

軽井沢町特定事業主行動計画

令和8年4月

軽井沢町

I. 総論

1. 計画策定の背景及び目的

本計画は、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（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、職員が能力を十分に発揮しながら、仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる職場環境を整備するために策定するものです。

次世代育成支援対策推進法の観点からは、育児休業制度や短時間勤務制度、年次有給休暇の取得促進、時間外勤務の縮減など、職員が仕事と子育てを両立できる環境を整えることが求められています。行動計画を策定することにより、これらの取組を計画的かつ着実に推進し、職員が子育て期を含めた長期的なキャリア形成を図りやすくすることを目指します。

また、女性活躍推進法の観点からは、女性の採用・登用・育成を進め、性別にかかわらず誰もが能力を発揮できる職場づくりを推進することが求められています。特に、女性管理職比率などの数値目標を設定することは、組織の取組姿勢を明確にするとともに、女性職員のキャリア形成を後押しする重要な要素となります。多様な人材が活躍できる環境は、組織の活力向上や行政サービスの質の向上にも寄与するものです。

本計画に基づき、職員一人ひとりがライフステージに応じて多様な働き方を選択できる環境づくりを進め、自治体として働きやすい社会づくりを推進する役割を果たしていきます。

2. 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（5年間）

※計画期間中に改正の必要が生じた場合には、適宜見直しを行うものとします。

3. 計画の対象となる職員

本計画は、全職員を対象とするものです。各任命権者は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進及び実施に努めるものとします。

4. 推進体制

本計画については、軽井沢町特定事業主行動計画策定・実施委員会が中心となり、進捗状況の把握・点検・評価を行い計画の進行を管理します。

また、社会情勢等により変化する職員の次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に対するニーズを把握するため、必要に応じて職員に意見聴取等を実施し、取組の見直しを図ります。

なお、次世代育成支援及び女性職員の活躍推進にあたっては、子育てを行う職員や女性職員だけの問題として捉えるのではなく、職場で働くすべての職員の理解と協力を得ながら組織的に取り組んでいくこととします。

5. 実施状況等の公表

本計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報については、毎年、町ホームページにて公表します。

Ⅱ. 現状分析と課題把握

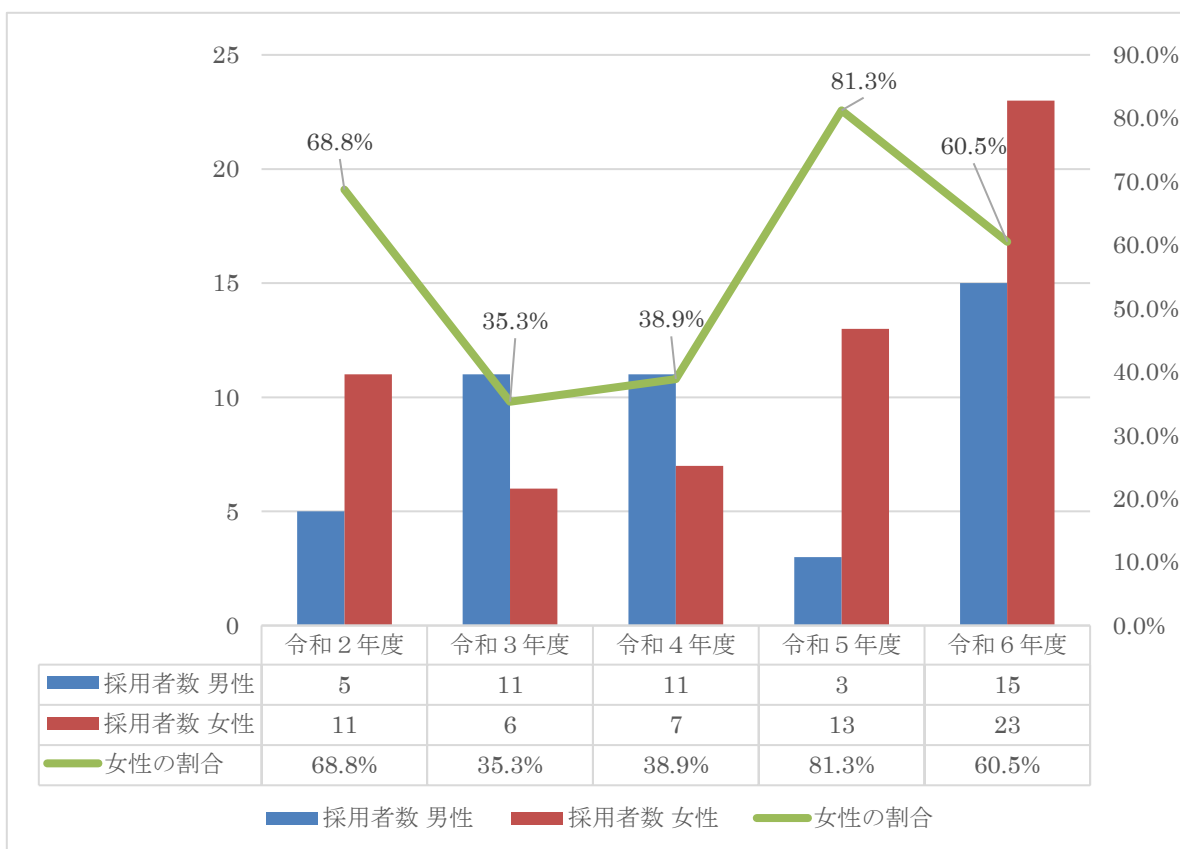
1. 女性職員の登用状況について

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職員の採用については、地方公務員法に定める平等取扱の原則及び能力の実証を前提に、男女等の区別なく、競争試験及び面接選考により公正に実施しています。

過去5年間において採用した職員に占める女性職員の割合は、各年度によって採用した職員に占める女性職員の割合に差はありますが、直近2年間（令和5年度・令和6年度）で見ると、男性職員採用数が18名であるのに対し女性職員が36名となっており、女性の割合が約67%という採用状況となっています。（資料1）

(資料1)採用した職員に占める女性職員の割合(病院職員及び保育士を除く)

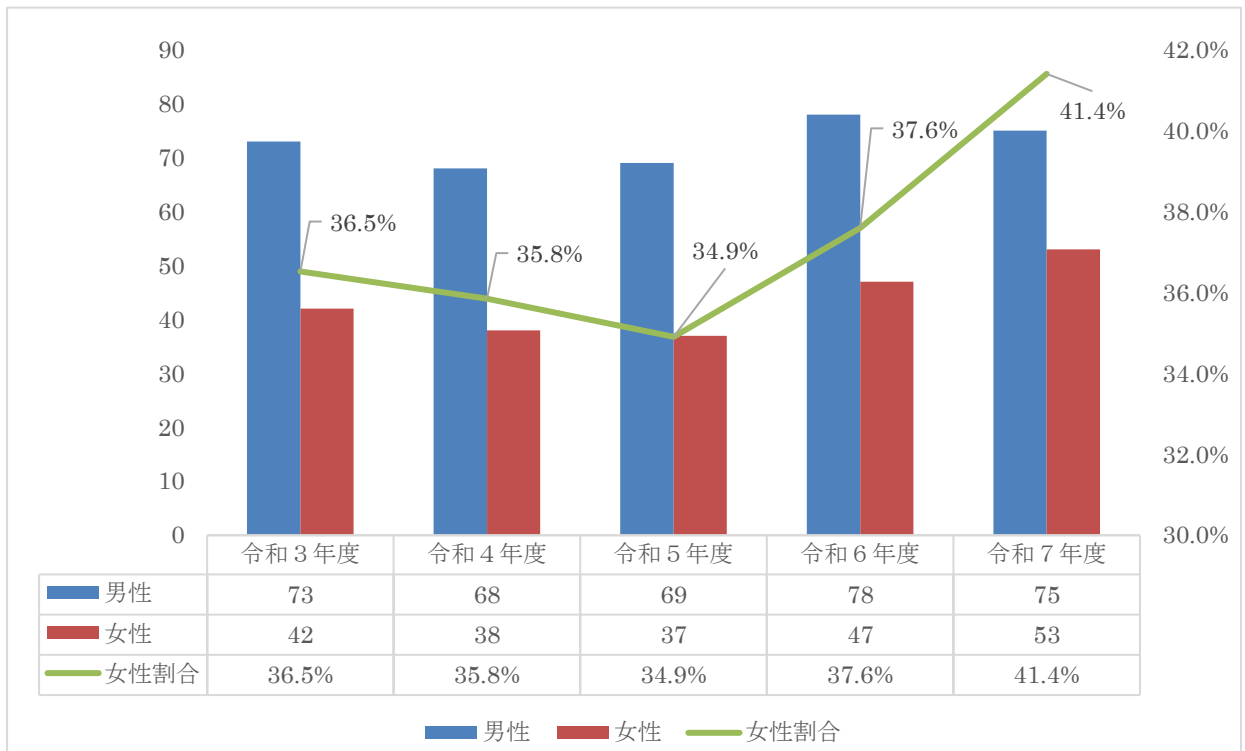


(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

過去5年間の管理的地位（係長相当職以上）にある男女別の職員数及び女性職員の割合はおおむね3割程度で推移していましたが、令和5年度以降の3年間で徐々に女性の割合が他管理、令和7年度には女性職員の割合が40%以上に達しました。（資料2）

また、令和7年度における課長補佐級の全職員48名のうち、女性職員の割合が50%（24名）という結果となっており女性登用が進んでいる状況にあります。一方で、一般職における課長級の女性職員は2名となっており、女性職員の割合は10%程度と極めて低い結果となっています。これらの現状を踏まえつつ、今後も適材適所の人員配置を前提にしながら、女性職員の積極的な管理職登用に努めていきます。

(資料2) 管理的地位にある男女別の職員数及び女性職員の割合

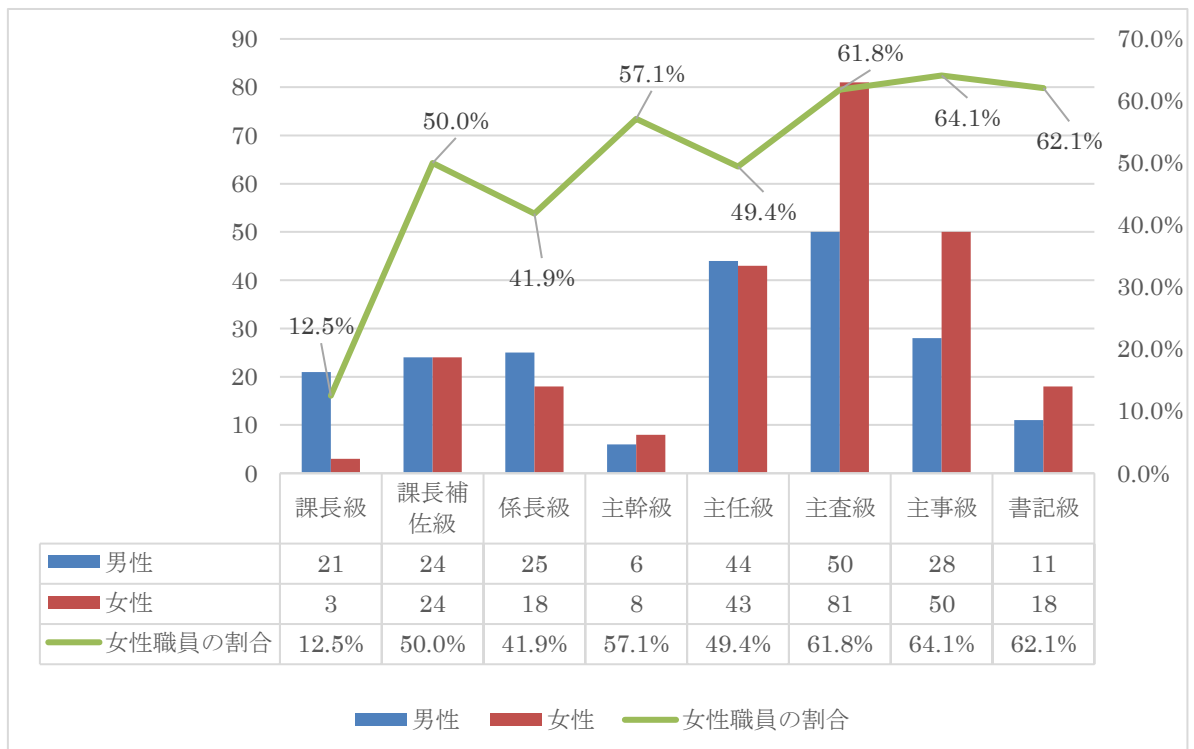


(3) 各役職段階の職員における女性割合

令和7年4月1日現在の全職員の女性割合は、全体で54.0%となっています。役職別に見ると、書記級・主事級・主査級では女性の割合が高くなっていますが、課長級では女性の割合が10%台以下と少なくなっています。(資料3)

原則在職年数に応じて主任級まで昇任できますが、主任級の女性職員の割合が著しく低くなっています。しかしながら、女性職員全体(245人)のうち約60%が主査級以下の職員(149人)となっており、将来的に主任級の女性職員の割合が増加するものと見込まれます。

(資料3) 各役職段階における女性職員の割合



2. 職業生活と家庭生活の両立

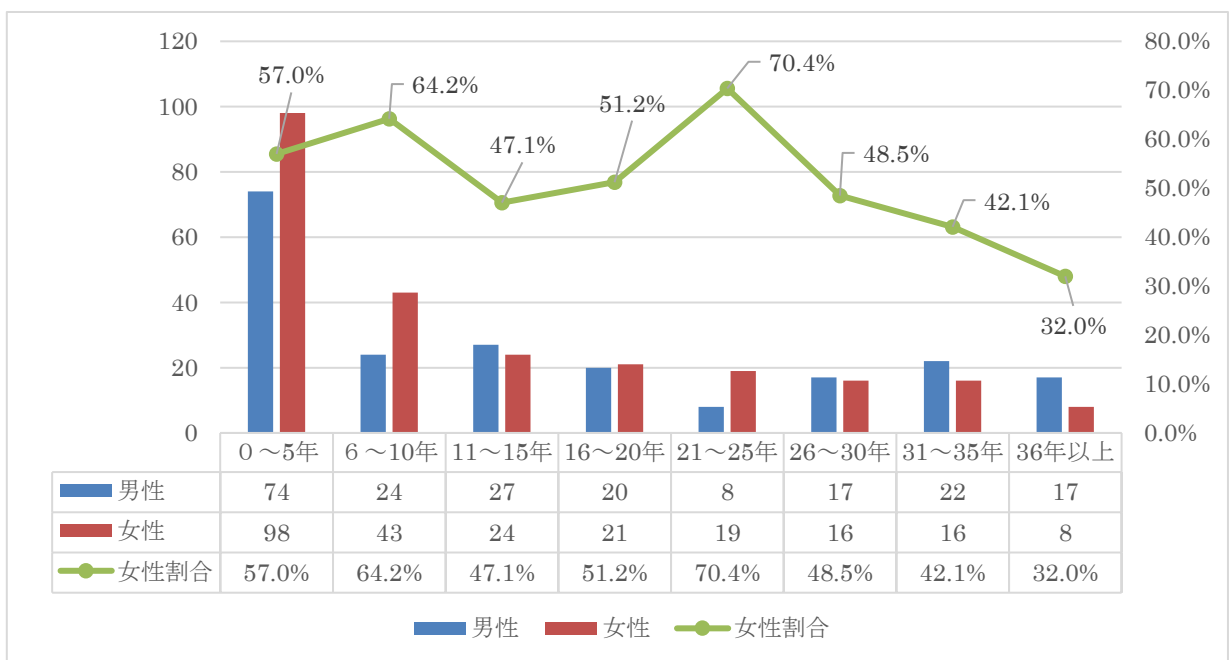
(1) 平均した継続勤務年数の男女の差異

勤続年数が0～10年以内の女性職員の割合は50%以上となっています。(資料4)

また、11～15年、16～20年以内の職員では男女間で大きな差は見られませんが、21～25年の女性職員の割合が高くなっています。21年以上勤務している女性職員(59名)のうち、軽井沢病院や保育園で勤務する職員(35名)が約6割を占めています。

今後の男女の継続勤務年数の差異については、採用する職員に占める女性職員の割合や退職者の状況によりますが、勤続年数が0～10年以内の女性職員の割合が半数以上となっていることを踏まえると、女性職員の割合が高い状態で推移することが考えられます。

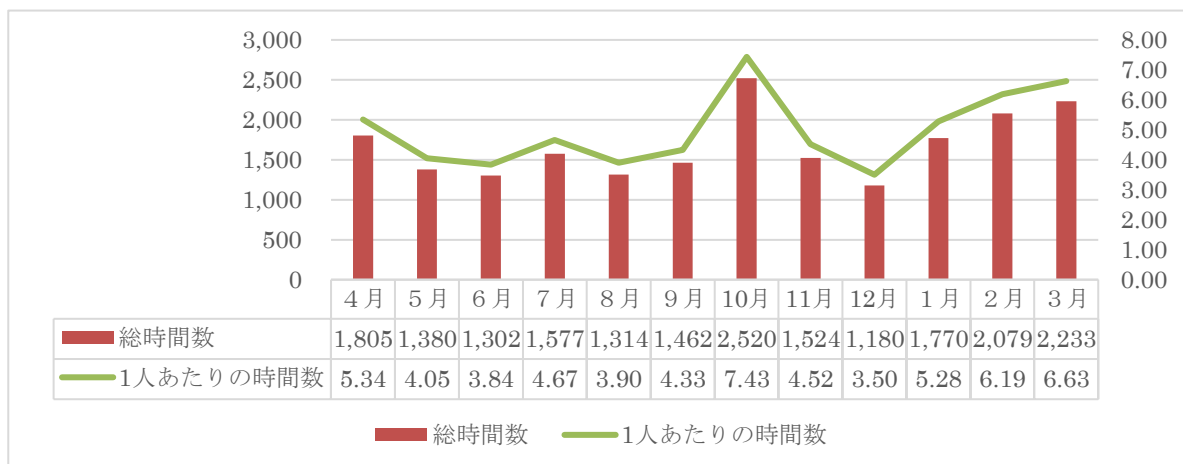
(資料4)勤続年数による男女別職員数及び女性職員の割合



(2) 時間外勤務の状況

令和6年度の職員一人当たりの一月平均の時間外勤務時間数は4時間58分となっており、労働基準法における時間外労働の上限である月45時間を大きく下回る結果となりました。(資料5)しかしながら、時間外勤務手当対象職員383名のうち20人(5.92%)の職員が、労働基準法の上限である年間360時間を超えて時間外勤務を行っています。

(資料5)令和6年度における職員一人当たりの各月時間外勤務状況



3. 各種休暇の取得状況

(1) 年次有給休暇

前計画では、年次有給休暇の年間平均取得日数を年 15 日以上に引き上げることを目標値に掲げて取り組んできました。しかしながら、令和 6 年度の平均取得日数は、一人あたり 7.3 日となっており、当時の目標値を大きく下回っている状況です。(資料 6)

年次有給休暇の意義である労働者の心身の疲労回復とゆとりある生活の保障に向けて、休暇取得促進に向けた職場環境の整備に取り組んでいく必要があります。

(資料 6) 一般職員の年次有給休暇の取得状況(令和 6 年度)

総取得日数	全対象職員数	平均取得日数
3264.2	447	7.3

(2) 男女別の育休取得率

過去 5 年間の男女別の育休取得率・平均取得日数については、女性では新規取得対象者の全員が育児休業を取得しています。(資料 8-1)

一方で、男性の育児休業取得率については、過去 5 年間での取得率は 10%となっており、男性の積極的な育児参加が課題です。(資料 8-2)

男性職員が育児休業を取得しない理由は家庭事情等も考えられますが、育児休業制度の周知や取得しやすい雰囲気醸成などに取り組むことが求められます。

(資料 7-1) 女性職員の育児休業取得率

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
取得対象者	9	9	4	4	5
取得者	9	9	4	5	5
取得率	100%	100%	100%	100%	100%

(資料 7-2) 男性職員の育児休業取得率

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
取得対象者	11	7	4	4	4
取得者	0	0	1	0	2
取得率	0%	0%	25%	0%	50%

(3) 男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

過去 5 年間の男性職員の配偶者出産休暇等取得率は、前述の男性職員の育児休業取得率と同様に過去 5 年間の取得率は 10% (対象者 30 名のうち 3 名取得) で、直近 4 年間で見ると取得者なし (0%) となっています。(資料 8-1)

また、男性職員の育児参加のための休暇取得率については、令和 6 年度実績では取得率 50%ですが、過去 5 年間の平均取得率は 10% (対象者 30 名のうち 3 名取得) となっています。(資料 8-2)

男性職員の家事・育児への参画が求められる中、これらの休暇取得率が低調であることは配偶者の職業生活における活躍を妨げキャリア形成上でも課題と考えられます。対象者となる男性職員の特別休暇取得率を向上させるため、休暇制度の周知を行い育児休業の取得と併せた取得を推進していく必要があります。

(資料8-1)男性職員の配偶者出産休暇等取得率

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者	11	7	4	4	4
取得者	3	0	0	0	0
取得率	27%	0%	0%	0%	0%

(資料8-2)男性職員の育児参加のための休暇取得率

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者	11	7	4	4	4
取得者	0	0	1	0	2
取得率	0%	0%	25%	0%	50%

Ⅲ. 行動計画

(1) 基本的な考え方

職員一人ひとりが能力を発揮し、安心して働き続けることのできる職場環境の実現に向け、働き方改革や男女共同参画の推進に取り組んでいきます。多様な働き方や価値観が求められる中、互いを尊重しながら協力し合える職場づくりは、行政サービスの質を高めるうえでも重要な課題です。

(2) 時間外勤務の縮減

業務の見直しや効率化を進め、職場全体で計画的に業務を進めることにより、無理のない働き方の実現を目指します。限られた時間の中で効果的に成果を出せるよう、普及するAI等のデジタル技術の活用により組織的な業務改善を続けていきます。

また、現在は開庁時間と閉庁時間が職員の勤務時間となっており、時間外勤務を前提とした働き方となっています。他自治体でも実施されている窓口受付時間の短縮化や業務量に応じた適切な人員配置により、職員の業務負担の軽減及び平準化に取り組みます。

(3) 年次有給休暇の取得促進

心身の健康保持や生活の充実を図るため、職員が休暇を取得しやすい環境づくりを進めます。職場全体で計画的な有給休暇の取得を促し、職員一人ひとりが継続して能力を発揮しながら働ける職場づくりを目指します。

また、当町が加盟する国際特別都市建設連盟においては、関係省庁に対して「ILO132号条約の批准に向けた取組等に関する要望」を行っていることを踏まえ、連続した長期有給休暇の取得が可能な職場環境の整備に向けて人員配置等の取り組みを進めます。

(4) 男性職員の育児休業等の取得促進

当町の大きな課題ともいえる男性職員の育児休業取得や配偶者出産休暇の取得を推進し、性別にとらわれない育児参画を後押しします。職員が主体的に育児に参加することによって培われる優先順位を付けて効率的に実行する力は、業務遂行においても重要なスキルであり、結果的に組織全体の活性化にもつながるものと考えます。

(5) 女性活躍の推進

管理職への登用を含め、意欲ある女性職員が能力を発揮できるよう、育成機会の充実や働きやすい環境整備を進めます。女性職員の活躍は組織の多様性と発展に資するものであり、継続して取り組んでまいります。

特に、女性職員が昇進意欲を持てるよう支援していく必要があることから、メンター制度の導入などにより、昇進を希望する女性職員が管理職の女性職員に相談や指導を仰ぐことができる体制の構築を検討していきます。

また、女性職員が働きやすく活躍できる職場環境をつくるためには、組織全体として女性の健康上の特性について理解を深めていくことも重要です。生理痛体験研修の実施などによるヘルスリテラシー向上のための取り組みを推進するとともに、女性職員が生理に伴う療養休暇（通称：F休暇）を取得しやすい職場の雰囲気をつくりまします。

(6) ハラスメントの根絶

女性へのハラスメントをはじめ、あらゆるハラスメントを許さない姿勢を明確にし、職員の知識習得機会として定期的なハラスメント防止研修会の開催を計画します。

また、ハラスメントが発生してしまった場合の対応として、外部相談窓口や相談体制の周知を行い、組織全体でハラスメント根絶に向けた意識啓発に取り組みまします。

(7) 職員一人ひとりのキャリアデザインの実現支援

職員一人ひとりが将来の姿を見据え、自らの能力開発や働き方について主体的に考えることは、安定した職務遂行と組織の発展の双方にとって重要です。職員が自身の将来像を描き、主体的にキャリア形成に取り組めるよう、研修機会の充実、適切な人事配置、相談体制の整備などを進めながら組織全体の力を高めていきます。

IV. 数値目標

課題分析と現状把握を踏まえ、計画の数値目標を以下のとおり設定します。

目 標 項 目	実績数値 (令和 6 年度)	数値目標 (令和 12 年度)
管理的地位にある女性職員の割合	41.4%	45.0%
年間 360 時間以上の時間外勤務者	20 人	0 人
年次有給休暇の平均取得日数	7.3 日	12.0 日
男性職員の育児休業の取得率	50%	85%
配偶者出産休暇等取得率	0%	100%
男性職員の育児参加のための休暇取得率	50%	100%

策定主体

軽井沢町長

軽井沢町教育委員会

軽井沢町議会議長

軽井沢町選挙管理委員会

軽井沢町代表監査委員

軽井沢町農業委員会