

第1次千代田町特定事業主行動計画

～次世代育成対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画～

令和8年4月

千代田町

はじめに

平成15年7月に、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的に制定された「次世代育成支援対策推進法」を踏まえ、平成17年4月に「千代田町特定事業主行動計画」を、平成22年3月に「後期版千代田町特定事業主行動計画」を、平成28年3月に「第3期版千代田町特定事業主行動計画」を、令和2年3月に「第4期千代田町特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

また、平成27年9月には、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發揮し、活躍できる環境の整備を図ることを目的に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたことを踏まえ、平成28年3月に「千代田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、令和3年3月に「第2期千代田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、取組を進めてきました。

この度、2つの計画の計画期間が終了することから、「子育て支援」と「女性の活躍」の2つの視点を踏まえた総合的な計画である「第1次千代田町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と家庭生活を継続的に両立できる職場環境づくりや職場における女性職員の活躍推進に向けた取組を推進していきます。

令和8年4月

千代田町長

千代田町議会議長

千代田町選挙管理委員会委員長

千代田町代表監査委員

千代田町農業委員会会長

千代田町教育委員会教育長

I 総論

1 目的

本計画は、次世代育成法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定めるとともに、令和7年に改正された「事業主行動計画策定指針」の趣旨を踏まえ、本町の職員が仕事と家庭生活の両立を図り、その能力を発揮することができる職場環境とすることを目的とします。

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 計画の推進体制

本計画を実効性のあるものとするため、総務課行政係が主担当となり、関係部署と連携するとともに、すべての職員がその主旨を理解し、職員意識の醸成を図っていきます。また、本計画策定後も各年度の実施状況の点検・把握を行い、必要に応じて見直しを行っていきます。

4 計画の実施状況の公表

計画の各項目での取組や実績などの実施状況について、公表が義務付けられている事項については、毎年度千代田町ホームページへの掲載により公表するものとします。

II 現状・課題分析

本計画の策定にあたり、本町の現状及び課題を把握するため、これまで本町の千代田町特定事業主行動計画において目標設定した事項を中心に、他市町村の状況を勘案し、分析を行いました。

1 採用した職員に占める女性職員の割合

令和3年度から令和7年度までの5年間において、採用人数は27人で、うち女性職員は11人となっており、女性が占める割合は4割を超える数値となっています。

平成28年度から令和2年度までの5年間では、その割合は6割近い数値となっていることから、若干数値が下降気味ではあるものの、年度ごとに採用人数についてバラつきが生じているためであると考えられる。

年 度	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
採用人数	3 人	5 人	5 人	8 人	6 人
うち女性	1 人	2 人	1 人	5 人	2 人
割 合	33.3%	40.0%	20.0%	62.5%	33.3%

2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和3年度から令和7年度までの5年間においては、各年度において女性職員1名が管理的地位にある職（課長職）に就いている。

令和元年度を除き、平成28年7月以降、各年度において1名以上課長職に就いており、女性職員の登用についての取組が進んできていると考えられる。

(各年度4/1時点)

年 度	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
割 合	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%

3 各役職段階に占める女性職員の割合

令和3年度から令和7年度までの5年間においては、年度によりバラつきはあるものの、係長以上の役職に就く女性職員を10人以上にするという目標については、達成しており、女性職員の積極的な登用が進んでいると考えられる。

(各年度4/1時点)

年 度	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
課 長	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%
課長補佐	30.0%	27.3%	20.0%	22.2%	22.2%
係 長	22.7%	27.3%	36.0%	34.6%	38.5%

4 時間外勤務時間数の状況

令和2年度から令和6年度までの5年間においては、平均時間外勤務時間数は10時間以内での推移となっており、議会定例会付近やイベント実施月の時間外勤務時間数が多くなる傾向にある。

(管理職を除いて算出した時間数)

年 度	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
平均時間外勤務時間数	3.3時間	7.1時間	7.0時間	8.3時間	7.9時間

5 年次有給休暇の取得状況

令和2年度から令和6年度までの5年間においては、年次有給休暇の取得率は年々高まっている状況にある。令和2年度より、リフレッシュ休暇取得月間運動を全庁的に推進しており、その結果が出てきているものと考えられる。

年 度	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 率	37.5%	38.6%	40.7%	49.0%	52.1%

6 男女別の育児休業取得率及び期間

令和3年度から令和7年度までの5年間ににおいては、女性職員については100%の取得率を継続していますが、男性職員の取得については、年度によりバラつきがあり、周知と育児休業を取得しやすい雰囲気づくりが必要と考えます。

年 度	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
男性取得率	50.0%	100.0%	0%	100.0%	50.0%
女性取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

7 ハラスメント対策の整備状況

本町では、令和3年3月に「職場環境を悪化させる行為の防止及び対応に関する指針」を策定し、ハラスメント等に該当する行為の排除や、その防止に努めてきました。

令和8年3月には、より発展的なものとして、身分、職位及び職責にかかわらず、互いに信頼し、人権を尊重することで、それぞれの能力を発揮することができる良好な職場環境を確立することを目的として、対象者を町長・副町長・教育長、職員及び議員とした「千代田町長等、職員及び議員のハラスメントの防止に関する条例」を制定した。

Ⅲ 具体的な取組内容

「Ⅱ 現状・課題分析」の結果を踏まえ、さらなる次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に向けて、以下の取組を行うものとします。

1 採用した職員に占める女性職員の割合の向上

【目標】採用者に占める女性職員の割合を50%以上とする。

【取組】採用にあたっては、性別ではなく、仕事への適正や本人の能力などの合理的な基準による採用を行っていく。

2 係長職以上にある職員に占める女性職員の割合の向上

【目標】係長職以上（係長職・課長補佐職・課長職）の役職に就く女性職員の割合を30%以上とする

【取組】子育てや介護などの休暇を取りやすい職場づくりを行い、家庭と仕事の両立が出来る環境づくりを行い、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を行っていく。

3 時間外勤務時間数の縮減

【目標】時間外勤務時間数が月平均10時間超えないようにする。

【取組】管理職は係内の業務の平準化やノー残業デーにおける積極的な声掛けを行い、職員は業務改善やタイムマネジメントへの意識を高めるとともに、自身のワーク・ライフ・バランスを心がける。

4 年次有給休暇の取得促進

【目標】年次有給休暇取得率を50%以上とする。

【取組】管理職は所属内職員の年次有給休暇取得状況を把握し、取得しやすい環境づくりに努め、職員は自身の業務内容を把握し、計画的な年次有給休暇取得に心がける。

5 育児休業等の取得促進

【目標】男女問わず、対象者の育児休業取得率を100%とする。

【取組】対象者への積極的な取得勧奨を行うとともに、職場内での制度利用への理解を深めるよう制度周知を図る。

また、育児休業以外の特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇など）についても、制度周知を図りながら、積極的な取得を促すこととする。

6 その他の取組

- ① 様々な勤務制度（早出遅出勤務・部分休業・休憩時間の短縮など）の活用により、職員それぞれのライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスを図るものとする。
- ② 課長職は、「千代田町長等、職員及び議員のハラスメントの防止に関する条例」に基づき、職場内においてハラスメントが発生しないよう、職場内の人間関係を把握するとともに、風通しの良い職場環境づくりに努めます。