

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく
玉村町特定事業主行動計画

令和8年3月

玉 村 町

玉村町における特定事業主行動計画

令和8年3月31日

玉 村 町 長
玉 村 町 議 会 議 長
玉 村 町 教 育 委 員 会
玉 村 町 選 挙 管 理 委 員 会
玉 村 町 代 表 監 査 委 員
玉 村 町 農 業 委 員 会

玉村町における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条及び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。）第19条に基づき、玉村町長、玉村町議会議長、玉村町教育委員会、玉村町選挙管理委員会、玉村町代表監査委員、玉村町農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 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年間とする。

2. 推進体制

本町では、組織全体で継続的に次世代育成支援に対する取組や女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととする。

なお、本計画に基づく取組の実施状況などについては、毎年度、町ホームページで公表することとする。

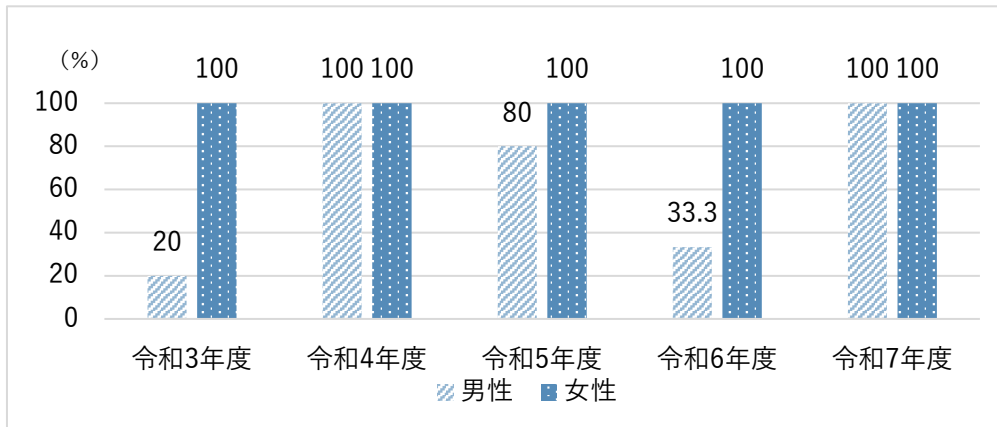
3. 本町の現状と課題

本計画の策定にあたっては、次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に関する状況の把握や課題の分析を行うこととされており、本町の現状及び課題は次のとおりである。

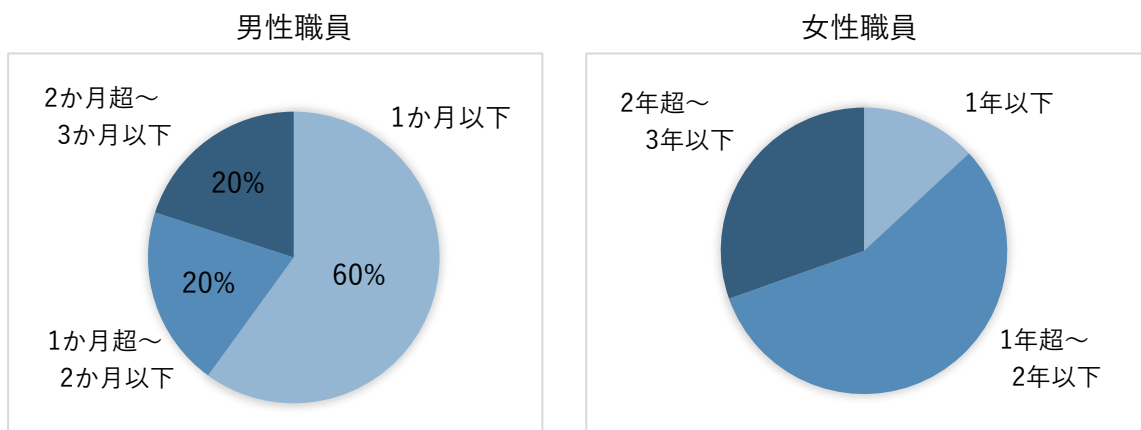
(1) 現状

【1. 次世代育成支援関係】

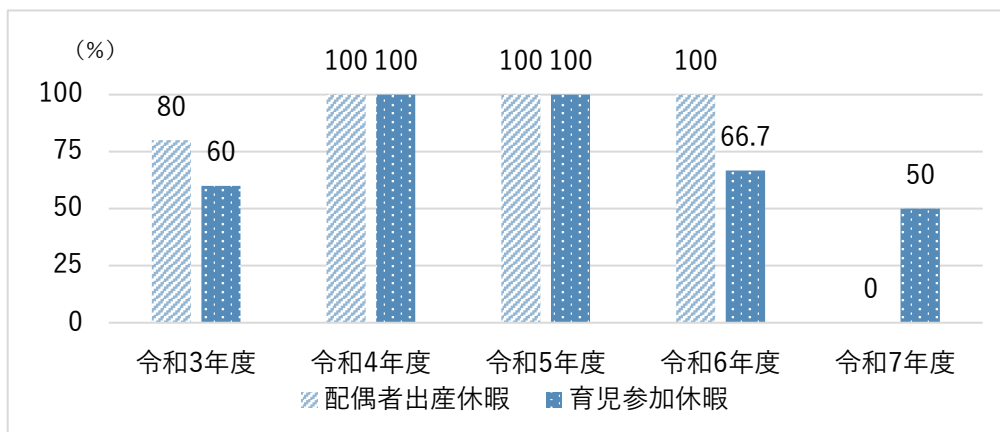
1-1) 男女別の育児休業取得状況



1-2) 男女別の育児休業取得期間の割合（令和3年度～令和7年度）

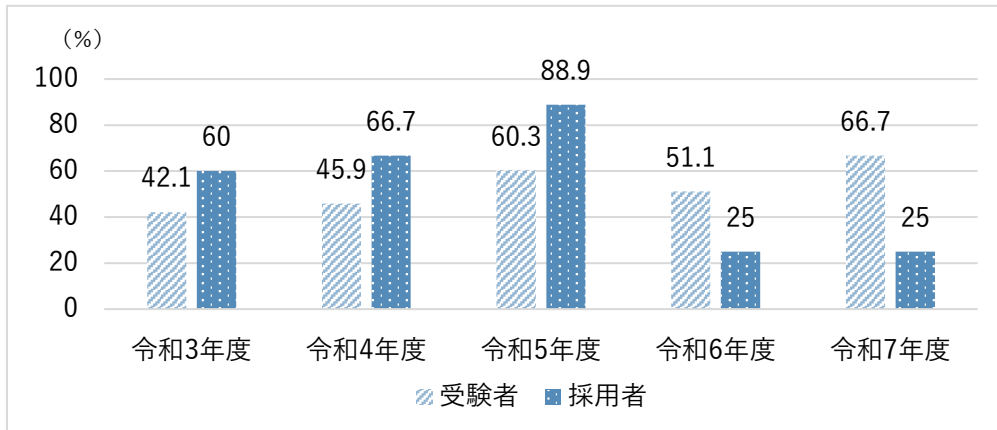


1-3) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率



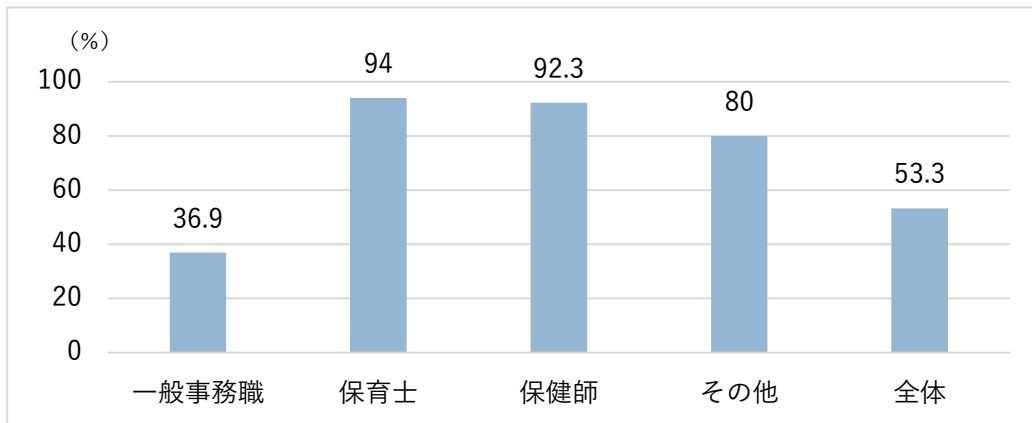
【2. 女性活躍推進関係】

2-1) 採用試験受験者と採用職員に占める女性の割合（一般事務職）

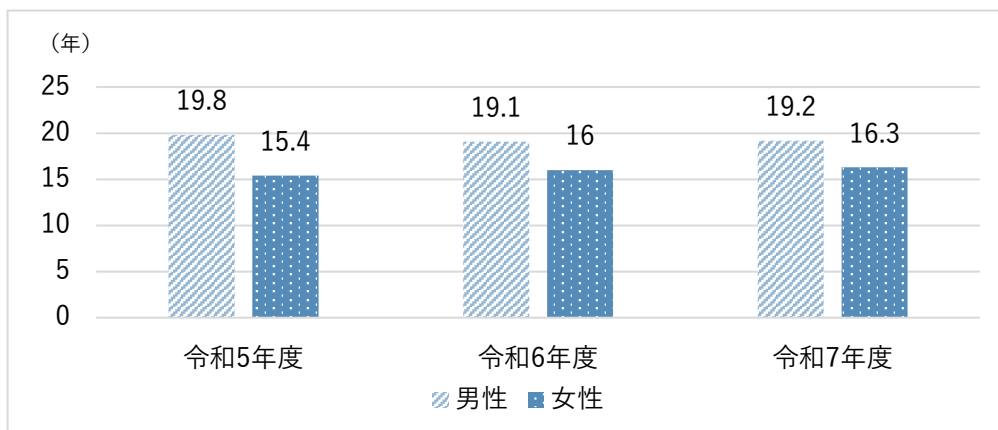


2-2) 職員に占める女性の割合（職種別）

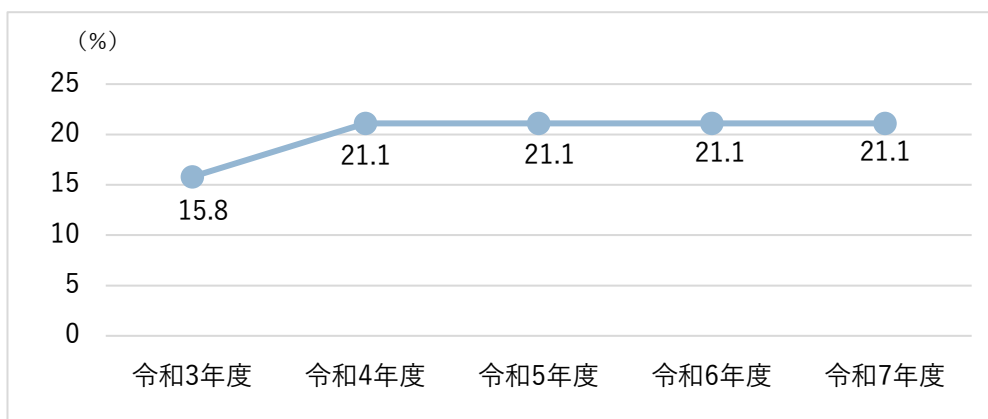
※令和7年4月1日時点



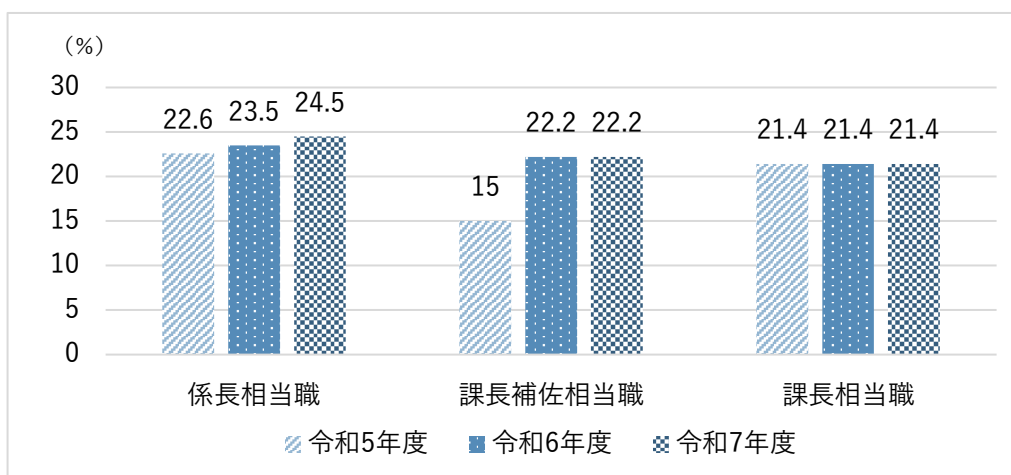
2-3) 男女の平均継続勤務年数の差異



2-4) 管理的地位にある職員に占める女性の割合

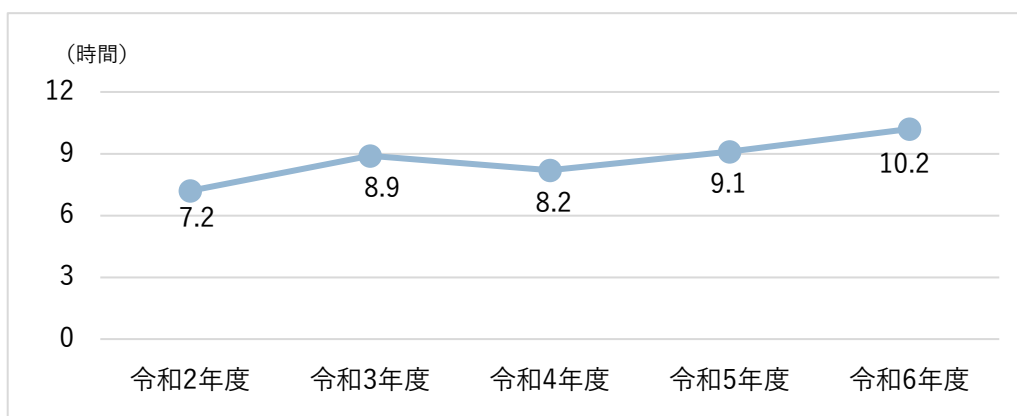


2-5) 各役職段階の職員に占める女性の割合

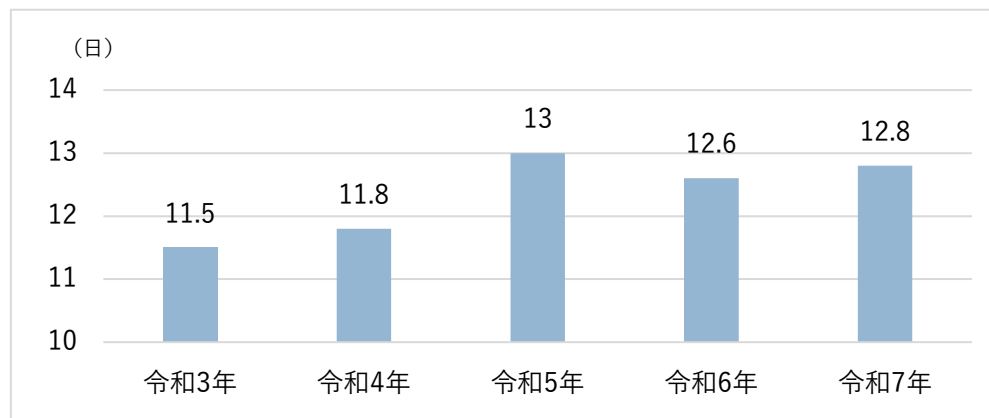


【3. 次世代育成支援及び女性活躍推進関係】

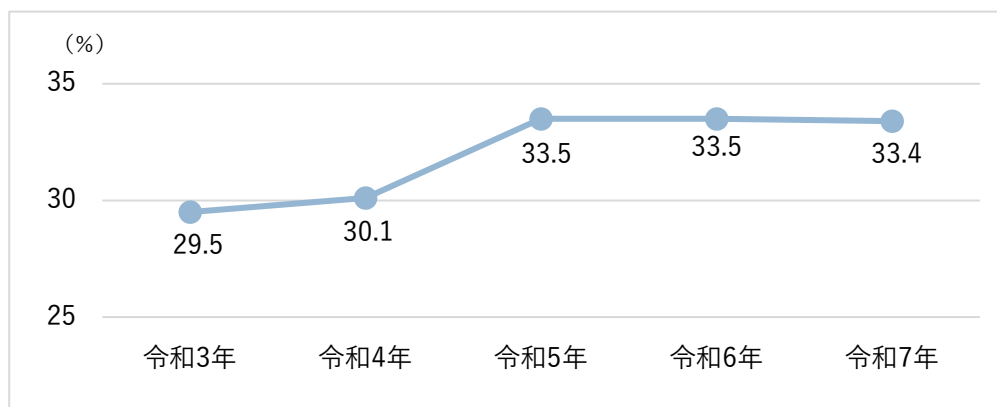
3-1) 超過勤務の状況（月平均時間）



3-2) 年次有給休暇等の平均取得日数



3-3) 年次有給休暇等の取得率



(2) 課題分析

【1. 次世代育成支援関係】

・男性職員の育児休業・配偶者出産休暇等の取得状況

男性職員の育児休業や配偶者出産休暇・育児参加休暇については、取得の動きが広がっており、徐々に制度利用が定着しつつあると考えられる。

しかし、年度によって取得率の偏りが見られることから、今後も男性職員の積極的な育児参加を促進する取組を継続していく必要がある。

【2. 女性活躍推進関係】

・管理職、各役職段階の職員に占める女性の割合

本町全体の女性職員の割合は約53%だが、管理的地位にある職員に占める女性割合は約21%で横ばいとなっている。また、役職段階別の女性割合を見ると、係長相当職では年々増加傾向にあるものの、課長補佐相当職及

び課長相当職になるにつれて女性割合が低下しており、女性職員の登用に
向けた人材育成やキャリア形成支援が課題となっている。

【3. 次世代育成支援及び女性活躍推進関係】

・超過勤務の状況

これまでも超過勤務時間の縮減に向け、取組が進められてきたが、業務
量の増加等に伴い、超過勤務時間数も増加しており、数値目標の達成には
至っていない。仕事と家庭生活の両立支援を進めるためには、超過勤務時
間の縮減は重要な課題であり、一部の職員に過度な負担が生じないよう業
務配分の見直しや業務の平準化に取り組む必要がある。

・年次有給休暇等の平均取得日数・取得率

年次有給休暇の平均取得日数は約13日、取得率は約33%を維持しており、
増加傾向にあるものの、更なる取得促進に向けて取り組む余地があると考
えられる。ワーク・ライフ・バランスの向上を目指し、全職員が偏りなく
年次有給休暇を取得できる環境や職場風土の醸成が求められる。

4. 数値目標及び取組

次世代法第19条第3項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る
内閣府令（令和6年内閣府令第95号）第5条並びに女性活躍推進法第19条第3項及
び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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」とい
う。）第2条に基づき、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、町長部局、町議会事務局、町教育委員会、町選挙管理委
員会、町監査委員事務局、町農業委員会において共通の目標とする。

【1. 次世代育成支援関係】

・男性職員が育児等に参加しやすい職場環境の整備

目 標	現状値 (令和3～7年度平均値)	目標値 (令和12年度)
育児休業を取得する男性職員の割合	66.7%	80%以上
男性職員の育児参加休暇の取得割合	75.3%	100%

【取組】

- ・子育てに関する休暇制度等をまとめた「子育てに関する休暇・休業等の手引き」を電子掲示板に掲載し、制度の周知を徹底する。
- ・男性の育児参画や育児休業取得に関する意識啓発を行い、制度利用が当たり前となる職場風土の形成を図る。
- ・育児休業等の取得が見込まれる職員や希望する職員に対しては、必要に応じて個別相談を実施するなど、取得に向けたきめ細かな支援を行う。

【2. 女性活躍推進関係】

- ・職業生活における女性職員の活躍推進

目 標	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)
係長相当職以上の女性職員の割合	23.5%	30%以上

【取組】

- ・職域における性別の偏りを解消し、多様な職務経験を積む機会を確保することで、女性職員の資質・能力向上を促進する。
- ・育児・介護等との両立を支援するため、柔軟な働き方を推進し、女性職員が継続的にキャリア形成できる環境整備を進める。
- ・外部研修等への参加を通じて、女性職員のリーダーシップの醸成とスキルアップを図る。

【3. 次世代育成支援及び女性活躍推進関係】

- ・時間外勤務の縮減

目 標	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
平均超過勤務時間（月）	10.2時間	8時間以下

【取組】

- ・午後8時消灯の取組を推進し、早期退庁を勧奨する。
- ・時間外勤務30時間を超過した職員の所属課は「時間外状況報告書」を作成し、要因の整理を行うとともに、定期的な業務分担の見直しを実施する。

- ・業務の効率化に向けて、業務プロセスの見直しやICTの活用による事務の簡素化を推進する。

- ・年次有給休暇の取得促進

目 標	現状値 (令和7年)	目標値 (令和12年)
年次有給休暇の平均取得日数	12.8日	14日以上

【取組】

- ・庁内システム（公開羅針盤）のスケジュール機能を活用し、計画的な休暇の取得促進を行う。
- ・職場内における業務の相互補完体制を整備し、業務量の平準化を図ることで、休暇を取得しやすい職場環境の醸成を進める。