小野市特定事業主行動計画
（子育て支援・女性活躍推進プラン）



令和８年３月

小野市

１　策定の趣旨

急速な少子化が進む中、次世代の社会を担う子どもたちの育成支援を重点的に進めるため、平成１５年に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成法」という。）が制定されました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、より豊かで活力のある社会を実現するため、平成２７年に「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。）が制定されました。

これらを受け、当市においても事業主として「子育て支援・女性活躍推進プラン」を策定し、男性職員の育児参加の促進、主に就学前の子を持つ職員の時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進や、女性職員が出産・育児をしながらキャリア形成をするための支援等を進めてまいりました。

この度、「子育て支援・女性活躍推進プラン」の計画期間が令和７年度で終了するため、新たな計画を策定することとなりました。計画策定において、取り組むべき課題等を分析するため、全職員に意識調査を実施し、策定委員会で新たな計画を策定しました。計画に基づき、今後より一層、職員の子育て支援と女性活躍の取組を効果的に進めてまいります。

２　計画期間

令和８年度～令和１２年度（　５年間　）

３　計画の対象

全職員（会計年度任用職員を含む）

4　数値目標及び取組内容

（１）正規職員として採用する職員における女性職員割合を増やします。

当市の正規職員の女性職員割合は、令和７年４月時点で事務職等 31%、消防職 2.7%であり、特に事務職においては、他市と比べると、低い割合となっております。女性職員割合を引き上げるため、採用者に占める女性の比率を高めることに努めます。

（取組）

①職員採用試験の案内時期に合わせて、市ホームページ等に仕事と子育てに励む女性職員や女性管理職の声を掲載し、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報する。

②柔軟な働き方を促進し、採用試験受験者に向けて働きやすい職場として PR を行う。

③消防職員の採用試験についても、女性受験者の申込みが増えるよう女性消防職員の活躍を募集案内や市ホームページ等に掲載し、女性消防職員の人材確保に向け PR を行う。

◆ 採用した職員の女性割合目標 ◆

事務職等　　５０％

消 防 職　　１０％以上

※任期のある職員及び再任用職員を除く

（２）男性職員の育児休業等の取得促進を行います。

当市の男性の育児休業取得率は令和７年度 40%であり、取得者の平均取得期間は１か月となっています。

意識調査の結果では、子のいる 30 代男性職員の内 85%以上が育児休業を取得した、又は取得したいと回答しており、取得期間として 70%以上が「２～３か月」以上の期間を希望しています。

配偶者の「産後うつ」の発症リスクの抑制及び復職・キャリア形成には男性の家事・育児参画が非常に重要となり、また、男性の家事・育児等の多様な経験は、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成などを通じ職務における視野を広げるなど、男性自身のキャリア形成にも重要な機会です。

以上のことから、男性の育児休業等の取得を強力に推進し、誰もが率先して取得できる雰囲気づくりに努めます。

（取組）

①所属長による「育児計画書」の作成のほか、必要な業務分担の見直し等を行うとともに、人事係も積極的に関与し、職場全体で取得をサポートする。

②管理職研修において、職員の両立支援制度取得推進に関する内容を盛り込む。

③育児休業取得者へのインタビュー等を実施し、取得しやすい雰囲気作りを行う。

④育児休業取得者の業務をカバーした職員に対して、賞与に反映する仕組みを作る。

◆ 男性職員の育児休業取得目標 ◆

事務職等　　３ヶ月以上の取得率８５％以上

消 防 職　　取得率８５％以上 ※期間の目標なし

（３）正規職員の時間外勤務時間を縮減します。

男性中心型労働慣行や長時間労働を前提とした現在の働き方は、家庭生活における女性の負担が重く、女性の職業生活における活躍の大きな阻害要因の一つとなっています。

令和６年度の時間外勤務時間の実績は、正規職員において年間 158 時間（うち就学前の子をもつ職員は年間 147 時間）という結果となっています。また、年間 360 時間を超えた職員は 18 人いました。

時間外勤務の上限は原則年間360時間と定められています。また、意識調査の結果では、就学前の子をもつ職員の 65%以上が月 10 時間未満に抑えることを希望していました。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保ち、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことが出来るよう、職員の長時間労働の是正に努めます。

（取組）

①週２回のノー残業デー（一斉定時退庁日）等の取組の厳守と、時間外勤務をする職員に偏りがあるところは、管理職が改めて業務内容や仕事の配分の見直しを行う。

②長時間労働の是正、労働生産性の向上に関する管理職の教育を強化する。

③窓口開庁時間の短縮を検討する。

◆ 時間外勤務が年 360 時間超える正規職員数目標 ◆

１０人以下

◆ 就学前の子を持つ正規職員の年間時間外勤務時間数目標 ◆

年間１２０時間以内

（４）全職員の年次有給休暇取得率を増やします。

令和６年度正規職員の年次有給休暇の平均取得日数は 11.9 日（年間付与に対する取得割合 60.5%）です。国は年次有給休暇の取得率を 70%以上とすることを目標に掲げており、より一層の取得推進を行っていく必要があります。

職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、全職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組んでまいります。

（取組）

①四半期ごとに年次有給休暇の取得実績を所属長に回覧し、取得ができていない職員へ取得促進を行う。

②掲示板等で所属ごとの取得状況をアナウンスし、管理職・職員双方の意識改革を図る。

◆ 年次有給休暇取得率（年間付与に対する取得割合）目標 ◆

７０%以上

※会計年度任用職員を含む

（５）管理職の女性割合を増やします。

事務職等の管理職の女性割合は令和７年４月時点で 11.9%であり、他市と比べ、非常に低い割合となっています。

意識調査の結果では、女性職員は男性職員に比べ、管理職になりたくないと思っている職員の割合が高くなっています。また、管理職になりたくない理由として「仕事と家庭の両立」を挙げている割合が男性職員よりも高く、管理職の能力については「管理職に対しての理想が高い」が、「自身の能力評価は低い」ことが分かりました。

また、管理職になっても、介護等家庭の事情や自身の健康状態等様々な理由で定年前に退職してしまう女性職員がいることから、研修や女性ネットワークの構築等を通じて、女性が管理職になることを支援すると同時に、女性が働き続けられる環境整備が必要だと考えます。

（取組）

①男女の固定概念にとらわれず、職域や活躍の場の拡大に取り組み、女性職員がいきいきと活躍できる場や機会の創出に取り組む。
②女性の活躍の理解やキャリア意欲を高めるため、女性の管理監督職研修を実施する。
③同じ役職同士で意見交換ができる場を設定し、情報交換、相談の機会を作る。
④柔軟な働き方を促進し、管理職であっても働きやすい環境づくりを進める。

◆管理職の女性職員割合目標 ◆

事務職等　　２５％以上

※任期のある職員及び再任用職員を除く