

# 壮瞥町特定事業主行動計画

前期計画

(令和8年度～12年度)

壮 瞥 町

はじめに

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等の社会変化に対応していくため、自らの意思によって職業を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を職業生活において十分に発揮できる社会の実現を図るため、10年間の時限立法として平成27年9月に「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。）が制定されました。

この法律は、女性の職業生活における活躍を推進するため、国、地方公共団体、民間事業者（一般事業者）が担う責務を明らかにしたもので、平成37年までの10年間に集中的かつ計画的に取り組んで行くことを目的としています。同法第5条の規定に基づき、平成27年9月25日、その基本的な方向性が閣議決定され、同法第7条に定める策定に関する指針に基づき、地方公共団体においても同法第15条に基づきこの推進に関する計画の策定に努めることとされています。

壮瞥町では、この女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づき、「壮瞥町特定事業者行動計画」を策定し、女性の職業生活における活躍を推進してきたところですが、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」（令和7年法律第63号）により女性活躍推進法の期限が10年間延長されたことから、令和8年4月から令和12年3月までの5年間の計画期間とした前期計画を策定し、取り組みを進めることとします。

また、この計画は次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を含めた計画とします。

令和8年3月

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

## 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年間とします。

## 2. 女性職員の活躍推進に向けた取組

壮警町では、女性職員の活躍を推進するため、以下の取り組みを進めます。

### (1) 女性職員の採用（女性活躍推進法）

- ・ 職員の採用について、公平平等な職員の採用を実施します。
- ・ 受検者数に占める女性の割合が低いことを踏まえ、職員募集にあっては採用試験の女性受検者の拡充を図るため、周知に努めます。
- ・ 退職予定の職員に対して再任用制度について周知し、女性職員の採用を推進します。

### (2) 女性職員の登用推進（女性活躍推進法）

- ・ 女性職員の管理職登用について、行政施策における女性の参画の拡充を推進し、女性職員の管理職登用率は、10%程度とするよう努めます。
- ・ 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努めます。また、女性職員の多用な働き方に関するセミナーや各種研修の機会について周知し、参加を呼びかけます。
- ・ 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用推進に努めます。

### 各役職に占める女性職員の割合

区分	男性数	女性数	女性割合
課長職	10人	0人	0.0%
課長補佐職	12人	1人	8.3%
主幹職	17人	4人	23.5%
係長職	11人	4人	36.4%

※教育職員管理職を除く

### 令和6年度管理職登用率

管理職人数	男性管理職人数	登用率	女性管理職人数	登用率
22人	21人	95.5%	1人	4.5%

※教育職員管理職を除く

(3) 男性職員の育児休業等取得促進（女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法共通）

- ・男性職員の育児休業について、取得勧奨を行い、配偶者が出産した場合の取得率を50%以上とするよう努めます。
- ・管理職に対して、男性職員の育児休業等取得に対する周知を行い、意識向上に努めます。

男女別の育児休業取得率

年度	男性	女性
令和5年度	0.0	0.0
令和6年度	0.0	100.0

3. 次世代育成支援対策に向けた取組

壮瞥町では、子育てと仕事の両立支援のため、以下の取り組みを進めます。

(1) 時間外勤務の抑制（次世代育成支援対策推進法）

- ・職員の時間外勤務について、業務の棚卸しや業務改善により、各月の時間外勤務の総時間数100時間以上の職員数が0となるよう努めます。

時間外勤務の各月の総時間数が100時間以上の職員数（延べ）

年度	職員数
令和5年度	0人
令和6年度	1人