



八峰町特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

八 峰 町
八 峰 町 議 会
八峰町農業委員会
八峰町教育委員会

1. はじめに

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されています。この法律は令和6年度末までの時限立法でありましたが、法改正により法律の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長されました（令和7年4月1日施行）。

また、平成27年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、女性の活躍に関する情報把握、課題分析を実施し、その把握分析を踏まえた数値目標や取組みについての計画策定が義務付けられました。この法律は、令和7年度末までの時限立法でありましたが、法改正により法律の有効期限が令和18年3月31日まで10年間延長されました（令和7年6月11日施行）。

こうしたことから、八峰町長、同議会議長、同農業委員長、同教育長が「八峰町特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の目的達成に向けて一体となって取り組むこととします。

2. 計画の期間

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。

3. 次世代育成に向けて仕事と子育ての両立、子育てしやすい職場環境づくり及び女性職員の活躍の推進を実現するための計画の内容と目標

I 育児休業等を取得しやすい環境整備

① 出産、子育てに関する諸制度の情報提供と啓発

育児に関する休業、休暇、共済組合による出産費用給付などの各種制度について周知します。管理職員には、部署内で仕事と家庭の両立ができるような人事を含めた環境配慮をお願いし、職員へは積極的に家庭、子育てのための休暇を取るよう、普及啓発に努めます。

② 妊娠、出産後における配慮

妊娠、そして出産後も母子共に健康に暮らせるような職場づくりを目指します。そのために、人事配置を適正に行い、特定の職員に負担がかからないよう、配慮します。

③ 男性の子育て休暇等の取得促進

父親になる職員に対し、妻の出産の特別休暇、育児のための休暇・休業制度の普及啓発に努め、その活用を促進します。管理者は、その職員に対し休暇の取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

④ 子育てを行う女性職員の躍進に向けた取組

子育てと仕事が両立できるよう職場全体でサポートします。また、そうした事例をこれから子育てを行う職員へも伝えていきます。

⑤具体的な数値目標

令和12年度末までに、育児休業取得率を男女とも100%とします。

II 超過勤務の削減

①小学校就学前の子どもを育てる職員の深夜勤務、超過勤務の制限

仕事と家庭の両立を支援するため、就学前の子どもを育てる職員への深夜勤務、超過勤務には十分な配慮を行うよう努めます。

②業務の見直し

超過勤務の多い部署とその要因を分析し、適切な人員配置を行います。

③職場環境の整備

管理職員は、早期退庁を率先して実行するとともに、勤務時間外における会議・打ち合わせを自粛するなど、職員が定時に退庁できる環境整備に努めます。

III 休暇取得の推進

①計画的な年次休暇の取得

管理職員は、職員の休暇状況を把握し、取得日数が少ない職員に対して計画的に休暇を取得させるよう努めます。また、自ら率先して年次休暇取得を実践します。

②連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィークなどの連休期間や夏季及び年末年始休暇の前後平日の年次休暇の取得を促進し、連続休暇の取得促進を図ります。

③子の看護休暇の取得の推進

子どもの看護のための休暇（5日、2人以上の場合は10日）や年次休暇を活用できるよう周知するとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

④具体的な数値目標

令和12年度末までに、全職員の年間取得日数5日以上とします。

IV その他の次世代育成支援対策に関する事項

①子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域で行われる子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に職員が協力する場合は、その活動を積極的に応援する職場環境づくり

に努めます。

②子どもと触れ合う機会の充実

小中学生の社会科見学を歓迎し、広く役場を知ってもらい、より親しまれるまちづくりを目指します。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた取り組みについて

I 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について必要に応じて実施することとしています。

II 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

本町では地方公共団体として女性職員の活躍推進を実施し、活力ある町づくりの実現に向け、現状把握を行い目標の達成を目指します。

①女性職員の採用割合について

i) 現状

女性採用率 50%

試験実施年度	採用人数	うち女性	女性割合 ※小数点以下四捨五入
令和2年度	1	0	0%
令和3年度	3	1	33%
令和4年度	3	1	33%
令和5年度	2	1	50%
令和6年度	5	4	80%
合計	18	9	50%

ii) 取組内容と時期

前回策定の際は、平成28年度～令和元年度を参照し、女性採用率は59%でした。前回策定時と比較すると、女性採用率は微減となっています。職員採用にあたっては、男女関係なく能力に応じた試験選考を実施しており、5ヵ年合計の女性採用率は目標（50%）を達成しています。今後も性別の偏りが生じないように、職員採用試験案内時には、だれもが活躍できる職場であることを広報するなどの取組を行います。

iii) 目標

(1) 町長部局

令和12年度末までに、全採用職員のうち、女性割合50%を目指します。

(2) 議会 (3) 教育委員会

令和12年度末までに、登用・選任委員のうち、女性割合50%を目指します。

②管理職の女性割合について

i) 現状

女性管理職割合 16%

年度	管理職	うち女性	女性割合 ※小数点以下四捨五入
令和2年4月1日	17	2	12%
令和3年4月1日	19	2	11%
令和4年4月1日	19	2	11%
令和5年4月1日	19	3	16%
令和6年4月1日	19	3	16%

ii) 取組内容と時期

前回策定時、平成31年時点の女性管理職の割合は12%でした。前回策定時と比較すると、女性管理職の割合はは微増となっています。

職場全体で女性の健康上の特性について理解し、女性職員がキャリアを諦めることない環境を整備します。段階に応じた人材育成を行い、意欲と能力を適切に把握し、女性職員を積極的に登用します。

iii) 目標

(1) 町長部局 (2) 議会 (3) 教育委員会

令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を30%以上にします。

③超過勤務の状況について

i) 現状

超過勤務の状況

月	1人当たり平均超過勤務時間				
	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
4月	9.4	8.9	9.3	12.5	6.1
5月	10.5	9.2	5.9	6.9	5.2
6月	5.8	11.1	9.2	7.1	6
7月	6.1	10.3	10.8	29.4	5.6
8月	4.3	6.4	6.7	7.9	4.5
9月	3.6	7.9	6.7	7.1	4.5
10月	5.6	10.5	7.4	12.1	11.2
11月	6.9	5.3	6.7	13.8	6.8
12月	6.3	6.9	7.4	10.8	3.9
1月	9.7	8.1	4	5.1	4.1
2月	8.2	6.4	5.2	7.7	3.3
3月	17.6	10.3	7.2	7.7	11.1
合計	7.8	8.4	7.2	10.7	6.0

ii) 取組内容と時期

前回策定時の公表データ（H28～R元年度）における超過勤務時間の平均値は、8.98h。今回の公表データにおける平均値は8.02hとなり、前回公表時より微減となった。

今後、管理職による状況の把握、勤務時間管理の徹底、事務の簡素化や効率化を図ります。

iii) 目標

(1) 町長部局 (2) 議会 (3) 教育委員会

年間の超過勤務時間の平均値を8時間以下にする。

④男女別の育休取得率・平均取得期間について

i) 現状

男性の職員の育児休業取得率 40% (5ヵ年平均)

年度	男性			女性		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
令和2年度	2	2	100%	1	1	100%
令和3年度	3	0	0%	4	4	100%
令和4年度	5	2	40%	0	0	0%
令和5年度	2	0	0%	2	2	100%
令和6年度	3	2	67%	1	1	100%

ii) 取組内容と時期

前回策定時、平成28年度から令和元年度の男性の育児休業取得率の平均は42%でした。令和2年度から令和6年度の平均を見ると40%とほぼ横ばいになっています。

ワークライフバランス両立のために育児休業は重要であり、女性の活躍推進のうえで、男性の積極的な育児参加が必要です。

掲示板等を利用して育児休業等の制度を周知し、積極的な利用を促します。また、育児休業等を取得しやすい環境を整えます。

iii) 目標

(1) 町長部局 (2) 議会 (3) 教育委員会

令和12年度までに、男性職員の育児休業取得率を男女とも100%にする。

⑤採用試験受験者の女性割合

i) 現状 採用試験受験者の女性割合5ヵ年平均で41%

試験実施年度	職種	受験者数	うち女性	女性割合 ※小数点以下四捨五入
令和2年度	一般行政（高卒）	9	4	44%
	一般行政（大卒）	1	0	0%
	合計	10	4	40%
令和3年度	一般行政（高卒）	3	2	67%
	一般行政（大卒）	6	0	0%
	一般行政（社会人）	4	2	50%
	合計	13	4	31%
令和4年度	一般行政（大卒）	3	0	0%
	一般行政（社会人）	6	5	83%
	合計	9	5	56%
令和5年度	一般行政（高卒）	1	1	100%
	一般行政（大卒）	6	1	17%
	一般行政（社会人）	3	0	0%
	保育士	4	4	100%
	合計	14	6	43%
令和6年度	一般行政（高卒）	3	1	33%
	一般行政（大卒）	4	1	25%
	保健師（一般）	1	1	100%
	合計	8	3	38%

ii) 取組内容と時期

前回策定の際は、平成28年度～令和元年度を参照し、女性採用率は42%でした。前回策定時と比較すると、女性採用率は微減となっています。

職員採用試験案内時には、だれもが活躍できる職場であることを広報するなどの取組みを行います。

iii) 目標

(1) 町長部局 (2) 議会 (3) 教育委員会

令和12年度までに、採用試験受験者の女性割合を、50%にする。