

能勢町特定事業主行動計画

能 勢 町

令和8年4月

目次

I 総論	1
1. はじめに	1
2. 計画の期間.....	1
3. 計画の対象となる職員	1
II 計画の目標・取組	2
1. 計画が目指すもの.....	2
2. 取り組むべきテーマ	2
3. 計画の目標（体系図）	3
4. 行動計画の具体的な取組項目及び目標.....	4
①ワーク・ライフ・バランスの実現.....	4
②育児・介護と仕事の両立支援.....	6
③女性の活躍推進.....	9

I 総論

1. はじめに

平成 15 年 7 月施行の「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。）」に基づき、国、地方公共団体及び企業においては、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組むこととされました。

また「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。）」において、国、地方公共団体及び企業等の事業主は、労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備や女性の職業生活における活躍を推進する取組を実施することとされています。

本町では、次世代法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条に基づく能勢町特定事業主行動計画を策定するものです。

なお、令和 4 年度から令和 7 年度までを計画期間とする能勢町特定事業主行動計画【後期計画】（以下「後期計画」という。）において、目標を達成できなかった項目が多くあることから、本計画においても引き続き同様の項目を目標に掲げ、これまでの取組が不十分となった項目の改善を目指すとともに、全ての職員が性別や雇用形態に関わりなく、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら個性と能力が十分発揮できるよう取り組んでいきます。

2. 計画の期間

本計画の計画期間は、令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間とします。

3. 計画の対象となる職員

本計画で対象とする職員は、年齢、性別、個別の事情などにかかわらず、能勢町役場に勤務する全ての職員を対象とします。

また、この状況の把握・分析は特定事業主単位で行うこととされているところですが、本町のような小規模団体において、対象職員が少数となる事業主単体で状況把握を行うことは現実的でないことから、後期計画と同様に職員全体での状況把握・分析を行うものとします。

Ⅱ 計画の目標・取組

1. 計画が目指すもの

大きく変動を続ける社会情勢に合わせて、多様な働き方が推奨される中で、本町においても、職員構成の変化や働き方に対する職員のニーズが多様化しています。

特に社会人経験者の採用増加に伴い、採用後まもなく仕事と家庭の両立が必要となる職員が増加しています。

このような状況の中で、職員の働き方についても社会的な要請を踏まえ柔軟に対応していくことが重要であり、恒常的な長時間労働を前提とした働き方や職場風土を改善していく必要があります。

これまで取り組んできた項目については、目標達成に至らなかった項目が多くあることから、本計画では継続した取組を行うことで、年齢・性別・個別の事情等にかかわらず、全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、意欲を持っていきいきと働くことができる職場環境を整え誰もが活躍できる職場づくりを目指します。

2. 取り組むべきテーマ

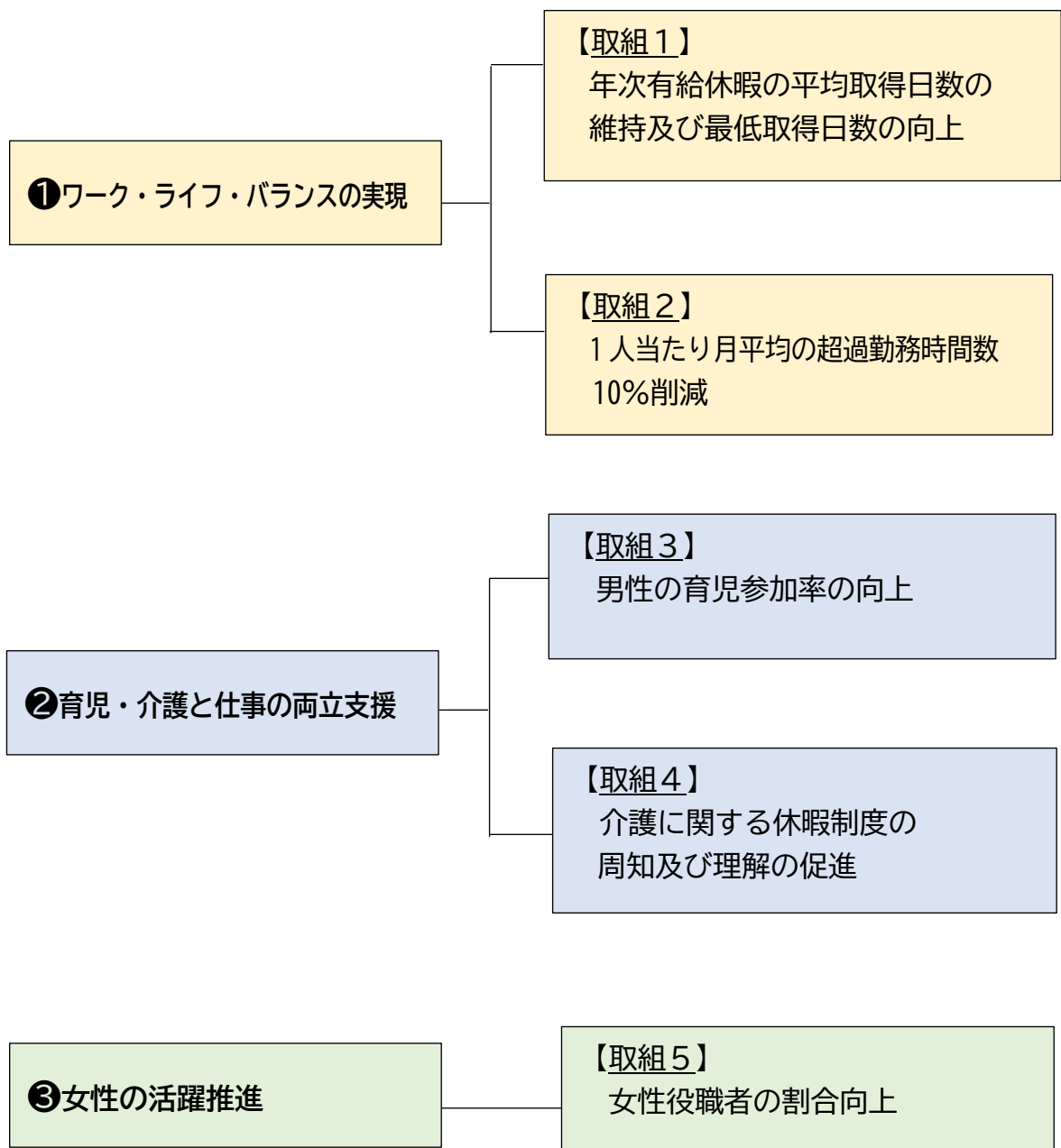
「ワーク・ライフ・バランスの実現」

「育児・介護と仕事の両立支援」

「女性の活躍推進」

3. 計画の目標（体系図）

本計画では、「ワーク・ライフ・バランスの実現」「育児・介護と仕事の両立支援」「女性の活躍推進」を進めるため、次の5つについて具体的な項目を掲げ、実現に向けた取組を推進します。



4. 行動計画の具体的な取組項目及び目標

①ワーク・ライフ・バランスの実現

【取組1】年次有給休暇の平均取得日数の維持及び最低取得日数の向上

❖現状と課題

労働基準法の改正により、企業職員が年次有給休暇5日の取得義務化の対象となったことを踏まえて、今後は、全職員が偏りなく年次有給休暇を取得できるような取組の促進が必要です。

❖目標の達成状況（目標数値：R7に職員・会計年度任用職員ともに年次有給休暇5日以上を取得）

職員の取得率は上昇したものの、会計年度任用職員の取得率は低下しており、令和6年度実績においては目標未達成の状況です。

❖計画の数値目標

後期計画の目標を達成することができない見込みであるため、引き続き有給休暇を年間5日以上取得する職員の割合を100%とします。

有給休暇5日以上 取得する割合	実績		新目標
	令和2年度	令和6年度	令和12年度
職員	72%	98%	100%
会計年度任用職員	100%	97%	100%

❖目標達成に向けた取組

① 休暇取得に向けた啓発の実施

効果的な休暇の取得に向けて、職員に対して周知を行うとともに、勤怠管理システムとの連携を進めることにより、取得状況の可視化に努めます。

② 休暇取得状況の把握

定期的に所属長に所属職員の年次有給休暇の取得状況を確認するよう周知し、取得状況の把握に努めます。休暇の取得状況を把握することで、職員ごとの休暇取得の偏りを確認し、業務分担の見直しなどにより改善を図ります。

【取組2】1人当たり月平均の超過勤務時間数 10%削減

❖現状と課題

働き方改革が進む中で、休暇の取得促進と合わせ、長時間労働の是正が多くの企業・地方公共団体に求められています。

本町においても、年間360時間の上限規制を設けており、これまでから毎週水曜日を定時退庁日として職員に周知するなど取組を進めてきました。

直近3年の傾向としましては、男性職員及び女性職員ともに月平均の申請超過勤務時間数は、おおむね横ばいで推移しています。

◆職員1人当たりの月平均の申請超過勤務時間数

	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	平均
男性	13.0h	14.5h	15.2h	14.3h	14.2h
女性	15.0h	12.6h	12.2h	12.0h	12.9h

❖目標の達成状況（目標数値：R7に男性職員 11.34h以下・女性職員 8.55h以下）

未達成 男性14.2h 女性12.9h (R3～R6 実績の平均値)

❖計画の数値目標

1人当たりの月平均超過勤務時間について、令和3年～令和6年の平均値に対して10%の削減を目指します。また、引き続き超過勤務時間数の原因を調査・分析し、超過勤務時間の縮減に努めます。

		実績		新目標
		1人当たり月平均の超過勤務時間数		1人当たり月平均の超過勤務時間数
		令和2年	令和3～6年の平均	令和12年度
職員	男性	12.6h	14.2h	令和3～6年度平均値比 10%削減 【男性 12.78h 以下】 【女性 11.61h 以下】
	女性	9.5h	12.9h	
会計年度任用職員		—	—	—

❖目標達成に向けた取組

① 定時退庁日の管理職による声掛けの実施

超過勤務については、所属全体の課題であるとの意識を高めるため、各部・各課の管理職による定時退庁日の声掛けを実施します。管理職は、所属職員に定時退庁の呼び掛けをするとともに、勤怠管理システムの活用により超過勤務の状況を把握し、職員一人ひとりの超過勤務平準化の意識向上を図ります。

② 超過勤務の実態把握と業務改善の検討

超過勤務を行うに当たっては、その必要性や終了時間等を管理職が把握することが求められます。そのため給与システムと連動した新たな勤怠管理システムの導入を検討するとともに、管理職への申請・協議の方法を電子化するなど、迅速な実態把握に努めることで、各職員の超過勤務の実態把握に基づいた業務改善や業務分担の見直しに努めます。

③ 産業医面談の周知

100時間を超過して時間外に在席した職員及び3か月の平均で80時間を超過して在席した職員には、職員の健康維持・保全を目的として実施している産業医面接指導の実施を徹底します。

②育児・介護と仕事の両立支援

【取組3】男性の育児参加率の向上

❖現状と課題

現在の日本では、少子・高齢化という構造的な問題を背景に、誰もが活躍できる社会の実現が重要課題となっています。地方公共団体においても、限られた職員数で複雑化・高度化する行政需要に対応することが求められており、職員の多様なニーズを柔軟に受け止め、能力を最大限に発揮できるようにしていく必要があります。

育児を行う職員についても、意欲を持って職務に従事することができるよう、仕事と育児の両立を尊重する職場風土の形成や、必要な体制整備等を進め、両立するための支援制度が適正に活用されるようにしなければなりません。

男性職員の配偶者出産休暇取得率については、近年の取得率が5割を超えており、一定程度定着していますが、目標数値までには至っていません。

また、男性職員の育児参加のための休暇取得率については令和3年から令和6年までの平均値で30%にとどまっており、引き続き周知に努める必要があります。

なお、男性職員の育児休業取得者については、令和3年から令和6年において取得率が8.3%となり1名の取得者がありました。しかしながら取得率は全国平均と比較しても低調であることから、更なる制度の周知や取得しやすい職場環境を整備していく必要があります。

◆男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数

年度	対象者	取得者数	取得率	平均取得日数
R 3	4名	3名	75%	1.3日
R 4	0名	0名	0%	0日
R 5	4名	2名	50%	2.0日
R 6	4名	3名	75%	2.7日
R 7	1名	1名	100%	1.0日
合計（平均）	13名	9名	(69.2%)	(1.8日)

◆男性職員の育児参加のための1日以上休暇取得率及び平均取得日数

年度	対象者	取得者数	取得率	平均取得日数
R 3	4名	2名	50%	4.5日
R 4	1名	0名	0%	0日
R 5	4名	1名	25%	5.0日
R 6	4名	1名	25%	2.0日
R 7	1名	1名	100%	3.0日
合計（平均）	14名	5名	(35.7%)	(3.6日)

◆男女別の育児休業取得者数及び取得率

		R 3	R 4	R 5	R 6	合計
男性	対象者数	4名	1名	2名	5名	12名
	取得者数	0名	0名	0名	1名	1名
	取得率	0%	0%	0%	20%	8.3%
女性	対象者数	0名	1名	0名	2名	3名
	取得者数	0名	1名	0名	2名	3名
	取得率	—	100%	—	100%	100%

❖目標の達成状況（目標数値：R7に男性職員の配偶者出産休暇取得率 100%

R7に男性職員の育児参加のための1日以上休暇取得率 100%

R7に男性職員の育児休業取得者 取得の周知を図る

- ・男性職員の配偶者出産休暇取得率 未達成 69.2%（R3～R7の実績値平均）
- ・男性職員の育児参加のための1日以上休暇取得率 未達成 35.7%（R3～R7の実績値平均）
- ・男性職員の育児休業取得者 一部達成 8.3%（R3～R6の実績値平均）

※育児休業については、「出産育児制度のまとめ」をR6.8月に作成し、制度の周知を図っている。

❖計画の目標数値

男性職員の各種休暇制度については職員・会計年度任用職員ともに対象者全員の取得を目指すものとします。また、男性職員の育児休業の取得に向けては、対象者に引き続き周知及び理解の促進に努めます。

男性職員の休暇・ 休業の取得率	実績		新目標
	令和2年度	令和2～6年度 の平均	令和12年度
配偶者出産休暇	67%	69.2%	100%
育児参加休暇	33%	35.7%	100%
育児休業	0%	8.3%	25%

❖目標達成に向けた取組

① 男性職員に特化した育児参加の意識啓発

男性職員の育児参加などについて、育児参加休暇等を取得するよう該当する職員に対し、休暇制度の概要、取得可能期間、給与の減額などの必要な情報を周知することで取得率の向上を目指します。

② 管理職・係長職向け休暇制度の周知

研修などを通じて、休暇制度を周知するとともに、職員の子の出生時に所属長へ休暇制度を案内し、取得しやすい環境づくりに努めます。

【取組4】 介護に関する休暇制度の周知及び理解の促進

❖現状と課題

高齢化等の進行に伴い、介護支援に対する需要は増加すると予想され、休暇制度等の支援は不可欠と言えます。

本町においても介護に関する休暇制度は整備されていますが、制度の活用まで至っていません。職員に対して制度を周知するとともに、時差勤務の活用など柔軟な働き方を提案することで、職員の能力を最大限に発揮し、介護離職などによる有用な職員の流出を防ぐ取組が求められます。

❖目標の達成状況（目標：制度の周知及び理解の促進を図る）

令和3年から令和6年までにおける取得者はありませんでした。

❖計画の目標

職員それぞれに環境や状況が異なり、一律に数値目標を掲げることは難しいことから、引き続き、介護休暇を必要とする職員が取得できるよう制度の周知に努めます。

❖目標達成に向けた取組

①両立支援制度の周知の実施

人事院が発行している「育児・介護のための両立支援ハンドブック」においては、職員の育児・介護の状況に合わせて活用できる休業や勤務時間変更などがフローチャートとして示されており、こういった状況でこういった制度が活用できるのか視覚的に表現されています。本町においても、職員一人ひとりの状況に応じて、取得できる休暇制度などが分かるよう制度の周知・啓発を図ります。

③女性の活躍推進

【取組5】女性役職者の割合向上

❖現状と課題

女性役職者の割合は、女性活躍推進法の公表項目として設定されており、多くの企業・地方公共団体で取組が進められています。本町でも後期計画において、女性管理職及び係長職の割合向上に向けて取り組んできましたが、令和7年度時点では4.5%と目標値である20.0%を達成することができませんでした。

女性役職者の割合向上の取組は、単に女性役職者を増やすということが目的ではなく、家庭の事情などにより制約のある時期でも、その能力を存分に発揮して自己実現を追求し、キャリア形成において前向きな選択ができる職場づくりが重要です。

また、多様な視点を政策・施策に生かすため、意欲と能力のある女性職員が、意思決定の場に参画できるよう、積極的に管理職への登用を進めることや、管理職候補者となる係長職を増やしていくことが重要です。

これらの観点から、女性職員のキャリア形成における機会の拡大や意欲ある女性職員の背中を後押しする取組を引き続き推進します。

◆管理職及び係長職に占める女性職員の割合

(管理職)

	管理職員数	うち男性職員	うち女性職員
令和2年4月1日 時点	23名	21名 (91.3%)	2名 (8.7%)
令和7年4月1日 時点	22名	21名 (95.5%)	1名 (4.5%)

(係長職)

	係長職数	うち男性職員	うち女性職員
令和2年4月1日 時点	22名	20名 (90.9%)	2名 (9.1%)
令和7年4月1日 時点	28名	24名 (85.7%)	4名 (14.3%)

- ❖目標の達成状況 (目標数値：R7に管理職員に占める女性職員の割合 20%以上
R7に係長職員に占める女性職員の割合 20%以上)

未達成 (管理職) 4.5% (係長職) 14.3% 【令和7年度 実績値】

❖計画の目標数値

係長職においては、女性職員の割合が増加しているものの目標値には達しておらず、また管理職については令和2年度から減少している状況です。

これらの状況を踏まえ、目標値については後期計画の目標値に設定するとともに、引き続き、意欲と能力のある女性職員が活躍できる職場の環境づくりを目指します。

女性の割合	実績		新目標
	令和2年度	令和7年度	令和12年度
管理職	8.7%	4.5%	20.0%以上
係長職	9.1%	14.3%	20.0%以上

❖目標達成に向けた取組

① キャリアプランを考える機会となる研修の実施

自らの特性や強み、持ち味を確認し、期待や役割に応え、組織貢献を果たすために必要なスキルを習得するためのセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などの参加を呼び掛け、女性職員が管理職登用を希望するよう人材育成を推進します。

② 管理職としての活躍の後押しとなるような柔軟な勤務形態の検討

職員に過度な負担がかからないよう、長時間労働を前提としない働き方改革の推進など柔軟な働き方の導入に向けた検討を行い、ワーク・ライフ・バランス推進に資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりなど、これまでの働き方に関する意識改革に引き続き取り組みます。