

佐用町特定事業主行動計画

令和8年3月策定

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく
佐用町特定事業主行動計画

令和8年4月1日
佐用町長
佐用町議会議長
佐用町教育委員会教育長

1 法制定の経緯及び計画策定の趣旨

我が国においては、少子化の進行、家庭及び地域を取り巻く環境の変化、就業構造の変化等を背景として、仕事と子育て・介護等の両立支援、長時間勤務の是正、性別にかかわらず個性と能力を発揮できる就業環境の整備が、社会全体として重要な課題となっています。

こうした状況を踏まえ、次世代育成支援対策推進法により、国、地方公共団体及び事業主が一体となって次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する枠組みが整備され、地方公共団体の機関等は、特定事業主として、職員の仕事と子育ての両立支援等の取組を計画的に推進することが求められています。

また、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)により、女性の職業生活における活躍の推進を迅速かつ重点的に進めるため、事業主は、女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、数値目標を定めた行動計画の策定・公表等により取組を推進することとされています。

さらに、女性活躍推進法に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」の改定等を踏まえ、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべきこと及びハラスメント対策を女性活躍推進の基盤として位置付けること等がより明確化されています。

佐用町(以下「本町」という。)においては、これらの法令及び基本方針等を踏まえ、職員が仕事と家庭生活(子育て、介護、地域生活等)を両立しながら、個性と能力を十分に発揮して活躍できる職場環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定し、全庁的な取組として推進します。

2 法の概要

2-1 次世代育成支援対策推進法の概要

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、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とし、地方公共団体の機関等に対して、特定事業主として特定事業主行動計画を策定し、公表し、職員へ周知し、毎年少なくとも一回、実施状況を公表すること等を求めています。

2-2 女性活躍推進法の概要

女性活躍推進法は、女性の職業生活における活躍の推進について基本原則を定め、事業主に対して、状況把握・課題分析を行い、数値目標を定めた行動計画の策定・公表等を求めるとともに、女性の職業選択に資する情報の公表を促進する枠組みです。

また、基本方針の変更を踏まえ、女性の健康上の特性への配慮及びハラスメント対策の推進を、本計画における重要事項として位置付けています。

3 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法に基づき、本町の任命権者が特定事業主として策定する特定事業主行動計画です。

本計画は、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、女性職員が今以上に個性と能力を発揮して活躍できる環境を整備することを目的とし、状況把握・課題分析に基づき数値目標を設定し、項目を公表するなど、主体的かつ積極的に取り組みます。

4 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。

なお、本計画の推進に当たっては、年度ごとに取組の実施状況及び数値目標の達成状況を把握・点検するとともに、計画期間中であっても見直しの必要性が生じた場合は、適宜計画の見直しを行うものとします。

5 対象職員

本計画の対象は、原則として正規職員とします。

ただし、女性活躍推進法第21条に基づく情報公表(別添B)については、法令・通知に基づく職員区分により集計し、公表します。

6 計画推進体制整備等

本町では、組織全体で継続的に本計画を推進するため、課長会等の庁内会議体において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

また、職場の環境改善や働き方改革の推進、ハラスメントへの対策、女性の健康上の特性に係る取組等の安全衛生に関する取組を推進するため、安全衛生委員会等の庁内組織との連携を図り、全庁的な推進体制を整備します。

本計画に関する相談窓口は総務課総務人事室内とし、職員からの相談、制度利用に関する照会等に対応します。

7 現状把握・課題分析の実施

本町は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の趣旨に基づき、職員の職業生活における活躍及び両立支援に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った上で、その結果を勘案して、数値を用いて定量的に目標を定めます。

状況把握に当たっては、女性活躍推進法に基づく法令等の趣旨を踏まえ、次の項目を把握することとします。

なお、女性活躍推進法第21条に基づく必須情報公表項目(育児休業取得率・取得期間の分布状況、男女間給与差異、平均超過勤務時間等)については、国通知に基づく定義・算出方法により別添Bで公表します。

1. 採用した職員に占める女性職員の割合
2. 平均継続勤務年数の男女差(離職率の男女差)
3. 職員の男女の給与の額の差異
4. 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
5. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
6. 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況
7. 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間(平均超過勤務時間)
8. 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率並びに平均取得日数
9. 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間(参考:業務平準化等の分析に活用)

加えて、次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえ、育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況について把握し、改善すべき事情の分析を行います。

8 数値目標 (KPI)

本町は、状況把握・課題分析の結果を踏まえ、次のとおり数値目標(KPI)を設定します。

なお、数値目標の定義、算出方法、現状値(基準年度)及び目標値等の一覧は、別紙1「KPI一覧」のとおりとします。また、KPIとして設定した指標のほか、情報発信、方針の明文化、ハンドブック整備、業務分担の見直し、研修・啓発等について、取組の実施状況を別添Aにおいて年度ごとに取りまとめ、公表します。

9 具体的な施策と取組

本町は、全職員の活躍推進を図るとともに、次の3つの施策に基づき、全庁が一体となって取組を推進します。

9-1 仕事や子育て、介護の両立支援

(1) 出産・育児・介護を支援する制度等の周知及び利用促進

人事担当は、出産や育児、介護を支援する制度について、制度の内容や活用方法を職員に周知するとともに、出産を控える職員(本人又は配偶者の妊娠が判明した職員)に対しては、手続や利用可能な制度について個別説明を行います。所属長は、職員が制度を利用しやすいように、業務配分や職場環境等の調整を行います。

(2) 申出の促進及び必要な情報の受領

子どもが生まれること(本人又は配偶者の妊娠)が分かった際や、家族の介護が必となった際は、必要な支援や情報を受け取れるよう、職員はできるだけ速やかに所属長及び人事担当に申し出るものとします。

(3) 育児休業等の取得支援及び代替体制の整備

育児休業等の取得が職場の負担増につながらないように、業務分担の見直し、複数担当制、応援体制の整備、必要に応じた代替要員の確保等により、取得しやすい環境を整備します。また、育児休業等の取得に伴う経済的支援等について、必要な情報提供を行います。

(4) 時間外勤務の縮減及び働き方改革の推進

長時間労働を前提とした働き方から脱却するため、勤怠管理等により勤務時間を適切に把握し、時間外勤務の縮減、業務の平準化、会議・事務の見直し等を推進します。

(5) 休暇取得の促進

年次休暇及び各種特別休暇について、職場内の業務計画と調整しつつ、計画的な取得を促進します。所属長は取得状況を把握し、取得が進まない職員には取得を促し、職員は相互協力により休みやすい職場環境づくりに努めます。

(6) 男性職員の育児参画の促進

男性職員の育児参画は、女性職員の継続就業及びキャリア形成の支援に資するとともに、職場の多様性の醸成及びマネジメント力の向上につながることから、育児休業及び育児関連休暇の取得を促進します。

(7) 異動における配慮

人事異動にあたり、育児・介護等の家庭事情や心身の状況等について、人事上可能な範囲で配慮します。

(8) 行財政改革及び自治体 DX の推進、業務効率化・業務平準化の推進

業務改善を進め、職員の負担軽減及び行政サービスの質の向上を図ります。また、育児や介護等との両立支援につながるよう、各種休暇制度や短時間勤務制度等の既存制度の周知と利用促進、業務の平準化及び代替体制の整備により、働きやすい職場環境の整備を進めます。

9-2 女性職員が活躍できる職場環境づくり

(1) 採用段階における女性の受験者・採用者の確保

女性が応募しやすい情報発信、職場の魅力発信等を通じて、受験者に占める女性割合の維持・向上に取り組みます。

(2) 配置・育成・教育訓練の充実

女性職員を含め、職員が多様な業務経験を積めるよう、計画的な配置及び育成を行います。研修機会の確保、外部研修への派遣等により、キャリア形成を支援します。

(3) 公平な評価・登用

性別による固定的役割分担に起因する偏りが生じないように留意し、公平で透明性のある評価及び登用を推進します。管理職の意識改革及び適切なマネジメントを促進します。

(4) 出産・育児期における継続的なキャリア形成支援

出産・育児等により時間制約が生じる場合であっても、本人の意向を尊重しつつ、キャリア形成が継続できるよう、個別の育成方針の作成、重要な業務経験の付与、柔軟な働き方の活用等に取り組みます。

9-3 職員の意識改革、健康で働きやすい環境の整備（ハラスメント対策を含む）

(1) 意識改革の推進

固定的な性別役割分担意識の是正及び男女共同参画の推進のため、研修会の開催、外部研修への派遣等により意識改革に取り組みます。

(2) ハラスメント防止に向けた意識の醸成と相談体制の整備

ハラスメントのない職場づくりは、女性活躍推進の基盤であることを踏まえ、継続的に取組を推進するため、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等の防止のために、研修の実施、相談窓口の周知、早期対応及び再発防止に取り組みます。また、研修の実施及び相談体制の周知・運用状況については、年度ごとに実施状況を把握し、継続的に改善に取り組みます。

(3) 女性の健康上の特性に係る取組

女性が働きやすい職場環境を整備するため、女性の健康上の特性に係る理解を深める取組（研修・啓発等）を推進します。あわせて、相談しやすい体制の整備、プライバシーへの配慮、必要な制度周知等により、就業継続及びキャリア形成を支援します。

(4) メンタルヘルス及び職場環境の改善

職員の健康保持増進及びメンタルヘルス不調の防止の観点から、必要な取組を実施し、集計・分析結果等を職場環境の改善に活用します。

10 公表、周知、年次点検及び見直し

本計画を策定又は変更したときは、遅滞なく公表するとともに、職員に周知します。

また、本計画は、必要に応じて随時見直すとともに、計画期間中における点検・評価を踏まえ、次期計画の策定に向けた検討を行います。

なお、年次の公表資料は、別添A「年次報告(KPI実績)」及び別添B「女性活躍推進法第21条関係(必須情報公表様式)」を毎年度、更新する方法で公表し、別添Bの公表は、原則として毎年7月末までを目途に行います。

別紙 1 KPI 一覧(算出方法及び目標)

(No. 1~6 / 計画期間: 令和 8 年 4 月 1 日~令和 13 年 3 月 31 日)

No	分野	指標 (KPI)	定義・算出方法 (標準)	現状値 (基準年度: 令和 6 年度)	目標値	目標 期限	データ / 集計
1	女性活躍 (採用)	採用者に占める 女性割合	当該年度採用者のうち女 性の割合(女性採用者数/ 採用者数)	44.4 %	40%以上 を維持	R13. 3. 31	採用実績 /年 1 回
2	女性活躍 (採用)	受験申込者に 占める女性割合	当該年度の受験申込者総 数に占める女性割合	27.3 %	40%以上 を維持	R13. 3. 31	試験申込 /年 1 回
3	女性活躍 (登用)	管理職に占める 女性割合	管理職員総数に占める女 性割合(年度末時点)	28.16%	30%以上	R13. 3. 31	人事データ /年 1 回
4	次世代 (男性育休)	男性の 育児休業取得率	当該年度に子が出生した 男性職員のうち、育児休業 を取得した割合	40.0 %	50%以上	R13. 3. 31	育児休業 取得実績 /年 1 回
5	次世代 (男性育児 参画)	男性の 配偶者出産休 暇・育児参加休暇 取得率	当該年度に子が出生した 男性職員(対象男性職員) のうち、当該休暇を取得し た割合	80.0 %	90%以上	R13. 3. 31	休暇 取得実績 /年 1 回
6	働き方 (長時間是正)	月 20 時間以上の 超過勤務者割合	月 20 時間以上の超過勤務 者数/対象職員数(年度平 均)	6.7 %	10%以下	R13. 3. 31	勤怠/毎月 →年次集計

別紙 1 脚注(KPI 運用ルール)

- ・割合 KPI の集計期間は、原則として年度(4 月 1 日~3 月 31 日)とする。
- ・各 KPI の対象範囲は、正規職員とする。
- ・別添 B の「管理的地位にある職員」及び「各役職段階」の定義並びに算出時点は、原則 4 月 1 日時点のため、別紙 1 (KPI) の管理職定義・算出時点とは異なる場合がある。

別添 A

年次報告（令和__年度実績）：KPI 実績及び評価

1 作成の目的

本資料は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき策定した「女性職員の活躍の推進法等に基づく佐用町特定事業主行動計画」について、令和__年度における取組の実施状況及び数値目標(KPI)の達成状況を取りまとめ、公表するものである。

なお、女性活躍推進法第 21 条に基づく必須情報公表(国通知様式)は、別添Bにより公表する。

2 対象及び集計期間

- ・対象職員：原則として正規職員
- ・集計期間：令和__年 4 月 1 日～令和__年 3 月 31 日

3 KPI 実績一覧(令和__年度)

※「基準年度値」は計画本文(別紙 1)に記載した基準年度の値を記載する。

※端数処理(四捨五入等)は、原則として前年度と同一とする。

No	KPI	基準 年度値	前年度 実績	令和__年度 実績	前年比	目標値 (期限)	評価 (達成/概ね達成/未 達/要改善)
1	採用者に占める 女性割合	44.4 %				40%以上 を維持	
2	受験申込者に占める 女性割合	27.3 %				40%以上 を維持	
3	管理職に占める 女性割合(年度末)	28.16%				30%以上	
4	男性の 育児休業取得率	40.0 %				50%以上	
5	男性の 配偶者出産休暇・育 児参加休暇取得率	80.0 %				90%以上	
6	月 20 時間以上の 超過勤務者割合	6.7 %				10%以下	
7	その他						

別添B**令和 年度 女性の職業選択に資する情報公表（女性活躍推進法第21条関係）**

注：算出及び公表は令和8年1月13日通知に基づく

特定事業主名： 佐用町

令和 年 月 日公表

I 職員の男女の給与の額の差異**1. 全職員に係る情報**

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	%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	%
全職員	%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	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)
本庁部局長・次長相当職	%
本庁課長相当職	%
本庁課長補佐相当職	%
本庁係長相当職	%

(2) 勤続年数別

勤続年数	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)
36年以上	%
31～35年	%
26～30年	%
21～25年	%
16～20年	%
11～15年	%
6～10年	%
1～5年	%

【説明欄】

--

II 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(注) 算出時点: 令和 年 4 月 1 日

区分	令和 年度
管理的地位にある職員	%

【説明欄】

--

III 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(注) 算出時点: 令和 年 4 月 1 日

区分	令和 年度
本庁部局長・次長相当職	%
本庁課長相当職	%
本庁課長補佐相当職	%
本庁係長相当職	%

【説明欄】

--

IV 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

1. 男女別の育児休業取得率

(1) 常勤職員

区分	令和 年度
男性	%
女性	%

(2) 会計年度任用職員

区分	令和 年度
男性	%
女性	%

2. 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1 週間未満	%	%	%	%
1 週間以上 2 週間未満	%	%	%	%
2 週間以上 1 月以下	%	%	%	%
1 月超 3 月以下	%	%	%	%
3 月超 6 月以下	%	%	%	%
6 月超 9 月以下	%	%	%	%
9 月超 12 月以下	%	%	%	%
12 月超 24 月以下	%	%	%	%
24 月超	%	%	—	—

【説明欄】

--

(注) 対象者がいない場合等は「-」とし、必要に応じて理由を付記する。

V 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を
超えて命じられて勤務した時間

区分	令和 年度
内部部局等	時間／月
内部部局等以外	時間／月

【説明欄】

--