

一戸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

一戸町長

一戸町議会議長

一戸町教育委員会

一戸町選挙管理委員会

一戸町監査委員

一戸町農業委員会

【総論】

1 目的

急速な少子化の進行は、地域社会の担い手の減少を通じて住民サービスの質・量の維持を困難にし得る極めて大きな課題です。一戸町役場は、職員を雇用する事業主として、職員が安心して子どもを産み育て、また家族の介護と仕事を両立しながら働き続けられる職場環境を整備することで、持続可能な行政運営と住民サービスの向上を図ります。

国では男女ともに仕事と育児・介護を両立できる社会の実現に向け、育児・介護休業法等を改正し、子の年齢に応じた柔軟な働き方の拡充、制度の個別周知・意向確認、介護離職防止に向けた両立支援の強化等を進めています。加えて、次世代育成支援対策推進法において行動計画の実効性を高める観点から、育児休業取得状況等の把握や数値目標設定の重要性が明確化されました。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正により、男女間賃金差異や女性管理職比率の公表義務拡大等が進み、女性の健康上の特性への配慮も含め、組織としての取組を一層具体化することが求められています。

これらを踏まえ「次世代育成支援のための特定事業主行動計画」及び「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の両計画を一体的に見直し、令和8年度から令和12年度までの5カ年を計画期間とし、職員の意向を踏まえた両立支援、柔軟な働き方の推進、育児・介護を担う職員と周囲の職員双方が働きやすい職場風土の醸成、女性のキャリア形成と健康配慮を含む活躍推進を総合的に進めます。

加えて、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべきことが明確化されていることを踏まえ、職場におけるヘルスリテラシーの向上、相談しやすい体制の整備及びプライバシー保護に配慮した運用を推進します。併せて、就業環境を害する言動を許容しない職場づくりの観点から、各種ハラスメントの防止及び早期対応に取り組みます。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5カ年を本計画期間とします。

3 計画の推進体制等

本計画の趣旨や内容をグループウェア等を通して周知を図り一戸町役場全体で取り組むこととし、計画内容の推進のため総務課において必要に応じて職員への意見聴取等を行うなど計画の進行を管理します。また、子育て支援のための柔軟な働き方を実現、介護離職防止など仕事との両立を図るための措置について広報を実施し、必要な場合は委員会等を

設置し見直し等について協議を行うなど職場環境づくりに努めることとします。

また、本計画の実効性を高めるため、各年度において、女性の職業生活における活躍及び仕事と育児・介護等の両立に関する状況把握、課題分析及び取組の点検を行い、必要に応じて改善を図ります。併せて、関係法令に基づき、女性の職業選択に資する情報として求められる項目について、町ホームページ等により公表するよう努めます。

4 前計画期間（令和3年から令和7年度まで）の数値目標の状況

(1) 職員の職位別における女性割合

- ① 管理職（課長級以上）に占める女性割合（目標：15%以上）
- ② 係長相当職に占める女性割合（目標：20%以上）

| | 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 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 管理職 | 5.9% | 10.5% | 5.9% | 6.3% | 6.3% |
| 係長相当職 | 8.3% | 8.3% | 11.1% | 12.5% | 28.0% |

(2) 男性職員のうち育児休業等の取得率（目標：50%以上）

| | 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 |
|-----|-------|-------|--------|--------|-------|
| 対象者 | 4人 | 2人 | 4人 | 1人 | 2人 |
| 取得者 | 3人 | 1人 | 4人 | 1人 | 1人 |
| 取得率 | 75.0% | 50.0% | 100.0% | 100.0% | 50.0% |

※育児休業、または特別休暇の取得者を計上。

※令和7年度は令和7年12月末までの実績。

【計画の内容】

1 計画のポイント

一戸町役場は、職員が妊娠・出産、育児、介護等のライフイベントに直面しても、安心して働き続け、能力を發揮できる職場を目指し、制度の周知・利用促進と、業務運営の工夫（事務分担・代替体制・働き方の見直し）を一体的に進めます。併せて、改正法の趣旨を踏まえ、個別周知・意向確認、柔軟な働き方の確保、介護離職の防止を強化します。

2 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 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を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員、同僚職員及び管理職員に対して、労働基準法や職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例などに基づく次の制度等について周知します。

また、妊娠・出産等の申出があった場合には、制度の周知に加え、仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、職場の状況に応じて必要な配慮を行います。

ア 危険有害業務の就業制限

イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限

ウ 業務軽減

エ 健康診査、保健指導及び妊娠に起因する障がいのために勤務しないことの承認

オ 通勤緩和

カ 出産費用や育児休業手当金等の経済的な支援措置

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に父子の時間を大切にしながら、子どもを持ったことに対する喜びを実感するとともに、出産後の妻を支援し、育児参加のための休暇制度について周知し、取得促進を図ります。

併せて、育児休業の趣旨・手続や取得パターンを周知し、取得しやすい職場環境づくりを進めます。

ア 配偶者出産休暇の取得要件等について

現在、男性職員には「出産時や入院中の付き添い、出生の届出等」の場合に2日の範囲内で特別休暇を認め、また、取得単位も日及び時間としているので、本制度の理解と利用が進むよう、周知に努めます。

イ 男性職員の育児参加のための休暇について

男性職員の妻の産前6週産後8週の期間中に、「当該出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する」場合に5日の範囲内で特別休暇を認め、また、取得単位も日及び時

間としているので、本制度の理解と利用が進むよう、周知に努めます。

ウ 男性の育児休業等の取得支援

対象職員が希望に応じて育児休業等を取得できるよう、所属長は業務の調整、引継ぎの準備、代替体制の確保等により、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業（次のアからオにおいて「育児休業等」という。）の取得を希望する職員について、その円滑な取得推進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を図ります。

イ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知します。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

（ア）職場の意識改革を含め、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

（イ）育児休業を取得した職員の業務をカバーする職員に対し、負担感や不公平感を緩和する制度を検討します。

エ 代替職員の確保

職員から育児休業等の請求があった場合に、所属所内の人員配置等により当該職員の業務を処理することが難しいときは、代替職員の確保を図ります。

オ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰ができるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

（ア）女性職員を対象とした取組

① 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進

② 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備

③ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成を支援

（イ）管理職等を対象とした取組

① 機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識

啓発等の取組

- ② 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ③ 育児などの女性職員を状況に配慮した人事運用
- ④ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

キ 仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮

妊娠・出産の申出時及び子が3歳になる前の適切な時期等に、職員の仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、意向を踏まえ、配置、業務量、勤務時間帯、両立支援制度の利用期間等について、職場の状況に応じて必要な配慮を行います。

ク 3歳以上小学校就学前の子を養育する職員への柔軟な働き方の確保

3歳以上小学校就学前の子を養育する職員のニーズを踏まえ、フレックスタイム制度を活用した始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与等の柔軟な働き方に資する制度について、職場の実情に応じた整備・活用に努め、制度の周知及び利用意向の確認を行うよう努めます。

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を図ります。一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に基づき、原則1か月について45時間かつ1年について360時間を超えて勤務させないように努め、超過勤務時間を最小限にとどめます。また、勤務時間管理の徹底及び取組の実効性確保の観点から、時間外勤務の状況について継続的に把握し、必要に応じて課題の分析を行うとともに、関係法令に基づき、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間等の指標について公表するよう努めます。

ア 子育てをはじめとした家庭生活において、必要なときに休暇を取得しやすい環境整備を図ります。

イ 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務については、同僚職員や管理職員から理解を得ながら、その抑制を図るよう周知します。なお、所定外労働の制限(残業免除)等、両立支援に関する制度趣旨を踏まえ、対象職員が利用しやすい運用に努めます。

ウ 勤務時間管理の徹底

職員の勤務状況の的確な把握、各部署の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

エ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、DXの計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人

員の配置及び年間を通した業務量の平準化など、「一戸町DX推進基本方針」における考え方を念頭に、次世代育成支援の側面からも取組を推進します。

オ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職員をはじめとする職員全体でさらに意識を深め、安易に超過勤務が行われることの無いよう意識啓発等の取組を行います。

(5) その他勤務環境の整備の促進

上記以外に勤務環境の整備を図るため、次に掲げる措置を実施します。

ア 小学校就学前の子どもの育児のために勤務を欠くことなく、フルタイムでの勤務を継続しながら仕事と家庭を両立していくことを支援するためフレックスタイム制度などの活用が進むよう、周知に努めます。

イ 育児に関わるその他の特別休暇制度は、1歳6月未満の子どもに係る育児時間休暇（1日2回、各1時間）、22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の看護休暇（暦年中5日、日及び時間での取得）について、その周知と、円滑に取得できるよう環境整備を図ります。

ウ テレワーク等の活用

育児中の職員に関する両立支援の観点から、テレワーク等の活用について、職場の状況に応じて推進に努めます。

(6) 男性職員の育児休業等の取得率

以上のような取組を通じ、男性職員のうち育児休業等（(6)においては育児休業的休暇を含む。以下同じ。）取得可能職員の、育児休業等の取得率を75%以上とします。なお、育児休業等の取得状況については、取得率に加え、男女別の育児休業の取得期間の分布状況等も把握し、課題の分析及び制度の周知・利用促進に活用するとともに、関係法令に基づき公表するよう努めます。

※ 育児休業的休暇とは、①配偶者出産休暇、②育児参加のための休暇、③育児時間休暇、④子の看護休暇など、子育てを支援する特別休暇をいいます。

(7) その他

これまでの事項以外にあっても、次世代育成支援の観点から有効と判断される施策については引き続き検討をし、その導入の実現に努めます。

介護離職防止の観点から、介護に直面した職員への制度の個別周知・意向確認、早期の情報提供、雇用環境の整備（研修等）及びテレワーク活用等についても、関係制度に基づき必要な措置を講ずるよう努めます。

(8) 女性の健康上の特性に係る取組の推進

女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき

ことを踏まえ、職員が健康上の不調やライフイベントと両立しながら安心して働き続けられる職場環境の整備を推進します。なお、健康に関する事項はプライバシー保護が特に求められることに留意し、相談内容や健康情報の取扱いに十分配慮します。

ア 職場におけるヘルスリテラシー向上の取組

女性の健康上の特性に関する理解を深めるため、管理職員を含む職員全体を対象とし、周知啓発等に取り組みます。併せて、婦人科検診の受診の重要性を含め、健康課題に関する正しい知識の普及に努めます。

イ 相談しやすい体制の整備及び周知

健康上の課題を相談しやすい体制の整備に努め、相談窓口、産業医等の活用方法及び相談時の配慮事項(プライバシー保護を含む。)について周知します。

ウ 制度の周知及び柔軟な働き方の活用促進

女性の健康上の特性への配慮の観点から利用できる休暇制度及び柔軟な働き方に資する制度(時間単位の休暇、フレックスタイム制度、テレワーク等)について周知し、職員が利用しやすい職場環境づくりに努めます。

- (9) 職員が安心して能力を発揮できる職場とするため、就業環境を害する言動の防止に取り組み、各種ハラスメントのない職場づくりを推進します。

ア 相談窓口の周知及び早期対応

ハラスメントに関する相談窓口及び対応手順を周知し、相談を受けた場合は、被害者の心身の負担軽減及びプライバシー保護に配慮しつつ、事案の内容に応じて迅速かつ適切に対応します。

イ 研修・啓発の実施

管理職員を含む職員を対象に、ハラスメント防止に関する研修及び啓発を必要に応じて実施し、職場風土の醸成を図ります。特に、妊娠・出産・育児休業等に関する制度利用に伴う不利益取扱いの防止及び配慮の徹底に努めます。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域における子育ての支援の観点からは、子ども連れの方が安心して来庁できるような環境整備の推進、子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援、子どもと触れ合う機会の充実と家庭の教育力向上への支援などが課題として挙げられます。この支援対策については、本計画との整合性を図りながら推進します。

【女性活躍推進に関する数値目標】

1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標の設定

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第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第2条に基づき、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情についての分析を行った結果、次のとおり目標を設定します。

また、女性職員の活躍に関する状況については、管理職に占める女性割合に加え、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合等を把握し、課題の分析及び取組の改善に活用するとともに、関係法令に基づき公表するよう努めます。

なお、この目標は、改善すべき事情について最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

- (1) 令和12年度までに、管理職に占める女性割合を令和7年度の実績（6.3%）より引上げ、15%以上にします。
- (2) 令和12年度までに、係長相当職の女性職員の割合を令和7年度の実績（28.0%）より引き上げ、35%以上にします。
- (3) 令和12年度までに、男女間の賃金差異の割合を80%以上にします。

2 目標を達成するための取組及び実施時期

上記で掲げた数値目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取り組みは、町長部局、町議会事務局、町教育委員会事務局、町選挙管理委員会事務局、町監査委員事務局、町農業委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

- (1) 令和8年度より、女性が能力を十分に発揮できるよう、人事評価をもとに女性職員を適正なポストに積極的に配置します。
- (2) 令和8年度より、女性の能力開発のため外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）やセミナー等へ積極的に派遣します。
- (3) 令和8年度より、出産を控えているすべての男女に対し、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）の活用促進に関する情報提供を行います。
- (4) 令和8年度より、育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰のた

- め、所属する職場との連絡体制の確保や業務体制の整備等の必要な支援を行います。
- (5) 令和8年度より、男女間の賃金差異の原因を明らかにし、その対策が可能なものから順次対策を進めます。