

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

## 高森町特定事業主行動計画

令和 8 年度～ 令和 12 年度

高 森 町 長

高 森 町 議 会 議 長

高 森 町 教 育 委 員 会

高 森 町 選 挙 管 理 委 員 会

高 森 町 監 査 委 員

高 森 町 農 業 委 員 会

## 目次

I はじめに .....	2
II 計画概要 .....	2
1 計画期間	
2 計画対象	
3 推進体制	
III 現状把握と課題分析 .....	3
1 女性の職業生活における機会の提供	
2 職業生活と家庭生活の両立支援	
3 女性の健康上の特性に係る取組の状況	
IV 数値目標 .....	4
V 具体的な取組 .....	5
1 女性の健康上の特性に係る取組	
2 仕事と家庭生活の両立支援	
3 働き方改革の推進	
VI 計画の点検・公表 .....	6

## I はじめに

高森町では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、すべての職員が仕事と生活の調和を図りながら能力を発揮できる職場環境づくりを進めてきました。

近年、社会環境の変化や働き方改革の進展により、職員一人ひとりの多様な働き方を支える職場環境の整備がますます重要となっています。また、令和7年の法改正及び基本方針の変更により、女性の健康上の特性に係る配慮や職員の働きやすい環境整備の取組を一層推進することが求められています。

こうした状況を踏まえ、本町においても職員が仕事と家庭生活を両立しながら安心して働き続けることができる職場環境の整備を進めるため、本計画を策定します。

## II 計画概要

### 1 計画期間

令和8年度(2026年度)から令和12年度(2030年度)までの5年間

### 2 計画対象

高森町、議会、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会が任命した高森町の全職員

### 3 計画の推進体制

計画の実施主体は、高森町、議会、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会とします。

また、計画の進捗状況を定期的に把握し、課題の検証や必要な見直しを行うことで、計画の実効性の確保に努めます。

### Ⅲ 現状把握と課題分析(令和7年度公表データ等に基づく)

本計画の策定に当たり、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指針に沿い、本町職員の状況を「女性の職業生活における機会の提供」及び「職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備」の観点から把握し、課題の分析を行いました。

#### 1 女性の職業生活における機会の提供

本町正規職員に占める女性職員の割合は 48.62%(109人中53人)となっており、男女の構成は概ね均衡しています。

令和6年度正規職員採用者に占める女性の割合は 88.89%(9人中8人)となっており、採用段階においては女性の参画が進んでいます。

一方で、課長、課長代理及び係長級の管理職等に占める女性職員の割合は 30.23%(43人中13人)となっており、今後も女性職員の能力や意欲を活かしながら、幅広い職務経験の付与や人材育成を通じて、女性職員の登用を進めていくことが重要です。

また、全職員における男性の給与に対する女性の給与の割合は 66.4% となっています。これは、女性職員の中に会計年度任用職員の割合が高いことや、勤続年数の差等が影響していると考えられます。今後はその要因の分析を進めるとともに、職員が能力を十分に発揮できる職場環境づくりを進めていく必要があります。

#### 2 職業生活と家庭生活の両立支援

職員一人あたりの月間平均時間外勤務時間は 7.74 時間 となっています。業務内容や繁忙期等により時間外勤務が特定の職員に集中する場合もあるため、業務の見直しやデジタル技術の活用等による業務効率化を進め、時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

職員の年次休暇の年間平均取得日数は 10.8 日 となっています。一定程度の取得は進んでいるものの、業務の繁忙や職場の状況等により十分に取得できていない職員も見られることから、計画的な休暇取得を促進し、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める必要があります。

育児休業については、女性職員の取得率は 100% となっており、制度の利用は定着しています。男性職員の育児休業取得率は 0% となっておりますが、育児目的の休暇を取得する男性職員は増えつつあります。今後も男性職員の育児参加を促進し、男女を問わず職員が安心して育児休業や育児目的の休暇を取得できるよう、制度の周知や取得しや

すい職場環境づくりを進めていく必要があります。

### 3 女性の健康上の特性に係る取組の状況

女性の職業生活における活躍を推進するためには、女性の健康上の特性に対する理解を深め、健康課題と仕事の両立を支援することが重要です。

本町においては、産業医や保健師等による健康相談体制を整備し、職員の健康保持のための取組を行っていますが、女性特有の健康課題に対する理解促進や、健康課題と仕事の両立に関する職場全体の理解をさらに深めていくことが求められます。

今後は、女性特有の健康課題に関する理解促進や相談体制の周知を進めるとともに、プライバシーへの配慮を前提とした相談しやすい職場環境づくりを進めていく必要があります。

## IV 数値目標

計画期間の最終年である令和12年度末までに、次の目標の達成を目指します。

No.	項目	実績・R6	目標・R12
1	職員一人あたりの月間平均の時間外勤務時間	7.74 時間	5 時間以内
2	職員の年次休暇の年間平均取得日数	10.8 日	13 日以上
3	育児休業を取得する男性職員の割合	0.0%	50%以上
4	育児目的の休暇を取得する男性職員の割合	—	100%
5	育児休業を取得する女性職員の割合	100%	100%
6	管理職等における女性職員の割合 ※課長・課長代理・係長級(保育士・保健師を含む)	30.23%	35%以上

## V 具体的な取組

本町では、すべての職員が能力を十分に発揮しながら、仕事と家庭生活を両立できる職場環境を整備するため、次の取組を推進します。

### 1 女性の健康上の特性に係る取組

女性特有の健康課題に関する理解促進のための研修や情報提供を行うとともに、産業医や保健師等による相談体制の周知を図ります。

また、相談内容の取扱いに十分配慮し、安心して相談できる職場環境づくりに努めます。

### 2 仕事と家庭生活の両立支援

育児や介護など家庭生活と仕事を両立しながら働き続けることができるよう、育児休業、部分休業、介護休暇等の各種制度の周知を図ります。

また、男性職員の育児参加を促進するため、男性職員の育児休業取得について職場全体の理解を深めるとともに、取得しやすい職場環境づくりを進めます。

さらに、育児休業等を取得する職員が安心して制度を利用できるよう、業務分担の見直しや職場内の協力体制の構築に努めます。

### 3 働き方改革の推進

職員一人ひとりが意欲と能力を発揮できる職場環境を整備するため、業務の見直しやデジタル技術の活用による業務効率化を進めます。

また、時間外勤務の縮減を図るため、業務の平準化や事務の効率化を進めるとともに、職員の健康管理の観点から適切な勤務時間管理を行います。

あわせて、職員が計画的に年次休暇を取得できるよう職場内での休暇取得の促進を図り、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めます。

## VI 計画の点検・公表

計画の進捗状況を定期的に把握し、必要に応じて見直しを行います。

また、女性活躍推進法第 21 条に基づき、男女の給与の差異、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合、各役職段階における女性職員の割合、男女別の育児休業取得率等の情報について、年 1 回ホームページ等で公表します。