

小鹿野町特定事業主行動計画

～ 次世代育成支援・女性活躍推進 ～

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月



1 はじめに

日本における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備に社会全体で取り組んでいくことを目的に、平成17年4月に10年間の時限立法として、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）が施行されました。その後、更なる推進と強化を図るため、次世代育成法は2度の改正を経て、現在、令和17年3月末まで有効期限が延長されています。

一方、自らの意思によって職業生活を営もうとする女性の能力を十分に発揮させ、女性の職業生活における活躍を推進し活力ある社会の実現を目的に、平成28年4月に同じく10年間の時限立法として、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。）が施行されました。

次世代育成法及び女性活躍推進法では、国の各省庁や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍のための計画（特定事業主行動計画）の策定を義務付けています。

本町では、次世代育成法に基づく「小鹿野町次世代育成支援特定事業主行動計画」と、女性活躍推進法に基づく「小鹿野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」を策定し取り組んできたところですが、これらの法律に基づいて取り組むべき内容は、相互に関連性が高く、総合的に推進していくことが効果的であると考えました。そのため、次世代育成法の有効期限の延長及び「小鹿野町次世代育成支援特定事業主行動計画」の期間満了に伴う次期計画策定のこの機会に合わせ、それぞれの計画を統合した「小鹿野町特定事業主行動計画～次世代育成支援・女性活躍推進～」を策定しました。

職員一人一人がこの計画を自分自身に関わることとして捉え、思いやりの心を持ち互いに助け合い支え合いながら、仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍に向けた取組を進めていきます。

令和7年3月

小鹿野町長
小鹿野町議会議長
小鹿野町教育委員会

2 計画期間

本計画は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

ただし、社会情勢の変化や本計画の進捗状況等により、必要に応じて計画内容の見直しを行うものとします。

※ 女性活躍推進法は、令和7年度が時限内の最終年度となっています。そのため、令和8年度以降は時限外となりますので、同法に基づかない任意の取組と位置づけます。

なお、今後、同法の改正により時限が延長された場合には、令和8年度以降も同法に基づく計画と位置付けるとともに、必要に応じて計画内容の見直しを行います。

3 計画の推進

本町では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、総務課において本計画の周知・啓発等を行い、本計画に基づく取組や数値目標の達成状況の点検・評価等を行うものとします。

また、総務課は各種相談対応や必要な情報の提供・周知等を随時行います。

4 現状と課題

令和3年に策定した「第2期小鹿野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」及び令和4年に策定した「小鹿野町次世代育成支援特定事業主行動計画」において掲げた計画目標及びその取組の現状と課題は次のとおりです。

なお、両計画の現状については、本計画の作成時点で結果が確定している年度又は暦年の数値となっています。

(1) 男性職員の育児休業等の取得促進【次世代育成法／女性活躍推進法】

【目標】男性職員の育児休業取得率 50%以上

【結果】

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
取得率	0.0%	33.0%	20.0%

※女性職員の育児休業取得率は100%です。

【目標】配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率 75%以上

【結果】

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
取得率	100%	100%	80.0%

(2) 年次有給休暇取得の促進【次世代育成法／女性活躍推進法】

【目標】職員の年5日以上之年次有給休暇取得率 100%

【結果】

年(暦年)	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
取得率	59.4%	74.3%	87.2%	89.5%

【目標】職員の年次有給休暇平均取得日数 8日以上

【結果】

年(暦年)	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
平均取得日数	6.6日	8.7日	9.6日	10.6日

(3) 時間外勤務時間の削減【次世代育成法／女性活躍推進法】

【目標】職員1人当たりの月平均時間外勤務時間 5時間以内

【結果】

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
月平均時間	6.7時間	5.2時間	5.9時間

男性職員の育児休業取得状況について、令和4年度より取得の実績はあるものの、目標値には届かない状況です。引き続き、職員に対して育児休業制度の周知を図るとともに、男性が育児休業を取得できるような職場環境づくりが必要であると考えられます。

年次有給休暇の取得状況は、取得率、取得日数ともに上昇傾向にあるため、今後も継続した取組を実施していきます。

時間外勤務時間の状況は、減少と増加を繰り返しており、目標達成に向けて引き続き、所属長による勤務状況の把握や業務遂行体制の見直しなどを行い、時間外勤務時間数を削減していく必要があります。

5 計画の目標

現状と課題を踏まえ、次の考え方にに基づき、具体的な数値目標を掲げることとします。なお、目標の達成年度は令和11年度とします。

- 計画作成時点で達成できていない項目は、引き続き同じ数値目標とする。
- 計画作成時点で達成できた項目は、更なる数値目標又は同じ数値目標とする。

(1) 男性職員の育児休業等の取得促進

数値目標1

男性職員の育児休業取得率を50%以上にする。

(参考：令和5年度実績 20%)

数値目標2

配偶者出産休暇(2日)又は育児参加休暇(5日)を合計5日以上取得した男性職員の割合を100%にする。

(参考：令和5年度実績 80% ※合計5日以上要件なし)

(2) 年次有給休暇取得の促進

数値目標1

職員の年5日以上の年次有給休暇取得率を100%にする。

(参考：令和6年実績 89.5%)

数値目標2

職員の年次有給休暇平均取得日数を12日以上にする。

(参考：令和6年実績 10.6日)

(3) 時間外勤務時間の削減

数値目標1

職員1人当たりの月平均時間外勤務時間を5時間以内にする。

(参考：令和5年度実績 5.9時間)

6 具体的な取組

■妊娠及び出産における配慮

- 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図ります。
- 妊娠中及び出産後の職員の健康面や安全面に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- 妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則として命じないこととします。
- 不妊治療についての職場の理解を深め、不妊治療を行う職員が治療に専念できるよう休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

■育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図ります。
- 本人又は配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。
- 職員が気軽に育児休業、部分休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- 育児休業中の職員に対して、希望に応じて町政に関する必要な情報提供を行うとともに、円滑な職場復帰支援に努めます。

■年次有給休暇の取得の促進

- 職員の計画的な年次有給休暇の取得を図るため、所属長は早期に業務予定等を職員へ周知し、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ゴールデンウィークや夏季休暇等に合わせて、連続した年次有給休暇の取得を促進します。
- ゴールデンウィークやお盆期間における庁内事業や会議の開催を自粛します。
- 家族の誕生日や学校行事等、家族との触れ合いのための年次有給休暇の取得を促進します。

■時間外勤務時間の削減

- 毎週水曜日をノー残業デーと位置づけ、定時退庁を図ります。
- 軽易な会議や打合せは、グループウェア等を活用し、時間を有効に使います。
- 定例、恒常的な業務の簡素合理化を図るとともに、新たな事業、行事を実施する場合には、目的、効果、必要性を十分検討し、既存の事業、行事を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

- 職員の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い課所に対し、所属長へのヒアリングを実施し、事務改善や職員の健康管理について指導を行います。
- 時間外勤務の事前命令・事後確認を徹底し、安易に時間外勤務が行われることのないようにするとともに、時間外勤務の削減のための取組の重要性について意識啓発を行います。
- 小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図ります。

■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組

- ハラスメント防止について、周知徹底を図ります。
- 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の職場における慣行その他の諸要因を解消するため、情報提供や意識啓発を行います。

■人事異動等における配慮

- 自己申告書やヒアリング等の実施を通じて、可能な範囲で妊娠や子育ての状況に配慮した人事に努めます。