

女性活躍推進法に基づく

那須町特定事業主行動計画

誰もが希望を持ち働きやすい明るい職場づくりを目指す！

特定事業主：国及び地方公共団体の機関をいう。



ナスヒオウギアヤメ

平成28年4月 策定

令和4年7月 改定

那 須 町



那須町特定事業主行動計画

平成28年 4月 1日策定
令和4年 7月22日改定

那須町長
那須町議会議長
那須町選挙管理委員会
那須町農業委員会
那須町教育委員会

はじめに

平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（時限立法：令和7年度末まで）」が制定され、女性の職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を創出することが法制化されたことから、本町においても、平成28年4月に「特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

現在、急速に社会が変化しつつあります。

少子高齢化の進行、人口減少など、本町を取り巻く環境は厳しさを増しています。

本町が持続可能で心豊かな町を維持していくためには、「女性活躍」の推進が必要であり、必然性も高くなっています。

これは、町職員も同様です。

特定事業主として、法律の改正に合わせ、社会の変化に対応するため、行動計画を改定し、更なる取組を進めます。

なお、運用にあたっては、地方公務員法第35条の職務専念義務及び信義則を念頭に具体化を図ります。

[信義則]信義誠実の原則の略称。権利の行使や義務を履行する場合、相手方の信用や期待を裏切らないように誠意を持って行動すること。]

1 計画期間

平成28年4月1日から令和8年3月31日まで（令和4年7月改定）

（平成28年度から令和7年度まで ※旧計画は平成3年度まで適用）

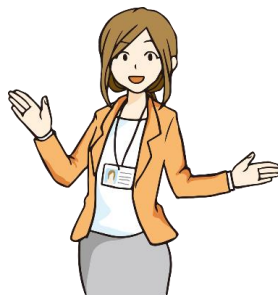
2 計画の推進体制の確保

特定事業主行動計画に基づく措置の実施については、計画を職員に周知し、組織全体で取組むとともに、状況については毎年公表いたします。

また、進捗管理、成果検証については、PDCAサイクルにより運用します。

3 推進項目

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
- (2) 男性職員の育児目的の休暇取得推進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境整備
- (4) 女性職員の活躍推進に向けた取組
- (5) 超過勤務の縮減と休暇取得の推進
- (6) 社会の変化に即した働き方の創出



4 現状分析

3 (1) から (6) の推進項目を実現するため、現状把握を行います。

①採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度
男性	3	6	7	2	11
女性	3	0	9	1	11
合計	6	6	16	3	22

[分析]個人の能力、試験結果を重視して採用していますが、女性職員の採用数にも留意する必要があります。

②男女の継続勤務年数の差異

(単位：年)

各年度退職者	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度
男性		40.3	35.0	40.5	42.0
女性		33.0	33.2	33.1	33.7
差(男性-女性)		7.3	1.8	7.4	8.3

[分析]持続可能な女性活躍の場を確保するため、継続勤務年数の差異を縮小していく必要があります。

③勤務時間の状況(職員1人あたりの各月時間外勤務時間) ※平均

(単位：時間)

令和3年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
職員1人あたり 時間外勤務時間	13	12	14	13	11	8	10	11	10	10	10	15	137

[分析]行政ニーズの高まりにより、時間外勤務時間が高止まりしています。組織の再編や職員数の確保、デジタル技術を活用した効率の良い業務改革を推進する必要があります。

④管理的職員にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人・%)

年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度
女性管理職数	9	8	3	2	0
全管理職数	40	41	35	30	23
女性の割合(%)	22.5	19.5	8.6	6.7	0.0

※管理職は課長級以上（課長・事務局長・主幹）＝国の基準

[分析]国の基準による管理職相当職員として手当を支給している女性職員数は、年々上昇しており、取組を継続していく必要があります。

【参考】課長補佐（管理職手当支給対象）以上における女性職員の割合

(単位：人・%)

年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度
課長補佐相当職以上の女性職員数	16	17	16	8	6
課長補佐相当職以上の職員数(全体)	50	52	50	44	45
女性の割合(%)	32.0	32.7	32.0	18.2	13.3

[分析]町の基準では、管理職として、課長補佐以上に手当を支給していますが、その比率は30%を超えており、5年間で2倍以上に増加しています。

⑤その他 女性の職業生活における改善すべき事項

代表的指標として、育児休業取得者数を把握します。

(単位：人)

年度	令和4年度(予定)	令和3年度	令和2年度	令和元年度	平成30年度
男性	3～5	0	0	1	2
女性	5～	1	9	4	5
合計	8～10	1	9	5	7

育児休業を希望した職員は男女とも取得率100%になっています。

[分析]育児休業を取得しやすい職場環境がほぼ確立されています。

令和4年4月1日施行の改正育児・介護休業法の内容の周知や、取得推進に向けた方針の説明・相談体制を拡充する必要があります。

4 推進項目の具体的対応

(1) 妊娠中及び出産後における配慮



- ①母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知します。
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。
- ③妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直しを行います。

④妊娠中の職員に対しては、原則として時間外勤務を命じません。

⑤妊娠中及び出産後における勤務について、人事系の相談体制を充実させます。

(2) 男性の育児目的の休暇取得推進

令和4年4月に改正された育児・介護休業法の趣旨を尊重し、法律に定められた施策を継続的に進めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境整備

各職場では、すでに育児休業等を取得しやすい環境になっていますが、職員全員が育児・介護休業法の趣旨を理解し、育児休業等を取得しやすい職場環境を保持します。

- ①育児休業等の取得の申し出があった場合、管理職員等は、業務分担の変更、見直しを行うリーダーとしての役割を果たします。
- ②ハラスメントのない職場づくりの醸成に全職員で取り組みます。
- ③復職に際して、産業カウンセラーと連携するなどのサポートを行うとともに、業務分担に配慮します。
- ④育児休業等職員の業務処理のために、代替要員（会計年度任用職員）を確保します。

(4) 女性職員の活躍推進に向けた取組(主要指標)

- ①職場環境の改善や、メンタルヘルス対策等の拡充のため、人事係に保健師を配置し、女性職員（男性職員も含む）の健康管理を行います。
- ②管理職に必要なマネジメント能力向上研修について、受講機会の拡充を図ります。

【目標】管理的職員にある職員に占める女性職員の目標割合

(単位：人・%)

年度	令和4年4月時点	令和5年4月時点	令和6年4月時点	令和7年4月時点	令和8年4月時点
女性管理職数	9	10	9	9	11
全管理職数	40	41	41	41	41
女性の割合(%)	22.5	24.4	22.0	22.0	26.8

※管理職・・・課長相当職以上（課長・事務局長・主幹） (目標年度)

※令和4年度以降、定年退職者が少ない状況が続き、昇任が停滞しますが、令和8年度以降は順次対応可能になります。

【参考目標】課長補佐(管理職手当支給対象)以上における女性職員の目標割合 (単位:人・%)

年度	令和4年4月時点	令和5年4月時点	令和6年4月時点	令和7年4月時点	令和8年4月時点
課長補佐相当職以上の女性職員数	16	18	19	19	21
課長補佐相当職以上の職員数(全体)※	50	50	50	50	50
女性の割合(%)	32.0	36.0	38.0	38.0	42.0

※組織のスクラップ&ビルドは行うが、管理職相当の職員枠は増やさない。(目標年度)

(5) 超過勤務の縮減と休暇取得の推進

- ①少人数の係を減らし、休暇が取りやすい機構・組織を継続的に調査研究し、具体化を図ります。
- ②事務事業評価等による行政評価を継続し、業務のスクラップ&ビルドを推進します。
- ③国の自治体DXの推進に対応した業務改革を推進します。
- ④オンライン会議の推進や会議時間の短縮、資料の縮減等、再点検を行います。

(6) 社会の変化に即した働き方の創出

- ①デジタルインフラの整備による働き方改革や、育児休業等が取得しやすい職場環境づくり(再掲)を推進します。

【令和7年度に向けた目標】

- 育児休業を希望する女性職員の取得率 100%
- 育児休業を希望する男性職員の取得率 100%

(7) 持続可能な勤務に向けて

男性職員と女性職員の継続勤務年数の差がおおむね7~8年程度生じています。

健康上の理由や家庭の事業等もありますが、(1)から(6)に掲げた事項を総合的に展開し、女性の継続勤務年数の延伸に努めます。

【令和7年度に向けた目標】

- 男性職員と女性職員の継続勤務年数の差異 5年以下

【参考資料1】

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋） （平成27年法律第64号）

（目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要になっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化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ことを目的とする。

（基本原則）

第2条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について、家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

【参考資料2】

第5次男女共同参画基本計画 （令和2年12月25日閣議決定）抜粋

第5次男女共同参画基本計画における女性の登用・採用に関する成果目標（抜粋）

[市町村職員の各役職段階に占める女性の割合]

段 階	令和2年度	令和7年度
課長補佐相当職	29.2%	33.0%
那須町の目標	32.0%	38.0%

段 階	令和2年度	令和7年度
課長相当職	17.8%	22.0%
那須町の目標	8.6%	22.0%

※課長相当職：課長・事務局長・主幹

（参考 那須町 令和3年度19.5%）



那須町特定事業主行動計画

平成28年度～令和7年度（令和4年7月改定）

那須町 総務課