

# 立山町特定事業主行動計画

～職員みんなで支え合う行動計画～

第1部 次世代を担うこどもたちの健やかな育成に向けて

(令和7年度～令和11年度)

第2部 女性が個性と能力を十分に発揮できる環境の実現に向けて

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月

富山県立山町

立山町長  
立山町議会議長  
立山町教育委員会  
立山町選挙管理委員会  
立山町代表監査委員  
立山町消防長  
立山町農業委員会  
(順不同)

はじめに

少子化が進行する中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を目的に、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定され、国や地方公共団体は「特定事業主」として、職員の子どもたちの健やかな育成のため行動計画を策定し、職員に周知するとともに、行動計画に基づく措置の実施状況を公表するよう義務付けられました。

令和 6 年 5 月には育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代法の一部が改正され、育児休業を取得しやすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立を目指すために必要な雇用環境の整備を進めていくこととされたところです。

一方、女性の個性と能力が十分に発揮できる職場環境の構築を目的として、平成 27 年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、同様に「特定事業主」として、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画を策定、周知することが義務付けられました。

町においては、職員が仕事と家庭生活を両立できるよう、次世代法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合した立山町特定事業主行動計画を平成 28 年 3 月に策定し、職場全体で支援するための施策に取り組んできました。

本計画は、これまでの計画の趣旨を継承し、令和 7 年度から令和 11 年度までを計画期間として策定します。

少子高齢化や人口減少が進行する中、国際化やデジタル化の加速により社会は急速に変化しています。このような時代において、職員が父親、母親、家族の一員として子育てや家庭生活を充実させるとともに、職場でその能力を最大限に発揮し、社会の変化に柔軟に対応できる職場環境の構築を目指します。

令和 7 年 3 月

## 第1部 次世代を担う子どもたちの健やかな育成に向けて

### 1 根拠法令

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づき、本計画を定めることとします。

### 2 計画期間

この計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### 3 策定主体

町長 町議会議長 教育委員会 選挙管理委員会 代表監査委員 消防長 農業委員会

### 4 具体的な内容

#### (1) 職員の勤務環境に関するもの

##### ① 育児休業等の取得の促進

ア 妊娠・出産・育児を行う職員の休暇・休業・勤務制度や就労制限、経済的な支援措置（【別紙】）について、職員ポータル掲示板や課長会議等を通じて職員へ周知します。

イ 職員は、父親又は母親になることがわかった場合は、速やかに所属長へ申し出るとともに、出産や育児に関する計画等を立て、所属に予定を知らせるよう努めます。

ウ 所属長は、子どもが誕生する予定の職員に対して、基本的に育児休業を（男性職員の場合には、配偶者出産休暇（2日）や育児参加休暇（5日）も含めて、）取得するよう配慮します。また、職場内における応援体制等、業務の運営への影響を最小限に留めるような体制づくり等に努めるものとします。

エ 職場の他の職員は、職員の子育て参画を促進するために、育児休業等の取得やその間の業務の運営等に積極的に協力するものとします。

オ 所属長は、育児休業中の職員が感じる職場への復帰に対する不安感等を軽減し、円滑に職場に復帰できるよう、適宜、連絡を取るとともに、気軽に職場との情報交換ができるような環境整備に努めます。

#### <育児休業に係る実績と目標>

女性職員の育児休業の取得実績について、令和4年度は、対象職員5名全員が育児休業を取得し、うち4名は12月以上24月未満、1名は24月以上36月未満、令和5年度は、対象職員4名全員が育児休業を取得し、うち1名は6月以上12月未満、3名は12月以上24月未満でした。

一方、男性職員の育児休業の取得実績については、令和4年度は、対象職員6名のうち2名（33.3%）が育児休業を取得し、うち1名は2週間以上1月未満、1名は1月以上6月未満、令和5年度は、対象職員4名のうち2名（50.0%）が育児休業を取得し、うち1

名は2週間以上1月未満、1名は1月以上6月未満でした。育児休業の取得期間は2週間以上であるものの、取得率は50%以下でした。

上記の取組みにより、男性職員の育児休業（2週間以上）の取得率を、令和11年度までに85%とします。

◆ 男性職員の育児休業の取得実績

	令和4年度 実績	令和5年度 実績		令和11年度 目標
対象人数	6名	4名	⇒	85%以上
育児休業取得率	33.3%(2名)	50.0%(2名)		
うち2週間未満	0名	0名		
うち2週間～1月	1名	1名		
うち1月～6月	1名	1名		
うち6月以上	0名	0名		

<男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇に係る実績と目標>

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び一人当たりの合計取得日数について、令和4年度は、対象職員6名のうち5名(83.3%)が休暇を取得し、一人当たりの合計取得日数は2.0日でした。令和5年度は、対象職員4名のうち3名(75.0%)が休暇を取得し、一人当たりの合計取得日数は3.7日でした。「5日以上」取得している職員は、令和4年度は0名、令和5年度は2名でした。

上記の取組みにより、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇（5日以上）の取得率を、令和11年度までに100%とします。

◆ 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）の取得率及び一人当たりの合計取得日数

	令和4年度 実績	令和5年度 実績		令和11年度 目標
対象人数	6名	4名	⇒	100%
休暇取得率	83.3%(5名)	75.0%(3名)		
一人当たり 合計取得日数	2.0日	3.7日		
5日以上取得率	0.0%(0名)	50.0%(2名)		
				5日以上
				100%

② 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度や、時間外勤務の「免除」制度について周知します。

イ 一斉定時退庁日等の実施

(ア) 毎週水曜日を一斉定時退庁日（ノー残業デー）に設定し、庁内掲示板や音楽等による注意喚起を行います。所属長は定時退庁の率先垂範を行います。

(イ) 職場単位で月一回程度、一斉定時退庁日を設定し、実施します。

ウ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 所属長は、所属内の協力体制の推進、情報化の推進、計画的業務執行、書類等の簡素化等により、業務処理方法の改善、事務の簡素化に努めます。

(イ) 職員は、会議、打合せ等については、会議資料の事前配布、庁内掲示板や電子メール等の活用により短時間で効率的な実施に努めます。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発

(ア) 所属長及び人事担当課は、所属ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、その職員に対しては、健康管理に注意するよう呼びかけます。また、課長補佐級職員及び係長級職員は、係における時間外勤務の縮減に関する意識啓発に努めます。

(イ) 夜間における時間外勤務は、原則午後9時までとする運用を周知し、職員一人ひとりが、日頃の仕事において時間外勤務を縮減するよう意識します。

<時間外勤務時間数に係る実績と目標>

職員一人当たりの時間外勤務時間数（月平均）について、令和4年度は、事務職員（保育所、教育出先及び消防署を除く職員）15.9時間、保育所職員1.8時間、教育出先職員2.2時間、消防署職員31.4時間、令和5年度は、事務職員13.9時間、保育所職員1.3時間、教育出先職員1.4時間、消防署職員38.1時間でした。

上記の取組みにより、事務職員一人当たりの時間外勤務時間数を、令和11年度までに10時間以下とします。また、他職種の職員も、令和11年度までに時間外勤務時間数を令和5年度より縮減します。

◆ 事務職員一人当たりの時間外勤務時間数（月平均）

	令和4年度 実績	令和5年度 実績	⇒	令和11年度 目標
一人当たり 時間外勤務時間数	15.9時間	13.9時間		10時間以下

③ 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

(ア) 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を目指します。

(イ) 課長会議、課内会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。

(ウ) 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理においても相互応援がで

きる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- (ア) 月曜日や金曜日と土日を組み合わせた年次休暇の取得
- (イ) 国民の祝日や特別休暇と組み合わせた年次休暇の取得
- (ウ) こどもの学校行事や PTA 活動に参加するための年次休暇の取得
- (エ) 職員や家族の誕生日、結婚記念日等のための年次休暇の取得

ウ 家族の看護を行う等のための特別休暇の取得促進

家族の看護休暇について、1人につき年5日（中学校就学前の子ども2人以上の場合は、10日）であること等を周知し、その取得を希望する職員が取得しやすい環境の醸成に努めます。

<年次休暇に係る実績と目標>

職員一人当たり年次休暇の取得日数について、令和5年は10.3日、令和6年は11.3日でした。

上記の取組みにより、職員一人当たりの年次休暇の取得日数を、令和11年までに14日以上とします。

◆ 職員一人当たり年次休暇の取得日数

	令和5年 実績	令和6年 実績	⇒	令和11年 目標
年次休暇の取得日数	10.3日	11.3日		14日以上

④ 人事異動についての配慮

- ア 異動希望調査や職員とのヒアリング等を基に、家庭の状況に応じた人事異動がなされるよう努めます。
- イ 妊娠・出産・育児の予定がある職員は、所属長や人事担当課に早めの情報提供を行うこととします。

(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

① 子育てバリアフリーの促進

- ア 所属長は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるように、親切、丁寧な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。
- イ 施設利用者等の利便性を考え、授乳室やベビーベッドの設置等を検討します。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ア こどもの体験活動等の支援  
スポーツや文化活動等、地域の子育て活動に役立つ知識や特技を持つ職員や地域貢献活動に意欲ある職員の積極的な参加を支援します。
- イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

こどもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

③ こどもとふれあう機会の充実

職員は、運動会等のレクリエーション活動が実施される場合には、こどもを含めた家族全員が参加するよう努めます。

## 第2部 女性が個性と能力を十分に発揮できる環境の実現に向けて

### 1 根拠法令

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）第19条に基づき、本計画を定めることとします。

### 2 計画期間

この計画は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### 3 策定主体

町長 町議会議長 教育委員会 選挙管理委員会 代表監査委員 消防長 農業委員会

### 4 職場における女性の活躍推進に関する具体的な内容

#### (1) 現状の分析

「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の策定等に係る内閣府令」及び「事業主行動計画策定指針」に掲げる把握すべき事項のうち、下記の事項について現状の把握を行いました。

#### ① 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度
採用した職員	7名	13名
うち女性職員	4名	7名
女性職員の割合	57.1%	53.8%

#### ② 当該年度に退職した職員の割合（離職率）の男女の差異

	令和4年度	令和5年度
男性職員の割合	2.4%	0.8%
女性職員の割合	3.9%	2.0%

#### ③ 各役職段階※における女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度
課長級の割合	27.8%	27.8%
課長補佐級の割合	33.3%	34.6%
係長級の割合	50.0%	50.0%

※各役職段階 消防署を除く課長級、課長補佐級及び係長級の職員

④ 管理職※に占める女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度
管理職の割合	31.1%	31.8%
管理職の人数	45名	44名
うち女性職員の人数	14名	14名

※管理職 消防署を除く課長級及び課長補佐級の職員

⇒事業主行動計画策定指針における判断の目安

管理職における女性職員の割合が4割を下回っている又は男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合、男女間の格差が大きいと判断。

(2) 女性の活躍推進に関する具体的な取組

現状分析の結果、管理職に占める女性職員の割合について、課題があることが分かりました。

管理職の女性割合の増加には、女性職員のキャリア形成に対する意欲の向上を促すことが重要だと考えられます。研修の実施を通じて、女性のキャリア形成についての理解を深めることはもちろん、その際、出産、子育てによる一定の時間制約が、本人にとって不利益とならないような職場環境や人事制度を整備することも大切であることから、具体的には以下の事項について取組みます。

① 管理職における女性職員の割合増加に対する取組

ア 女性職員のキャリア形成を支援するため、それぞれの持つ能力や強みを再認識し、それらを活かしたキャリアプランを考える機会とする、女性職員を対象とした研修を周知します。

イ 女性職員のキャリアアップを支援するため、子育て期間中等において、十分習得できなかった実務的な知識やスキルを学ぶことができるよう、専門研修や短期派遣研修等の職場外研修について、周知します。

ウ 職員の能力向上には幅広い職務経験が必要なことから、性別に関わらず多様な経験を積むことができるよう努めます。

エ セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに代表される各種ハラスメントを防止し、職員が性別による役割分担を意識せず、伸び伸びと活躍できる職場環境を実現するため、全職員を対象としたハラスメント研修を実施し、職場内での理解を定着させます。

オ 人事異動に際して、女性職員それぞれの仕事と家庭の状況等を十分考慮し、可能な範囲で、子育ての状況等に応じた配慮を行います。また、出産、子育てによる一定の時間制約がある場合でも、本人の意欲や意向を踏まえ、働く場所や時間を柔軟化することによって、重要な業務を経験させたり、必要な知識の習得が可能となる機会を提供するなど、個人の有する能力を十分に発揮できるよう努めます。

<管理職に占める女性職員の割合目標>

上記の取組みにより、管理職に占める女性職員の割合目標を、令和 11 年度までに 40.0%とします。

◆ 管理職に占める女性職員の割合目標

	令和5年度 実績	令和6年度 実績	⇒	令和11年度 目標
管理職の女性割合	31.1%	31.8%		40.0%

おわりに

限られた職員で最大の効果を発揮するためには、働き方改革や多様性の尊重が進む現代において、性別に関わらず、全ての職員がその能力を十分に発揮できる環境を整えることが重要です。

少子高齢化や人口減少といった社会課題に直面している今、より一層の連携と協力が必要です。互いに理解し支え合う意識を持ち、本計画が目指す持続可能な環境づくりを推進していきます。