

1. 計画の基本的事項

(1) 計画の位置付け

浦臼町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づく特定事業主行動計画、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。）第19条に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

(2) 計画の策定主体

本計画は、次世代育成支援対策推進法施行令第2項の規定により特定事業主等を定める規則（平成17年浦臼町規則第36号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主を定める規則（平成28年浦臼町規則第2号）に規定されている、以下の各機関等を策定主体とし、連名により策定するものです。

【策定主体】

浦臼町長

浦臼町議会議長

浦臼町教育委員会

浦臼町選挙管理委員会

浦臼町代表監査委員

浦臼町農業委員会

(3) 計画期間

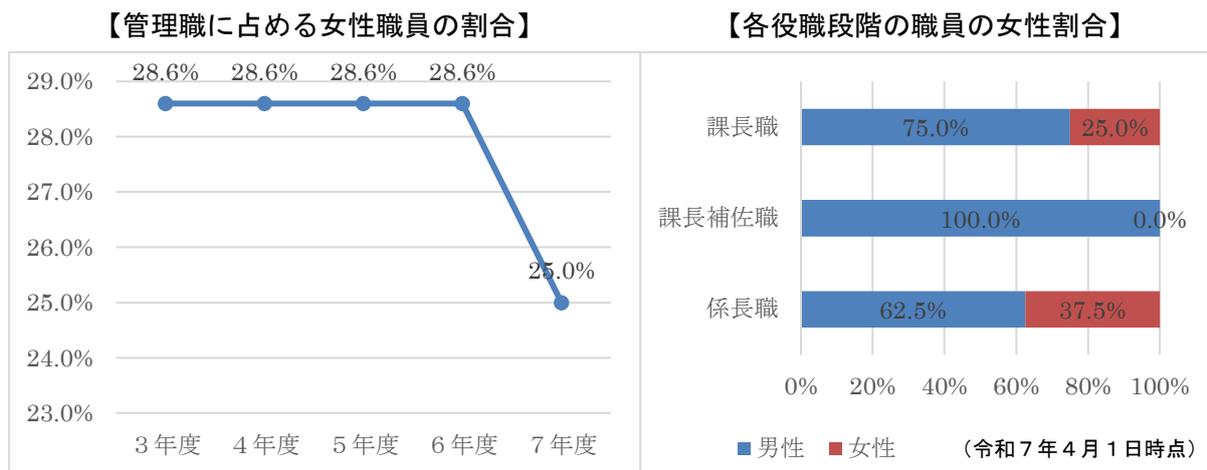
本計画の期間は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間とします。

## 2. 現状と課題

### (1) 女性活躍推進関係

令和7年4月1日における管理職（課長相当職）に占める女性職員の割合は25.0%、係長職の女性職員の割合は37.5%でした。

今後も、次の管理職を担う女性係長職の層を育成・確保し、管理職への積極的な登用につなげます。



### (2) 子育て支援関係

浦臼町では、女性職員の育児休業取得率100%、男性職員の育児休業取得率30%の数値目標を掲げ、休暇等を取得しやすい職場の雰囲気づくり等に取り組みました。

近年、女性職員は育児休業取得対象者がおらず、男性職員の育児休業取得率は令和5年度に33.3%を達成したものの、令和6年度には0%となり、さらに取組を強化していく必要があります。

また、令和6年の配偶者出産休暇の取得率は100%、育児参加休暇の取得率は66.7%となっており、数値目標（配偶者出産休暇の取得率100%、育児参加休暇の取得率50%）を達成することができました。引き続き、休暇を取得しやすい職場環境づくりを行います。

### (3) ワークライフバランスの推進関係

令和6年度の管理職以外の職員の一月あたりの平均時間外勤務時間は7.4時間と前年度を下回ったものの、増加傾向が続いています。時間外勤務の上限規制の遵守はもとより、引き続き縮減に努める必要があります。

また、令和6年の一人当たりの年次有給休暇取得率は53.6%と数値目標（60%）を達成できておらず、さらなる取得の促進が必要です。

### 3. 取組項目

#### (1) 職業生活における女性職員の活躍の推進

##### 【女性活躍推進に関する数値目標】

##### ◎管理職に占める女性職員の割合：25%以上

近年の管理職に占める女性職員の割合の推移及び職員に占める女性職員の割合を勘案して設定

- ◆将来の管理職登用を見据えた女性係長職の人材プールの確実な形成
- ◆これまで女性職員の配置が少なかったポストを含む多様なポストへの積極的配置
- ◆女性職員のキャリア形成に対する意識の定期的な把握

#### (2) 職業生活と家庭生活の両立の推進

##### 【子育て支援に関する数値目標】

##### ◎育児休業の取得率：女性 100%、男性（2週間以上の取得率）85%

##### ◎配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率：100%

「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）に掲げられた政府目標「令和12年までに国・地方の男性公務員の2週間以上の育児休業取得率85%」などから、男性職員の育児休業取得率の数値目標を見直すとともに、子の出生時のみならず、その後の継続的な子育てを促すため、配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率の数値目標を再設定

- ◆子育てしやすい勤務環境の整備
- ◆育児休業等の取得促進（所属長による働きかけ等）
- ◆育児休業からの復帰支援

##### 【ワークライフバランス推進に関する数値目標】

##### ◎年次有給休暇の平均取得日数：12日以上

近年の執行状況の推移を勘案して設定

- ◆休暇を取得しやすい職場環境の整備
- ◆子どもの学校行事等への参加や、家族の記念日等における休暇の取得促進