

# 次世代育成支援対策推進法及び 女性活躍推進法に基づく

## あさぎり町特定事業主行動計画



あさぎり町長

あさぎり町議会議長

あさぎり町選挙管理委員会

あさぎり町代表監査委員

あさぎり町農業委員会

あさぎり町教育委員会

# 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

## あさぎり町特定事業主行動計画

平成28年3月31日  
令和元年8月30日改訂  
令和3年3月31日改訂  
令和8年3月31日改訂  
あさぎり町  
あさぎり町議会  
あさぎり町選挙管理委員会  
あさぎり町代表監査委員  
あさぎり町農業委員会  
あさぎり町教育委員会

### 1. 目的

この計画は、あさぎり町職員が安心して子育てをすることができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援に積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献すること及び女性がその個性と能力を十分に発揮して職員のニーズに即した対策を着実に推進することを目的に、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）と「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）の2つを柱とした特定事業主行動計画を策定するものです。

次代を担う子どもたちを健やかに生み育てる環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として制定された次世代育成支援法に基づき、職場全体で子育てに関する認識を高め、支え合い安心して子育てができる職場づくりを進めてきました。

また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする全ての女性がその個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会づくりを目的とした女性活躍推進法に基づき、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備し職員のニーズに即した女性の活躍についても推進してきました。

これまでの取り組みを継続しながら、新たな取り組みを実行することで、職員全員がやりがいを感じながら、それぞれの能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を実現できる、働きやすい職場の実現をこれからも目指します。

## 2. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。ただし、この行動計画については、社会情勢の変化や職員のニーズの変化に対応するため、令和10年度に見直すこととします。

## 3. 計画の推進に向けた体制整備等

本計画を推進するため、町長部局、議会事務局、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会及び教育委員会の担当者による行動計画検討（推進）委員会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

## 4. 計画の推進に向けた数値目標

本計画に関する状況の把握及び改善すべき事情の分析を行い、当該課題分析の結果に基づき本計画を推進するための目標を設定します。

## 5. 前計画（令和3年3月31日改訂）の目標数値に対する実績

項目	目標数値	実績数値
(1)採用者に占める女性の割合	40%以上	45.0%
(2)職員に占める女性職員の割合	40%以上	39.0%
(3)管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	15%以上	12.5%
(4)課長補佐職にある職員に占める女性職員の割合	20%以上	0.0%
(5)グループ長職にある職員に占める女性職員の割合	20%以上	33.3%
(6)年次休暇の平均取得日数	15日以上	14.2日
(7)育児休業を取得する男性職員の割合	30%以上	50.0%
(8)配偶者出産休暇を取得する男性職員の割合	100%	実績なし
(9)育児参加のための休暇を取得する男性職員の割合	50%以上	実績なし

(1)は過去5年間の平均、(2)～(5)は令和7年度実績、(6)～(9)は令和6年度実績

## ○女性職員の活躍推進に向けた取り組み

### 【1】採用関係

#### 取り組みを進めていくうえでの視点

多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要なことです。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要があります。

#### 現況の分析

【表1】採用試験受験者に占める女性の割合

職種	性別	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	職種計	
一般事務	男性	38人	19人	13人	8人	8人	86人	56.6%
	女性	21人	14人	7人	14人	10人	66人	43.4%
保健師	男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	—
	女性	0人	1人	0人	0人	0人	1人	100.0%
社会福祉士	男性	0人	0人	0人	3人	0人	3人	50.0%
	女性	0人	0人	1人	2人	0人	3人	50.0%
介護支援 専門員	男性	0人	1人	0人	1人	0人	2人	40.0%
	女性	0人	3人	0人	0人	0人	3人	60.0%
学芸員	男性	0人	0人	0人	0人	1人	1人	50.0%
	女性	0人	0人	0人	0人	1人	1人	50.0%
計	男性	38人	20人	13人	12人	9人	92人	55.4%
		64.4%	52.6%	61.9%	42.9%	45.0%		
	女性	21人	18人	8人	16人	11人	74人	44.6%
		35.6%	47.4%	38.1%	57.1%	55.0%		

※年度は採用年度

※任期付き職員や会計年度任用職員を除く。

令和3年度から令和7年度までの採用試験受験者に占める女性の割合は44.6%となっており、前計画（43.6%）より1ポイント増加しました。

【表2】採用した職員に占める女性の割合

職種	性別	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	職種計	
							人数	割合
一般事務	男性	4人	6人	5人	2人	3人	20人	58.8%
	女性	4人	3人	2人	4人	1人	14人	41.2%
保健師	男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	—
	女性	0人	1人	0人	0人	0人	1人	100.0%
社会福祉士	男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	—
	女性	0人	0人	1人	2人	0人	3人	100.0%
介護支援 専門員	男性	0人	1人	0人	1人	0人	2人	100.0%
	女性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	—
学芸員	男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	—
	女性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	—
計	男性	4人	7人	5人	3人	3人	22人	55.0%
		50.0%	63.6%	62.5%	33.3%	75.0%		
	女性	4人	4人	3人	6人	1人	18人	45.0%
		50.0%	36.4%	37.5%	66.7%	25.0%		

※年度は採用年度 ※任期付き職員や会計年度任用職員を除く。

令和3年度から令和7年度までの採用した職員に占める女性の割合は45.0%となっており、前計画（50.0%）より5ポイント減少しました。

【表3】職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

全職員	全職員	男性職員	女性職員	女性職員の割合
常勤職員	182人	111人	71人	39.0%
会計年度 任用職員	77人	10人	67人	87.0%
合計	259人	121人	138人	53.3%

※デジタル政策審議監、熊本県派遣職員、危機管理監、指導主事を除く

常勤職員における令和2年度の女性職員の割合は37.0%でしたが、2ポイント増となりました。

【表 4】 職員の給与の男女の差異

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	91.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	77.3%
全職員	82.0%

各手当（扶養手当・住宅手当・児童手当）については、男性職員に支給している割合が高いことから差異の大きな要因となっている。

### 今後の取り組み

令和 8 年度より、仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介など、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報します。また、女性職員との意見交換の場を設け、女性が働きやすい職場環境の整備に努めます。

### 数値目標

- ◎計画期間中における、採用試験の受験者総数に占める女性割合を 40%以上に維持します。
- ◎計画期間中における、採用者の女性割合を 45%以上に引き上げます。
- ◎令和 12 年度までに、職員に占める女性割合を 40%以上に引き上げます。

## 【 2 】 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

### 取り組みを進めていくうえでの視点

女性職員の登用について、女性職員の視点を含めた多様な意見を政策に反映させるため、管理職等への積極的な登用を進めることが必要と考えられます。

また、組織の活力向上及び政策方針決定過程への参画拡大を図るため、優秀な人材の確保や計画的な人材育成に取り組む必要があります。

そのために、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に参加させること、他市町村の事例等を通じて、女性職員の意欲向上やキャリア形成支援に努めることが重要と考えます。

### 現況と分析

本町における管理的地位にある職員に占める女性職員は 2 名で、女性比率は 12.5%と増加傾向にあります。課長補佐級に占める女性比率は 0.0%、グループ長級に占める女性比率は 33.3%となっています。管理的地位にある職員の女性割合を高めるためには、より下位クラスの人材プールを計画的に形成することが求められます。

## 今後の取り組み

- ◎令和8年度より、新たな管理職登用率の目標達成に向け、広い視野や様々な知識・技術を身につけることができるよう、多様な分野への配置や各種長期派遣研修等への派遣を積極的に行い、将来の管理職候補となる女性職員の計画的な人材育成を図るとともに、女性職員の積極的な登用を行います。
- ◎令和8年度より、人事異動については、職員個人の育児や介護等の家庭生活における個別の事情にも、できる限り配慮しながら柔軟な人事プランを作成します。また、年度を通じて育児休業を取得する場合には、代替の正規職員等を配置するほか、年度途中からの休業についても速やかな代替職員等の確保に努め、安心して育児ができる体制を確保します。
- ◎引き続き、グループ長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。

【表5】役職別在職状況（女性職員の登用率）

		令和2年度			令和7年度			女性比率 伸び率
		総数	うち女性	女性比率	総数	うち女性	女性比率	
課長	町長部局	12人	0人	—	13人	2人	15.4%	15.4ポイント増
	議会事務局	1人	0人	—	1人	0人	—	—
	教育委員会	1人	0人	—	1人	0人	—	—
	選挙管理委員会	—	—	—	—	—	—	—
	農業委員会	1人	0人	—	1人	0人	—	—
	監査委員会	—	—	—	—	—	—	—
	計	15人	0人	—	16人	2人	12.5%	12.5ポイント増
課長補佐	町長部局	15人	2人	13.3%	14人	0人	—	13.3ポイント減
	議会事務局	1人	0人	—	1人	0人	—	—
	教育委員会	3人	1人	33.3%	1人	0人	—	33.3ポイント減
	選挙管理委員会	—	—	—	—	—	—	—
	農業委員会	1人	0人	—	—	—	—	—
	監査委員会	—	—	—	—	—	—	—
	計	20人	3人	15.0%	16人	0人	—	15.0ポイント減
グループ長	町長部局	25人	1人	4.0%	24人	9人	37.5%	33.5ポイント増
	議会事務局	—	—	—	—	—	—	—
	教育委員会	2人	0人	—	3人	0人	—	—
	選挙管理委員会	—	—	—	—	—	—	—
	農業委員会	—	—	—	—	—	—	—
	監査委員会	—	—	—	—	—	—	—
	計	27人	1人	3.7%	27人	9人	33.3%	29.6ポイント増
合計	62人	4人	6.5%	59人	11人	18.6%	12.1ポイント増	

## 数値目標

- ◎令和 12 年度まで、管理的地位にある職員に占める割合 15%以上を継続します。
- ◎令和 12 年度までに、課長補佐相当職以上の女性の割合を 10%以上にします。
- ◎令和 12 年度まで、グループ長相当職以上の女性の割合 30%以上を継続します。

## ○次世代育成・女性活躍推進のための環境づくり

### 【3】長時間勤務関係

#### 取り組みを進めていく上での視点

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進が不可欠です。

なかでも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものです。

時間に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、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものであることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革を進めることが重要です。

#### 現況の分析

【表 6】職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和 6 年度実績）（単位：時間）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
平均	3.7	4.0	4.3	2.2	2.4	2.2	2.5	12.4	2.7	3.2	3.4	4.1

※11 月においては、衆議院議員総選挙の時間外も含む。

【表 7】年次休暇の平均取得日数（令和 6 年度実績）

全職員	男性職員	女性職員
14.2 日	14.5 日	13.7 日

ワーク・ライフ・バランスの推進をしてきましたが、超過勤務時間は微増傾向にあります。また年次休暇の取得については、前計画の 13.1 日から増加しています。

職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働くとともに、子育て等の個人の時間を充実させ、仕事と生活の調和を実現することができるよう、時間外勤務の縮

減や年次休暇の取得促進など、職員の働き方、人員の配置や機構などの見直しが必要と思われます。

#### 今後の取り組み

- ◎毎週水曜日のノー残業デーの取り組みを継続し、早期退庁を勧奨します。
- ◎令和8年度より、職員の業務分担の見直しを改めて行い、各職員の業務量の平準化を図ります。
- ◎令和8年度より、年次休暇の取得目標を定め各職員への徹底を図ります。
- ◎令和8年度より、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて取られた行動については、人事評価において適切に評価します。

#### 数値目標

- ◎令和12年度までに、年次休暇の平均取得日数を15日以上にします。

### 【4】家事、育児、介護や不妊治療をしながら活躍できる職場環境の整備

#### 取り組みを進めていく上での視点

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多くみられます。

職場では、育児・家事・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい慣習があります。これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女ともに、介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することも予想されます。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取り組みや男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等の取得中や復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要があります。

不妊治療は、検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があり、多くの時間を要するとともに、身体面や精神面、金銭面など、男女ともに大きな負担が生じます。治療のための休暇は計画的に取得するのが難しいことを理解し、治療を必要とする職員が、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進します。

## 現況と分析

【表 8】平均継続勤務年数（令和 6 年度実績）

全職員	男性職員	女性職員
20 年 11 ヶ月	22 年 6 ヶ月	18 年 5 ヶ月

【表 9】男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（令和 6 年度実績）

	対象者数	取得者数	取得率	平均取得期間
男 性	4 人	2 人	50%	3 ヶ月
女 性	4 人	4 人	100%	12 か月

【表 10】男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

令和 6 年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D = B + C - 両休暇ともに取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて 5 日以上取得した職員数 (E)
4 人	0 人	0 人	0 人	0 人

継続勤務年数を見てみると、男女共に永く勤めていることがわかりますが、反面、人生における新しいステップを見出し、早期に退職する職員も増加傾向にあります。

40歳以上の職員については、前計画時には84.0%を占めていましたが、令和7年度は71.8%となっており、若年層職員の割合が増加傾向にあります。しかし、職員全体の年齢構成にはいまだ歪みが生じているのが現状です。多様な経験を積んだ実務の中核を担う中堅層職員と若年層職員との、業務の遂行に当たっての組織バランスや人材育成機能に対する改革が必要とされています。

男性職員の育児休業取得者については、令和 6 年度は、対象者 4 名の内 2 名が取得し、取得率は 50.0%と目標は達成しているものの、男性職員の育児参加の意識啓発を継続していくこととします。配偶者出産・育児参加休暇取得者については、実績がありませんでした。

## 今後の取り組み

◎継続して、男性職員に対して自身の家事や子育てに対する主体的な行動を促すとともに、職場全体での支援の気運を高めるために、セミナー等において意識向上を図ります。

◎令和 8 年度より、出産を控えている全ての男女に対し、管理職員又は人事

部局による面談等を行い、出生時や育児期における両立支援制度の活用促進を図ります。

- ◎令和8年度より、育児休業等で長期間にわたって職場を離れる職員が職場復帰をスムーズに行えるよう、復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を継続して行います。
- ◎不妊治療を行っている職員が相談しやすいような職場環境づくり、また不妊治療と仕事を両立しやすい環境整備を推進します。

#### **数値目標**

- ◎令和12年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を75%以上にします。
- ◎令和12年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%、育児参加のための休暇の取得割合を50%以上にします。