

令和 7 年度 小千谷市特定事業主行動計画 実施状況の公表

小千谷市では、「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を策定し、職員が仕事と生活を両立し、能力を十分に発揮できる職場環境づくりを推進しています。

本計画に基づく令和 7 年度の数値目標の達成状況について、次のとおり公表します。

1. 計画における数値目標の達成状況(令和 7 年度実績)

【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

◆育児休業及び特別休暇取得率

項目	計画目標値 (R11 年)	R7 年度 実績値	R7 年度 平均取得日数	R6 年度 実績値	計画目標値 に対する R7 年度 達成状況
女性職員の 育児休業取得率	100%	100%	375.7 日	100%	100%
男性職員の 育児休業取得率	85%	100%	27.5 日	57.1%	100%
男性職員の 配偶者出産 休暇取得率	100%	66.7%	2 日	57.1%	66.7%
男性職員の 育児参加休 暇取得率	100%	16.7%	5 日	0%	16.7%

※育児休業について、子の出生後 1 年までの間に 1 週間以上取得するものとする。
産後パパ育休の取得を含む。

◆主な取組実績

- ・職員が安心して育児休業等を取得できるように、育児休業等に伴う会計年度任用職員の任用により、代替要員の確保を行いました。
- ・妊娠・出産・育児等と仕事の両立のための制度や、制度を利用する手順等をまとめた「仕事と育児・介護両立支援ガイドブック」を作成・周知し、職員の制度利用の

意向の丁寧な確認を行う運用を令和 7 年 10 月 1 日より開始しました。

◆課題と今後の対策

- ・男性の育児休業の取得率は向上しているものの、1 月未満の短期取得にとどまるケースが多いため、両立支援制度の利用意向を丁寧に行い、職員の意向に沿って、安心して制度を利用できる職場風土の醸成を進めていきます。
- ・育児休業制度や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。

【目標 2】 職員のワーク・ライフ・バランスの実現

◆年次有給休暇(正職員)

評価項目	計画目標値 (R11 年)	R7 年度 実績値	R6 年度 実績値	計画目標値 に対する R7 年度 達成状況
年次有給休暇の取得日数	14 日以上	11.7 日	12.3 日	83.6%

◆時間外勤務

評価項目	計画目標値 (R11 年)	R7 年度 実績値	R6 年度 実績値	計画目標値 に対する R7 年度 達成状況
一月当たりの平均時間外 勤務時間数	6 時間以内	10 時間	9 時間	60.0%
年間 360 時間超の時間 外勤務を行う職員数	0 人	10 人	17 人	—

※時間外勤務は災害対応、選挙事務等の臨時的業務のための時間外勤務を除く。

◆主な取組実績

- ・「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)について、庁内電子掲示板による退庁の呼びかけを実施しました。
- ・各課(局)での時間外勤務時間数の目標設定を試行的に実施しました。
- ・時間外勤務手当の執行状況を庁内電子掲示板にて毎月共有し、職員の勤務状況の全体的な周知を行いました。
- ・出勤簿をシステム化したことにより、職員の年次有給休暇取得日数及び時間外勤務数の一元管理、管理職による確認のしやすさ等が向上しました。(※一部職員はシステム化対象外)

◆課題と今後の対策

- ・年次有給休暇の取得日数が昨年度より減少している状況を踏まえ、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ・係や職場などの単位で、職員同士の職務の状況を共有しやすい環境づくりや意識醸成を行い、時間外勤務縮減のための意識啓発を行うよう喚起します。

【目標 3】女性職員の活躍の推進

◆女性職員の登用

評価項目	計画目標値 (R11 年)	R7 年度 実績値	R6 年度 実績値	計画目標値 に対する R7 年度 達成状況
管理的地位にある女性 職員の割合	45.0%	43.1%	39.7%	95.8%
係長職に占める女性職 員の割合	30.0%	23.1%	26.0%	77.0%
女性職員の研修参加率	50.0%	53.4%	56.3%	106.8%

◆主な取組実績

- ・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するなどの公正な評価のもと、管理的地位にある女性職員の割合が増加しました。
- ・女性職員が自らのキャリアプランを考え、相談する機会として人事評価制度における面談等を活用しました。
- ・職員のキャリア意識の醸成を図るため、階層別の内部研修の実施、専門研修への参加促進など、職員の能力向上と研修機会の提供に努めました。

◆課題と今後の対策

- ・係長職に占める女性の割合が目標に達していないため、主査級などの中堅女性職員に対する継続的な育成支援や、モチベーション向上のための面談等を実施していきます。
- ・階層別研修以外の研修等の参加を働きかけ、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。

※対象となる職員は、市長事務部局、教育委員会、議会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局等に勤務する一般行政職職員です。(会計年度任用職員を含まない)