

---

# 下郷町特定事業主行動計画

---

令和7年4月  
福島県下郷町

## 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく下郷町特定事業主行動計画

令和7年4月1日策定  
下郷町長  
下郷町議会議長  
下郷町代表監査委員  
下郷町選挙管理委員会  
下郷町農業委員会  
下郷町教育委員会

### I 総論

#### 1 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえれば、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として整えていくことが必要です。こうした認識に立って、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が成立した。

平成26年4月には、次世代育成支援対策の取り組みをさらに充実していく必要があることから、次世代法の一部が改正され、法律の有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長された。

また、男女共同参画社会基本法の基本理念に基づき女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立した。

本町においては、これらの法律に基づき、平成27年4月に次世代法に基づく「下郷町特定事業主行動計画」を策定し、平成28年4月には「女性活躍推進法に基づく下郷町特定事業主行動計画」を策定した。

また、令和3年4月には、従来の計画の取り組み状況を踏まえ、各取り組みをより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく下郷町特定事業主行動計画」として策定することとした。

#### 2 計画の対象職員

下郷町職員（会計年度任用職員を除く）

#### 3 計画の期間

本計画の計画期間は、令和7年4月1日から令和11年3月31日までの4年間とする。

#### 4 計画の推進体制

本計画を推進するため、課長会議等を通じて計画の内容を周知徹底するとともに、計画に基づく措置の実施については、全ての職員の理解を得ながら取り組むものとする。

また、所属長は、本計画の趣旨及び内容を認識し、実施状況を確認しながら率先して計画の推進に努め、すべての職員が本計画を自分自身に関わるものと捉える。

## Ⅱ これまでの取り組みと現状

### 1 数値目標の進捗状況

| 項目            | 目標値   | 実績値<br>(令和6年度) |
|---------------|-------|----------------|
| 下郷町役場で働く女性の割合 | 30%以上 | 36%            |
| 管理職に占める女性の人数  | 4人以上  | 4人             |

### 2 各数値の推移

| 項目        |    | R3年度  | R4年度  | R5年度  | R6年度  |
|-----------|----|-------|-------|-------|-------|
| 女性職員の採用割合 |    | 50%   | 0%    | 40%   | 33.3% |
| 職員の女性割合   |    | 38.6% | 37.1% | 37.1% | 36.0% |
| 男女別の育児    | 男性 | 0%    | 0%    | 50%   | 0%    |
| 休業取得率     | 女性 | 100%  | 100%  | 100%  | 100%  |
| 年次有給休暇取得率 |    | 27.8% | 29.3% | 34.8% | 36.2% |
| 管理職の女性割合  |    | 27.8% | 31.6% | 31.6% | 26.7% |

### 3 これまでの具体的な取り組み

数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施した。

#### (1) 職員の勤務環境に関すること

- ①妊娠中及び出産後における配慮
- ②子どもの出産時における父親の休暇等の取得の促進
- ③育児休業等を取得しやすい環境の整備等
- ④超過勤務の縮減（ノー残業デー）
- ⑤休暇の取得の促進
- ⑥職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み
- ⑦人事評価への反映
- ⑧子の看護休暇

#### (2) その他次世代育成支援対策に関すること

- ①子育てバリアフリー
- ②子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### 4 ハラスメント等対策の背整備状況

ハラスメントの防止等に関する要綱を制定し、対策に取り組んでいる。

| 項目            | 整備状況 | 整備時期     |
|---------------|------|----------|
| セクシュアル・ハラスメント | 整備済  | 令和5年2月2日 |
| パワー・ハラスメント    |      |          |
| モラル・ハラスメント    |      |          |
| アルコール・ハラスメント  |      |          |
| ジェンダー・ハラスメント  |      |          |
| マタニティ・ハラスメント  |      |          |

### Ⅲ 数値目標と具体的な取り組み

#### 1 数値目標

| 項目                 | 実績値<br>(令和6年度) | 目標値<br>(令和11年度) |        |
|--------------------|----------------|-----------------|--------|
| 採用した職員に占める女性職員の割合  | 33.3%          | 35.0%           |        |
| 職員一人当たりの超過勤務時間     | 月8.47時間        | 月8時間以下          |        |
| 役職に占める女性職員の割合(管理職) | 26.7%          | 30.0%           |        |
| 男女別の育児休業取得率        | 男性             | 0.0%            | 30.0%  |
|                    | 女性             | 100.0%          | 100.0% |
| 男性職員の配偶者出産休暇取得率    | 0%             | 30.0%           |        |
| 年次有給休暇の取得率         | 36.2%          | 37.0%           |        |

#### 2 具体的な取り組み

数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取り組みを実施する。

##### (1) 職員の勤務環境に関すること

###### ①妊娠中及び出産後における配慮(継続)

妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。また、管理職は職員の状況を把握し、超過勤務への配慮を行う。

②子どもの出産時における父親の休暇等の取得の促進（継続）

管理職は職員の状況を把握し、配偶者の出産時等に適切な休暇取得ができるよう配慮を行う。

③育児休業等を取得しやすい環境の整備等（継続）

妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度や手続きの説明を行い、各部署において配慮を行う。

④超過勤務の縮減（継続）

引き続き毎週水曜日のノー残業日を励行し、超過勤務の多い部署に対しては、原因の把握と対応の検討に努める。

⑤休暇の取得の促進（継続）

子どもの予防接種や学校行事等への参加のための休暇をはじめ、計画的な休暇取得ができるよう、各部署の実情に応じ、休暇の取得しやすい雰囲気醸成や職場整備を図る。

⑥人事評価への反映（継続）

ワークライフバランスを推進するための業務効率化や職場環境づくりに向けた行動については、人事評価に反映するよう努める。

⑦心の健康管理（新規）

個性と能力を十分に発揮するためには心の健康についても重要であるため、全職員を対象にストレスチェックを行い、管理体制に努める。

**(2) その他次世代育成支援対策に関すること**

①子育てバリアフリー（継続）

子どもを連れた方等が来庁しやすいよう窓口担当課をはじめ、来庁者への親切な対応に努める。

②子ども・子育てに関する地域貢献活動（継続）

子どもが参加する地域の活動や、子どもを安全な環境で安心して育てることができるための支援活動等への職員の積極的な参加を推進するとともに、参加しやすい環境づくりに努める。