

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画
【第3期計画】

令和8年3月

芳 賀 町

目 次

1	計画期間	1
2	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	1
3	女性職員の活躍の推進に向けた現状の分析	1
	(1) 長時間勤務の是正	2
	(2) 管理的地位への女性職員の登用	2
	(3) 男性職員の育児休業の取得促進	4
4	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	4
	(1) 長時間勤務の是正	4
	(2) 管理的地位への女性職員の登用	4
	(3) 男性職員の育児休業の取得促進	4
5	女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組	5
	(1) 長時間勤務の是正	5
	(2) 管理的地位への女性職員の登用	5
	(3) 男性職員の育児休業の取得促進	5

芳賀町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和 8 年 3 月 日
芳 賀 町 長
芳 賀 町 議 会 議 長
芳賀町選挙管理委員会
芳賀町代表監査委員
芳賀町農業委員会
芳賀町教育委員会

芳賀町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第 15 条に基づき、芳賀町長、芳賀町議会議長、芳賀町選挙管理委員会、芳賀町代表監査委員、芳賀町農業委員会、芳賀町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

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 日までの 5 年間で
す。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、芳賀町庁議設置要領に基づく庁議において、本計画の策定及び変更、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検又は評価等について協議を行います。

3 女性職員の活躍の推進に向けた現状の分析

第 3 期計画の作成に当たり、第 2 期計画に掲げたそれぞれの目標について、実績に基づく分析を行いました。

(1) 長時間勤務の是正

目標：令和 7 年までに、管理職以外の職員の各月ごとの平均超過勤務時間を、令和元年度実績（月 9 . 2 時間）から縮減し、月 8 時間以下とします。

実績：

対象年度	平均超過勤務時間 (管理職を除く正職員)	【参考】県内各町の 平均勤務時間数
令和 3 年度	1 4 . 1 時間	1 2 . 0 時間
令和 4 年度	1 3 . 3 時間	1 2 . 8 時間
令和 5 年度	1 6 . 3 時間	1 2 . 7 時間
令和 6 年度	1 5 . 5 時間	1 1 . 4 時間

対象年度内において平均超過勤務時間を月 8 時間以下とすることは出来ませんでした。

対象年度の中の主な時間外勤務の増加要因としては、

- ・芳賀宇都宮 L R T の開業
- ・国体が栃木県で開催されたことに係る対応
- ・下水道事業に係る会計が公営企業会計へ移管となったこと
- ・機構改革に伴う関係例規の改正

これらの業務に伴う時間外勤務の増加がみられました。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

目標：①令和 7 年度までに管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、令和 2 年度の実績（3 1 . 2 %）より 3 . 8 % 引き上げ、3 5 % 以上とします。

実績：

対象年度	管理職の人数	うち、女性職員の 人数	女性職員の割合
令和 3 年度	1 7 人	5 人	2 9 . 4 %
令和 4 年度	1 7 人	4 人	2 3 . 5 %
令和 5 年度	1 7 人	4 人	2 3 . 5 %
令和 6 年度	1 6 人	4 人	2 5 . 0 %

対象年度内において管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を 3 5 % 以上とすることは出来ませんでした。

これは、対象年度内に管理職候補となる年齢層である 5 0 代の女性職員が少ない世代間の偏りが影響しています。

また、男性職員が 5 0 代前半に管理職となることにより、管理職の新陳代謝が発生しにくいことも要因となっています。

目標：②令和 7 年度までに、各役職段階における女性職員の割合を、令和 2 年度の実績（41.5％）より 3.5％引き上げ、45％以上とします。

実績：

対象年度	職員数と割合	管理職割合各役職段階にある職員に占める女性職員の割合			
		部長及び課長	課長補佐	係長	合計
令和 3 年度	対象職員数	17 人	23 人	27 人	67 人
	うち、女性職員数	5 人	11 人	11 人	27 人
	女性職員の割合	29.4％	47.8％	40.7％	40.3％
令和 4 年度	対象職員数	17 人	23 人	26 人	66 人
	うち、女性職員数	4 人	11 人	10 人	25 人
	女性職員の割合	23.5％	47.8％	38.4％	37.8％
令和 5 年度	対象職員数	17 人	22 人	26 人	65 人
	うち、女性職員数	4 人	10 人	11 人	25 人
	女性職員の割合	23.5％	45.5％	42.3％	38.5％
令和 6 年度	対象職員数	16 人	16 人	31 人	63 人
	うち、女性職員数	4 人	10 人	11 人	25 人
	女性職員の割合	25.0％	62.5％	35.5％	39.7％

対象年度内において、役職段階における女性職員の割合を 45％以上とすることは出来ませんでした。

課長補佐級の割合は達成していることから、課長級及び係長級の任用に課題が生じています。

(3) 男性職員の育児休業の取得促進

目標：令和 7 年度までに、育児休業を取得する男性職員の人数を毎年 1 人以上にします。（対象者がいた場合に限る）

実績：

対象年度	取得対象者数	取得者数	取得率
令和 3 年度	5 人	2 人	40.0%
令和 4 年度	3 人	3 人	100.0%
令和 5 年度	7 人	4 人	57.1%
令和 6 年度	4 人	3 人	75.0%

参考：男性職員の育児休業取得期間の分布状況

対象年度	1 週間未満	1 週間以上 2 週間未満	2 週間以上 1 か月未満	1 か月以上
令和 3 年度		1	1	
令和 4 年度	1	1		1
令和 5 年度	1		1	2
令和 6 年度				3

すべての対象年度において、1 人以上の男性職員が育児休業を取得しました。また、令和 5 年度以降は 2 週間以上休暇を取得する職員も増加しています。

4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

第 2 期計画の実績に基づく分析を行った結果、次の通り目標を設定します。

(1) 長時間勤務の是正

- ・令和 13 年度までに管理職以外の職員の各月ごとの平均超過勤務時間を令和 6 年度実績（15.5 時間）から縮減し、月 13 時間以下とします。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ①令和 13 年度までに管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を令和 6 年度実績（25.0%）から 10%引き上げ、35%以上とします。
- ②令和 13 年度までに各役職段階における女性職員の割合を令和 7 年度実績（37.3%）から 2.7%引き上げ、40%以上とします。

(3) 男性職員の育児休業取得促進

- ①令和 13 年度までに育児休業の取得する男性職員の取得率を 50%以上とします。

②育児休業取得期間について、2週間以上の取得率を50%以上とします。

5 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

「4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標」で設定した目標の達成に向けて、次のとおり取り組みます。

【長時間勤務の是正】

①デジタルツールの活用

令和7年度から運用を開始した勤怠管理システムやガバメイツピット、生成AI等を活用し効率的に業務に取り組むことで、従来の事務で発生していたコストを削減し、時間外勤務を縮減します。

②フレックス制度の活用

業務の繁閑に合わせて勤務時間を各自でコントロールすることで、効率的に時間外勤務を縮減します。

③業務平準化の意識醸成

各課において業務の平準化を意識することで、特定の職員に業務が集中することを解消し、課全体の時間外勤務を縮減します。

【管理的地位への女性職員の登用に対する取組】

①研修等による人材育成

課長、課長補佐、係長の各役職段階における職員数を念頭に置き、各役職段階に応じた研修計画の策定など、人材育成を行います。

②人事評価の活用

育児休業の取得の有無や期間、性別に関係なく、人事評価を活用した適正な評価と昇進、登用を行います。

【男性職員の取得促進】

①制度の周知

配偶者が出産を控えている全ての男性職員に対し、各種支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）を案内し、制度の活用促進に努めます。