

# 士別市特定事業主行動計画

(次世代育成・女性活躍推進)



令和8年4月1日改訂

士 別 市

# 士別市特定事業主行動計画

(次世代育成・女性活躍推進)

令和8年4月1日改訂  
士別市長  
士別市議会議長  
士別市教育委員会  
士別市農業委員会  
士別市代表監査委員  
士別市選挙管理委員会

## 1. はじめに

本市では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年4月に「士別市特定事業主行動計画」を策定し、事業主としての立場から、職員の子どもたちの健やかな育成をめざした支援を実施してきました。また、平成28年4月には女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、女性職員の活躍に資する取組を行ってきました。

次世代育成支援対策と女性の職業生活における活躍の推進は、一体的に推進することが効果的であることから、令和2年4月にこれらの計画を統合し、総合的な推進計画としました。令和7年6月には女性活躍推進法が改正され、時限立法の延長により、具体的な対策の強化が図られました。

行動計画の改訂により、社会情勢や職員意識の変化等を踏まえた中で、真のワークライフバランスの実現をめざし、すべての職員が意欲と能力を発揮しながら働き続けることができるよう、取り組みを進めます。

## 2. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

## 3. 行動計画の策定主体

特定事業主(士別市長、士別市議会議長、士別市教育委員会、士別市農業委員会、士別市代表監査委員、士別市選挙管理委員会)

## 4. 計画の推進体制

この計画を組織全体で継続的に推進するため、士別市特定事業主行動計画推進委員会において、本計画に基づく取り組みの実施状況や数値目標の達成状況について評価・検討を行います。

また、著しい社会情勢等の変化があった場合は、その都度計画を見直します。

## 5. 前計画の評価(令和2年度～令和7年度)

直近である令和6年度の数値目標及びその実績は表1のとおりです。

【表1】

数値目標(目標値)	実績	実績 (行政職)
①職員1人当たりの年次有休休暇取得日数 (年平均 12 日以上)	13.1 日	14.5 日
②全管理職に占める女性管理職の割合(30%)	23.2%	19.1%
③超過勤務時間の縮減(一月平均8時間以下)	7.2 時間	6.2 時間
④男性の配偶者出産休暇(100%)	90%	100%
⑤男性の育児休業取得率(5%)	20%	25%

- ① 年次有給休暇の取得日数については、令和5年度以降目標を達成しており、引き続き年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに取り組んでいく必要がある。
- ② 女性管理職の登用の割合は、令和4年度に一度目標を達成しているが、その後は未達成である。女性職員の総体人数が少ないことに加え、能力・適正に応じた登用と採用が進められている現状にある。
- ③ 超過勤務縮減プログラムの取組等を通じて目標は達成。引き続き、DXによる業務効率化や業務見直しに取り組み、超過勤務時間数の縮減を進めていく必要がある。
- ④ 令和4年度に一度目標を達成したが、それ以降割合は減少。休暇制度の周知や、休暇が取得しやすい雰囲気づくりに課題がある。
- ⑤ 令和2年度に初めて男性職員が育児休業を取得して以降、取得者が増加している状況。今後も育児休業を取得しやすい環境の整備と取得促進が必要。



## 6. 数値目標及び取組内容

数値目標の設定に当たっては、本市の現状を踏まえたうえで以下の数値目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを推進します。

### 次世代育成支援関係

#### ○ 職員1人当たりの年次有給休暇取得日数 : 年平均 15 日以上

【令和6年度実績】 年平均 14.5 日

##### 【取組内容】

令和6年度の平均取得日数は14.5日であり、前計画期間の目標値である14日は達成したところであるが、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」における取得率の数値目標は70%（付与日数20日に対しては14日間）以上であり、更なる休暇の取得促進に向けて目標値を設定します。

目標値を全職員が共有することで、休暇取得の意識付けをするとともに、所属長は率先して休暇を取得し、所属職員の休暇取得につながる定期的な声掛けや休暇を取りやすい雰囲気づくりを行います。

また、リフレッシュによる業務能率の向上を図るため、夏季休暇と有給休暇を組み合わせで連続した長期休暇を取得する組織風土の醸成を進めます。

すべての職員は、自分が休めるようにすることと、周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮していきます。

### 女性活躍推進関係

#### ○ 新規採用職員に占める女性の割合 : 50%

【令和6年度実績】 72.7%

##### 【取組内容】

令和6年度の実績は、72.7%となっていますが、これは全国的に女性職員の割合が高い業種である「医療、福祉、介護」に関する専門職の採用を行った結果です。専門職採用の有無にかかわらず、性別に左右されることなく平等に採用するため、目標値を 50%に設定し、能力と適性に応じた採用を進めます。



#### ○ 超過勤務時間の縮減 : 一月平均8時間以下

【令和6年度実績】 一月平均 5.5 時間

##### 【取組内容】

男性・女性に限らず、仕事と家庭の両立を進める上で、長時間労働の是正が重要です。

超過勤務縮減プログラムの推進により、前計画の目標値は達成している状況ですが、少子高齢化による生産年齢人口の減少を背景に公務員のなり手不足が深刻化しており、本市においても職員数の減少が見込まれています。

これらの状況を踏まえ、前計画から引き続き一月平均8時間以下を目標とし、DXの推進による業務効率化等の取り組みによって、勤務間インターバルを確保します。

## 次世代育成支援・女性活躍推進共通

### ○ 男性の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得 : それぞれ100%

【令和6年度実績】 配偶者出産休暇 100% 育児参加休暇 50.0%

#### 【取組内容】

妻の出産にともなう入院の付き添いなどのため、配偶者出産休暇(3日)の取得を徹底するとともに、出産後の母親の負担軽減や父親の育児参加の機会創出を進めるため、取得可能な休暇日数(配偶者出産休暇:3日以内、育児参加休暇:期間内において5日以内)すべての取得をめざします。

休暇の取得には職場の理解と協力が必要となりますので、特に所属長や同僚は、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう、仕事の分担の見直しなどを行います。

### ○ 男性の育児休業取得率 : 100%

【令和6年度実績】 25.0%

#### 【取組内容】

近年、女性の育児休業取得率は100%であり、男性の育児休業においても「仕事と生活の両立支援の拡充」にともない、対象となる職員への休暇等制度の周知と意向確認、配慮が義務化されました。

これらの取組を進めていくなかで、目標の達成を目指します。

対象となる職員への制度周知はもちろんのこと、所属長や周りの職員も制度をしっかりと理解し、取得しやすい雰囲気創出に取り組みます。



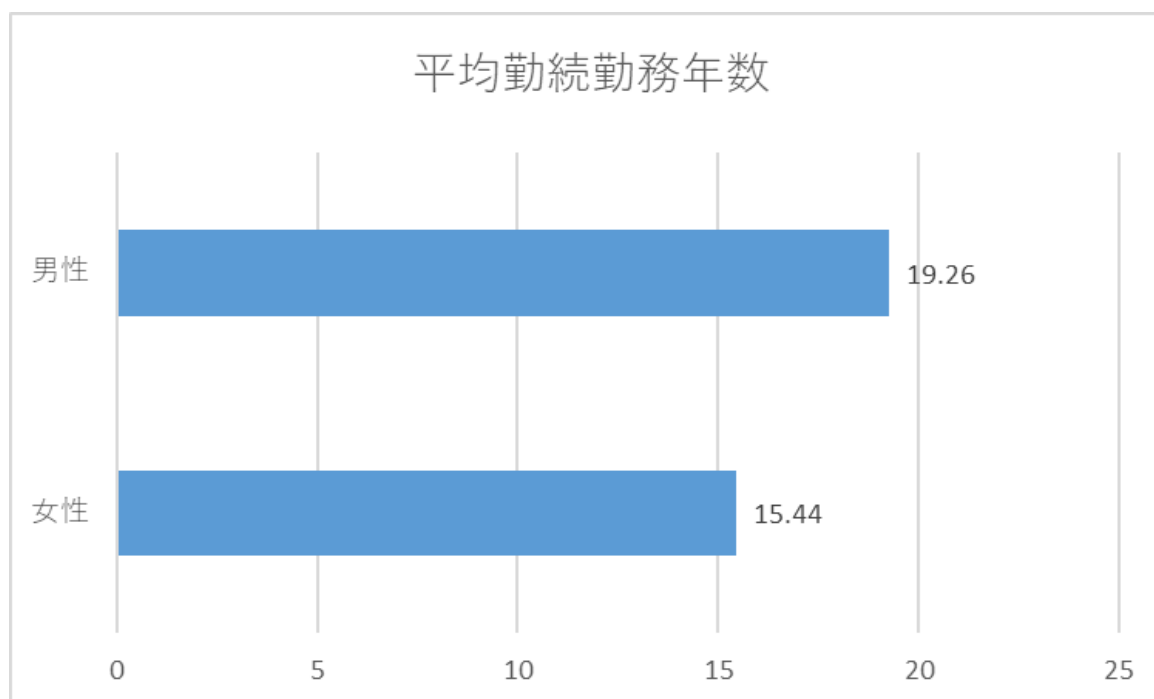
## 【資料】

### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
採用した職員に占める女性職員の割合	42.9%(3/7人)	72.7%(8/11人)	50.0%(2/4人)

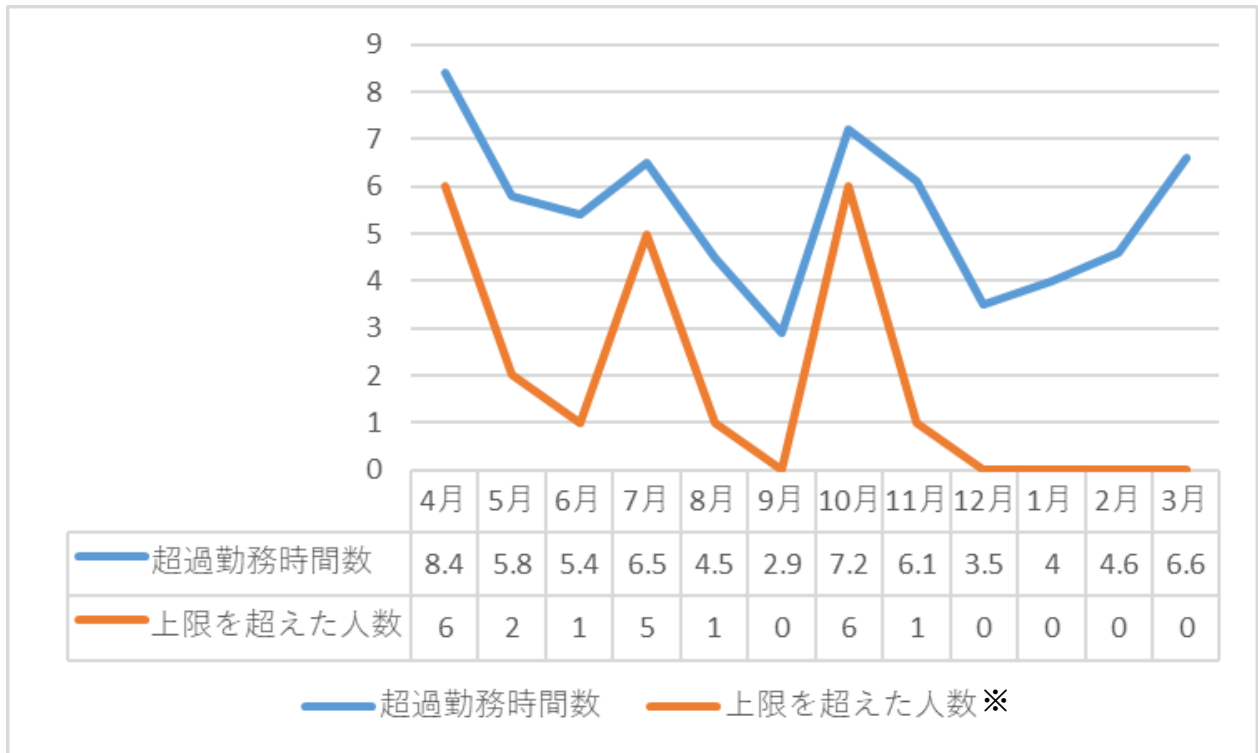
令和6年度は、全国的にも女性の雇用者数が多い「医療、福祉、介護」部門における専門職の採用があったため、前年度に比べて大幅にポイントが上昇しています。全体的に、採用人数の総数が少ないため、専門職の採用等を行った際に受ける影響が大きく出ているものです。

### (2) 男女の平均した継続勤務年数の差異(R7.4.1時点)



女性職員は男性職員に比べ、平均勤続勤務年数が 3.82 年少ないという結果でした。男性職員に比べ、女性職員の方が早期退職に至ることが多いことを示しています。

### (3) 職員一人当たりの各月の超過勤務時間(R6年度実績)



※一月の超過勤務の上限である45時間を超えた人数。(他律的業務や特例業務においては一月100時間)

時期的に時間数が多くなる月も存在しますが、概ね前計画の目標値内に収まっています。しかし、一月の上限時間数を超えて勤務している職員が多くの月で発生していることから、所属長によるマネジメントが重要となってきます。

### (4) 管理職における女性職員の割合及び各役職段階に占める女性職員の割合(R7.4.1時点)

	男性	女性
部長職	100.0%(7人)	0.0%(0人)
統括監職	100.0%(2人)	0.0%(0人)
課長職	89.7%(35人)	10.3%(4人)
副長職	71.4%(35人)	28.6%(14人)
計(管理職の割合)	81.4%(49人)	18.6%(18人)
係長職*	65.3%(32人)	34.7%(17人)
合計	69.8%(81人)	30.2%(35人)

※再任用職員を除く

前計画策定時点(平成29年4月1日)では、部長職11.1%、統括監職20.0%、課長職17.5%、副長職27.0%、係長職34.4%でした。管理職は各役職段階において女性職員の割合が減少し、係長職は横ばいとなっており、勤続年数の男女差異の影響と職員全体に占める女性職員の割合が影響していると考えられます。

### (5) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間

	半年以下	半年超 1年以下	1年超 1年半以下	1年半超 2年以下	2年超 2年半以下	2年半超	合計	取得率 (人数)
男性職員	2人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	25.0% (2/8人)
女性職員	0人	2人	3人	1人	0人	1人	7人	100% (7/7人)

令和2年度に本市で初めて男性職員が育児休業を取得し、育児休業取得者による講演会の実施等、制度理解の促進に努めてきた結果、職員意識が変化してきたものと考えられます。

### (6) 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・取得日数

	1日	2日	3日	4日	5日	取得率
配偶者出産休暇	3人	1人	4人			100% (8/8人)
育児参加休暇	0人	0人	0人	1人	3人	50.0% (4/8人)

配偶者出産休暇の取得率は100%でしたが、育児参加休暇は取得率が50%でした。制度理解と取得しやすい職場の雰囲気づくりを進めていく必要があります。