

第3期

小豆島町特定事業主行動計画

前期計画

計画期間：令和8年度～令和12年度



令和8年3月

小 豆 島 町 長
小 豆 島 町 議 会 議 長
小豆島町選挙管理委員会
小豆島町代表監査委員
小豆島町農業委員会
小豆島町教育委員会

第3期小豆島町特定事業主行動計画（前期計画）

1. 計画の概要

（1） 目的

急速な少子化や家庭・地域を取り巻く環境が変化している中で、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的に、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

また、平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が義務付けられました。

本町では、平成21年度までを前期行動計画期間、平成22年度から平成26年度までを後期行動計画期間として、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

平成28年4月からは次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍推進に関する法律に基づく計画を一体のものとして、「第2期小豆島町特定事業主行動計画（前期計画）」を、これに続く「第2期小豆島町特定事業主行動計画（後期計画）」を令和3年3月に策定し、一層の取組の推進を図ってきたところです。

このたび、「第2期小豆島町特定事業主行動計画」が満了を迎えるにあたり、令和17年3月31日まで延長された次世代育成支援対策推進法及び令和18年3月31日まで延長された女性の職業生活における活躍推進に関する法律の趣旨を踏まえ、「第3期小豆島町特定事業主行動計画」を策定し、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的とします。

（2） 計画期間

「第3期特定事業主行動計画」は、令和8年度から令和17年度までの期間を対象とし、この「行動計画（前期計画）」は、その前半の期間である令和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ます。

ただし、社会情勢の変化を踏まえ、必要に応じて適宜見直しを行うこととします。

（3） 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、休暇制度等を所管する総務課を中心に、各種制度

の見直しや拡充などの検討を行うとともに、計画進捗状況の確認と計画の見直しを行う体制を整えます。

(4) 実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法第19条第6項並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項の規定に基づき、本計画に掲げた目標を達成するために実施した措置の状況を確認し、毎年1回公表します。

2. 具体的な内容

この「第3期小豆島町特定事業主行動計画（前期計画）」では、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、前計画で掲げた達成目標や項目について見直しを行い、近年の急速な少子高齢化、社会情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るため、いままで以上に職員のニーズに即した計画とします。

1. 子育てがしやすい勤務環境の実現に向けての取り組み

仕事と子育ての両立を支援するため、私生活よりも仕事優先、子育ては女性がするものという考え方の意識改革、男性の積極的な子育て参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しなどの実現に向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 休暇・休業制度の活用促進

子育て支援に関する休暇、休業制度については、条例や規則に規定を設けるなど、制度は整備されていますが、十分に活用されていない状況にあり、職員一人ひとりの意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 育児休業等の取得の促進

育児休業等の取得促進のため、管理者は、父親や母親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、職場内の仕事の分担を見直すなど、育児休業や部分休業が取得しやすい環境づくりに努めます。

② 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、管理者は職員が安心して休暇を取得できるよう、必要に応じて代替要員の確保に努めます。

③ 年次休暇の取得促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図るとともに、休暇を取得した際に円滑な事務処理ができる体制を整えます。

年次有給休暇取得日数・目標値

(単位：日)

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	目標値
年平均取得日数	7.9	9.3	8.5	10.2	9.1	13.0

④ 連続休暇の取得促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

⑤ 子の看護休暇等の取得促進

子どもの病気の際には、子の看護休暇や年次休暇を活用して、休暇が取得しやすい職場環境づくりに努めます。

⑥ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員は働きながら不妊治療を受けられるよう、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境づくりに努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

① 業務分担の見直し

職員が妊娠を申し出た場合、管理者は職員の健康や安全に配慮し、母性保護に努めるとともに、必要に応じた業務分担の見直し等を行います。

② 産前産後休暇取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、管理者は職員が安心して休暇を取得できるよう、必要に応じて代替要員の確保に努めます。

(3) 男性職員による積極的な制度の活用

妻の就労の有無にかかわらず、男性職員の育児参加を促進し、育児休業制度の積極的な活用を促し、男性職員の育児休暇取得を目指します。

① 妻の出産のための休暇を取得しやすい環境づくり

妻が出産する場合の特別休暇の積極的な取得の推進を図るため所属長は、父親となる職員に取得を促すとともに、取得しやすい環境づくりに努めます。

【令和6年度実績】

対象となる職員 1 名中 1 名取得

【目標値】

父親となる職員の特別休暇取得率 100%を維持します。

② 育児休業等を取得しやすい環境づくり

男性職員の育児休業等の取得の促進を図るため、所属長は、男性職員に育児休業、部分休業の取得を促します。また、周りの職員全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。

男女別育児休業取得率・目標値

(単位：%)

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	目標値
男性職員	0.0	0.0	20.0	16.7	50.0	50.0
女性職員	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(4) 時間外勤務の縮減

本町の令和6年度における職員の一月あたりの平均時間外勤務は9.6時間/月となっています。担当業務により時間外勤務時間についてはばらつきがありますが、職場環境の改善や、無駄のない業務計画と職員間の協力体制を充実させ時間外勤務の縮減に努め、職員一人当たりの年間時間外時間数120時間以内を維持します。

また、育児を行う職員の深夜勤務・時間外勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の時間外勤務の縮減に努めます。

管理職以外の職員一人当たりの時間外勤務時間数

(単位：時間)

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
月平均時間外勤務時間数	10.9	14.3	16.6	12.4	9.6

① ノー残業デーの推進

定時退庁日である毎週水曜日の「ノー残業デー」に、庁内掲示板において注意喚起をすることにより、定時退庁を促します。

② 時間外勤務縮減のための意識啓発等

所属長は、職員の時間外勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対して指導するとともに、定時退庁日等には、職員への指導を実施するなど、時間外勤務の縮減に努めます。

③ 事務の簡素・合理化の推進

社会経済の変化に対応して新規業務が生じるなかで、時間外勤務を縮減するために、業務の見直しを行い、事務の簡素化・合理化を推進します。

(5) 人事異動についての配慮

人事異動については、職員の家族構成、子育ての状況に応じた配慮を行います。

(6) ハラスメント防止に係る取組

男女ともに働きやすい職場づくりを行うため、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等により個人の尊厳を不当に傷つける行為を防止するための取組を推進するとともに相談や苦情に対する対応を行います。

II. 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、男性職員と共に活躍することが期待されており、女性が政策決定過程において責任ある立場で関与できるよう能力向上や意識啓発の取組を進めていくとともに、働きやすい職場環境の整備を進めます。

(1) 女性採用の拡大と目標

一般職の職員における過去5年間の職員採用状況

年 度	R3	R4	R5	R6	R7	平均
総採用者数	2	3	2	5	11	4.6
女性採用数	0	2	2	1	5	2
女性採用比率	0.0%	66.7%	100.0%	20.0%	45.5%	43.5%

一般職における過去5年の本町の女性採用比率は、各年度でばらつきはありますが平均

で43.5%となっております。今後もさらに人物本位の選考により、意欲と能力のある有為な女性の採用に努めます。また、インターネット等を利用した職員採用情報の積極的な提供により、優秀な人材の確保に取り組めます。

これらの取り組みにより、今後も一般職の女性採用比率は40%以上を維持していくよう努めます。

(2) 女性の管理職員を増やす取り組みと目標

各役職段階に占める女性職員の割合（令和7年4月現在）

役職名	参事	課長	主幹	課長補佐	副主幹	係長	主査	主任主事	主事	合計
職員数	3	14	5	14	3	29	27	17	16	128
男性職員数	3	10	5	12	2	21	16	7	8	84
女性職員数	0	4	0	2	1	8	11	10	8	44
女性職員比率	0.0%	28.6%	0.0%	14.3%	33.3%	27.6%	40.7%	58.8%	50.0%	34.4%

本町における令和7年度の女性における管理職員比率は主幹以上が18.2%となっており、副主幹以上では18.0%となっています。一方、全体の職員に占める女性職員の割合は34.4%となっており、また主査以下の職にあつては40%を超えていることから、今後少しずつ女性の管理職員比率は高くなると考えられます。

また、昨今の多様化する住民ニーズに対応していくには、政策の立案、決定において女性の視点を反映することは重要です。女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮し、知識・経験を蓄積した女性が出産・育児等による離職をしないよう継続雇用を促進することにより、優秀な人材の確保に取り組めます。

これらの取り組みにより、令和12年度までに主幹以上の課長相当職における女性職員比率20%を目指します。

Ⅲ.子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

(1) 子育てを行う職員の人事配慮について

子育てを行う職員には、保育所の送迎などの本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等の配慮を行います。

(2) 男性職員の家庭生活参加への推進について

共働き世帯が増加する中で、女性職員が職場において活躍するためには、男性職員の家事や育児への積極的な参加は、女性職員の活躍推進のためにも不可欠です。さらに、男性職員が家事や育児等の経験を得ることは、多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられます。そのためにも、男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、全職員に対しても意識啓発の取り組みを進めていきます。

また、男性職員の育児休業等についても、取得が低調な実態を受け、制度周知や育児休業等に対する理解が得られる職場づくりを行うことで、当計画に掲げている目標（取得率50%）となるよう努めます。

(3) 所属長等の職場風土の醸成について

職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をすることが所属長等に求められます。所属長等を積極的に研修会等に参加させ子育て中の職員に対する理解を深め、職場全体で支え合い、助け合うことでワーク・ライフ・バランスが形成され、仕事と家庭生活の両立が図られるよう職場風土の醸成に取り組めます。職場全体が支え合い、助け合うことができる職場風土の醸成に取り組めます。