

小千谷市特定事業主行動計画

(小千谷市女性活躍推進特定事業主行動計画)

(小千谷市次世代育成支援対策特定事業主行動計画)

令和7年度～令和11年度
(令和7年4月)

目 次

はじめに	1
第1章 計画の位置づけ	2
第2章 計画の基本的事項	2
1 計画期間	
2 推進体制	
第3章 本市の状況と課題	3
1 本市の状況	
2 本市の課題	
第4章 計画期間における目標及び目標を達成するための取組	6
目標1 仕事と子育てを両立できる働きやすい職場環境の整備	
目標2 職員のワーク・ライフ・バランスの推進	
目標3 女性職員の活躍推進	

はじめに

本市は、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号。以下、「次世代育成支援法」という。)に基づき、平成 17 年 3 月に職員の仕事と子育ての両立の推進を図ることを目的とした「小千谷市特定事業主行動計画」を策定し、その後、計画の検証・見直しを行いながら、子育てに関わっている職員だけでなく、全ての職員が子育てについての理解を深め、お互いに助け合い支え合える職場づくりに取り組んできました。

また、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。)に基づき、平成 28 年 3 月に「小千谷市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、全ての職員が性別に関わりなく意欲的に仕事に向き合い、能力を十分に発揮できる職場づくりを目指し、様々な取組を行ってきました。

それぞれの行動計画に基づいて行ってきたこれまでの取組の趣旨や内容が相互に密接に関連していること、また、「全ての職員が働きやすく働きがいのある職場づくり」という共通の目的を達成するために、双方の法律に基づき一体的に取り組んでいくことが合理的であることから、2つの行動計画を1つに統合し、新たに「小千谷市特定事業主行動計画(以下、「本計画」という。)」を策定することとしました。

今後は、本計画に基づき、全ての職員が家庭と仕事を調和させて活躍できるよう、働きやすく働きがいのある職場づくりを目指して取り組んでいきます。

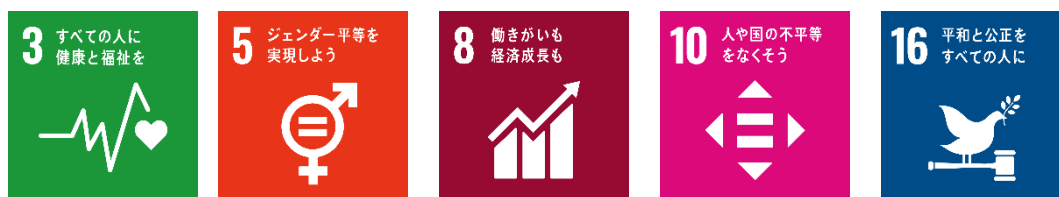
第1章 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づき、以下の機関、その長及びその職員が策定する特定事業主行動計画として位置づけます。

また、本計画は、SDGs(持続可能な開発目標)の目標3「すべての人に健康と福祉を」、目標5「ジェンダー平等を実現しよう」、目標8「働きがいも経済成長も」、目標10「人や国の不平等をなくそう」及び目標16「平和と公正をすべての人に」の5つの目標も意識して取組を進めることとします。

- ・小千谷市長
- ・小千谷市議会議長
- ・小千谷市選挙管理委員会
- ・小千谷市代表監査委員
- ・小千谷市教育委員会
- ・小千谷市農業委員会
- ・小千谷市消防長
- ・小千谷市公営企業管理者

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



第2章 計画の基本的事項

1 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

なお、社会情勢の変化や国が掲げる行動計画策定指針の改定などがあった場合は、必要に応じて内容の見直しを行うこととします。

2 推進方法

職員が個々の生活状況に応じて、いきいきと働き続けられるようにするとともに、女性職員が一層活躍できる環境を整えるため、全ての職員が一体となって組織全体で取り組みます。

そのため、各機関において、本計画に掲げる取組の実施状況や数値目標の達成状況について点検及び評価を行うこととし、必要に応じて見直しを行うとともに、各年度の点検及び評価の結果を市ホームページにおいて公表することとします。

第3章 本市の状況と課題

1 本市の状況

(1) 仕事と育児等の両立(育児休業等)

◆男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(各年1月1日～12月31日)

		R2	R3	R4	R5	R6
男性職員	取得率	0% (0/7人)	0% (0/13人)	11.1% (1/9人)	20.0% (2/10人)	57.1% (4/7人)
	平均取得日数	-	-	4日	23.5日	43.5日
女性職員	取得率	100% (8/8人)	92.9% (13/14人)	100% (7/7人)	100% (15/15人)	100% (13/13人)
	平均取得日数	390.5日	436.5日	336.1日	435.3日	460.8日

◆配偶者出産休暇の取得率及び平均取得日数(各年1月1日～12月31日)

	R2	R3	R4	R5	R6
取得率	0% (0/7人)	61.5% (8/13人)	77.8% (7/9人)	60.0% (6/10人)	57.1% (4/7人)
平均取得日数	-	1.6日	2.0日	1.7日	1.5日

◆育児参加休暇の取得率及び平均取得日数(各年1月1日～12月31日)

	R2	R3	R4	R5	R6
取得率	14.3% (1/7人)	23.1% (3/13人)	33.3% (3/9人)	30.0% (3/10人)	0% (0/7人)
平均取得日数	3.0日	3.2日	3.3日	3.6日	-

女性職員はほぼ全員が育児休業を取得しており、制度が浸透し、取得しやすい環境整備が進んでいると考えられます。近年、男性職員の育児休業の取得率と平均取得日数は増加傾向にありますが、育児参加休暇の取得率は、各年で差があり、活用が広がっていない状況です。

(2) 職員のワーク・ライフ・バランス(年次有給休暇と時間外勤務)

◆職員一人当たりの年次有給休暇取得日数(正職員)

(各年1月1日～12月31日)

	R2	R3	R4	R5	R6
年次有給休暇 平均取得日数	9.5 日	10.4 日	11.2 日	12.9 日	12.3 日

◆職員一人当たりの時間外勤務時間(各年度4月1日～3月31日)

	R1	R2	R3	R4	R5
1ヶ月の一人当 たり平均時間	7.7 時間	7.4 時間	7.6 時間	8.5 時間	9 時間
年間 360 時間 超の時間外勤務 (※)を行った職 員数	10 人	9 人	11 人	11 人	17 人

※災害対応・選挙事務等の臨時的業務のための時間外勤務を除く。

正職員の年次有給休暇の平均取得日数は、微増傾向で推移しています。令和4年以降の取得日数がそれ以前と比べて増加している要因は、新型コロナウイルス感染症に罹患した職員が年次有給休暇を取得したケースがあったことによるものと考えられます。

一人当たりの時間外勤務の平均時間が増加傾向にありますが、国の政策の影響や市の重点施策の推進等に伴い、例年に比べて業務量が増加した部署があったことによるものと考えられます。

(3) 女性職員の登用

◆採用した職員に占める女性職員の割合(各年度4月1日現在)

	R2	R3	R4	R5	R6
採用した 女性職員の割合	52.6%	55.6%	58.9%	54.6%	68.0%

◆男女の継続勤務年数の差異(令和6年4月1日現在)

男性:17.87 年、女性:15.30 年(対男性比 85.62%)

◆管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(各年度4月1日現在)

	R2	R3	R4	R5	R6
管理的地位にある 女性職員の割合	18.6%	35.2%	35.2%	35.1%	39.7%

◆係長職に占める女性職員の割合(令和6年4月1日現在)

26.0%(13/50 人)

◆女性職員の研修参加率(各年度4月1日～3月31日)

	R1	R2	R3	R4	R5
女性職員の 研修参加率	46.2%	40.4%	44.2%	42.4%	47.8%

採用者の半数以上を女性が占める状況が続いています。子育て支援施策の一環として女性職員が多い保育士の増員を進めているほか、一般事務職も女性の採用が増えていることが要因です。

令和3年度に保育園長を管理職としたこともあり、管理職に占める女性職員の割合が増加傾向にあります。その要因の一つとして、男女の継続年数の差異が年々縮小していることが挙げられます。

2 本市の課題

- ・女性職員に比べ、男性職員の育児休業等の取得率が低い水準にあります。共働き・子育てを定着させていくためには、全ての職員が「育児休業等の取得は当たり前のこと」との意識を共有し、取得しやすい雰囲気醸成する必要があります。
- ・職員一人当たりの平均時間外勤務時間及び年間360時間超の時間外勤務を行っている職員数が増加傾向にあります。職員が家庭と仕事を調和させ、職場での一層の活躍と適切な健康管理につなげられるよう、時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。
- ・市政運営に多様な視点を活かし、施策の成果拡大を図るとともに、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めるため、引き続き、女性職員の管理職への登用とキャリア形成に取り組む必要があります。

第4章 計画期間における目標及び目標を達成するための取組

職員のワーク・ライフ・バランスの実現と女性職員の活躍推進のため、数値目標を設定し、目標達成に向けた取組を推進します。

目標1 仕事と子育てを両立できる働きやすい職場環境の整備

数値目標

◆育児休業及び特別休暇取得率

項目	直近実績値 (令和6年)	目標値 (令和11年)
女性職員の育児休業取得率	100%	100%
男性職員の育児休業取得率 (※)	57.1%	85% (2週間以上の取得)
男性職員の配偶者出産休暇取得率	57.1%	100%
男性職員の育児参加休暇取得率	0%	100%

※ 子の出生後1年までの間に1週間以上取得するもの。産後パパ育休(令和4年10月に創設された出生時育児休業で、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能)の取得を含む。

令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」において、少子化傾向に歯止めをかけるための具体的施策として、国と地方公共団体の男性公務員(一般職・一般行政部門常勤)の育児休業取得率について、「令和12年までに2週間以上の取得率85%」の政府目標が示されました。

具体的取組

① 育児休業制度等の周知と相談体制の整備

- ・育児休業等に関する情報について、庁内 LAN 等を活用し、定期的に周知を行います。
- ・本人または配偶者の妊娠を申し出た職員に対し、安心して制度が活用できるよう育児休業等の制度や手続きを説明するとともに、職場や職務における配慮などについて気兼ねなく相談できる体制を整えます。

② 出産のための環境整備

- ・育児休業等取得の申出に応じて柔軟に職務分担の見直しを行うなど、全て

の職場において職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。

- ・妊娠中の職員の時間外勤務や深夜勤務の制限並びに妊産婦健康診査などの妊娠中及び出産後の休暇に関する各種制度について、全ての職員の理解が深まるよう周知徹底を図ります。

③ 育児休業等に伴う会計年度任用職員の任用

- ・職員が安心して育児休業等を取得できるよう、会計年度任用職員を任用することにより代替要員を確保します。

④ 子どもの出生及び子育てに伴う父親の特別休暇の取得促進

- ・父親として誕生した子どもとふれあう時間を確保するとともに、出産前後の妻を積極的にサポートできるよう、父親が取得できる特別休暇制度(※)の周知徹底と取得促進を図ります。

※男性職員の配偶者出産休暇

・・・妻が出産のため入院する日から産後2週間までの間で2日間以内
男性職員の育児参加のための休暇

・・・産前6週間(多胎の場合は14週間)産後1年の間で5日間以内

⑤ ハラスメント防止の意識啓発

- ・妊娠・出産や育児休業の取得等に関するハラスメント(制度利用の阻害、制度を利用したことに対する嫌がらせ的な発言や態度など)の防止のため、全ての職員を対象に「ハラスメント防止等に関する指針」の周知徹底を図ります。

⑥ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・育児休業中の孤独感や職場復帰への不安感を和らげるため、職場の状況や育児の状況について相互に情報を共有するなど、安心して職場復帰ができるよう支援します。

⑦ 不妊治療を受けやすい職場環境

- ・不妊治療について全ての職員の理解が深まるよう休暇制度等を周知するなど、不妊治療を受けやすい環境づくりに努めます。

目標2 職員のワーク・ライフ・バランスの実現

数値目標

◆年次有給休暇(正職員)

項目	直近実績値 (令和6年)	目標値 (令和11年)
年次有給休暇の平均取得日数	12.3 日	14 日以上

◆時間外勤務

項目	直近実績値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)
一月当たりの平均時間外勤務 時間数	9 時間	6時間以内
年間 360 時間超の時間外勤務(※)を行う職員数	17 人	0 人

※災害対応、選挙事務等の臨時的業務のための時間外勤務を除く。

具体的取組

① 時間外勤務の縮減

- ・小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度(※)について、全ての職員を対象に周知徹底を図ります。

※地方公務員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度

1月 24時間以内

1年 150時間以内

- ・ノー残業デー(毎週水曜日)及びライトダウンデー(毎月第3水曜日)を定め、管理職員による定時退庁の率先垂範などにより全ての職場において実践に努めます。
- ・会議などを開催する場合は、出席する職員が退庁時刻までに自らの職場に戻ることを意識して企画するよう、全職員を対象に啓発します。
- ・係や職場などの単位において、所属職員同士で職務の状況を共有し、自ら時間外勤務も目標時間数を定めるとともに、管理職員が目標達成に向けて助言することにより、時間外勤務の縮減のための意識啓発を図ります。

<1人当たりの時間外勤務の上限(原則)>

1月 45時間

1年 360時間

- ・時間外勤務手当の執行状況を全庁的に共有し、恒常的に時間外勤務が多い部署に対して是正するよう喚起します。

② 年次有給休暇の取得促進

- ・各部署において、年度当初に管理職員が年次有給休暇の取得目標日数を定めて所属職員と共有するとともに、係や職場などを単位として所属職員同士で、適宜、目標達成に向けた進捗状況を確認し合うよう勧奨するなど、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

目標3 女性職員の活躍の促進

数値目標

◆女性職員の登用

項目	現状値 (令和 6 年度)	目標値 (令和11年度)
管理的地位にある女性職員の割合	39.7%	45.0%
係長職に占める女性職員の割合	26.0%	30.0%

項目	現状値 (令和 5 年度)	目標値 (令和11年度)
女性職員の研修参加率	47.8%	50.0%

具体的取組

① 管理職への女性職員の登用

- ・多様な視点を市政に反映させるとともに、誰もが働きやすい職場環境を整えるため、女性職員の登用を図ります。
- ・入庁後の経歴や業務成績を勘案するとともに人事評価の結果を活用し、引き続き、能力と意欲のある女性職員の管理職への登用に積極的に取り組めます。

② 女性職員のキャリア形成

- ・政策形成を目的とした研修をはじめとして階層別研修以外の研修等への参加を働きかけることにより、女性職員のキャリア意識の醸成とマネジメント能力の向上を図ります。

- ・人事評価制度による面談の活用等により、女性職員が自らのキャリアプランを考える機会の創出を図ります。
- ・管理職への女性職員の登用を図るため、係長への女性職員の登用を推進します。