

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 特定事業主行動計画

令和8年4月改訂

種子島地区広域事務組合

種子島地区広域事務組合における次世代育成支援対策推進法及び 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4月1日
種子島地区広域事務組合
管理者 八板 俊輔

1 総論

1. 計画の趣旨

種子島地区広域事務組合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）に基づく、種子島地区広域事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画で、女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、女性の活躍の推進に関する目標や取組の内容及び実施時期を記載することにより、ワーク・ライフ・バランスを推進していくものである。

また、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）についても、女性活躍推進法とも関連性があり、目標達成に向けた取り組みとして一体的に行うことで、女性がより一層活躍できるとともに、男女ともに子育てしやすい職場環境の整備を強力に推進することができるため、今回、両法を統合した計画を策定することとする。

2. 計画期間及び実施時期

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。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、事務局内で本計画の策定・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うこととしている。

また、次世代の社会を担う子どもたちの育成される環境整備を目的に、子育てしやすい職場環境づくりや育児休業に関する諸制度を周知することで、職員の子育てに対するさらなる意識の向上と、安心して子育てができる職場づくりの体制整備にも取り組む。

4. 全ての職員が活躍するための数値目標

本組合では、女性活躍推進法第19条第2項第2号及び次世代育成支援対策推進法第19条第2項第2号に規定されている目標を次のとおり設定する。

5. 計画の周知及び公表

計画及び取組の実施状況については、構成市町のホームページ等で公表する。

2 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

(1) 採用

(現 状)

- | | | |
|-------------------------|----|------|
| ① 採用者に占める女性職員の割合（令和7年度） | | |
| ・ 職員は構成市町からの派遣（対象者なし） | 0名 | 0% |
| ・ 会計年度任用職員に占める女性職員の割合 | 1名 | 100% |
| ② 職員に占める女性職員の割合（対象者なし） | 0名 | 0% |
| ・ 会計年度任用職員に占める女性職員の割合 | 9名 | 100% |

(課 題)

職員は、西之表市・中種子町から2名ずつの派遣で、合計4名で構成している。男性・女性の割合は構成市町の人事方針で決まるため、具体的な目標設定ができない状態である。

(具体的な取組)

女性職員の配置を構成市町に要望する。また、会計年度任用職員の業務内容（主に介護分野）は、今後も女性の採用割合が高いと思われるので、女性が働きやすい職場環境に務め、働く人を募集する際は、女性の働きやすい環境であることを広報していく。

(目 標)

今後も会計年度任用職員の女性割合が高まるよう努力していく。

(2) 登 用

(現 状)

管理職の職員に占める女性職員の割合（令和7年度） 0%

係長職の職員に占める女性職員の割合（令和7年度） 0%

※女性職員の該当者なし。

(課 題)

職員は、西之表市・中種子町から2名ずつの派遣で、合計4名で構成している。
男性・女性の割合は構成市町の人事方針で決まるため、具体的な目標設定ができない状態である。

(具体的な取組)

構成市町に、女性管理職及び係長職の配置を要望していく。

(目 標)

管理職の女性割合を100%とし、係長職の女性職員の割合を増やす。

(3) 有給休暇取得促進によるワーク・ライフ・バランスの充実

(現 状)

① 年次有給休暇の取得率（令和7年度）

- ・ 男性職員 52.5%
- ・ 女性職員 0.0% ※対象者なし。
- ・ 男性会計年度任用職員 0.0% ※対象者なし。
- ・ 女性会計年度任用職員 54.3%

② 年次有給休暇の平均取得日数（令和7年度）

- ・ 男性職員 21日
- ・ 女性職員 0日 ※対象者なし。
- ・ 男性会計年度任用職員 0日 ※対象者なし。
- ・ 女性会計年度任用職員 12日

- ③ 超過勤務の1年間の平均時間数（令和7年度）
- ・ 男性職員 9時間
 - ・ 女性職員 0時間 ※対象者なし。
 - ・ 男性会計年度任用職員 0時間 ※対象者なし。
 - ・ 女性会計年度任用職員 2時間

（課 題）

超過勤務の現状は恒常的でないことから、引き続き、その縮減に努めるとともに、年次有給休暇の取得促進を図っていく。

（具体的な取組）

超過勤務の縮減については、業務の見直しや事務の効率化、定時退庁日（水曜日のノー残業デー）を設定するなど、退庁しやすい状況を作っていく。

年次有給休暇の取得促進については、計画的な取得及び連続休暇の取得や学校行事・地域行事等への参加を促し、取得の促進を図っていく。

（目 標）

平均取得日を16日とする。

（4） 育児・介護のできる職場環境

（現 状）

- ① 育児休業取得率及び平均取得期間（令和7年度）
職 員 対象者なし。
取得率 0% 取得日 0日
※会計年度任用職員も含む。
- ② 配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率（令和7年度）
職 員 対象者なし。
取得率 0% 取得日 0日
※会計年度任用職員も含む。
- ③ 両立支援制度利用実績（令和7年度）
男性職員 0% 取得日 0日 ※対象者なし。

女性職員 0% 取得日 0日 ※対象者なし。

※会計年度任用職員も含む。

(具体的な取組)

対象となる男性職員には、制度の周知及び特別休暇取得を促していく。

(目 標)

対象となる職員には育児休業取得率100%、育児参加のための休暇取得率を100%とする。