

美里町特定事業主行動計画

令和8年4月1日

美 里 町 長
美里町議会議長
美里町教育委員会
美里町農業委員会

1 はじめに

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条の規定に基づき、美里町長、美里町議会議長、美里町教育委員会、美里町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。少子化の進行、働き方の多様化、男女共同参画の推進など、社会全体で職員の仕事と生活の調和を図る取り組みが求められています。職員が安心して働き続けられる環境を整備することは、住民サービスの質の向上に不可欠であり、組織の活力にも直結します。

美里町では、これまで育児休業制度の充実や超過勤務時間の縮減など、働きやすい環境づくりを進めてきましたが、すべての職員が、それぞれのライフステージに応じた働き方を選択しながら能力を発揮できる職場環境の整備をさらに推進するため、本計画を策定します。

2 計画期間

本計画の実施期間は、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。

3 計画の推進体制

本計画は、各特定事業主が抱える課題を解消できるよう、情報共有を図りながら、それぞれが組織の特性や業務プロセスに即した改善施策を立案・実施し、取り組むこととします。

なお、目標数値の達成状況の点検・評価を受けて取組内容の見直しを検討するほか、社会動向の変化に対応するため、計画期間に関わらず見直しも検討します。

4 計画実現に向けた数値目標及び具体的な取組内容

(1) 管理職の女性割合の増加について

本町の管理職における女性職員の割合は、令和7年4月時点で21.4%となっています。性別や年齢にかかわらず、政策実現能力や管理的職位にふさわしい資質を有する職員が政策決定過程において責任ある立場で関与できる機会の創出するため、令和13年度までに、管理職における女性職員の割合を30%に引き上げることを目標とし、全職員を対象に下記の取組を実施します。

- ① 研修機会を創出し、参加を促進することにより、全職員のスキルアップを図り、キャリアアップに必要な能力の獲得に繋がるよう支援します。
- ② ライフステージの変化に対する不安を解消し、仕事を継続する意欲を維持するために、他自治体の先進事例を参考としながら、働きやすい職場環境づくりに向けた各種制度の導入について検討していきます。
- ③ 職員の心身の健康を保つために、所属長による安全配慮義務の遵守にあわせて、職員自身が自己の健康状態に気を配り、安全に働けるような職場環境づくりに取り組みます。

【参考：管理職における女性職員の人数（4月時点）】

	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
管理職数	26人	24人	27人	30人	28人
女性管理職数	6人	5人	5人	5人	6人
女性管理職割合	23.1%	20.8%	18.5%	16.7%	21.4%

(2) 恒常的な時間外勤務の縮減について

職員1人当たり平均の年間時間外勤務の総時間数について、年間120時間以内の達成に努めます。そのために、下記の取組を実施します。

- ① 時間外勤務を前提とせず、正規の勤務時間内に効率的に業務を終えるために、職員によるスケジュール管理と所属長による適切な業務マネジメントを徹底します。
- ② 時間外勤務の多い部署を把握し、当該時間外勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行います。

- ③ 各職場における業務の見直しを行うことにあわせて、職場全体の業務効率の低下を防ぐため、業務の効率化・簡略化に取り組み、職員同士でサポートし合える体制づくりに努めます。

【参考：平均時間外勤務時間数】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
月平均	11.9時間	10.2時間	9.4時間	8.8時間	11.7時間
年平均	142.8時間	122.4時間	113.4時間	105.3時間	139.8時間

(3) すべての職員が働きやすい職場環境の整備について

行政課題が複雑化している現状において、全ての職員が心身ともに健康的に働くことができる職場環境づくりに取り組みます。そのために、下記の取組を実施します。

- ① 年間を通じて5日以上の計画的な年次有給休暇取得を促進し、年次有給取得率40%の達成を目指します。
- ② 介護休暇等、職員が家族のために使うことのできる休暇について周知を図り、適切な休暇を取得できるような職場環境づくりに努めます。
- ③ 職員にとって精神的負担が大きいカスタマーハラスメントについて、個人ではなく組織で対応することを基本とし、対策強化に取り組みます。
- ④ わからないことを相談しやすい職場の雰囲気醸成し、職員の心理的安全性の確保の大切さについて職場全体で理解を深めるよう取り組みます。

【参考：年次有給休暇取得率】

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
取得日数	8.7日	10.0日	10.6日	11.7日	13.0日
取得率	22.5%	25.9%	28.0%	31.3%	35.0%

(4) 妊娠、出産及び育児における配慮について

すべての職員が妊娠、出産及び育児のために適切な休暇を取得しできるよう努めます。そのために、下記の取組を実施します。

- ① 妊娠・出産に関わる特別休暇、育児休業制度、育児休業期間中における経済的支援措置、育児短時間勤務制度について周知を図り、休暇取得促進に取り組み、休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇の周知及び年次有給休暇の取得促進を図り、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ③ 妊娠中の職員及び3歳未満の育児を担う職員に対しては、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。
- ④ 小学校就学始期に達するまでの子供のいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図ります。
- ⑤ 小学3年生に達するまでの子の看護のための特別休暇について、周知を図るとともに、職場全体で支援を行います。

【参考：育児休業取得率】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性職員 (人)	4人	0人	2人	3人	0人
女性職員 (%)	100%	0%	100%	100%	0%
男性職員 (人)	0人	0人	0人	2人	0人
男性職員 (%)	0%	0%	0%	100%	0%

※職員数は、各年度申請のあった職員の人数を記載しています。