

蟹江町特定事業主行動計画

《第3次前期計画》

蟹江町長
蟹江町議会議長
蟹江町教育委員会
蟹江町消防長

令和8年4月1日

1 はじめに

蟹江町特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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。）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）に基づき、蟹江町長、蟹江町議会議長、蟹江町教育委員会及び蟹江町消防長が策定する特定事業主行動計画です。

仕事と育児の両立や多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備を目的として、平成 15 年 7 月に次世代法が制定され、蟹江町においても、平成 19 年 4 月に「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場環境の整備を進めてきました。

一方で、女性の職業生活における活躍を推進するため、平成 27 年 9 月に女性活躍推進法が制定され、蟹江町においても、平成 28 年 4 月に「蟹江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、女性職員が能力を発揮し活躍できる職場環境の整備を進めてきました。

これまで、それぞれの法律に基づく個別の計画として策定していましたが、次世代育成支援や女性職員の活躍推進に向けた取組については共通する部分も多くあり、一体的に取り組むことが効果的と考えられることから、二つの計画を一つに統合し、職員が仕事と子育ての両立を図り、女性職員がその個性と能力を十分に発揮し活躍できる職場環境の整備の推進を目指します。

2 計画期間

令和 8 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日まで（前期）

根拠となる法律

【次世代法】 令和 7 年 4 月 1 日～令和 17 年 3 月 31 日

【女性活躍推進法】 令和 8 年 4 月 1 日～令和 18 年 3 月 31 日

3 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、人事担当者を中心として本計画に基づく取組を推進し、実施状況の把握や課題の検討など必要に応じた措置を講じます。

4 本町の現状

【1】採用の女性割合（全部局）

令和7年4月1日の任期付採用職員を除く新規採用職員数は15人で、そのうち女性は9人です。職種別に見ると事務職が5人（うち女性2人）、保健師職1人（うち女性1人）、保育士及び児童厚生員が5人（うち女性5人）、消防士4人（うち女性1人）です。

	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
各年度採用者	21 人	17 人	16 人	18 人	15 人
女性の割合	66.7%	64.7%	56.3%	61.1%	60.0%

【2】－1 管理的地位にある職員に占める女性割合（全部局）

	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
女性管理職数	17 人	17 人	20 人	20 人	19 人
全管理職数	45 人	45 人	47 人	49 人	49 人
女性の割合	37.8%	37.8%	42.6%	40.8%	38.8%

【2】－2 管理的地位にある職員に占める女性割合（消防署、児童館、保育所等を除く。）

	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
女性管理職数	6 人	5 人	7 人	7 人	6 人
全管理職数	26 人	25 人	26 人	28 人	28 人
女性の割合	23.1%	20.0%	26.9%	25.0%	21.4%

【3】－1 各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

	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
係長相当職の 女性職員数	17 人	16 人	19 人	23 人	23 人
係長相当職の 職員数(全体)	39 人	44 人	45 人	62 人	65 人
女性の割合	43.6%	36.4%	42.2%	37.1%	35.4%

【3】－2 各役職段階に占める女性職員の割合（消防署、児童館、保育所等を除く。）

	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
係長相当職の 女性職員数	9人	8人	10人	12人	14人
係長相当職の 職員数(全体)	25人	28人	29人	38人	40人
女性の割合	36.0%	28.6%	34.5%	31.6%	35.0%

【4】－1 離職率（男女の差異）（全部局）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男 性	0.0%	0.6%	0.7%	1.3%
女 性	6.2%	5.6%	5.6%	6.5%
差（男－女）	-6.2%	-5.0%	-4.9%	-5.2%

【4】－2 離職者（定年退職者除く。）の年代別男女内訳（全部局）

令和6年度	25歳 以下	30歳 以下	35歳 以下	40歳 以下	45歳 以下	50歳 以下	55歳 以下	60歳 以下
男 性	0人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人
女 性	3人	4人	0人	0人	0人	1人	0人	1人
合 計	3人	5人	1人	0人	0人	1人	0人	1人

【5】 職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間（全部局）

令和6年度（単位：時間）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
14.9	12.6	11.3	9.5	9.0	9.8	18.2	10.5	8.9	13.8	13.7	17.7

【6】－1 男性職員の育児休業取得率（全部局）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象者数※	12人	10人	2人	8人

取得者数	3 人	4 人	2 人	2 人
取 得 率	25.0%	40.0%	100%	25.0%

※対象者数は対象年度中に配偶者が出産した男性職員数

【6】－2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（全部局）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇取得率	66.7%	70.0%	50.0%	37.5%
育児参加のための休暇取得率	8.3%	40.0%	50.0%	25.0%
上記のどちらか又は両方の取得率	75.0%	70.0%	50.0%	50.0%

【7】 年次有給休暇取得日数（全部局）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
平均取得日数	9.9 日	10 日	11.6 日	12.5 日
年間取得日数5日以下	17 人	26 人	15 人	7 人

4 数値目標

次世代育成支援及び女性職員の活躍に関する現状の把握と改善点について分析を行った結果、次のとおり数値目標を設定します。

【1】男性職員の育児休業取得の促進

- ① 令和12年度までに男性職員の育児休業の取得率を85%以上にします。
- ② 令和12年度までに男性職員の出産補助休暇又は育児参加のための特別休暇の取得率を80%以上にします。

【2】管理的地位への女性職員の登用

- ① 令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合（消防署、児童館、保育所等を除く。）を、令和7年度の実績（21.4%）より3.6%以上引き上げ、25%以上にします。
- ② 令和12年度までに、管理職を除く係長相当職以上の女性職員の割合（消防署、児童館、保育所等を除く。）を、令和7年度実績（35%）より5%以上引き上

げ、40%以上にします。

【3】時間外勤務の削減

令和12年度までに、全ての月の職員一人当たりの時間外労働勤務時間を15時間以内とします。

【4】年次有給休暇の取得の促進

令和12年度までに、各職員の年次有給休暇の取得日数を13日以上にします。

5 目標達成のための取組

先に掲げた数値目標の達成に向け、次のとおり取組を実施します。

【1】男性職員の育児休業取得の促進

- ① 組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げます。
- ② 各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努めるため、出産を控えている全ての男女に対し、個別に情報を提供し、制度の活用について意向確認を行います。
- ③ 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。
- ④ 育児休業等を取得しやすい環境を整えるため、必要に応じて代替職員の確保等を行います。
- ⑤ 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象に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。
- ⑥ 育児休業、育児時短勤務を行う職員に対し、経済的支援（育児休業手当金、育児休業支援手当金又は育児時短勤務手当金の給付）について周知し、安心して休業等を取得できる環境を整備します。

【2】管理的地位への女性職員の登用

- ① 女性職員を多様なポストに積極的に配置します。
- ② 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行います。
- ③ 女性職員のみを対象とするキャリア育成に関する研修や、外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を行います。

- ④ 女性職員のキャリア形成支援として、実際に幹部職員等として活躍する女性職員の仕事の取組や魅力を紹介します。

【3】時間外勤務の削減に向けた取組

- ① 毎週水曜日をノー残業とし、定時に仕事を終え退庁するよう職員へ周知を行います。
- ② 業務内容の整理、見直しを行い、不要な事務の削減を行うよう、職員の意識改革を促します。
- ③ 小学校就学始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度を周知します。
- ④ 超過勤務の多い職員に対し健康診断の実施や産業医等の面談を行い、健康面における配慮を充実させます。

【4】休暇の取得促進に向けた取組

- ① 部課長会議等の場において定期的に休暇の取得促進を周知し、職場の意識改革を行います。
- ② 所属長に対して、部下の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させます。
- ③ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互にサポートできる体制を整備します。
- ④ 週休日の前日や翌日の年次有給休暇取得や、夏季休暇等とあわせた年次有給休暇取得を図り、連続休暇の取得を促進します。

6 その他の取組

【1】働きやすい職場風土のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正、セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催します。

【2】子育てに関する活動の支援

- ① こどもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。
- ② こどもを交通事故から守るため、交通事故予防について綱紀肅正通知によ

る呼びかけを実施します。

- ③ こどもの体験活動の充実を図るため、町内の小中学校等からの求めに応じて、職場体験学習や職場見学の受入れを実施します。