |
|------------------|------|-------|-------|---------|--------|
| 男性職員数<br>(対象者1人) | 0人   | 0人    | 0人    | 0人      | 0人     |
| 女性職員数<br>(対象者1人) | 1人   | 0人    | 0人    | 0人      | 0人     |

### 【分析・課題】

女性職員については、本人の希望する休業期間が取得できています。

男性職員については、配偶者の出産休暇取得に留まっている傾向があります。周知を図るとともに、取得しやすい環境を整えていく必要があります。

### ⑧ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率（令和7年中）

＜配偶者の出産休暇＞1人あたり2日

| 対象者数 | 取得日数 | 取得率  |
|------|------|------|
| 1人   | 2日   | 100% |

＜育児参加のための休暇＞1人あたり5日

| 対象者数 | 取得日数 | 取得率  |
|------|------|------|
| 1人   | 5日   | 100% |

### 【分析・課題】

男性職員の休暇の取得率は100%です。引き続き周知を図るとともに、取得しやすい環境を整えていく必要があります。

## ◇次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するための目標と目標を達成するための取組及び実施時期◇

当該課題分析の結果、次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。これらの目標の達成に向け、全課局の共通した目標とし実施します。

### 具体的な目標と取組内容

#### 【目標１】次世代

毎年度、男性職員の「配偶者の出産特別休暇」及び「育児参加のための特別休暇」取得率 100%を目指します。また、男性職員の育児休業（１週間以上）の取得率 100%を目指します。

##### <取組内容>

- 令和８年度より、自身または配偶者の出産を控えている職員及び所属長に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の周知及び活用促進を行います。
- 男性職員が育児休業を取得するにあたっては、収入減への不安が聞かれるため、手当金等の制度案内を行い、取得促進を図ります。
- 所属長は、育児休業を取得しやすい環境づくりに向けて、日頃から職場風土の醸成に取り組みます。

#### 【目標２】女性活躍 次世代

全ての職員が健康で十分な能力を発揮できるよう、長時間勤務を是正し、各職員の超過時間勤務時間数 月 45 時間以内を目指します。

##### <取組内容>

- 管理監督者は、所属職員の業務量や超過勤務の必要性を的確に把握するとともに、必要に応じて業務配分の見直しや協力体制を整えます。
- 人事担当課は超過時間勤務の多い部署及び職員を把握し、必要に応じてヒアリ

ングや注意喚起を行います。

○毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、庁舎内放送で呼びかけを実施します。

### 【目標 3】女性活躍

令和 12 年度までに、管理職に占める女性職員の割合 20%以上を目指します。

#### <取組内容>

- 早い段階から、自分のキャリア形成について長期的に考えることができるよう  
毎年度 1 名以上、外部機関の研修へ派遣します。
- 管理職のための相談体制をつくり、昇格等に対する不安解消を図るとともに、  
キャリア形成を支援します。

### 【目標 4】女性活躍 次世代

ハラスメントのない職場環境を維持します。

#### <取組内容>

- 性別に関わらず働きやすい職場環境を築くため、全職員を対象としたハラスメントを防止するための研修を実施します。
- 安心して相談できる体制を構築するため、新たに管理職となった職員について、  
外部職員研修へ派遣します。

### 【目標 5】次世代

年次休暇・特別休暇の取得の促進を図ります。

#### <取組内容>

- 課長会議等において、定期的な休暇の取得促進を徹底させ、計画的な年休取得  
の取得促進を図ります。
- 子どもの看護休暇を希望する職員に対して、希望どおりに取得できる雰囲気  
の醸成を図ります。