

益田市特定事業主行動計画

第4期計画

(令和8年度～令和12年度)

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 に基づく

令和8年9月

益田市

はじめに

益田市では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく特定事業主行動計画と、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）に基づく特定事業主行動計画をそれぞれ策定し、職員の仕事と育児・家庭生活の両立支援及び女性職員の活躍推進に取り組んできました。

両計画の計画期間が令和 7 年度末（令和 8 年 3 月 31 日）に終了することから、令和 8 年度から、両計画を一体的に策定し、本計画（第 4 期計画）として推進します。本計画は、各法律における計画策定時の要件に基づき、職員アンケートや現状分析の結果を踏まえた実効性ある取組を盛り込みました。

全職員が性別にかかわらず、互いに支え合いながら仕事と生活を充実させ、いきいきと活躍できる職場環境の実現を目指します。

前計画（第 3 期計画）の総括

令和 3 年度から令和 7 年度までを計画期間として取り組んだ前計画においては、以下の成果と課題が確認されました。

区分	成果・進捗	残存課題
育児休業取得率	女性：R3 以降毎年 100%達成。男性：R5 に 100%（9 名取得）と最大値を記録。	男性育休取得率は年度・対象者数により大きく変動（R7：77.8%）。取得期間も短期間が多い。
時間外勤務	年間・月平均の時間外勤務時間数は R6 に大幅改善（月平均 6.7 時間）。	月 45 時間超の職員が依然 28 名（R7）存在。人員不足、業務量の多さが根本課題。
女性管理職比率	管理職（部・課長級）の女性比率が R7 に 32.8%まで上昇（R3：16.4%）。	女性職員における昇任に対する不安が多い。仕事と家庭の両立、管理職の負担軽減・魅力向上が課題。
年次休暇取得	取得率は R3：48.5%から R7：61.0%へ改善傾向。	目標 80%には未達。業務量が多く休暇後の業務増加が障壁。

第1章 計画の基本事項

1 計画の根拠法令

法律	根拠条文
次世代育成支援対策推進法（次世代法）	第19条（特定事業主の行動計画の策定等）。有効期限：令和17年3月31日まで延長。令和7年4月1日施行の改正により、状況把握・数値目標設定が義務化。
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	第19条（特定事業主の行動計画の策定等）。有効期限：令和18年3月31日まで延長。令和8年4月1日施行の改正により、女性管理職比率・男女間賃金差異の公表が必須化。

2 計画期間

令和8年9月1日から令和13年3月31日までの5年度間

3 計画の対象

本計画は、益田市長、益田市議会議長、益田市選挙管理委員会、益田市代表監査委員、益田市公平委員会、益田市農業委員会、益田市教育委員会及び益田市水道事業管理者が任用するすべての職員を対象とします。

4 推進体制

- ・ 本計画の策定・変更は、政策調整会議において報告・協議します。
- ・ 人事課を計画推進の事務局とし、各部主管課と連携して取組を推進します。
- ・ 各部署の長（管理職）は、計画推進の中核として、職場環境の整備及び部下への周知を行います。
- ・ 毎年度、取組の実施状況及び数値目標の達成状況を点検・評価し、必要に応じて見直しを行います。
- ・ 計画の内容及び進捗状況は、益田市公式ウェブサイト等を活用して公表します。

5 主体と役割

主体	役割
管理部門（人事課等）	制度の整備・周知、人員体制の整備、研修の企画・実施、数値目標の管理、計画の公表
管理職（管理監督者）	職場環境の整備、部下への休暇等取得促進、業務分担の調整、率先垂範
子育て・介護中の職員	制度の積極的な活用、早期の申し出、復職後の情報共有
周囲の職員	取得者へのサポート、業務分担への協力、理解ある職場風土の醸成
全職員	自らの業務効率化、ハラスメントのない職場づくりへの参画、互いの尊重

第2章 現状把握・課題分析

1 次世代育成支援対策推進法に基づく状況把握

(1) 育児休業等取得状況

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性育児休業取得率	45.5%	55.6%	100.0%	58.3%	77.8%
女性育児休業取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
配偶者出産休暇取得率	45.5%	88.9%	88.9%	75.0%	66.7%
育児参加休暇取得率	36.4%	55.6%	44.4%	25.0%	77.8%
いずれか5日以上取得率	18.2%	55.6%	22.2%	25.0%	55.6%

※ 地方公共団体の勤務条件等に関する調査に基づく数値

(2) 勤務時間の状況

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
年間の時間外勤務時間数	33,790 時間	32,332 時間	33,558 時間	28,702 時間	32,661 時間
1人当たり年平均時間数	97.5 時間	92.5 時間	94.1 時間	80.8 時間	93.8 時間
1人当たり月平均時間数	8.1 時間	7.7 時間	7.8 時間	6.7 時間	7.8 時間
月45時間超の職員延べ人数	57 人	12 人	38 人	39 人	28 人

※ 地方公共団体の勤務条件等に関する調査に基づく数値（教育部門は調査対象外）

2 女性活躍推進法に基づく状況把握

(1) 管理職に占める女性職員の割合（各年度4月1日現在）

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
管理職（部長・課長級）	15.8%	17.0%	20.0%	29.5%	32.8%
部長級	9.1%	0.0%	0.0%	10.0%	30.0%
課長級	17.4%	20.4%	24.0%	33.3%	33.3%
補佐級	37.0%	37.0%	39.0%	33.3%	29.7%
係長級	41.1%	42.1%	35.6%	37.0%	42.9%

(2) 男女の給与の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）

区 分	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
任期の定めのない常勤職員	98.5%	90.9%	91.4%	95.9%
全職員	81.7%	82.5%	86.7%	85.7%

※ 全職員の差異は、非常勤職員の比率が影響しています。

(3) 年次休暇取得率

区 分	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
年次休暇取得率（全職員）	48.5%	52.0%	58.5%	61.0%	61.0%

3 職員アンケートから見える主な課題

課題分野	主なアンケート結果と示唆
業務量・長時間労働	月 10 時間以上の時間外勤務が約 20%（うち 20 時間以上が約 5%）。仕事と子育て両立困難の最大理由「業務量が多い」（27%）「残業が多い」（16%）。有休取得困難の理由も「業務量が多い」（31%）が最多。
育児支援制度の周知・取得促進	制度を「詳しく知っている」のはわずか 4%。「ほとんど・全く知らない」19%。男性育休の未取得理由：「職場に迷惑をかける」（16%）、「制度が利用しにくい雰囲気」（6%）。
介護支援の周知	介護制度を「詳しく知っている」のは 3%のみ。77%が将来的に介護を担う可能性があると回答。今から周知と体制づくりが重要。
女性活躍・管理職登用	管理職を目指す上での障壁：「配置・異動への不安」（22%）、「育児・介護との両立」・「長時間労働」（各 16%）。必要な支援：「管理職の業務負担軽減」（25%）。
ハラスメント	ハラスメントを「自分が経験した」が 20%、「見聞きした」が 39%。相談しやすい職場づくり（24%）・全職員研修（21%）が必要。
ワークライフバランス（WLB）・やりがい	WLB に「不満足」が 25%。仕事のやりがいを「感じていない」が 26%。有休取得促進・職場の雰囲気づくりへのニーズが高い。

【横断的根本課題】「人員不足・業務量の多さ」が育休取得・有休取得・WLB・管理職志向のあらゆる問題の共通背景として浮かび上がっています。制度整備と並行した業務効率化・省力化と人員体制の充実を両輪で進めることが不可欠です。

第3章 数値目標

現状把握・分析及び職員アンケートの結果を踏まえ、以下のとおり数値目標を設定します。

1 次世代育成支援対策推進法に基づく数値目標

目標項目	現状（令和7年度）	令和12年度目標
男性職員の育児休業取得率	77.8%	80%
女性職員の育児休業取得率	100.0%	100%（維持）
妻の出産時の特別休暇・育児参加休暇の5日以上取得率	55.6%	100%
1人当たり月平均時間外勤務時間数	7.8 時間	5.0 時間以下
年次休暇取得率 （取得日数÷年間付与20日）	61.0%	80%以上

2 女性活躍推進法に基づく数値目標

目標項目	現状（令和7年度）	令和12年度目標
管理職（部・課長級）に占める女性職員の割合	32.8%（R8.4.1）	35%以上
課長補佐級以上に占める女性職員の割合	31.2%（R8.4.1）	35%以上
任期の定めのない常勤職員の男女間給与差異	95.9%（女性/男性）	97%以上

第4章 具体的な取組内容と実施時期

取組1 業務量の適正化・時間外勤務縮減

【課題】業務量の多さ・長時間労働が、育休取得・有休取得・WLB・管理職志向のすべての問題の根底にある課題です。

主体	取組内容	実施時期
管理部門	業務量・事務事業の総点検を実施し、廃止・縮小・効率化を推進する。業務への影響を考慮した配置転換、業務量に見合った適正な人員を配置する。	令和8年度から実施 ⇒継続
管理部門	月45時間超の時間外勤務の原因を把握し、改善策を実施。時間外勤務実績を政策調整会議で月次報告・管理する。	これまでの取組を再徹底⇒継続
管理部門・管理職	ノー残業デー（毎週水曜日及び第2・第4土曜日）を徹底・推進し、管理職が率先して退庁を促す。	これまでの取組を再徹底⇒継続
管理職	終礼の徹底と時間外勤務の事前把握を行い、個々の業務量の平準化と分担・調整を進める。	令和8年度から実施 ⇒継続
全職員	業務のマニュアル化・標準化・デジタル化を推進し、属人化を解消するとともに、業務の簡素化・合理化を日常的に意識する。	令和8年度から実施 ⇒継続

取組2 育児休業・育児支援制度の周知と取得促進

【課題】制度を「詳しく知っている」のは4%のみ。男性育休の取得率が不安定で、職場の雰囲気・人員補充が障壁となっています。

主体	取組内容	実施時期
管理部門	妊娠・出産（自身又は配偶者）を申し出た職員に対して、管理職又は人事担当者による個別面談を実施し、育児支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇、部分休業、短時間勤務等）を網羅した情報提供を行う。	申出の都度・令和8年度から実施⇒継続

管理部門	育児支援制度の一覧を電子掲示板等で常時閲覧できる状態にし、毎年更新する。	令和 8 年度中に整備 ⇒継続
管理部門	育児休業取得者の業務カバーを担う周囲の職員への支援（インセンティブ付与や業務分担への適切な評価）の検討・実施。代替要員の確保を積極的に行う。	令和 8 年度から実施 ⇒継続
管理部門・管理職	男性職員の育児休業取得促進に向け、管理監督職員を対象とした意識改革・職場マネジメント研修を実施する。	令和 8 年度中に実施 ⇒以後必要に応じ実施
管理職	子どもが生まれる男性職員に対し、育休・特別休暇の取得を積極的に促し、取得しやすい職場の雰囲気醸成する。	令和 8 年度から実施 ⇒継続
管理部門	育児休業中の職員へ人事情報・職員通知等を送付し、復帰後の OJT 等の支援を実施する。	これまでの取組を再徹底⇒継続

取組 3 介護と仕事の両立支援体制の整備・周知

【課題】介護支援制度を「詳しく知っている」のは 3%のみ。職員の 77%が将来介護を担う可能性があり、今から基盤整備が必要です。

主体	取組内容	実施時期
管理部門	介護支援制度（介護休業、介護休暇、所定外勤務制限等）の一覧を整備し、電子掲示板等で常時閲覧できる状態にする。	令和 8 年度中に整備 ⇒継続
管理部門	介護に関する相談窓口を人事課に設置し、周知する。介護を抱える職員への個別対応を行う。	令和 8 年度中に設置 ⇒継続
管理部門	全職員向けに介護と仕事の両立に関する研修・情報提供を実施する。	令和 8 年度中に実施 ⇒以後必要に応じ実施

取組 4 女性活躍推進・管理職への登用促進

【課題】配置・異動への不安、管理職業務の負担感・魅力低下が女性の管理職志向を抑制しています。

主体	取組内容	実施時期
管理部門	女性職員を性別にとらわれることなく、多様な部署・ポストへ積極的に配置し、幅広い業務経験を積む機会を提供する。	異動サイクルごとに実施
管理部門	係長・課長補佐・課長の各段階を念頭においた計画的人材育成を行い、外部研修へ女性職員を積極的に派遣する。	令和 8 年度から実施 ⇒継続
管理部門	管理職の業務量・業務負担の適正化策を検討・実施し、管理職になりやすい環境を整える。	令和 8 年度から実施 ⇒継続
管理部門	人事異動における配慮（子育て・介護状況等の把握と反映）を継続実施する。	これまでの取組を再徹底⇒継続

取組 5 ハラスメント防止・相談体制の整備

【課題】ハラスメントを経験した職員が 20%、見聞きした職員が 39%と、看過できない水準です。

主体	取組内容	実施時期
管理部門	全職員を対象としたハラスメント防止研修を実施する。特に管理職向けに重点的な内容を追加する。	令和 8 年 3 月に実施済⇒以後必要に応じ実施
管理部門	ハラスメント相談窓口を整備・周知し、相談者が安心して利用できる体制を構築する。	令和 8 年度中に設置 ⇒継続
管理部門・管理職	固定的な性別役割分担意識の是正に向けた啓発（庁内情報発信等）を行い、特定の職員への業務の偏りを解消する。	令和 8 年度から実施 ⇒継続

取組 6 年次有給休暇の取得促進・ワークライフバランスの向上

主体	取組内容	実施時期
管理職	部下の年次有給休暇取得状況を把握し、計画的取得を促進する。5日取得できていない場合は指定取得を徹底する。	これまでの取組を再徹底⇒継続
管理部門・管理職	子どもの看護休暇（中学校課程修了までの子を有する職員対象）等の特別休暇について周知し、必要な職員が100%取得できる環境を整備する。	これまでの取組を再徹底⇒継続
管理部門	管理職の意識改革研修（WLB・ダイバーシティに関するもの）を実施し、取得しやすい職場の雰囲気づくりを推進する。	令和8年度中に実施 ⇒以後必要に応じ実施

取組 7 妊娠中・育児中職員の勤務環境配慮

主体	取組内容	実施時期
管理職	妊娠中の職員に対して、健康・安全に配慮し、原則として超過勤務を命じない。	令和8年度から実施 ⇒継続
管理職	小学校就学前の子を養育する職員から超過勤務制限の請求があった場合は原則、免除を徹底する。	令和8年度から実施 ⇒継続
全職員	妊娠中・子育て中の職員が急な体調変化等で休む場合に備え、日頃から業務状況を職場内で共有し、相互にサポートする体制を築く。	令和8年度から実施 ⇒継続

第5章 情報公表

次世代法第19条第6項並びに女性活躍推進法第19条第6項及び第21条の規定に基づき、以下の項目を毎年度公表します。

1 公表項目

公表項目	内容	根拠
男女間給与差異	男女間における給与の額の差異	女性活躍推進法第21条（必須項目）・本計画目標項目
管理職女性比率	管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合	女性活躍推進法第21条（必須項目）・本計画目標項目
課長補佐級以上女性比率	課長補佐級以上に占める女性職員の割合	本計画目標項目
役職段階別女性比率	各役職段階（係長級以上）に占める女性職員の割合	女性活躍推進法第21条（必須項目）
男女別育児休業取得状況	男女別の育児休業の取得率及び取得期間の分布状況	女性活躍推進法第21条（必須項目）・本計画目標項目
時間外勤務時間数	管理職以外の職員1人当たりの時間外勤務における月平均の時間数	女性活躍推進法第21条（必須項目）
採用職員女性比率	採用した職員に占める女性職員の割合	女性活躍推進法第21条（選択項目）
採用試験受験者女性比率	採用試験の受験者に占める女性の割合	女性活躍推進法第21条（選択項目）
出産・育児参加休暇取得状況	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数の状況	本計画目標項目
年次休暇取得率	職員における年次休暇の取得日数の状況	女性活躍推進法第21条（選択項目）・本計画目標項目

2 公表先・公表時期

公表先：益田市公式ウェブサイト（人事課） 公表時期：毎年度7月末を目途に更新

第6章 計画の進捗管理・見直し

1 年次点検の実施

- ・ 毎年度、取組の実施状況及び数値目標の達成状況を点検・評価します。

2 計画の見直し

- ・ 社会情勢の変化、法改正、目標の達成状況等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 スケジュール概要

時 期	内 容
令和8年9月	第4期計画の決定・公表・職員への周知
毎年度7月末	情報公表の更新（女性管理職比率・男女の給与の差異等）
令和12年度	計画期間終了・第5期計画策定作業の開始

用語解説

用 語	解 説
次世代育成支援対策推進法 (次世代法)	次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育てられる環境の整備を図るため、国・地方公共団体・事業主等の責務を定めた法律。
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)	女性が職業生活においてその希望に応じて十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するための法律。
特定事業主	次世代法・女性活躍推進法において、国・地方公共団体等が行動計画の策定義務を負う者として指定されている事業主のこと。
キャリア形成	職務経験を通じ、職業能力を計画的に作り上げていくこと。
ワークライフ・バランス (WLB)	仕事と生活のバランスを保ち、充実した職業生活と私生活を両立させること。
OJT (On The Job Training)	日常の職場の中で通常業務を遂行しながら、仕事に必要な知識・技能・態度を計画的に向上させること。