

次世代育成支援及び
女性活躍推進のための

特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月2日策定

野 田 村

1 計画策定の趣旨

本計画は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を社会全体として整えていくため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。）第及び、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。）に基づき、野田村長、野田村議会議長、野田村選挙管理委員会、野田村代表監査委員、野田村農業委員会、野田村教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

これまで野田村では、「野田村特定事業主行動計画」として次世代法に基づく計画を策定し、また別に「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図れる環境整備や女性職員の活躍推進に向けた取組を進めてきた。

女性の活躍推進は子育て支援と一体的に取り組むことが効果的であるとの認識のもと、本計画では、次世代法及び女性活躍推進法の双方の趣旨を踏まえた一体的な特定事業主行動計画として新たに策定し、引き続き、職員が子どもたちを健やかに育成できる環境づくりを進めるとともに、性別に関わらず、全ての職員が働きがいをもって、いきいきと活躍できる職場を目指すものである。

2 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。

※計画期間中であっても、必要に応じて見直しを行う。

3 計画の推進体制

本計画を円滑かつ効果的に推進するため、野田村では「特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置しています。この委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況、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した。

また、本計画に定めた目標の達成に向けて、全ての職員が知り得るよう庁内掲示板やグループウェア等を通じて周知するとともに、数値目標の達成状況等については毎年度ホームページ等で公表します。

4 本村の現状（状況把握、課題分析）

次世代法第 19 条第 3 項及び女性活躍推進法第 19 条第 3 項に基づき、村長部局、村議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局において、職員の職業生活における活躍及び子育て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。

主な状況は以下のとおりである。

○採用の女性割合（全部局）

令和7年4月1日新規採用職員4人中女性0人。

令和3年度から令和7年度の5年間の採用人数14人中、女性は4人であり、女性の割合は28.6%。

○男女の継続勤務年数の差異（全部局）

男性：16.7年、女性12.8年（令和7年4月1日現在）

○職員一人当たり時間外勤務時間（全部局）

令和6年度の年間平均時間外勤務時間：108.8時間

○管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

令和7年度：女性管理職数1人／全管理職数9人（11.1%）。

○各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

令和7年度：係長相当職以上の女性職員6人／係長相当職以上の職員数32人（18.8%）。

○男女別の育休取得率（全部局）

令和6年度：男性職員50%、女性職員100%。

○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（全部局）

令和6年度：配偶者出産休暇取得率100%、育児参加のための休暇取得率50%。

これらの状況分析の結果、特に以下の点が課題として挙げられる。

- ・男性職員の育児休業取得率が低いこと。
- ・管理的地位に占める女性職員の割合が低いこと。
- ・休暇取得に「ためらいを感じる」職員が約8割に上り、職場の意識改革が継続して必要であること。

5 計画の具体的な内容（取組）

4で掲げた現状分析及び課題分析の結果を踏まえ、目標達成に向け、次の取組を実施する。なお、これらの取組は、村長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局における共通した取組として位置付ける。

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や、出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

妊娠中の職員に対しては、本人の希望により、時間外勤務を原則として命じないこととする。

実施時期：継続して実施していく

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

引き続き組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。

出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度(育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等)の活用促進に努める。特に男性職員の育児休業等の取得促進について、制度の周知を図る。

子どもの出生時における男性職員の特別休暇及び年次休暇の取得促進(5日間程度)、最低2日以上取得できるように周知徹底を図る。

実施時期：継続して実施していく

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業等に関する資料を庁内掲示板、グループウェア等に情報掲載し、制度の周知を図る。

育児休業の取得の申出があった場合、所属長は当該課等において業務分担の見直しを行い、取得しやすい環境づくりに努める。

課長会議等において、総務課から育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。特に男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

育児休業中の職員の円滑な職場復帰を支援するため、希望する休業中の職員への業務に関する情報提供を行うとともに、復職時には、当該課等において業務復帰に必要な研修等を行う。また、取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行う。

課等の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、必要に応じて、会計年度任用職員の任用により代替要員の確保に努める。

実施時期：継続して実施していく

(4) 時間外勤務の縮減

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図る。

原則毎週水曜日を定時退庁日とし、一斉消灯や庁内掲示板、グループウェア等による意識喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。また、水曜日の定時退庁が困難な職場にあっては、他の曜日の設定も可とする。

課内会議等を通じて、日常的な業務の見直しを行い、事務の簡素化・効率化に資する庁内DXを推進する。新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について、十分検討のうえ実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

管理職員が事務事業の進行管理を徹底し、課等の内外で柔軟な事務配分・人員配置を行い、事務分担の平準化・柔軟な体制を推進する。

総務課長は、各課等ごとに時間外勤務の状況を把握し、課長等を通じて時間外勤務削減のための取組に努める。また、恒常的に時間外勤務の多い職場や特定の職員については、当該課長等からのヒアリングを行った上で、改善を喚起する。

実施時期：継続して実施していく

(5) 休暇の取得の促進

各職場の実情に応じ、所属長は定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。

①年次休暇の取得の促進

職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制の整備に努める。

②連続休暇等の取得の促進

- ・ 休日の前後に年次休暇の取得を奨励し、連続休暇の促進に努める。
- ・ 授業参観日や学校行事等における年次休暇の取得促進を図る。
- ・ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得促進を図る。
- ・ 夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- ・ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の開催・出席について配慮する。

実施時期：継続して実施していく

(6) 人事評価への反映

庁内DXの取り組みなど、事務の効率化や時間外勤務の削減、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりなど、仕事と家庭生活の調和の推進に資する取り組みを人事評価において適正に評価する。

実施時期：継続して実施していく

(7) 女性職員のキャリア形成の促進

女性職員が配置されていなかった職務のポストについても、適性を見極めながら配置し、能力開発やキャリア形成を促し、意欲の向上を図る。

実施時期：継続して実施していく

(8) 女性の健康上の特性に配慮した取り組み

乳がん・子宮頸がん検診などの受診勧奨を継続するとともに、女性特有の健康課題についての研修などを通じて、女性のみならず、職場全体のヘルスリテラシーの向上を図り、働きやすい・相談しやすい体制の構築に取り組む。

実施時期：令和8年度から実施していく

(9) 職場のハラスメント防止対策

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等のさまざまなハラスメントについて職員に啓発を行うとともに、苦情相談窓口の利用を促進する。

実施時期：令和8年度より実施

(10) その他の支援対策

①子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。また、オンライン申請など“来庁しない窓口”の導入を検討する。

②子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止の活動等への職員の積極的な参加を促す。また、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気の醸成を図る。

③子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての職場訪問を積極的に受け入れ、小学生等の仕事理

解の増進に協力する。

実施時期：継続して実施していく

数値目標

本村の現状分析の結果から、以下の数値目標を定める。目標が達成できるよう、本計画に沿って各種取組を実施する。また、年1回、村のホームページにおいて数値目標の達成状況を公表する。

1. 次世代育成支援及び女性活躍推進に関する数値目標

内容	現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
男性職員の育児休業取得率	50%	100%
男性職員の配偶者出産休暇 及び育児参加休暇取得率	100%	100%
職員1人当たり時間外勤務年間平均時間数	108.8時間	縮減
職員1人当たり年次有給休暇年間平均取得 日数	12.9日	15日以上

2. 女性活躍推進に関する数値目標

内容	現状（令和6年度）	目標（令和12年度）
管理的地位にある職員に占める女性割合	11.1%	11.1%以上