

奥出雲町特定事業主行動計画

令和8年4月1日

奥出雲町長

奥出雲町議会議長

奥出雲町教育委員会

奥出雲町選挙管理委員会

奥出雲町監査委員

奥出雲町農業委員会

町では、次世代育成支援対策法（平成15年法律第120号。以下、「次世代法」という。）に基づき、平成17年9月に「奥出雲町特定事業主行動計画」を策定して以降、職員が子育てしやすい環境の整備に向けて取組を推進してきました。

平成28年3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（平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。）に基づく「奥出雲町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、平成30年3月には、次世代法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づく一体の計画として、既存の計画を改定した「奥出雲町特定事業主行動計画」を策定しました。また、令和3年4月1日には「奥出雲町特定事業主行動計画」を改定し、新たな数値目標を掲げることで職員一人ひとりが仕事と家庭や地域での生活を両立し、生き生きと働き続けることのできる職場づくりの推進に努めて参りました。

このたび計画期間の最終年度を迎え、改めて計画の効果の検証、課題分析及び実態把握を行い、男女ともに全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場づくりに取り組むため、既存の計画を改定し新たな「奥出雲町特定事業主行動計画」を策定することといたしました。

1. 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。

なお、次世代法については、令和6年5月に改正され令和17年3月31日までの時限法、女性活躍推進法については、令和7年6月に改正され、令和18年3月31日までの時限法となっています。今後、本計画の期間中に次世代法及び女性活躍推進法の改正が行われた場合は、情勢を踏まえて適宜本計画を見直すこととしています。

2. 計画推進に向けた体制整備等

本町では、この行動計画を組織全体で推進するため、人事担当部局を中心に計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況等について協議を行うこととします。合わせて職員が

らの要望も踏まえて計画の見直しを行います。

また、計画に基づく目標や取組について、毎年1回、取組状況や目標に対する実績等について町ホームページ等を通じて公表します。

3. 前計画の評価

前計画における「奥出雲町特定事業主行動計画」での数値目標と達成状況は、以下のとおりです。

目標項目	目標設定時 最新値	目標値	最新値
①配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得割合	0.0% (令和元年)	50.0%	100.0% (令和6年度)
②常勤職員ひと月当たりの平均超過勤務時間	8.0時間 (令和元年度)	5.0時間	11.7時間 (令和6年度)
③女性職員の割合	37.2% (令和2年度)	38.0%	39.6% (令和7年度)
④年次有給休暇の平均取得日数	11.6日 (令和元年)	12.0日	12.9日 (令和6年)

①、③及び④については、最新値において目標を達成することができました。

②については、対象となる職員が増えたこと等により、最新値では未達成となりました。

前計画では、4つの数値目標のうち、3つは達成し、1つは未達成という結果になりました。本計画の目標設定にあたっては、現状と課題について再度分析を行い、目標とすべき数値の集計単位等を見直すこととしています。達成できた目標については、今後も数値の維持、向上に努めて参ります。

4. 現状と課題

① 採用・登用

令和7年度現在、全職員に占める職員¹の割合は、39.6%となっており、前計画の目標値38.0%を達成することができました。この割合については、令和3年度から令和4年度にかけて減少したものの、それ以降は年々増加してきており、令和3年度と比べると2.4%の増加となりました。今後も、職員の男女構成比の是正に努めるとともに、職員がどのようなライフイベントを迎えても安心して働き続けることができるような職場環境づくりを進めていく必要があります。

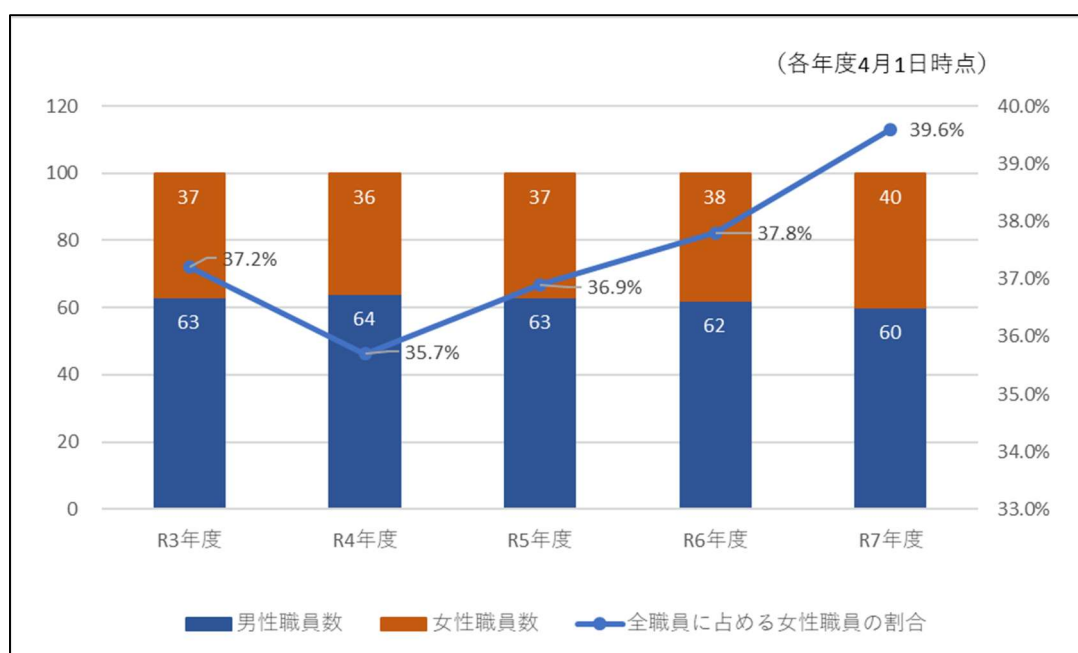
¹ ここでの職員は、常勤職員のみを指す

また、管理職に占める女性職員の割合については、令和7年度で17.4%となっており、現行の役職構成²となった令和5年度と比べると、年度により増減はあるものの、3.1%の増加となっています。その一方、令和3年3月に策定された「第2次奥出雲町総合計画」のKPIにおいては、「奥出雲町管理職に占める女性割合」を令和12年度までに20.0%とするという目標が掲げられていることから、この数値を達成していくことが求められています。

以上のことを踏まえて、本計画期間中においても、今後の職員構成の男女比を下げないよう採用や職場環境づくりに注力するとともに、性別にかかわらず登用等を行い、全職員に占める女性管理職の割合を増やしていくことが必要となります。

なお、令和7年中に実施した職員アンケート³では、回答のあった4級以下の常勤の職員うち、全体では79.6%、女性職員に限れば94.9%が昇任を望まないという結果となりました。昇任を望まない理由としては、役職に伴う責務や自身の能力に対する不安を掲げる意見が多く、十分なキャリア形成ができていないという課題が浮き彫りとなりました。今後は個々の能力開発と合わせて、将来的な管理職候補の育成も見据えた人材育成を行い、職員のキャリア形成を促進していく必要があります。

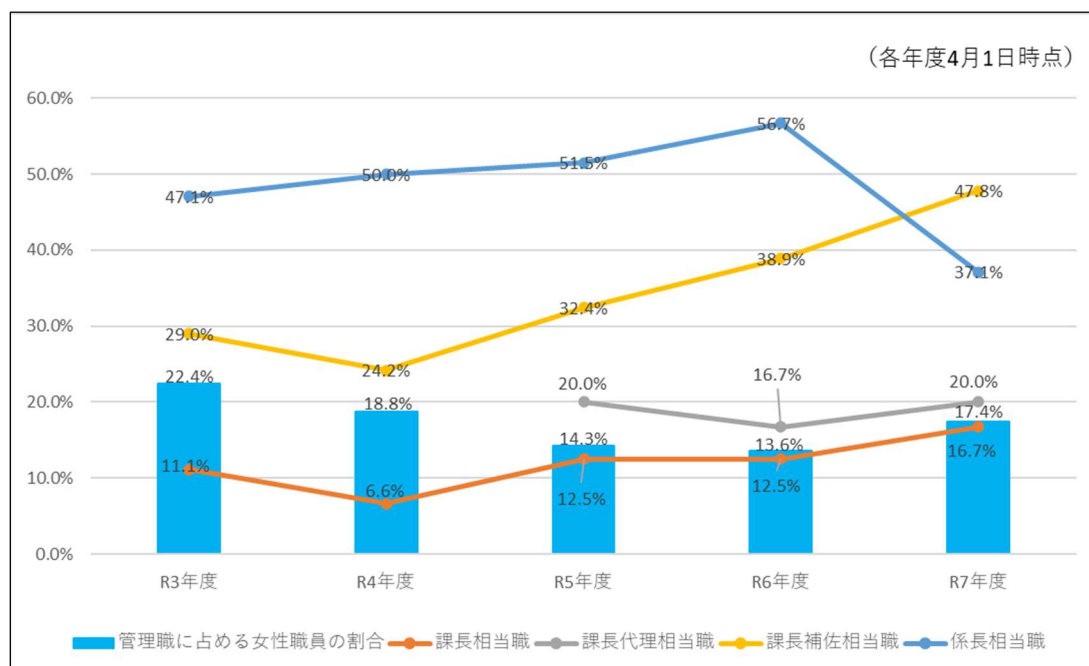
〈参考1・全職員に占める女性職員の割合の推移〉



² 令和5年度より課長代理職を導入し、それまで管理職の扱いとしていた課長補佐職を非管理職とした

³ 職員アンケート…職員一人ひとりが働きやすい職場づくりについての意識調査のため、会計年度任用職員を含む全職員を対象としたアンケートを実施（実施期間：令和7年7月9日～7月31日）

〈参考 2 ・各役職段階に占める女性職員⁴の割合の推移〉



〈参考 3 ・職員アンケート ※一部抜粋〉

常勤職員のみを対象として「将来、課長代理や課長になりたいですか?」という設問に対して以下の結果となった。※括弧内は女性の回答のみに絞った数値割合。

① そう思う	9.2% (0.0%)
② どちらかといえばそう思う	11.2% (5.1%)
③ どちらかといえばそう思わない	28.6% (25.6%)
④ そう思わない	51.0% (69.2%)

② 長時間労働の是正等の働き方改革

令和6年度における常勤職員のひと月当たりの平均超過勤務時間数は11.7時間であり、令和元年度と比較して増加する結果となりました。これは、「ノー残業デー」の実施や超過勤務の上限規制の導入、事前申請の徹底等、超過勤務時間の削減に取り組んできた一方で、前計画期間中において、課長補佐職への時間外手当の支給や退勤打刻差異調査の実施、また選挙事務や災害対応等の平常業務以外の業務への対応を行ったことにより、結果として超過勤務が増加してしまったものです。

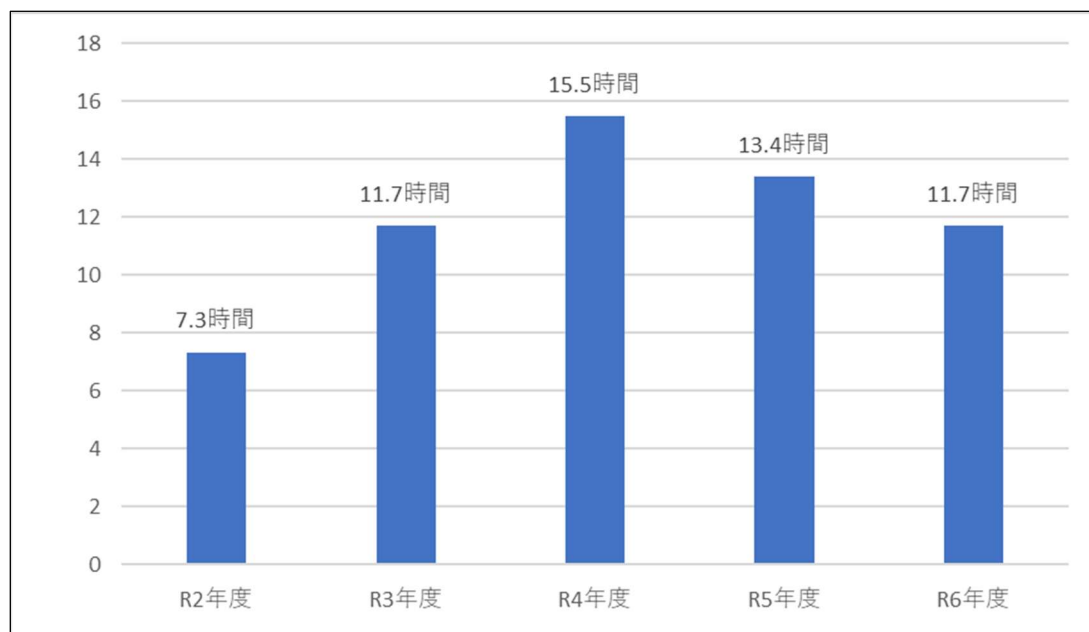
また、令和6年度の超過勤務の状況は、年360時間以上となった職員が6人、ひと月当たり45時間以上となった職員が延べ49人で、実人数では29人でした（ただし、人数は臨時的な特別な事情を考慮していません）。このことから、複数回にわたって45時間以上となっている職員がおり、超過勤務が特定の職員に偏っているという課題がみられました。

その一方、令和7年中に実施した職員アンケートでは、超過勤務はないと回答した職員は

⁴ ここでの職員は、常勤職員のみを指す

全体の４２．５％（前回調査時３４．２％）であり、そのうち回答を常勤職員のみにした場合には、全体の２９．４％（同１６．７％）となっているため、前回の令和２年に行った調査と比べて割合としては増えたものの、今後も引き続き業務分担の見直しによる業務量の平準化等の対策を行い、長時間労働の是正に努めていく必要があります。

〈参考４・常勤職員のひと月当たりの平均超過勤務時間数の推移〉



〈参考５・職員アンケート ※一部抜粋〉

「あなたの超過勤務の状況として当てはまるのはどれですか？」という設問に対して以下の結果となった。※括弧内は常勤職員の回答のみに絞った数値割合。

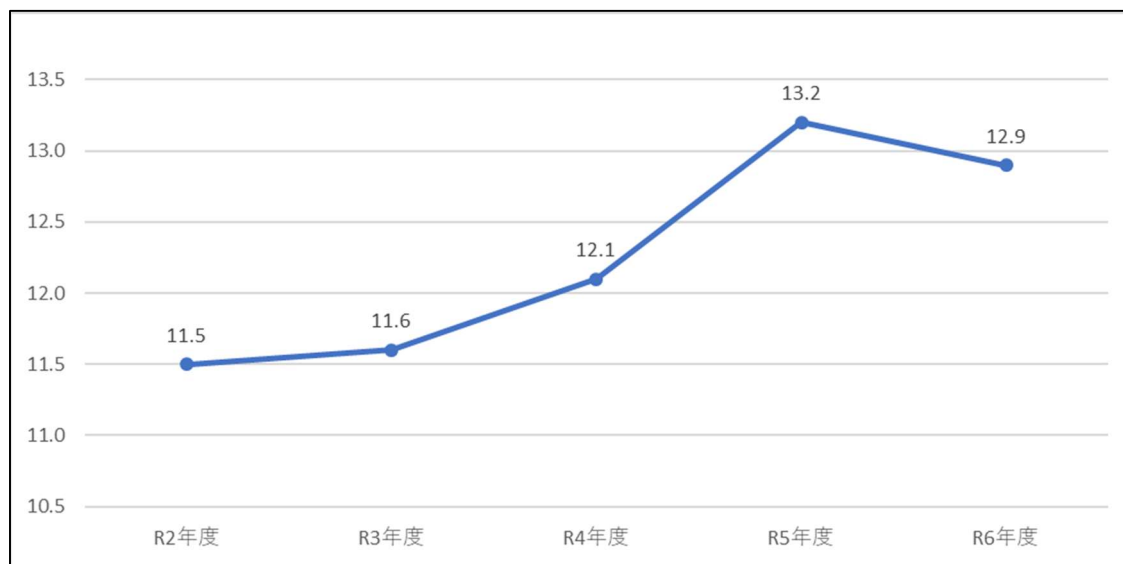
①超過勤務はない	４２．５％（２９．４％）
②自分の仕事の状況に応じて、超過勤務をする	４８．３％（５６．９％）
③周りの状況に応じて、自分も超過勤務をする	１．１％（１．８％）
④超過勤務をせざるを得ない	８．０％（１１．９％）

令和６年の常勤職員における年次有給休暇平均取得日数は１２．９日であり、前計画の目標値を達成することができました。取得日数は近年は年々増加傾向にあり、平均休暇取得率に置き換えると３２．８％となります。一方で、年５日未満取得者の割合は全体の３．３％となっており、今後は全ての職員が休暇を取得できる職場環境を整備していくことが課題であるといえます。

また、令和７年中に実施した職員アンケートでは、必要な日数休暇を取得できていると回答した職員は全体の５５．５％（前回調査時４０．９％）となり、前回の令和２年に行った調査と比べて割合としては増えたものの、およそ半数近くの職員は十分に休暇が取得でき

ていないと感じていることが分かりました。本計画でも引き続き、休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組んでいく必要があります。

〈参考 6 ・ 年次有給休暇の平均取得日数の推移〉



〈参考 7 ・ 職員アンケート ※一部抜粋〉

「年次有給休暇の取得日数についてどのように感じていますか？」という設問に対して以下の結果となった。※括弧内は常勤職員の回答のみに絞った数値割合。

①必要な日数取得出来ている	55.5% (48.6%)
②ある程度取得しているが、十分とは言えない	34.7% (42.2%)
③ほとんど取得出来ていない	9.8% (9.2%)

③ 家事、育児をしながら活躍できる職場環境の整備

男性職員の育児休業取得率については、令和6年数値で50.0%となりました。令和2年度から令和6年度の5年度においては、育児休業を取得することが可能である男性職員⁵の数は実人数19人であり、育児休業の平均取得率は36.8%でした。

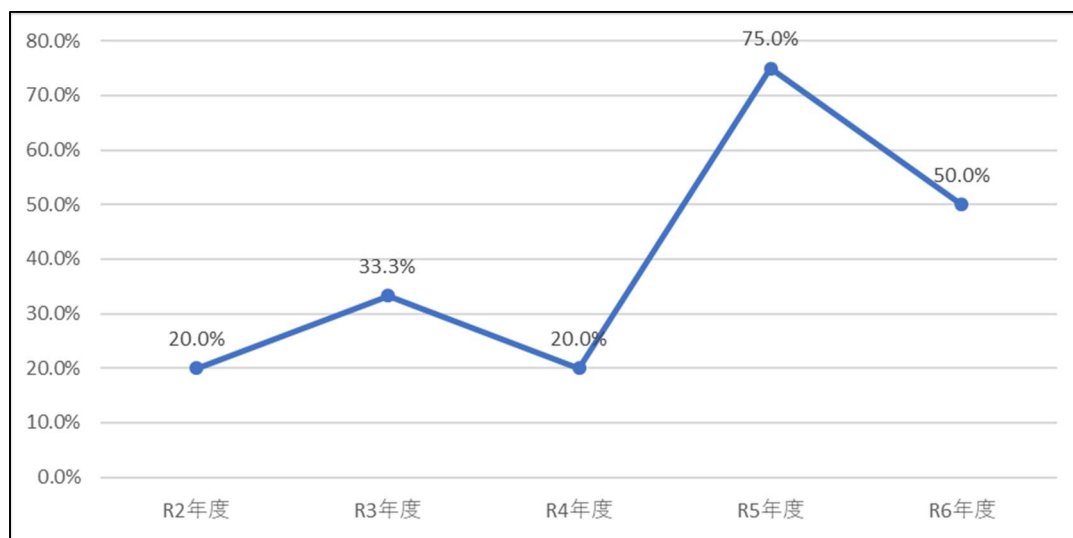
男性職員の育児休業取得率は近年において増加傾向にあります。その一方で、令和7年中に実施した職員アンケートでは、希望する期間の育児休業取得が難しいと思っている職員は全体で46.8%であり、そのうち回答を常勤職員⁵のみに絞った場合では、全体の53.7%となりました。このことを踏まえ、今後は、一人ひとりが確実に休暇を取得でき、希望した期間育児休業が取得できるような職場環境や体制を整備していくことが課題であるといえます。

なお、取得した職員は、子が2人以上であるという共通点があります。これは以前に取得したことのある職員に新たに子が出生したために、取得に繋がったものと考えられま

⁵ ここでの職員は、常勤職員のみを指す

す。このことから、第1子が出生する職員へ向けての制度の周知を徹底することで、今後の取得率向上に繋げていきたいと考えています。

〈参考8・男性職員の育児休暇取得率の推移〉



〈参考9・職員アンケート ※一部抜粋〉

「あなたに対象となる子がいた場合、育児休業の取得を希望する期間について（男性職員のみ回答）。」という設問に対して以下の結果となった。※括弧内は常勤職員の回答のみに絞った数値割合。

① 2週間	9.3% (9.5%)
② 1カ月	30.7% (28.6%)
③ 3か月	20.0% (23.8%)
④ 6ヶ月	13.3% (12.7%)
⑤ 1年以上	13.3% (15.9%)
⑥ その他・未回答	13.4% (9.5%)

「実際に上記で回答した期間取得できると思いますか（男性職員のみ回答）。」という設問に対して以下の結果となった。※括弧内は常勤職員の回答のみに絞った数値割合。

① 取得できると思う	53.2% (46.3%)
② 取得できないと思う	46.8% (53.7%)

5. 計画推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第19条第3項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、職員アンケートの実施等により、町長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会において、それぞれの状況を把握し、課題分析を行いました。その結果、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場づくりを推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、町長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会において、それぞれの状況を把握し、課題分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。各組織の人事管理は、採用から配置・育成、登用にいたるまで一体的になされているため、状況把握や課題分析、目標設定は統一的に決定しています。

会計年度任用職員については、勤務形態や休暇制度等の適用が常勤職員と異なるため、取組内容によっては対象とならないものもありますが、常勤職員に準じて取組を行い、全ての職員にとってワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場となるよう取組を進めていきます。

目標1：令和12年度までに、常勤職員の超過勤務時間のひと月当たり平均時間数を10.0時間にする。

目標2：令和12年度までに、管理職に占める女性職員の割合を20.0%にする。

目標3：令和12年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数12日を維持するとともに、5日以上取得した職員の割合を100%とする。

目標4：令和12年度までに、制度が利用可能な常勤の男性職員のうち、2週間以上の育児休業取得率（令和12年度までの累計による取得率）を50.0%にする。

6. 計画推進に向けた具体的な取組

① 採用・登用

職務に期待される能力を有する多くの優秀な職員を採用できるよう、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場づくりに努めながら、女性職員の採用拡大を図ります。

合わせて、性別にかかわらず公正な人事を原則としつつ、職員が能力を発揮できる環境づくりに努めながら、女性職員の登用の拡大や将来的なキャリア形成支援を図ります。

数値目標：令和１２年度までに、管理職に占める女性職員の割合を２０．０％にする。

〈取組内容〉

- ・採用説明会への積極的な参加、インターンシップの実施等により、町職員の魅力発信に努める
- ・職員募集パンフレットをホームページに掲載し、媒体を問わない情報提供を行う
- ・人事評価制度を活用し、性別にかかわらず管理職への登用を行う
- ・女性管理職候補育成のため、多様な部署への積極的な配置に努める
- ・女性職員のキャリアアップを目的とした研修への積極的な派遣に努める
- ・妊娠や出産等に伴う長期休業を取得した場合にも、計画的にキャリア形成出来るよう支援する

以上の取組を通じて、女性職員の採用拡大や管理職への積極的な登用を図り、管理職における女性職員の割合を向上させていきます。合わせて、結婚や出産、家族の介護など仕事と家庭とのバランスに困難を感じる出来事が発生した場合にも、引き続き働くことの出来るよう支援するため、男女ともに両立支援制度の利用がしやすい職場環境の整備に努めます。また、性別にかかわらず登用を行うため、将来的な管理職候補の育成と人材確保に努めていきます。

② 長時間労働の是正等の働き方改革

女性職員が活躍できる職場をつくるためには、女性職員に限らず職員一人ひとりが職業生活と家庭・地域生活の両立が出来るようワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。

中でも、長時間労働は、家庭での家事や育児、介護等を行う上での障壁となるだけでなく、長時間労働が続くと本人の心や身体の健康への影響ももたらします。

また、年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備や時間外勤務の縮減を図ることは、子育てや介護を行う職員だけでなく、全ての職員にとって健康で文化的な生活を送る上で必要不可欠な余暇時間の確保にもつながります。

職員が、それぞれの状況に応じて充実したライフスタイルを選択できるよう、働き方改革の推進に努めていきます。

数値目標：令和１２年度までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数１２日以上を維持するとともに、５日以上取得した職員の割合を１００％とする。

〈取組内容〉

- ・課ごとに年次休暇の取得目標を設定し、各職員への徹底を図る
- ・事務分掌表の活用や半期ごとの事業の進捗管理などにより、職員一人ひとりが課内の

業務把握に努め、相互に支援できる体制を整える

- ・仕事を抱え込まず、相談・報告・連絡が出来る体制を整える
- ・職場において定期的なミーティングを実施して情報共有を図るとともに、月初にその月の年次休暇を取得する日を決めておくなど、休暇を取得しやすい職場環境の構築を図る
- ・休暇が取得しやすいよう事務処理において相互支援が出来る体制を整備する
- ・定期的に各課の年次休暇の取得状況を通知し、取得日数が少ない職員に対しては所属長から働きかけを行う

**数値目標：令和１２年度までに、常勤職員の超過勤務時間のひと月当たり平均時間数を
１０．０時間にする。**

〈取組内容〉

- ・ノー残業デーの取組について再度見直し、実施及び職員への勧奨に努める
- ・残業時間の目安を２０時までとすることで、仕事と家庭の両立支援への働きかけを行う
- ・家庭の記念日には時間外勤務をしないように呼びかけを行う
- ・職員一人ひとりが効率的な業務遂行を心がけ、課内で連携をする
- ・時間外勤務命令の事前承認制度を徹底し、管理職は実態の把握に努める
- ・超過勤務時間数のこまめな情報提供に努め、時間数の多い職員に対しては、所属へ報告し、業務分担や業務の見直しを行うよう面談等を実施する

以上の取組を通じて、職員一人ひとりが家庭や地域での役割を大切にし、豊かな生活を送ることの出来る職場環境の提供を目指します。また、長時間労働の是正や計画的な年次休暇の取得を通じて、心身共にリフレッシュし健康で生き生きとした生活を送ることのできる環境整備に努めます。

③ 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

町では、職員の仕事と子育て、介護等の両立を支援するための休暇等の制度を設けています。ライフステージに合わせ、各種制度を必要な時期に必要な期間、安心して利用することができるよう環境整備を進めていくことが重要です。

子育てや介護等を行う職員が安心して制度を利用するためには、所属長や周囲の職員の理解と協力が欠かせないことから、職場全体で支援するため全ての職員に対して制度を周知、理解の徹底を図ります。特に、第１子誕生時の男性職員については、対象者を早期に把握し、支援制度や手続き等を案内することで、はじめての育児と仕事の両立に対する不安の軽減を図ります。

数値目標：令和１２年度までに、制度が利用可能な常勤の男性職員のうち、２週間以上の
育児休業取得率（令和１２年度までの累計による取得率）を５０．０％にする。

〈取組内容〉

- ・ 育児休業を当然に取得できるような雰囲気の醸成を図る
- ・ 各種両立支援制度パンフレットを活用し、情報提供に努める
- ・ 年次休暇と特別休暇を併せた連続休暇の取得を働きかける
- ・ 本人の希望に応じて、制度を利用しやすい職場環境整備に努める
- ・ 任期付職員制度の導入等、子育てや介護等を行う職員だけでなく、それを支援する職場に対しての支援も行う
- ・ 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止、対策等の周知に努める
- ・ 妊娠の報告があった際に職員の意向を聴取し、希望に沿った休暇・休業の提案を行う

以上の取組を通じて、男女ともに積極的に子育て等に参加する職員を育成し、育児休業や介護休業等を取得することが、キャリア形成の阻害要因ではないという意識改革を図ります。

また、制度を利用することに対するためらいを軽減するため、支援する側の職場への支援や妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止、対策等の周知に努めます。職員一人ひとりが利用することの出来る制度を理解し、必要な時期に必要な制度を正しく利用できるよう制度の理解や支援するための環境を整えます。