

大樹町特定事業主行動計画

〔次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく〕

計画期間 令和8年4月1日 ～ 令和13年3月31日

令和8年4月1日

大 樹 町
大 樹 町 議 会
大樹町選挙管理委員会
大 樹 町 監 査 委 員
大 樹 町 公 平 委 員 会
大 樹 町 教 育 委 員 会
大 樹 町 農 業 委 員 会
南 十 勝 複 合 事 務 組 合

目 次

目 次	1
第1章 計画の基本事項	2
1 計画策定の背景と目的	2
2 計画期間	2
3 計画の対象	2
4 計画の推進体制	2
第2章 現状分析と課題	3
1 現状分析	3
2 課題の整理	3
第3章 仕事と子育ての両立支援に関する取組〔次世代育成支援対策推進法〕	4
1 職員の勤務環境に関するもの	4
第4章 女性職員の活躍の推進に関する取組〔女性活躍推進法〕	6
(1) 女性職員のキャリアアップ支援	6
(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	7
(3) 時間外勤務の縮減と働きやすい職場環境の整備	8

(4) 女性の健康支援と職場環境の整備	8
第5章 計画の推進管理（PDCAサイクル）	9
1 推進管理の体制	9
2 PDCAサイクルの具体的運用	9
3 数値目標の管理一覧	10
4 計画の中間見直し	10

第1章 計画の基本事項

1 計画策定の背景と目的

大樹町等は、仕事と子育ての両立支援を推進するとともに、女性が個性と能力を十分に発揮できる職場環境の整備を重要課題と位置づけています。

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条第1項及び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。）第19条第1項の規定に基づき、大樹町、大樹町議会、大樹町選挙管理委員会、大樹町代表監査委員、大樹町公平委員会、大樹町教育委員会、大樹町農業委員会及び南十勝複合事務組合（以下「大樹町等」という。）が、特定事業主として策定する行動計画です。

大樹町等は、本計画に基づき、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を推進するとともに、女性職員の活躍推進に計画的かつ着実に取り組みます。

2 計画期間

令和8年（2026年）4月1日から令和13年（2031年）3月31日までの5年間とします。

3 計画の対象

大樹町等に勤務するすべての職員（正職員・会計年度任用職員）を対象とします。

なお、会計年度任用職員については、任用形態の特性を踏まえ、育児休業等の制度利用が任期の制約により不利益とならないよう、制度の周知及び取得しやすい環境の整備に特に配慮します。

4 計画の推進体制

総務課総務係が中心となり、本計画に関する情報提供・研修等を全職員に対して実施するとともに、仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍支援についての相談・情報提供を行います。

本計画の実施状況については、第5章に定めるPDCAサイクルに基づき、年度ごとに点検を行い、社会情勢によって変化する職員のニーズを踏まえながら、今後の対策や計画の見直し等を行います。また、法令の定めに基づき、計画内容及び実施状況をホームページ等で公表します。

第2章 現状分析と課題

1 現状分析

大樹町等における職員の就労状況及び育児・女性活躍推進に関する現状は以下のとおりです。いずれの指標においても国の目標水準との乖離が認められ、計画期間内の集中的な取組が必要な状況にあります。

領域	指標	現状値
女性活躍	管理的地位にある女性職員の割合（町立病院を除く）※課長職以上	5.9%（1人/17人） （R7年度実績）
男性育休	男性職員の育児休業取得率	25.0%（1人/対象4人） （R7年度実績）
休暇取得	年次有給休暇平均取得日数	11.4日（取得率31.1%） （R7年度実績）
時間外勤務	月平均時間外勤務時間	7.4時間（中央値3.7時間） （R6年度実績）
時間外勤務	月45時間超の時間外勤務職員数（年間月延べ）	54人（延べ1,678人中3.2%） （R6年度実績）

※ 男性育児休業取得率は小規模自治体の特性上、対象者数が少ない年度は数値が大きく変動します。単年度の値のみでなく、計画期間を通じた累積取得率も併せて評価します。

2 課題の整理

上記の現状分析を踏まえ、計画期間中に重点的に取り組む課題を以下のとおり特定しました。

課題	内容	対応する章
課題1	管理的地位にある女性職員の割合が十分でなく、政策立案における多様な視点の確保が必要 【現状】R6年度実績：管理的地位にある女性職員の割合 5.9%（1人/17人） ※政府目標（R12年度末）20% 大樹町目標（R8年度まで）10%以上	第4章（1）

課題 2	<p>男性職員の育児休業取得率が政府目標（85%）に対して低水準であり、取得促進のための環境整備が必要</p> <p>【現状】R6年度実績：男性職員の育児休業取得率 25.0%（対象4人中1人取得） ※政府目標（R12年度末）85%以上・大樹町目標（現行）定性目標のみ</p>	第3章（3）・第4章（2）
課題 3	<p>時間外勤務の縮減が十分に進んでおらず（政府目標：月45時間超ゼロ）、また年次有給休暇の取得も低水準であり（政府目標：取得率70%）、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組強化が必要</p> <p>【現状】R6年度実績：月平均時間外勤務 7.4時間、月45時間超の職員 54人（年間月延べ、延べ1,678人の3.2%） また、年次有給休暇平均取得日数 11.4日（取得率31.1%）</p>	第3章（5）・第4章（3）
課題 4	<p>女性の健康上の特性への配慮に関する取組について、法改正を踏まえた体制強化が必要</p> <p>【現状】令和7年改正女性活躍推進法により、女性の健康配慮が基本原則として明文化（令和8年4月施行）。月経随伴症状・更年期障害等への対応体制が必要</p>	第4章（4）
課題 5	<p>会計年度任用職員を含む全職員が制度を利用しやすい環境の整備が必要</p> <p>【現状】会計年度任用職員を含む全職員が対象だが、任期の制約から制度利用が抑制される懸念がある</p>	計画全体

第3章 仕事と子育ての両立支援に関する取組〔次世代育成支援対策推進法〕

1 職員の勤務環境に関するもの

（1）妊娠中及び出産後の配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施する観点から設けられている特別休暇の制度（産前8週・産後8週）、共済組合による出産費用の給付等の経済支援措置について周知徹底を図ります。

なお、妊娠中の職員のいる課等は、その職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行うとともに、原則として超過勤務は命じないものとします。

また、育児休業・産前産後休暇からの職場復帰に際しては、担当課長が事前に面談を行い、業務復帰を円滑に支援します。復帰に際しては、業務内容の変更点や新たな制度・システムに関する情報提供を行うとともに、必要に応じて段階的な業務量の調整を行い、円滑な復帰を支援します。

（2）子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

男性職員の配偶者出産休暇（3日間）の取得や、当該休暇に併せて連続した休暇の取得を促すとともに、必要に応じ業務の応援態勢を取るなど、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

（３）育児休業等の取得促進について

育児休業制度の資料の配布や職員研修等の実施により、制度の周知を図るとともに、妊娠を申し出た職員に対しては、個別に制度や手続きについて説明を行います。

また、男性職員へは、特にその取得を促すとともに、取得しやすいよう職場の環境づくりに努めます。

なお、取得の申し出があった場合は、特定の職員に負担がかかることのないよう、課内において、業務分担の見直しを行うとともに、必要に応じて会計年度任用職員など代替職員の確保に努めます。

会計年度任用職員についても、育児休業等の制度を利用できることを個別に周知するとともに、任期の更新に際して育児休業の取得が不利益な取扱いとならないよう適切に対応します。

（４）不妊治療と仕事の両立支援

不妊治療を受けている職員が安心して治療と仕事を両立できるよう、不妊治療との両立に活用できる既存の出産サポート休暇等の内容の周知を図るとともに、プライバシーに配慮した相談体制を整備します。また、不妊治療に関する管理職の理解促進を図るため、研修等を実施します。

（５）時間外勤務の縮減

管理職員は職員の時間外勤務の状況や業務量を的確に把握し、職場全体での改善に努めます。具体的な取組（ノー残業デー、DX・ICT活用、テレワーク・フレックスタイム制度等）については、第４章（３）と第５章の管理一覧を参照してください。

（６）休暇の取得促進

業務の計画的な遂行、応援態勢の整備等、具体的な対策を講ずるとともに、計画表の作成を促すなどにより、職員年次休暇等を取得しやすい環境づくりに努めます。

休暇取得の際は、業務の進行を調整しながら、職場全体で年次有給休暇の計画的かつ積極的な取得促進と休暇を取得しやすい雰囲気・環境づくりの醸成に努めます。

また、次のような時期に併せた休暇取得を促進します。

- ゴールデンウィーク
- 子どもの春休み・夏休み・冬休み・年末年始
- 月曜日や金曜日（土日を組み合わせたハッピーマンデー・フライデー）
- 入学式、卒業式、授業参観などの学校行事やPTA活動
- 家族の誕生日

（数値目標は第５章の管理一覧を参照）

（８）男女共同参画意識等の啓発

① 男女共同参画意識の向上

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を改め、男女共同参画意識の向上を図るため、これに関する情報提供を積極的に行うことによって、職員に対する意識啓発を行います。

② ハラスメントの防止等

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等がいずれも許容されないことを認識し、その防止に努めます。また、特定職員によるお茶くみ廃止についても周知徹底を図ります。

③ 介護と仕事の両立に関する情報提供

第4章 女性職員の活躍の推進に関する取組〔女性活躍推進法〕

女性活躍推進法第15条に基づき、大樹町等は女性職員の活躍に関する現状分析（第2章参照）、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、課題の大きさに対応するものを順に掲げています。また、令和7年に改正された女性活躍推進法により、令和8年4月1日以降、全ての特定事業主は「男女の賃金の差異」及び「管理職等に占める女性職員の割合」を女性の活躍推進に関する情報として公表することが義務付けられます。大樹町等は、これらの情報を速やかに公表するとともに、本計画に定める目標及び取組の実施状況についても定期的に公表します。

男女の賃金の差異については、その要因を分析し、合理的な理由のない格差が認められる場合は、給与制度の運用改善や職域拡大等の取組を通じて是正に努めます。

（1）女性職員のキャリアアップ支援

女性が個性と能力を発揮し活躍できる組織風土の醸成を図るため、以下の取組により女性職員のキャリアアップ支援を行います。

<取組>

取組内容	実施時期
男女いずれか一方に偏らない事務配分等の均衡確保など、双方が働きやすい環境を整備します。	令和8年度より随時

女性職員に対する多様なロールモデル・キャリアパス事例の紹介を行います。	令和8年度より随時
アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）の解消に向けた研修を管理職を対象に実施します。	令和8年度より随時
女性職員の管理職への登用促進に向けた職場環境の整備を図ります。	令和8年度より随時

（数値目標は第5章の管理一覧を参照）

（2）育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等を取得することについて、職場の理解が得られるための環境づくりを行います。

<取組>

取組内容	実施時期
男性の育児休業取得等の促進に向けて、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。	令和8年度より随時
育児休業中の育児休業手当金の支給等、経済的な支援措置について対象職員に周知を行います。	令和8年度より随時
特別休暇の内容を周知するとともに、希望する職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めます。	令和8年度より随時
配偶者が出産した男性職員に対しては、所属長が個別に育児休業取得の意向を確認し、取得を促します。	令和8年度より随時

（数値目標は第5章の管理一覧を参照）

※ 小規模自治体の特性上、対象者数が少ない年度は取得率が大きく変動する可能性があります。単年度の数値のみで評価するのではなく、計画期間を通じた累積取得率も併せて把握・評価します。

(3) 時間外勤務の縮減と働きやすい職場環境の整備

女性職員が能力を十分に発揮しキャリアを継続できるよう、時間外勤務の縮減と職場環境の整備を行います。

<取組>

取組内容	実施時期
ノー残業デーの設定・推進など、時間外勤務縮減に向けた職場全体の取組を推進します。	令和8年度より随時
デジタル化・ICTの活用により業務の効率化を図り、時間外勤務の削減に努めます。	令和8年度より随時
テレワーク・フレックスタイム制度の活用を促進し、育児・介護中でも働き続けられる環境を整備します。	令和8年度より随時

(数値目標は第5章の管理一覧を参照)

(4) 女性の健康支援と職場環境の整備

令和7年改正女性活躍推進法により、女性の健康上の特性に配慮して女性活躍推進が行われるべきことが基本原則として明文化されました。これを踏まえ、女性職員が健康上の課題を抱えながらも安心して働き続けられる職場環境の整備に取り組みます。

<取組>

取組内容	実施時期
月経随伴症状、更年期障害等の女性特有の健康課題について、管理職を対象とした理解促進研修を実施します。	令和8年度より随時
生理休暇等の既存の休暇制度について改めて全職員に周知し、取得しやすい環境を整備します。	令和8年度より随時

健康診断における女性特有の検診項目（乳がん・子宮がん検診等）の受診勧奨を行います。	令和8年度より随時
---	-----------

第5章 計画の推進管理（PDCAサイクル）

令和7年4月施行の改正次世代法により、特定事業主を含む全ての事業主に対し、行動計画の策定・実施・評価・改善（PDCAサイクル）の確立が義務付けられました。本計画の実効性を確保するため、以下のとおりPDCAサイクルを運用します。

1 推進管理の体制

項目	内容
推進責任者	総務課長
推進担当	総務課総務係
点検・評価の頻度	年1回（毎年度末に実施）
結果の公表	毎年度、ホームページにて公表

2 PDCAサイクルの具体的運用

段階	内容	時期
Plan（計画）	本計画に基づく年度別の取組方針・重点事項を年度当初に設定	毎年4月
Do（実施）	各課において取組を実施。総務課は進捗を1年ごとに確認	通年
Check（評価）	数値目標の達成状況、取組の実施状況を年度末に点検・評価。職員アンケート等により課題を把握	毎年2～3月

Act (改善)	評価結果を踏まえ、翌年度の取組方針を見直し。必要に応じて計画の間 間改定を実施	毎年3～ 4月
----------	--	------------

3 数値目標の管理一覧

目標項目	現状値 (R7)	最終目標 (R13)
年次有給休暇平均取得日数	11.4日 (取得率31.1%)	15日以上 ※政府目標：取得率70% (働き方改革実行計画)
管理的地位にある女性職員割合 (病院除く)	5.9% (1人/17人)	15%以上 ※政府目標：20% (第6次計画・R12末)
男性職員の育児休業取得率	25.0% (1人/対象4人)	85%以上 ※政府・大樹町共通目標
月平均時間外勤務時間	7.4時間 (参考：中央値3.7時間) ※令和6年度実績	10時間以内の維持 ※大樹町独自目標 (政府基準は月45時間超ゼロ)
月45時間超の時間外勤務職員数	54人 (年間月延べ) ※延べ1,678人中、3.2% ※令和6年度実績	ゼロ ※政府目標 (過労死等防止大綱)・大樹町共通

4 計画の中間見直し

令和10年度末 (令和11年3月) を目途に、計画の中間見直しを実施します。中間見直しでは、数値目標の達成状況、法改正の動向、職員のニーズの変化等を踏まえ、必要に応じて目標値や取組内容の修正を行います。