

## 【次世代育成支援対策並びに女性職員の活躍の推進に関する行動計画】

# 五城目町特定事業主行動計画

平成18年3月30日

改定 平成22年4月 1日

改定 平成27年4月 1日

改定 平成28年4月 1日

改定 令和 3年4月 1日

改定 令和 8年4月 1日

五城目町長

五城目町教育委員会

五城目町議会

五城目町選挙管理委員会

五城目町農業委員会

五城目町消防長

五城目町水道事業管理者

## 1. 計画策定の背景

### ① 人口減少と少子高齢化の加速

わが国および秋田県において、全国平均を上回るペースで人口減少と少子高齢化が進んでいます。五城目町においても、労働力供給の減少や社会保障負担の増大が懸念されており、基礎的な住民サービスを持続的に提供するためには、組織の活力を維持することが不可欠です。このような状況下で、女性職員を含むすべての職員がその個性と能力を最大限に発揮できる環境を整えることは、町政運営における重要課題の一つとなっています。

### ② 法改正による公表義務の拡大と役割の強化

「女性活躍推進法」の改正（令和8年4月全面施行）により、地方公共団体には、これまでの項目に加え、「男女間賃金差異」や「役職段階別の女性比率」などの詳細なデータ公表が新たに義務付けられました。また、同法の有効期限が2036年（令和18年）まで10年間延長されたことを受け、より長期的かつ実効性の高い取組が求められています。

### ③ 職員構成の課題

本町の職員構成において、若年層では男女比の差が解消されつつあるものの、管理的地位を担う高年齢層においては依然として女性割合が低い状況にあります。これにより、次世代のリーダー育成を計画的に進める必要があります。また、依然として残る固定的な性別役割分担意識や長時間労働が、女性のキャリア形成や男性の家庭参画を阻む要因となっています。

## 2. 計画の目的

本計画は、女性活躍推進法第 19 条および次世代育成支援対策推進法第 19 条に基づき、五城目町が特定事業主としての立場から、以下の 3 点を実現することを目的とします。

### ① すべての職員の「ワークライフバランス」の実現

職員が次代の社会を担う子どもを安心して産み、育てることができる職場環境を整備します。性別にかかわらず、仕事と家庭生活を両立（ワークライフバランス）させ、心身ともに健康に働き続けられるよう、長時間労働の是正と多様な働き方を推進します。

### ② 女性職員の個性と能力の最大発揮

採用から登用までのあらゆる段階において、性別による支障をなくします。職員が仕事と家庭を両立し、男女問わず能力を最大限発揮できる職場環境を整備します。

### ③ 意識改革による組織文化の醸成

男性職員の育児休業取得率毎年 50%以上を目指すなど、男女が共に家庭責任を果たしながら働くことが「当たり前」となる職場文化を醸成します。また、部下の生活を尊重し応援する体制を構築することで、組織全体の生産性と活力を向上させ、ひいては町全体の活力向上に寄与することを目指します。

## 3. 計画の期間

今般改正された女性活躍推進法は令和 8 年 4 月 1 日から令和 18 年 3 月 31 日までの有効期限となっております。これに準じ、当町の定める行動計画は、10 年間のうち令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年を前半の計画期間とします。なお、計画期間中においても、必要に応じ見直しを行うものとします。

## 4. 具体的取組

### ① 制度の周知徹底と相談体制の強化

職員が制度を「知らない」「使いにくい」と感じることはないよう、情報のアクセシビリティを向上させます。

#### ○各種制度の周知徹底

出産・子育てに関する特別休暇や育児休業、不妊治療等の諸制度、出産費用の給付などの経済的支援措置について、庁内ネットワークへの掲示等を行い、全職員へ情報を周知します。

### ② 意識改革と職場風土の醸成（雰囲気づくり）

「育児は女性がするもの」「仕事優先」といった固定的な意識を、組織全体で変えていきます。

#### ○全職員を対象とした意識啓発

子育て世代だけでなく、全職員を対象に「仕事と家庭の両立」に関する情報提供を行い、互いに支え合う職場環境づくりに努めます。

特に管理職に対しては、部下が制度を積極的に利用できるよう働きかけを行うための正しい知識の付与と意識啓発を徹底します。

### ③ 時間外勤務縮減と休暇取得の促進

「休むことが当たり前」「定時退庁が当たり前」という文化を定着させます。

#### ○定時退庁日等の周知・啓発

週1回以上の「定時退庁日（ノー残業デー）」を設定し、庁内会議等を通じて繰り返し周知することで、早期退庁を促します。

安易な超過勤務が行われないよう、管理職から職場全体へ縮減の重要性を繰り返し伝えます。

#### ○計画的な休暇取得の推奨

ゴールデンウィークや夏季休暇と合わせた連続休暇の取得や、子どもの学校行事、家族の記念日に合わせた休暇取得を積極的に呼びかけます。

管理職は自らも積極的に休暇を取得し、職員が後に続きやすい雰囲気をつくります。

### ④ 継続的な点検とフォローアップ

計画を立てっぱなしにせず、実効性を高めるためのサイクルを回します。

#### ○実施状況の公表と見直し

毎年度、取組の進捗状況や数値目標の達成状況を点検・評価し、町のホームページ等で公表します。

社会情勢の変化や職員のニーズに柔軟に対応するため、必要に応じて計画の見直しを行います。

## 5. 数値目標

目標1：男性職員の育児休業取得率 50%

(令和6年度現在：100%)

目標2：管理職に占める女性割合 15%以上

(令和6年度現在：16.6%)

目標3：超過勤務時間の削減 一月当たり平均10.6時間(令和6年度より5%の削減)

(令和6年度現在：一月当たり平均11.2時間)

目標4：年次有給休暇の平均取得日数 15日以上

(令和6年度現在：11.3日)

## 6. 最新改正に基づく必須公表項目

法律に基づき、以下の項目を公表し、課題分析を行います。

- ① 職員の男女の給与の額の差異
- ② 各役職段階（係長・課長補佐・課長等）に占める女性割合
- ③ 男女別の育児休業取得率
- ④ 管理職以外の平均超過勤務時間（一月当たり）