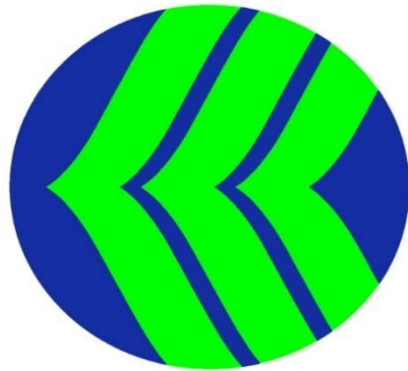


久米島町特定事業主行動計画

～女性の職業生活における活躍の推進に向けた特定事業主行動計画～
～次世代育成支援対策の推進に向けた特定事業主行動計画～

(令和8年度～令和12年度)



令和8年度

久 米 島 町 長

久米島町議会議長

久米島町教育委員会

久米島町農業委員会

久米島町選挙管理委員会

久米島町消防本部

久米島町特定事業主行動計画

令和 8 年 度
久 米 島 町 長
久 米 島 町 議 会 議 長
久 米 島 町 教 育 委 員 会
久 米 島 町 農 業 委 員 会
久 米 島 町 選 挙 管 理 委 員 会
久 米 島 町 消 防 本 部

久米島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。以下「次世代法」という。）第 19 条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「女性法」という。）第 19 条に基づく二つの行動計画を一体として、久米島町長、久米島町議会議長、久米島町教育委員会、久米島町農業委員会、久米島町選挙管理委員会、久米島町消防本部が策定する特定事業主行動計画です。

本計画は、令和 8 年度から令和 12 年度までの期間における具体的な施策及び目標を示すものであり、過去の計画の成果を踏まえつつ、さらなる職場環境の整備と職員の多様な働き方の推進を図ることを目的としています。

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 日までとします。

2. 対象職員

本計画の対象者は、町長部局、議会事務局、教育委員会、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、消防本部の職員とします。

3. 同計画の推進に向けた体制整備等

- (1) 本計画の内容や進捗状況をまとめた資料を定期的に最新版として保存し、職員が必要に応じて参照できる状態を維持します。
- (2) 本計画の推進に関する改善点や提案を職員から幅広く募集し、必要に応じて内容を次回計画策定に反映させます。
- (3) 各任命権者及び職員は、本計画の内容を理解するとともに、その実現に向けて必要な措置を講じるものとします。

4. 実施状況の公表

本計画に基づく取組状況は、年度ごとに、本町のホームページで公表します。

5. 同計画の推進に向けた数値目標

(1) 数値目標の達成状況について

令和3年度に設定した数値目標の達成状況については以下のとおりです。

① 管理職に占める女性職員の割合

当初（令和2年度）	目標（令和7年度）	実績（令和7年度）
17%	25%以上	23%

② 男性職員の育児休業取得率（育児休業取得可能職員に占める取得職員の割合）

当初（令和2年度）	目標（令和7年度）	実績（令和7年度）
0%	25%以上	28.5%

【令和7年度までの目標、取組及び結果についてのまとめ】

令和7年度までに設定した各目標に対して、職員一人ひとりの積極的な参加と制度の周知・支援の取り組みにより、一定の成果を得ることができました。

管理職に占める女性職員の割合は23%となり、目標の25%には届きませんでした。今後はより女性のキャリア形成に向けた基盤を築くための取組みを充実させることが重要です。

一方、男性職員の育児休業取得率は、28.5%となり、目標の25%以上を達成することができました。この結果は、男性の育児参加や職場の理解促進が着実に進んでいることを示しています。

令和8年度以降も、管理職における女性の登用や教育訓練受講の促進、さらに男性の育児・配偶者出産休暇取得のさらなる拡大に向け、引き続き職場環境の整備と啓発・サポートの充実を図り、全職員が働きやすく活躍できる組織づくりを推進していきます。

(2) 目標設定及び目標達成に向けた取組

達成状況を踏まえて、令和8年度からの目標として次のとおり設定します。

① 管理職に占める女性職員の割合

目標設定

管理職に占める女性職員の割合については、令和7年度の実績（23%）を踏まえ、計画期間中に段階的な向上を図り、令和12年度までに「30%以上」とすることを目標とします。

取組内容

女性職員のキャリア形成を支援するため、ライフイベントに配慮した研修（リモート研修等）を実施するとともに、教育訓練の受講機会について積極的な情報提供と参加促進を行います。

② 男性職員の育児休業取得率（育児休業取得可能職員に占める取得職員の割合）

目標設定

男性職員の育児休業取得率を、令和7年度の実績（28.5%）を踏まえ、現行の目

標水準から引上げ「35%以上」を目標とします。

取組内容

令和7年度の実績(28.5%)を踏まえ、男性職員の育児休業取得率をさらに促進するため、男性職員への育児意識啓発や上司・同僚の理解の促進を図るとともに、育児休業中の業務を円滑に遂行するための代替職員の確保に努めます。

③ 男性職員の配偶者出産休暇のための休暇取得率

目標設定

男性職員の配偶者出産休暇取得率を、令和7年度の実績(50.0%)を踏まえ、現行の目標水準から引上げ「60%以上」を目標とします。

取組内容

令和7年度の実績(50.0%)を踏まえ、男性職員の配偶者出産休暇取得率をさらに促進するため、男性職員への周知や上司・同僚の理解の促進を図ります。

4. 出産・子育て等に理解のある働きやすい職場の実現に向けて

(次世代育成支援行動計画としての事項)

職員が仕事と家庭を両立できる職場環境を整備するため、休業・休暇制度の活用促進や勤務環境の改善、職場全体での支援体制の充実を図り、次に掲げる取組を推進します。

(1) 職員が出産、育児及び介護に向けて準備・申告する体制の整備

① 父親・母親になることがわかったら早期に申告

取組内容

父親・母親になることがわかった職員は、できるだけ速やかに所属長へ申し出ることを推奨します。母性保護、育児休業、介護など制度の活用や人事上の配慮のために必要な手続きです。

② 職場の理解と支援の促進

取組内容

育児・介護には、家族のサポートだけでなく職場の支援も重要です。職場全体で育児休業を取得しやすい雰囲気を作るとともに、所属長や同僚が積極的にコミュニケーションを図り、休業中の職員の孤独感や復帰への不安を軽減するよう努めます。

(2) 休業・復帰支援の充実

① 休業取得の円滑化

取組内容

男性職員を含め育児介護等に係る休業取得を促進するため、意識啓発や上司・同僚の理解の促進を行うとともに、休業中の業務を円滑に遂行するための代替職員の確保に努めます。

② 復帰支援と業務への適応

取組内容

長期休業から復帰する職員が業務に慣れるまでのサポートを行います。上司は業務説明を行い、職場全体で対応できる体制を整え、仕事と家庭の両立を支援します。

(3) 働きやすい勤務環境の整備

① 勤務時間や業務の調整による柔軟な対応

取組内容

職員が育児や家庭生活と両立できるよう、業務分担や勤務時間の調整を行い負担軽減に努めます。また、課内異動や係内ジョブローテーションを工夫し、職員が休んでも業務に支障が出ないよう配慮します。

② 定時退庁・休暇取得の促進

取組内容

所属長は定時退庁指導や「ノー残業デー」の充実を図り、職員が家庭や育児に親しむ時間を確保します。年次有給休暇の計画的取得を促進し、学校行事や家庭の重要な日程に配慮した休暇取得環境を整えるとともに、ゴールデンウィーク期間及び夏季（6月から10月まで）等における連続休暇の取得も促進します。

(4) 不妊治療・多様な働き方の支援

① 不妊治療を受けやすい職場環境

取組内容

勤務時間、休暇、その他制度の周知や管理職への意識啓発等を通じ、職員が働きながら不妊治療を受けやすい職場環境を整備します。

② 多様な働き方の研究

取組内容

仕事と子育ての両立がしやすい働き方を検討し、職場に適した柔軟な勤務方法の導入について調査・研究を行います。

(5) 人事異動の配慮

取組内容

人事異動希望調査のあり方を工夫し、随時情報提供できるように検討します。子育て中の職員について、特に人事上の配慮を求める場合には、子育ての状況等について総務課に早め早めに情報提供することとします。

(6) 職員のキャリア形成・研修

① 育児とキャリア形成の両立支援

取組内容

子育て中の職員も安心してキャリアを形成できるよう、職員のスキル向上や能力開発を支援する研修を実施します。また、職員の自己啓発等休業について周知します。

② 職場体験や学生受入れ

取組内容

インターンシップ学生の積極的な受入れにより、性別に関係なく活躍できる職場環境への理解を深め、将来的な職員採用にも繋がるよう努めます。

(7) 地域への子育て支援活動

① 地域での子育て支援活動への参加

取組内容

子どもが安全で健やかに成長できる環境づくりに向け、交通安全、防犯活動、青少年非行防止、スポーツ活動や文化活動への職員参加を積極的に促進します。

② 子どもと触れ合う機会の充実

取組内容

これまで同様、子どもが職員の働く姿を実際に見て交流できる職場体験学習を推進します。