



印南町特定事業主行動計画

～全ての職員が働きやすい職場のために～

[計画期間：令和8年度～令和12年度]



印南町長
印南町議会議長
印南町選挙管理委員会委員長
印南町代表監査委員
印南町農業委員会会長
印南町教育委員会

平成17年4月〔策定〕前期
平成22年4月〔改訂〕後期
平成28年4月〔改訂〕
平成29年4月〔改訂〕
令和3年4月〔改訂〕
令和8年4月〔改訂〕

I 特定事業主行動計画の策定にあたって

1 目的

次代を担う子ども達が健やかに生まれ、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薦し、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進行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、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。

本町においては、「印南町特定事業主行動計画」を平成17年度に策定して以来、定期的に見直しを行い、職員の子育て支援等に向けた勤務環境の整備に取り組んできました。

職員の職業生活と家庭生活の両立の実現には、職員一人ひとりが共通認識のもとで、長時間労働の是正などの働き方の見直しなどに対する意識の向上や、職員の効果的な取組みに対する適切な評価の視点を持ちながら、職員が「働きやすさ」を実感し、職務に従事できる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた職場環境の実現を目指します。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から、令和12年3月31日までの5年間とし、計画の進捗を検証しながら、期間の途中においても必要に応じ改訂を図るものとしてします。

3 計画の推進体制

計画を組織全体で効果的に推進するため、総務課を中心として、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、関係機関と協議を行うこととします。

次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施し、併せて行動計画の内容を周知徹底します。

本計画の実施状況等を把握した結果や職員のニーズ、意見を踏まえて、その後の対策や相談窓口設置の検討等を行い、必要に応じた見直しを行います。

Ⅱ 現状と課題

本計画を策定するにあたり、前計画において目標に掲げた項目を中心に現状を確認し、今後の取り組みにおける課題を整理します。

1 男性の配偶者出産休暇等の取得率

- 目標**
- 配偶者出産休暇の取得率を80%まで引き上げる。
 - 育児参加に関する休暇の取得実績をつくる。

- 現状**
- 配偶者出産休暇については、令和5年度まで100%に達していたが令和6年度以降、目標に達していない。
 - 育児休業について、令和6年度以降取得実績があり、目標に達成した。

- 課題**
- 配偶者出産休暇の周知を徹底する。

表：男性職員の配偶者出産休暇取得状況

年度	R3	R4	R5	R6	R7	5年間計
配偶者出産件数	3	3	2	3	2	15
休暇取得者数	3	3	2	1	1	10
取得率	100%	100%	100%	33%	50%	67%

表：男性職員の育児休業取得状況

年度	R3	R4	R5	R6	R7	5年間計
配偶者出産件数	3	3	2	3	2	13
休業取得者数	0	0	0	1	2	3
取得率	0%	0%	0%	33%	100%	23%

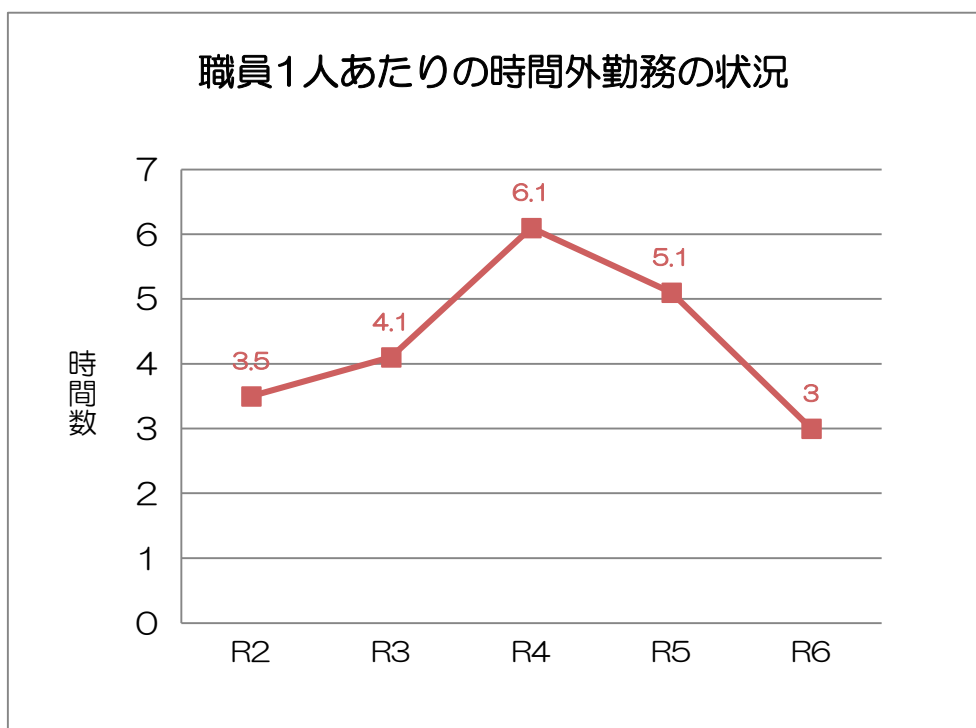
2 職員の時間外勤務の状況

目標 ・職員 1 人あたりの平均超過勤務時間について、各月 5 時間以下とする。

現状 ・令和 2 年度から増加し、令和 4 年度に 5 時間を上回ってしまったが、以降長時間労働が改善され、令和 6 年度には再び目標である 5 時間以内に達した。

課題 ・時間的制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、業務配分の見直しや事務の簡素・合理化により時間外勤務の縮減を図る必要がある。

- ・所属課や人によって時間外勤務に偏りが見られる。
- ・管理職の時間外勤務の把握方法についても、今後検討していく必要がある。
- ・令和 4 年度において、時間外勤務が年間の上限である 360 時間を超える職員がおり、改善の徹底が必要である。

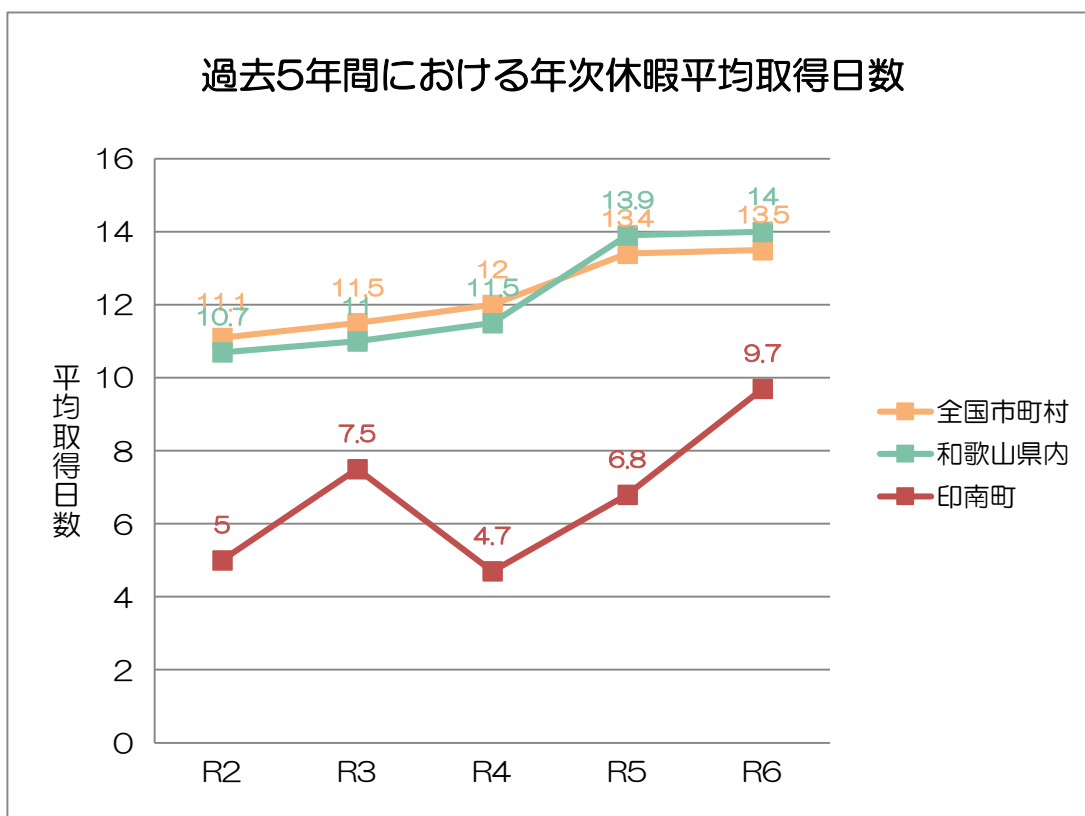


2 職員の年次休暇の取得状況

目標 ・職員 1 人あたりの年次休暇取得日数について、年 7.0 日以上の取得を目標とする。

現状 ・年度によって偏りがあり、全国市町村平均及び和歌山県内市町村平均と比較すると取得日数は少ないが、令和 6 年度では、平均 9.7 日の取得で目標を達成している。

課題 ・職員によって休暇取得日数に偏りがある。
・休暇の取得が難しい課がある。
・休暇を取ることににより業務の遂行に支障がでるため、取得できないことが多い。



3 女性職員の採用割合

目標

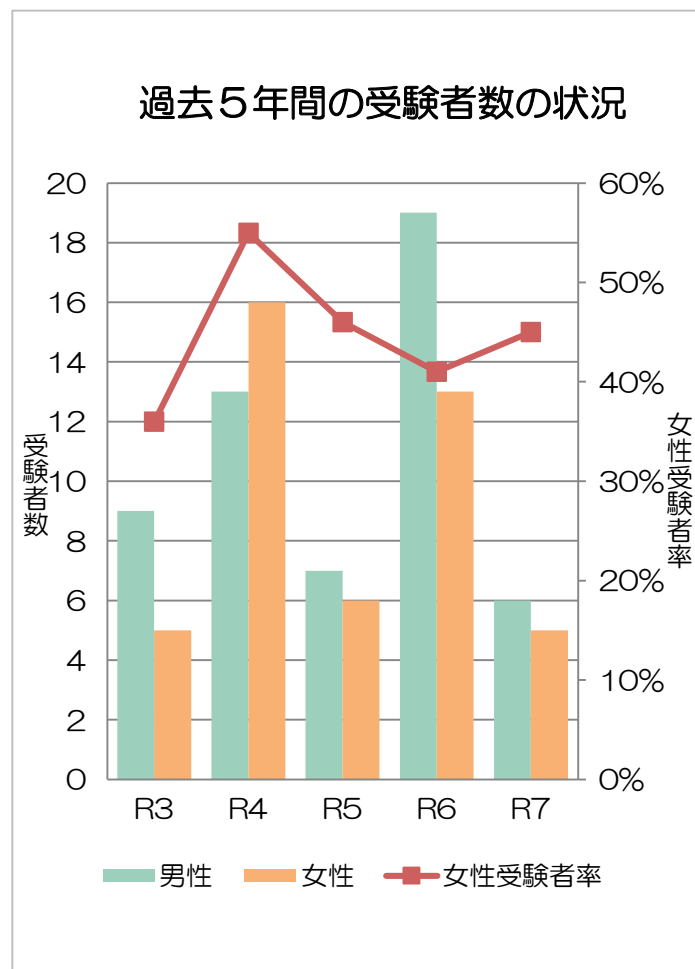
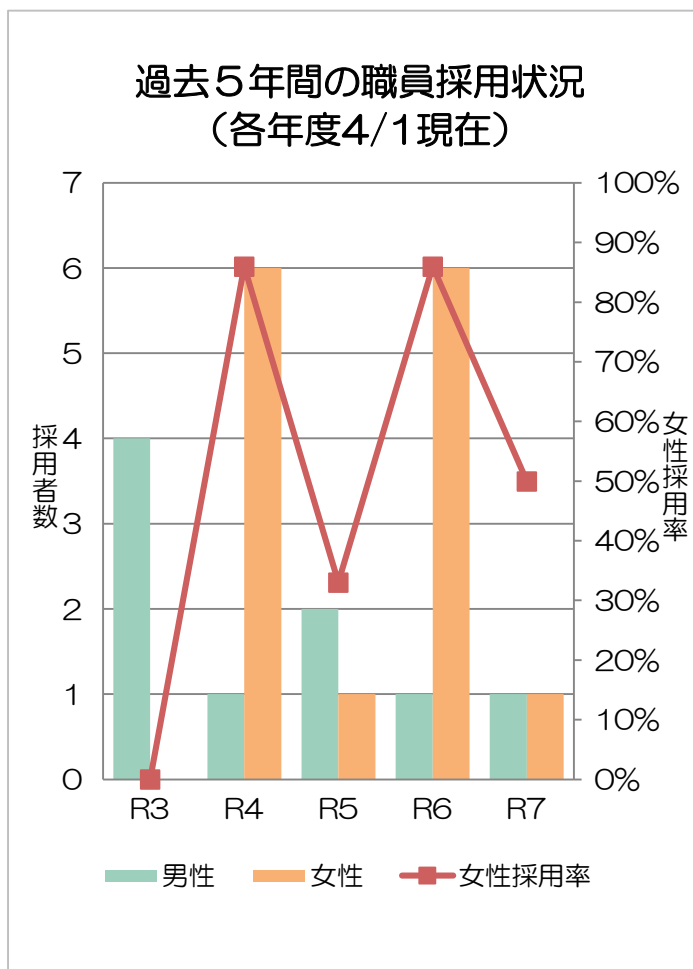
- ・職員採用者の女性比率の35%以上を維持する。
- ・職員採用試験の受験者数における女性比率を30%とする。

現状

- ・職員採用者の女性比率は年度によって異なるが比較的高くなっている。
- ・職員採用試験の受験者数における女性比率は全年目標である30%を超えており、令和4年度は女性の受験者数の方が多くなっている。

課題

- ・女性が働きたくなるような職場環境をつくり、PRしていくことが必要である。

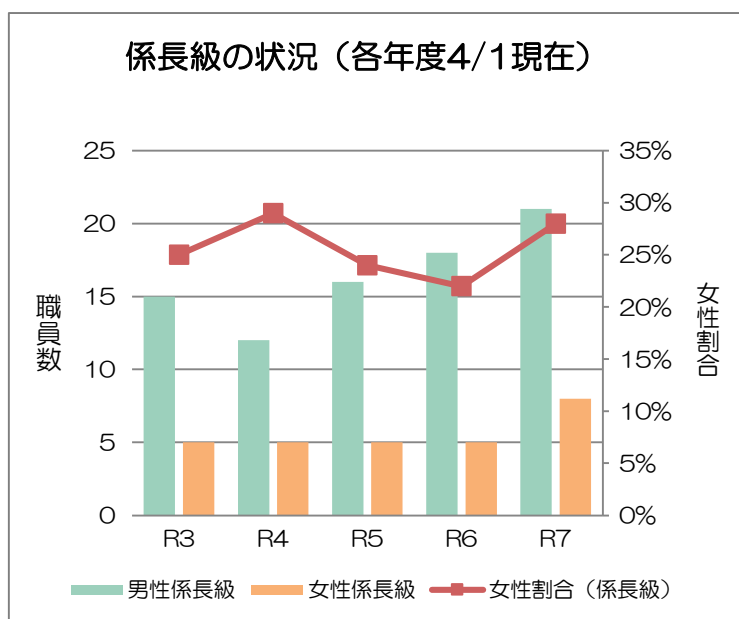
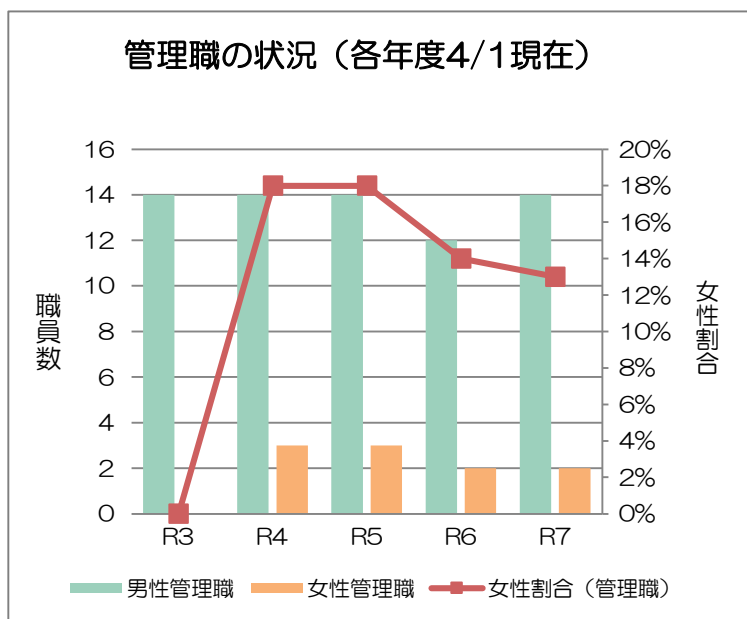


4 管理職（主幹職以上）に占める女性職員の割合

目標 ・計画期間中に女性職員の課（室・局）長への登用実績をつくり、また、令和7年度までに係長級の女性職員の割合を30%、管理職に占める女性の割合を20%まで引き上げる。

現状 ・令和4年度において、課（室・局）長に女性職員を1名登用し目標を達成した。
 ・係長級の女性職員の割合は、1度も到達できていない状況である。
 ・管理職に占める女性の割合については、令和4年度に課（室・局）長に1名、副課長・主幹に2名を登用したことから18%まであがったが、目標の20%までは到達せず、近年低下している。

課題 ・現在も20代、30代の女性職員がほとんどで、管理職相当の年齢や経験年数がある女性職員が少ない。
 ・今後、女性管理職の割合を引き上げるにあたり、係長級に占める女性割合（R7.4.1 現在28%）を引き上げ、将来、管理職となる女性職員を養成していく必要がある。



Ⅲ 具体的な取り組み内容及び目標

Ⅲ具体的な取組内容

前計画の目標の達成状況及び今後の課題を踏まえ、以下のとおり取り組みます。

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 出産及び育児等に関する制度の周知

- 育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの子育てに関する制度を中心に、その他介護に関する制度なども含めて理解しやすいようにハンドブック等により、全職員に対して周知徹底を行い、職場の意識改革と共に休暇等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。
- 課長会議等で、育児休業等の制度の趣旨を再確認・徹底させることとし、職場の意識改革を行います。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- 母性保護及び母性の健康管理等により制度化された特別休暇などを周知し、取得の促進を図ります。

(3) 男性の子育てにおける休暇取得の促進

- 配偶者出産休暇及び育児休業などの、子どもの出生時等における男性の休暇取得の促進について周知徹底を行い、取得しやすい職場の環境作りに努めます。

数値目標

- 配偶者出産休暇の取得率を 80%まで引き上げる。
- 男性の育児休業取得率を 50%まで引き上げる。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 妊娠を申し出た職員に対し、出産前後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等について個別説明を行います。
- 部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困

難なときは、臨時的任用制度又は任期付職員制度の活用による適切な代替要員の確保を行います。

- 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するため、育児休業中の職員に対して、必要な情報等についての連絡体制を整えます。また、復帰後も業務分担等について検討し、職場全体でサポートするように心がけます。

(5) 超過勤務の縮減

- 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を行います。
- 毎週水曜日と金曜日をノー残業デー「健康と家庭の日」とし、庁内放送により定時退庁を促す等、引き続き周知及び実施の徹底を図ります。
- 既存業務について、時間あたりの生産性を重視し、事務の簡素・合理化を推進します。
- 管理職は、所属職員の仕事の質や量、仕事の進め方や役割分担について適宜改善をはかり、時間的制約がない漫然とした働き方を容認することのないよう努めるものとします。
- 各職員の超過勤務時間数について、月45時間、年360時間以内に努めます。

数値目標

- 職員1人あたりの平均超過勤務時間について、各月5時間以下とする。

(6) 休暇取得の体制

- 管理者は、年間業務計画を策定・周知するとともに、部下の年次休暇取得状況を把握し、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- 年次休暇、夏季休暇等を利用した連続休暇について、引き続き取得促進を行います。
- ゴールデンウィークやお盆期間等における行事や会議を自粛します。
- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得できる環境の醸成を図ります。

数値目標

- ・職員1人当たりの年次休暇取得日数について、年7.0日以上の取得を目標とする。

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

- ・職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

2 女性活躍推進法に関する事項

(1) 女性職員の採用について

- ・職員採用試験における女性の受験者の拡大及び積極的な採用に努めます。
- ・女性の採用試験受験者の拡大のため、女性職員のニーズに即した働きやすい職場環境づくりを行い、積極的に広報するなど、魅力ある職場のPRに努めます。
- ・女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りのないよう配慮します。

数値目標

- ・職員採用者の女性比率の35%以上を維持する。
- ・職員採用試験の受験者数における女性比率を30%とする。

(2) 女性職員の管理職への登用

- ・引き続き管理職への女性職員の積極的な登用を行います。
- ・将来の女性管理職へのステップとして、実務の中心的な役割を担う係長級への女性職員の登用を推進します。

数値目標

- ・令和12年度までに係長級の女性職員の割合を30%、管理職に占める女性の割合を20%まで引き上げる。

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- (1) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。
- (2) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。
- (3) 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

○いずれも業務管理職員は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを心がけます。