

中土佐町特定事業主行動計画

(第2期計画 次世代育成支援・女性活躍推進統合版)

令和8年度～令和12年度

令和8年3月

中土佐町

中土佐町議会

中土佐町教育委員会

中土佐町選挙管理委員会

中土佐町農業委員会

中土佐町監査委員

はじめに

急速に進む少子化を背景に、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境の整備に取り組むため、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が成立しました。これを受けて本町では平成17年度から始まる「中土佐町次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、平成27年度からの「第2次中土佐町特定事業主行動計画（前期・後期）」では、直近の社会情勢及び制度改正等を踏まえた見直しを加え、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」等を推進し、職員が仕事と子育てを両立できる職場の環境作りに努めてきました。

また、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定され、女性が自らの個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指し、本町も平成28年度からの5年間を計画期間と定めた「中土佐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」を策定し、女性職員の活躍推進に向けた取組を実施するとともに、健全な家庭環境を支えながら誰もが働きやすい職場づくりを目指してきました。

これらの計画においては、目標の実現を目指す取組や施策などで共通するものが多く、次世代育成支援対策推進法と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が目指す社会の実現へ一体的に取り組むため、令和3年度からは従来の計画を統合した「中土佐町特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」を策定し、取組を進めています。

そして次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和16年度末まで再延長され、令和8年度以降を視野に前計画の見直しを行うに当たっては、職員の子育て支援をはじめ高齢の親の看護・介護など新たな対策が求められていることもあり、引き続き複合的かつ効果的に取り組みを進めていくため、「中土佐町特定事業主行動計画（第2期計画 次世代育成支援・女性活躍推進統合版）」として向こう5年間の行動計画を策定しました。

現在本町が置かれている状況は大変厳しく、人口減少にも関わらず地域の高齢化に伴うマンパワー需要や行政ニーズの多様化・高度化を始め多方面で事務事業は増え続け、限られた人材を活用しながらこれらの業務に対応していかなければなりません。統合版の第2期計画においては、介護離職防止のため仕事と介護の両立支援制度の強化を新たに取組へ加えると共に、女性活躍の推進と合わせて、引き続き子どもの成長に応じた柔軟な働き方を推進することで、仕事と家庭が両立できるより良い職場環境の実現を目指します。充実した子育てや介護ができる職場環境づくりには、年齢層を問わず職員一人ひとりが本計画を自分自身に関わると意識することはもとより、日常業務でお互いに助け合いつつ、周りにいる職員も多面的に支援できる体制の整備が不可欠です。職員みんなが意欲的に勤務し能力も十分に発揮できるよう、心身ともに健康で良い仕事ができる職場を目指しましょう。

I 計画の概要

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、本町の職員が仕事と子育てを両立できるとともに、職業生活における男女間の格差の実情を踏まえながら、女性の職業生活における活躍推進を進めていくための各種取組を推進することで、職員一人一人が自分自身も含めその重要性を認識し、業務ではお互いに助け合い、支え合うことで職員一丸となり、次代を担う子どもたちの健やかな育成ができるより良い職場環境の実現を目的とします。

2 策定の主体

本計画は、中土佐町長、中土佐町議会議長、中土佐町教育委員会、中土佐町選挙管理委員会、中土佐町農業委員会、中土佐町代表監査委員が協同で策定します。

3 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年間とします。

4 計画の対象者

この計画は、連名で策定する任命権者に属するすべての職員を対象にするほか、会計年度任用職員等についても、法令や本町の条例、規則等により定められた休暇制度の範囲内で対象とします。

5 計画の推進体制

職員に対し、仕事と家庭の両立を支援する出産や育児、介護に関する各種制度について周知徹底し、研修等を通じて次世代育成支援と女性活躍に関する職員の意識向上に努めます。また、本計画による各種指標の状況や職員ニーズ、国の動向を踏まえながら、必要に応じて計画を見直し、継続して働きやすい職場環境の整備を図ります。

6 実施状況等の公表

本計画における取組の実施状況や目標の達成状況などについて、毎年の中土佐町ホームページで公表するとともに、職員への周知を図ります。

II 達成状況と課題

本町では、女性活躍推進関係について職員採用や課長補佐に女性職員が占める割合が男性職員とほぼ均衡した状態が続いてきました。

計画策定にあたり、「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を策定する際の指針を参考に、女性職員の活躍に関する状況の把握、改善すべき課題等について分析することとされており、本町における状況は次のとおりです。

1 女性活躍推進関係

①女性職員の採用割合（各年度は4月1日現在）

（常勤職員のみ）	令和5年度	令和6年度	令和7年度
一般行政職	0.0%	42.9%	16.7%
保育士	100.0%	100.0%	—
全職員	50.0%	55.6%	16.7%

正職員の過去3年度の採用人数は、一般行政職が令和5年度1名、同6年度7名、同7年度6名で累計14名、うち女性職員4名、比率は28.6%となっています。これまでも試験の成績、人物本位その他の能力実証に基づき選考を行い、年度毎にはばらつきはあるものの、令和6年度の受験者で女性比率は34.4%に留まっています。

②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度は4月1日現在）

（常勤職員のみ）	令和5年度	令和6年度	令和7年度
課長級	27.3%	27.3%	27.3%

令和3年度以降、課長級職員11名のうち女性管理職は3名が続いています。対象となった課等は、会計課・まちづくり課・健康福祉課・地域振興課・教育委員会次長で、さらに他の課でも女性管理職が活躍できるよう、職員の意欲向上や環境改善に向けた適材適所な人材配置はもとより、性別に偏らない職場の拡大を図ります。

③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度は4月1日現在）

（常勤職員のみ）	令和5年度	令和6年度	令和7年度
係長級（4級）	57.7%	60.0%	57.6%
課長補佐級（5級）	45.5%	45.5%	52.2%

性別に関わらず、人事評価に基づいて課長補佐級及び係長級への昇任・昇格を行っており、これまでの計画期間に続いて女性職員の割合は高い水準を保っています。関

係する取組の効果を推し測るのは困難ですが、どの役職においても女性職員が意欲的かつ能力を発揮できる組織づくりを進めていく必要があります。

④平均継続勤務年数の男女の差異及び約10年前に採用した職員の男女別継続任用割合

(一般行政職・常勤職員のみ)	男性	女性	(令和7年4月1日現在)
平均継続勤務年数	15.7年	19.8年	
継続任用割合	50.0%	75.0%	

引き続き女性職員の平均継続勤務年数が長く、10年経過後の継続任用割合も高い水準が続いています。令和以降で勤続10年未満職員の退職理由については、男性職員で心身の病気等や転職、女性職員は転職が目立っています。業務負荷やストレス等による職員の健康管理に十分配慮し、働き続けられる職場としての魅力を向上させる意味でも、ワーク・ライフ・バランスを充実させていく必要があります。

2 次世代育成支援関係

①職員の時間外勤務の状況（1人当たりの月平均時間）、時間外勤務が1年360時間を超える職員数

職種（常勤職員）	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般行政職	6.6時間	5.5時間	7.2時間
保育士	2.3時間	2.9時間	3.6時間
全職員	5.9時間	5.1時間	6.6時間
時間外勤務が1年360時間を超える職員数	0	1	2

新型コロナ対策が大きく影響した令和2年度をピークに職員の時間外勤務時間は減少を続けていましたが、令和6年度は再び増加に転じています。例年時間外勤務が一定生じる休日開催の行事・イベント等に加え、臨時情報や災害対応に係る配備の他、国の給付金関連業務などが増加の要因と考えられます。また時間外勤務が年360時間を超える職員も見受けられ、負担の集中あるいは人員不足に対応するため、働き方改革に加え業務の廃止も含めた見直しを進めていかなければなりません。

②年次有給休暇等の取得率・日数

(正規職員)	年次有給休暇等	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	取得率	32.3%	36.6%	37.0%
	平均取得日数	12.5	14.2	14.4

職員に対し積極的な休暇等の取得促進を周知・勧奨したこともあり、前計画期間から年次有給休暇等取得率及び平均取得日数はゆるやかに伸び続けています。働き方改革、子育て又は介護と仕事の両立支援や休暇制度の改正など、体制的に実働職員数の減少が進んでおり、継続的な業務効率化と合わせ中長期的な職員数の確保と質の向上を図ることで、健康管理及びワーク・ライフ・バランス実現に向けた働きやすい職場環境づくりに取り組む必要があります。

③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(正全 規職 員)	年度		令和4年度	令和5年度	令和6年度
	男性	育児休業取得率	100.0%	—	0.0%
		平均取得期間	1.0ヶ月	—	—
	女性	育児休業取得率	100.0%	100.0%	100.0%
平均取得期間		12.0ヶ月	11.0ヶ月	13.0ヶ月	

令和4年度は男女共に育児休業取得率100%を達成していましたが、令和6年度は女性職員のみでの取得に留まりました。社会的に男性の育児参加が理解されているものの、限られた人員内で担当業務の引継ぎなど、調整に苦心するケースもあるようです。今後、制度周知と共に業務シェアなど育児職員の休業時における人員体制を工夫するなど、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりが求められます。

④男性職員の育児関連特別休暇の取得率及び平均取得日数

男性職員	年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	取得率	100.0%	—	100.0%
	平均取得日数(日)	3	—	4.41

機会件数は極めて限定的ながら、男性職員による配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率は100%を達成しています。引き続き働きやすい職場環境づくりに資するため、十分な制度周知及び利用が図られるよう取り組みを進めます。

⑤職場健診又は人間ドックを受診する職員の割合

全職員 (正規職員)	年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	受診率	96.43%	92.09%	86.43%

職員の健康維持のため、人間ドック等を受診するよう毎年度周知及び勧奨を実施

し、受診率は 90%以上で推移してきましたが、令和 6 年度で大幅に下落しました。県下で人間ドック実施可能な医用機関の受け入れ数に対して申込者数が多く、予約日程の折り合いが付かないため断念したケースが見受けられます。

⑥ハラスメント対策について

令和 2 年 7 月に「中土佐町職員のハラスメント等の防止に関する規程」を制定し、職員が十分に能力を発揮しかつ良好な勤務環境の確保を目指し、職場内外におけるハラスメント等の防止及び排除のための措置、さらにハラスメント等に起因する問題が生じた場合には適切に対応する体制を整えました。また、全職員を対象としたハラスメント防止に関する研修を実施し、良好な職場環境づくりに努めました。近年は全国的に住民等からのカスタマーハラスメントも問題化しており、今後規程に盛り込むなど新たな対策を検討していきます。また高齢の家族がいる職員については仕事と介護の両立に困難をきたすケースも生じており、関連する支援制度の周知と利用促進に取り組んでいく必要があります。

III 行動計画の目標と取組内容

これまでの計画について進捗状況や課題を考慮し、令和 1 2 年度まで向こう 5 か年の各分野に関する目標を次のとおり設定（①～⑥）し、達成するための取り組みを行います。また合わせて、次世代育成支援・女性活躍推進に関する各般の取り組みも推進していきます。

1 子育てのための職場環境づくり・男性職員の育児休業取得率向上

- ①男性の育児休業取得率を 30%とし、同育児休業取得期間を平均 30 日以上とする。
- ②男性職員の配偶者出産休暇等の取得率を 75.0%以上、同取得日数を 2 日以上とする。
 - 配偶者が出産を迎える男性職員に対し、個別に育児休業等に関する制度の説明を行い、合わせて他職員の取得実績、体験談等の情報提供を行い、遠慮することなく制度を利用できるよう周知を図る。
 - 配偶者の出産予定がある男性職員は、子育ては父親と母親が協力して行うという意識を持ち、育児休業等を積極的に取得し育児を行えるようにする。また、同職員の休業中も円滑な事務処理ができるよう、周囲の職員に仕事の状況を共有する。
 - 安心して育児休業・休暇を取得できるよう、所属内の事務分担の見直しや応援体制の検討等、職場全体でフォローし、必要に応じて業務進捗状況等の共有を行う。
 - 職場復帰後の働き方として、育児部分休業、育児短時間勤務、早出遅出勤務（時差

出勤)等を希望する職員の相談に対応し、個人に合わせた多様な働き方を支援する。

2 女性職員の活躍推進・キャリアアップ促進

③管理的地位にある職員に占める女性職員(※課長補佐級以上の職員)の割合を引続き40%以上とする。

○能力に応じた適材適所の人員配置を行うことで、意欲と能力のある職員の登用につなげていく。

○キャリアアップの意識高揚を目指し、リーダーシップを始めとする各種手法を身に付けられるよう、女性職員に対し研修機会の提供を図る。

○出産・子育て期以前の女性職員がやりがいを感じられるよう、職務経験を重ねさせ、係長又は課長補佐等への昇格も念頭に置き、複数の業務分野で経験を積むための人事異動を定期的実施する。

○女性活躍法に基づく女性の職業選択に資する情報として次の項目を毎年公表する。

女性職員の採用割合	超過勤務の状況(1人当たり月平均時間)
採用試験の受験者の女性割合	年次休暇等取得率
職員の女性割合	管理職の女性割合
男女別の平均継続勤務年数	各役職段階の職員の女性割合
約10年前に採用した職員の男女別継続任用割合	
男女別の育児休業取得率	中途採用の男女別実績
男性の配偶者出産休暇等取得率	男女の給与の額の差異

3 時間外勤務の縮減

④時間外勤務が1年360時間を超える職員数を0人とする。

○月45時間を超える時間外勤務が続く職員については、個別に要因分析及び検証を行い、業務の見直しも含め超過勤務の縮減に努める。

○定期的に総務課で時間外勤務の実績を確認し、特に業務量が集中した職員に対し所属長を通じた指導の徹底を図る。

○休職等に係る緊急的な職員配置に際しては、各部署の事情及び職員の能力等を勘案し、会計年度任用職員の活用などで柔軟に対応し、適宜現場状況に即した人員配置を行い、時間外勤務の軽減に繋げる。

○管理職・課長補佐職級職員の人事評価では、事務の効率化や超過勤務削減、年次休暇を取得し易い雰囲気作り等、仕事と家庭生活の調和の推進に資する取組につい

て適正に評価する。

4 職員の休暇取得の促進

⑤職員一人あたりの年次有給休暇の取得日数を平均 13 日以上とする。

○事務事業の属人化を解消させ、副担当又は複数職員による業務のシェアや効率化を進め、職員が休暇を取得した際も円滑な事務処理ができる体制によって、誰もが適切な時期に休暇を取得できる職場の実現に努める。

○所属長自らが有給休暇を積極的に取得すると共に、所属職員の有給休暇の消化状況をできるだけ把握し、特に休暇取得が少ない者に積極的な取得勧奨を行うなど、気軽に休める雰囲気職場醸成に努める。

○職員が連続休暇を確保できるよう、国民の祝日や夏季休暇などと合わせた計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

5 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

○職員が家庭における役割を分担することで、仕事において十分に能力を発揮できるよう、従来の働き方や男女の固定的な役割分担意識を解消していくため、各種の情報提供又は研修機会の提供に努める。

○妊娠・出産の予定がある職員に対しては、人事異動等により過度の負担を抱えることのないよう配慮しつつ、将来の管理職への昇格に向けて必要な業務を経験できるよう努める。

○各種ハラスメント防止に対応した職場環境づくりに努め、定期的な研修機会の提供や、相談への対応として随時適切な注意喚起を行う。

6 仕事と介護の両立支援制度の強化

○介護に直面した職員への支援として、相談しやすい体制の整備を図り、相談を受けた場合には対象者の状況を聞き、仕事と介護を両立させるための介護休暇など各種支援制度の利用勧奨や、地域の介護サービス利用支援などを行う。

○介護に直面する前の職員への支援では、仕事と介護の両立に関する心構えや基本的な情報を庁内システム掲示板やリーフレット配付などにより周知する。

○仕事と介護の両立支援制度である看護休暇を始めとした特別休暇制度について、職員が取得しやすい職場体制と雰囲気醸成を図る。

7 職員の健康管理

⑥職場健診又は人間ドックを受診する職員の割合を90%以上とする。

○全職員を対象とした人間ドック申込の周知及びストレスチェックを継続して実施する。

○1月当たりの時間外勤務時間が100時間以上又は2ヶ月ないし6ヶ月平均で80時間超に及ぶ職員に対しては、産業医による面接を勧奨し、必要に応じ受診を勧める。

○例年実施している職場健診の他、人間ドックを受診するに当たっては職務に専念する義務の免除など、職員が自ら定期的に健康管理できる環境を整える。

8 女性の健康上の特性に係る取組

○男女の性差を踏まえ、職場における健康上の特性に関する理解を深めるとともに生理休暇などの休暇を取得しやすい環境を整える。

○婦人科健診等の受診の重要性を含めた健康課題に関する啓発を行う。

9 その他

○行政事務のDX化を進め、引継ぎや誰でも処理できるよう標準的な業務遂行マニュアルの作成に取り組み、効率的かつ持続可能な人員体制の構築を図る。

○子どもを安全安心な環境で育てられるよう、地域の自主防災や防犯活動、青少年の補導等へ職員が積極的に参加できるよう支援する。

○交通事故防止について、庁議及び綱紀肅正通知等による周知徹底を行い、春及び秋の全国交通安全運動期間中には職員が早朝立哨等へ参加する。