

# 小国町特定事業主行動計画

すべての職員が安心して働き  
やりがいを持てる職場環境の実現を目指して



令和8年3月改定

＝ 対象期間 ＝

令和8年4月1日～令和13年3月31日

＝ 特定事業主 ＝

小国町

小国町教育委員会

小国町議会

## 目次

### 第1章 計画の全体像

1 はじめに	2
2 目的	3
3 計画期間	3
4 計画の対象職員	3
5 推進体制	3

### 第2章 これまでの特定事業主行動計画の取り組みと課題

1 次世代法に基づく取り組み	4
2 女性活躍推進法に基づく取り組み	5

### 第3章 今後の取り組み

1 働きやすい職場環境の整備	6
2 データ活用・見える化の推進	6
3 多様な人材の活躍推進	6
4 組織力の向上及び人材育成	6
5 公表	7

おわりに	8
------	---

# 第1章 計画の全体像

## 1 はじめに

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会や、女性の職場における活躍を迅速かつ重点的に推進し、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進行、国民の需要の多様化、その他の社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、国は、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。）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「女性活躍推進法」という。）を制定し、様々な取組を進めています。両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取組や女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画の策定を義務付けています。

これに基づき小国町では、平成19年度に「小国町特定事業主行動計画」を策定して以来、見直し等を行いながら、令和2年度には令和7年度までの5年間を計画期間とした前計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立の推進を図ってきました。これまでの取組により、休暇取得の促進や仕事に対する意識の変化などに一定の成果は見られたものの、依然として解決すべき課題は残されています。

そのため、本計画では職員が健康でいきいきと働き、意欲と能力を発揮できる組織を実現するため、様々なライフスタイルを持つすべての職員が仕事と生活の調和を図り、子育てと仕事を両立できる職場環境の整備、また、すべての女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう努めていくこととします。これまで展開してきた計画の更なる検証見直しを行い、その推進に引き続き取り組んでまいります。

## 2 目的

この計画は、次世代法第 19 条に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法第 19 条に基づく特定事業主行動計画と位置づけ、本町の女性職員の活躍の推進と職員が仕事と子育ての両立を図ることができる取組を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

- ① 働きながら育児・介護をするための制度、環境を整える。  
目標値：育児休業取得率 女性：100% 男性：50%  
配偶者の出産時における休暇取得 100%
- ② 計画的な休暇取得のための環境を整える。  
目標値：年次有給休暇取得 14日以上
- ③ 人材育成の活発化を図り、モチベーションの向上、仕事への意欲を引き出す。  
目標値：年間研修参加者数 職員の50%以上
- ④ 職場コミュニケーションの向上を図り、労働生産性を高める。
- ⑤ 男女の性別にかかわらず、能力を発揮するための均等な機会を与える。  
目標値：毎年、係長以上の職に占める女性の割合 25%以上

## 3 計画期間

この計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とし、社会状況等必要に応じて見直すものとします。

## 4 計画の対象職員

常勤の一般職に属する職員  
再任用職員  
会計年度任用職員

## 5 推進体制

総務企画課が主体となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討など、必要に応じて関係組織と連携しながら計画の効果的な推進を図ります。

## 第2章 これまでの特定事業主行動計画の取組と課題

### 1 次世代法に基づく取組み

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
- (2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境等の整備
- (4) 時間外勤務の縮減
- (5) 休暇の取得の促進
- (6) 職場優先の環境や固定的な性別分担意識等の是正のための取組み

【育児休業取得状況】

年度	性別	対象者	取得者	取得率
R6	男	3	1	33.3%
	女	7	7	100%
R5	男	2	0	0%
	女	5	5	100%
R4	男	5	0	0%
	女	4	4	100%
R3	男	1	0	0%
	女	4	4	100%
R2	男	3	2	33.3%
	女	3	3	100%

【配偶者出産休暇取得率】

年度	対象者	取得者	取得率
R6	3	1	33.3%
R5	2	2	100%
R4	5	5	100%
R3	1	1	100%
R2	3	3	100%

※育児休業取得が可能となった日の  
属する年度を調査時点としています。

【年次有給休暇取得状況】

年度	5日未満	14日未満	一人平均
R6	28.4%	56.0%	16.9日
R5	25.0%	57.9%	13.8日
R4	37.0%	67.4%	11.4日
R3	33.7%	72.0%	10.4日
R2	37.3%	77.5%	9.9日

※この『5日未満』は、1日単位の取得率で、  
『14日未満』は、累計日数の取得率です。

### 【検証】

- イベントや選挙などの事業では集中的に長時間労働が発生しており、臨機の業務調整などの対応が必要である。
- 女性職員の育児休業取得率は目標を達成しているが、男性職員の育児休業取得率は低く、業務を任せる罪悪感や周囲への気兼ねなどがある。職場全体において、上司からの声かけなど取得しやすい雰囲気づくりが必要である。
- 配偶者出産休暇は、男性職員の権利としても浸透しており、取得率はほぼ目標を達成

している。

- 年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員がおり、目標値の14日以上を取得を達成している職員も少ない。取得向上に向けた多様な取組が求められる。

## 2 女性活躍推進法に基づく取り組み

- (1) 女性職員の管理職への積極的な登用
- (2) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
- (3) 採用試験における女性受験者の拡大

### 【女性の採用割合】

年度	行政職	医療職	その他
R6	20.0%	100%	0
R5	40.0%	100%	-
R4	20.0%	-	-
R3	25.0%	-	0
R2	75.0%	100%	-

### 【採用試験に占める女性の割合】

年度	行政職	医療職	その他
R6	54.5%	-	0
R5	28.5%	100%	-
R4	36.3%	100%	-
R3	20.0%	-	-
R2	20.0%	-	0

女性職員の管理職登用における数値目標

町長事務部局 令和13年度までに25%

教育委員会事務局 令和13年度までに30%

### 【役職ごとの女性割合】

年度	区分	課長級	室長級	主査級	係長級	係長以上の合計	主任級	主事級	全職員
R6	町長事務部局	15.4%	21.4%	69.2%	33.3%	34.6%	50.0%	40.0%	35.4%
	教育委員会	0%	33.3%	33.3%	50.0%	33.3%	0%	25.0%	
R5	町長事務部局	0%	36.3%	60.0%	42.1%	33.9%	50.0%	40.4%	36.6%
	教育委員会	0%	33.3%	0%	66.6%	33.3%	0%	25.0%	
R4	町長事務部局	0%	33.3%	36.3%	52.9%	33.3%	33.3%	35.0%	33.6%
	教育委員会	0%	33.3%	0%	60.0%	33.3%	0%	25.0%	
R3	町長事務部局	0%	36.3%	20.0%	63.1%	34.6%	33.3%	37.8%	35.9%
	教育委員会	0%	25.0%	0%	100%	40.0%	0%	40.0%	
R2	町長事務部局	0%	14.2%	27.2%	55.5%	28.3%	57.1%	41.1%	37.9%
	教育委員会	0%	33.3%	0%	75.0%	44.4%	0%	60.0%	

※行政職のみ

### 【検証と課題】

- 女性管理職が少ないため、キャリア形成の明確な姿が見えにくいなど、仕事と生活の両立の「見える化」が不足している。

- ・「家事・育児は主に女性が担うもの」という社会通念が職場にも反映されており、女性職員自身も心理的負担を負っていると考えられるため、アンコンシャスバイアス解消の取組が重要である。
- ・女性の受験者数が増加するような、仕事内容や制度の紹介など情報発信が不足している。

## 第3章 今後の取り組み

### 1 働きやすい職場環境の整備

職員一人ひとりが限られた時間の中で成果を発揮できるよう、長時間労働の是正及び計画的な休暇取得の推進に取り組む。

#### (1) 時間外勤務の縮減

- ・業務の見直しや優先順位付けを行い、時間外勤務の縮減を図る。
- ・特定の職員や係に業務が集中しないよう、業務の平準化を進める。
- ・ノー残業デーの徹底等により、時間外勤務の抑制を図る。

#### (2) 計画的な休暇取得の促進

- ・年次有給休暇の計画的な取得を推進する。
- ・休暇取得時に業務が円滑に進むよう、業務の共有化及び引継ぎ体制の整備を図る。
- ・休暇を取得しやすい職場風土の醸成に取り組む。

### 2 データ活用・見える化の推進

客観的なデータに基づき勤務状況を把握・分析し、組織的な業務改善及び働き方改革につなげる。

- ・令和8年4月から導入する勤怠管理システム（AMS）を活用し、勤務時間及び休暇取得状況の適正な把握を行い、時間外勤務等の削減につなげる。
- ・時間外勤務、休暇取得、育児休業取得等の状況について、データに基づいて定期的に分析を行う。
- ・分析結果を踏まえ、業務の見直しや人員配置の最適化を図る。
- ・管理職によるマネジメントの強化及び組織全体での働き方の改善に活用する。

### 3 多様な人材の活躍推進

性別やライフステージにかかわらず、すべての職員が能力を発揮できる職場環境の整備を進める。

#### (1) 両立支援の推進

- ・育児や介護等の事情を有する職員が働き続けられるよう、マニュアルの活用など制

度の周知及び利用促進を図る。

- 職員の意向を踏まえた柔軟な働き方の活用を推進する。

#### (2) 男性の育児参加の促進

- 上司や周囲による声かけなどにより、男性職員が育児休業（出生時育児休業を含む）を取得しやすい雰囲気づくりを実践する。
- 配偶者の出産時における休暇取得を推進する。

#### (3) 女性活躍の推進

- 研修の積極的な参加など、女性職員の管理職登用の拡大に向けた人材育成を推進する。
- 「家事・育児は女性が担うもの」というアンコンシャスバイアスの解消に努める。
- 能力に応じた適材適所の配置を行う。
- 女性の健康上の特性への配慮と理解を深めるための取組を実践する。

### 4 組織力の向上及び人材育成

職員の能力向上及び組織全体の対応力強化により、質の高い行政サービスの提供を目指す。

- 研修の充実により、職員の専門性及びマネジメント能力の向上を図る。
- 職員間のコミュニケーションの活性化及び情報共有の推進を図る。
- 業務マニュアルの整備や知識の共有により、業務の効率化及び標準化を進める。
- 職員の意欲向上につながる職場環境づくりに取り組む。
- 育児や介護による時間的制約を抱える女性でも重要な仕事と両立できるよう、長時間労働等の職場慣行を改善する。

### 5 公表

次世代法及び女性活躍推進法に規定する女性の職業選択に資する下記の情報を毎年度公表します。

- 職員の男女の給与の額の差異
- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

おわりに

少子高齢化や核家族世帯の増加など、様々な社会状況の変化により、行政上の課題は年々複雑化しています。これに対応していくためには、様々な視点、経験、価値観を持って、住民サービスの向上を図っていく必要があります。そのためには女性の視点を政策に活かしていくことが不可欠であり、育児や介護と仕事が両立できる環境を整えていかなければなりません。

また、男性職員も含めて長時間労働を抑制するとともに働き方改革を推進し、すべての職員が安心して働き、やりがいを持てる職場環境の実現を目指して取組を進めます。

さらに、これらの取組は、令和8年度から令和17年度を計画期間とする「第6次小国町総合計画基本構想」に掲げる「人づくり」や多様な主体との協働によるまちづくりの方向性と整合するものであり、内外との繋がりの中で持続可能な地域社会の実現に結びつけていくものとなります。