
第三次 大泉町特定事業主行動計画

～次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画～
2026年度～2030年度

令和8年4月

大泉町

目 次

| | |
|---------------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| 1_計画の位置付け | 2 |
| 2_計画期間 | 2 |
| 3_計画の推進体制 | 2 |
| 4_課題分析 | 3 |
| 4-1 採用した職員に占める女性職員の割合について | 3 |
| 4-2 継続就業及び職場風土関係について | 5 |
| 4-3 長時間労働関係について..... | 11 |
| 5_行動指針と具体的取組 | 13 |
| 5-1 採用した職員に占める女性職員の割合について | 13 |
| 5-2 継続就業及び職場風土関係について..... | 13 |
| 5-3 長時間労働関係について..... | 17 |
| 6_おわりに | 18 |

はじめに

急速に進む我が国の少子化問題に対し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会を形成するため、国、地方公共団体、事業主などの様々な主体が社会全体でこの課題に取り組むことを目的として、平成15年に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

この法律により、国及び地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、一事業主としての立場から、「特定事業主行動計画」の策定を義務づけ、職員が仕事と子育てを両立できるような取組が求められています。本町におきましても、この法律の趣旨に基づき、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定し、多様な施策に取り組んできました。

また、将来の労働力不足が懸念されている中、女性の力を最大限に発揮していくことが重要であるとして、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。この法律においても、次世代育成支援対策推進法と同様に、「特定事業主行動計画」の策定を義務づけ、着実に女性活躍推進の取組を進めることが求められています。

これらの法律の趣旨を踏まえ、本町では、これまでも全ての職員が各自のライフステージにあわせて仕事と家事・育児・介護等の家庭生活の両立が可能な職場環境づくりに取り組んできましたが、月平均時間外勤務時間、年次有給休暇の平均取得日数や管理職（課長相当職以上）の女性割合は、令和3年度に策定した第二次大泉町特定事業主行動計画で設定した目標値と、依然としてかい離がある状況です。

こうした背景から社会情勢の変化を踏まえ、新たな視点から、本町では、これまでの特定事業主行動計画を見直し、ここに「第三次大泉町特定事業主行動計画」を定めます。

令和8年4月

大 泉 町 長
大 泉 町 議 会 議 長
大泉町選挙管理委員会
大泉町代表監査委員
大 泉 町 農 業 委 員 会
大 泉 町 教 育 委 員 会

1 計画の趣旨・位置付け

大泉町（以下「本町」という。）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。）及び、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、職員が仕事と家庭生活を両立し、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりを進めるため、「第三次大泉町特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定する。

本計画は、次世代育成支援対策及び女性活躍推進に係る特定事業主行動計画を一体的に定めるものであり、職員一人ひとりが多様な生き方を選択することで、より町民に寄り添った住民サービスが提供できるよう、仕事と子育て、介護等の両立や、職員の意欲と能力が最大限発揮される組織づくりを目指す。

2 計画期間

本計画の期間は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や、他の関連計画との整合を図り、令和8年度から令和12年度までの5年間とする。

3 計画の推進体制

- ・計画の推進責任者を町長とし、総務部総務課を中心に関係部署が連携して本計画を推進する。
- ・毎年度、時間外勤務の状況、年次有給休暇の取得状況、育児休業等の利用状況、

管理職に占める女性の割合等の指標を把握し、庁内で共有するとともに、公表が義務づけられているものについては町ホームページにて公表し、透明性の確保と説明責任を果たす。

- ・ 計画期間の終期には、職員アンケートを実施し、本計画の目標達成状況や職員の意識の変化を確認した上で、必要に応じて取組内容の見直しを行う。

4 課題分析

本計画の策定に当たり現状における課題を把握するため、前計画（第二次大泉町特定事業主行動計画（計画期間：令和3年度～令和7年度））において目標として掲げた項目の実績及び職員アンケートなどにに基づき分析した。

4-1 採用した職員に占める女性職員の割合について

（1）採用した職員に占める女性職員の割合について

表1 過去5年間の女性職員の採用割合の推移

| 年度 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | 平均 |
|--------|------|------|------|------|------|-------|
| 割合 (%) | 28.6 | 46.2 | 43.8 | 75.0 | 55.6 | 48.84 |

表2 過去5年間の職員に占める女性職員の割合

| 年度 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | 平均 |
|--------|------|------|------|------|------|-------|
| 割合 (%) | 43.5 | 43.4 | 43.8 | 43.6 | 44.0 | 43.66 |

[現 状] 表 1・2

- ・女性職員の採用割合の過去 5 年の平均は 48.84%となっており、採用した職員に占める女性職員の割合としては、最新の令和 6 年度に 44.0%となっている。そのため、女性職員は全職員の概ね半数を占めており、採用の段階から職員構成に至るまで、極端な偏りは生じていない。これは、採用試験のエントリーシート上の性別欄を廃止するなどの取り組みの結果と考えられる。

[課 題]

- ・女性職員数は概ね半数を占めているため、今後も男女偏りが無い採用方法について継続的に実施していく必要がある。

4-2 継続就業及び職場風土関係について

(1) R7.4.1 における 10 年度前 (H27 年度)、前後 2 年度における採用者の男女別の割合と継続就労の割合について

表 3 R7.4.1 における 10 年度前、前後 2 年度における採用者の男女別の割合と継続就労の割合 (再任用等は除く。)

| 年度 | H25 | | H26 | | H27 | | H28 | | H29 | |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----|------|-----|------|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 採用者数 (人) | 13 | 7 | 5 | 4 | 8 | 5 | 2 | 6 | 5 | 7 |
| うち退職 者数 (人) | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 継続就労 率 (%) | 76.9 | 42.9 | 60.0 | 75.0 | 62.5 | 80.0 | 100 | 66.7 | 100 | 71.4 |

※継続就労率の平均値は男 79.9%、女 67.2%

[現 状] 表 3

- ・継続就労の割合の平均は、男性 79.9% に対し女性 67.2% と女性のほうが 12.7 ポイント低くなっている。女性活躍推進やダイバーシティ施策の拡大により、女性を積極的に採用する企業が増えるといった、労働市場構造が変化し、女性の転職機会が広がったことや例えば労働時間を縮小させる働き方を希望するなど、労働に対する意識の変化などが女性の継続就労率を押し下げる結果につながったと考えられる。

[課 題]

- ・採用 10 年後の継続就労者の平均は男女ともに 100% ではなく離職者が一定数発生していることが分かり、労働市場の構造や労働に対する意識が変化している

ことが認められる。本町で職員が長期にわたり勤務できるよう、離職者の減少に向けた取り組みが必要になる。

(2) 男性の育児休暇取得率について

表4 男女別育児休業取得率

| 年度 | R2 | | R3 | | R4 | | R5 | | R6 | |
|--------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| 男女の別 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 取得率(%) | 50.0 | 100.0 | 33.3 | 100.0 | 33.3 | 100.0 | 80.0 | 100.0 | 20.0 | 100.0 |

※育児休業取得率の過去5年度の平均値は男43.32%、女100.0%

表5 育児休業取得期間

| 年度 | R2 | | R3 | | R4 | | R5 | | R6 | |
|------------|----|---|----|---|----|---|----|---|----|---|
| 男女の別(人) | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 1週間未満 | | | | | | | | | | |
| 1週間以上2週間未満 | | | | | | | | | | |
| 2週間以上1月以下 | 1 | | | | | | | | | |
| 1月超3月以下 | 1 | | 1 | | 2 | | 3 | 1 | 1 | |
| 3月超6月以下 | 1 | | | | | | 1 | | | |
| 6月超9月以下 | | | | | | | | | | |
| 9月超12月以下 | | 2 | | | | | | | | |
| 12月超24月以下 | | 3 | | 5 | | 3 | | 4 | | 3 |
| 24月超 | | 2 | | | | | | | | 2 |
| 合計 | 3 | 7 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 |

表6 男性の配偶者出産休暇取得率

| 年度 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | 平均 |
|------------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| 取得率 (%) | 83.3 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 96.7 |

[現 状] 表4・5・6

- ・ 育児休業については、女性は過去5年度間の平均取得率100%に対し、男性は43.32%となっている。
- ・ 男性職員の育児休業の取得人数は、毎年数人の取得実績があり、育児休暇を取得するという考えは浸透しているが、取得率では、女性職員と比べ依然として低い状況にある。
- ・ 配偶者が出産する際に男性職員が取得できる特別休暇のうち、配偶者出産休暇の取得率は高水準で推移しており、男性の育児に関連した休暇取得に対する考え方の変化が起きていると考えられる。

[課 題]

- ・ 職員アンケートでは、男性の育児休暇等について女性を含めた全職員（会計年度任用職員を除く）の42.1%が取得しにくいと回答している。育児休業の制度の目的を再認識し、男性の育児参加のきっかけづくりとするとともに、取得を希望する職員が適切に取得できる仕組みづくりが必要である。

(3) 管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合について

表7 管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合（基準日：各年度4月1日）

| 年度 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | 平均 |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| 取得率 (%) | 17.6 | 13.9 | 16.2 | 18.4 | 13.2 | 15.9 |

表8 各役職段階の職員の女性割合（基準日：各年度4月1日）

| 年度 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | 平均 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|
| 係長相当 職(%) | 48.1 | 47.4 | 40.7 | 35.8 | 36.0 | 41.6 |
| 課長補佐 相当職 (%) | 37.5 | 60.0 | 75.0 | 75.0 | 75.0 | 64.5 |
| 課長相当 職(%) | 20.0 | 15.4 | 14.3 | 17.2 | 10.3 | 15.4 |
| 部長・副 部長相当 職(%) | 11.1 | 10.0 | 22.2 | 28.6 | 28.6 | 20.1 |

[現 状] 表7・表8

- ・管理職（課長相当職以上）の女性割合は、令和2年度の17.6%に対して、令和6年度においては13.2%となり4.4ポイント減少している。

[課 題]

- ・女性職員は、近年育児休業を長期的に取得し、職務経験が男性に比べ短くなることから、係長就任年齢が遅くなる傾向が見受けられるため結果として、管理職（課長相当職以上）の割合が男性と比べ少なくなっている。今後は、男性の

育児参加も増加することが見込まれるため、管理職として活躍する意欲を高められるよう、長時間労働の是正や突発的な休暇取得ができるよう、職場環境の改善に向けた取り組みが必要となる。女性職員数は概ね半数を占めているため、女性活躍のための本計画の一層の推進が必要と考える。また職員アンケートでは管理職に就く上での経験面の不安の声が19.5%あることから、不安を払拭する取り組みが求められる。

4-3 長時間労働関係について

(1) 労働者の1か月当たりの平均残業時間について

表9 労働者の1か月当たりの平均残業時間と職員数の状況（管理職を除く。）

| 年度 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | 平均 |
|------------------------|------|------|------|-----|------|-----|
| 平均 残業 時間 (時間) | 10.2 | 10.1 | 10.5 | 8.0 | 10.2 | 9.8 |
| 職員数 (人) | 255 | 258 | 256 | 257 | 248 | — |

※職員数は各年度の4月1日現在

[現 状] 表9

- ・1か月当たりの平均残業時間は、第二期計画の目標7.6時間に対し、直近5か年の平均は9.8時間であった。職員数については、目標定数の265人を下回る状態が続いている。

[課 題]

- ・限られた職員数の中、目標定数の確保や各部署の事務内容の見直し、事務量を踏まえた適正な人員配置を行うことが求められる。職員アンケートにおいて、人員確保の要望は多く、適正な人材を採用配属できるよう適切な採用試験の実施を今後も継続していく必要がある。
- ・長時間勤務が常態化しないよう、引き続き職員の意識や業務の進め方などの仕

事に対する価値観を変えていくこと、また職員が業務の見直しを定期的に行うための仕組みづくりが必要となる。あわせて職場マネジメントにより、各職員の業務量の平準化や意識改革を図ることも必要となる。

(2) 年次有給休暇の取得状況について

表 10 年次有給休暇取得状況

| 年度 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | 平均 |
|---------------|------|------|------|-------|-------|-------|
| 有給休暇取得率 (%) | 45.4 | 49.8 | 46.2 | 58.0 | 61.1 | 52.1 |
| 有給休暇平均取得日数(日) | 9.02 | 9.78 | 9.01 | 11.47 | 12.01 | 10.26 |

[現 状] 表 10

- ・第二期計画の取得日数の目標 12 日に対し、平均 10.26 日と下回る状況である。

[課 題]

- ・年次有給休暇は、心身のリフレッシュに役立ち、その結果、事務能率の向上に資するものであるという意識を浸透させるなど、職員が計画的に休暇を取得しやすい職場づくりに向けた取組が必要となる。また、育児や介護などで突発的に休暇を要するケースも想定されるので、そのようなケースであっても業務継続できる環境構築が必要となる。

5 行動指針と具体的取組

4 課題分析で分析した結果を踏まえた行動指針を策定し、具体的な取組について課題分析と対応させたものを以下にまとめた。

5-1 採用した職員に占める女性職員の割合について

(1) 公平な職員の採用について

【目 標】

- ・採用者に占める女性の割合を 40%以上に努める。

【主な取組】

- ・職員採用については、性別に関わりない、合理的な基準による選考採用（性別ではなく、本人の適正と能力のみを基準とした採用選考）を行っていく。

5-2 継続就業及び職場風土関係について

(1) 働きやすい職場環境の構築（ハラスメント対策等）について

【目 標】

- ・離職者対策として、心理的安全性の確保された環境や、休暇が必要な職員に対し必要な休暇が取得できる環境を構築する。

【主な取組】

①ハラスメントのない職場づくり

- ・パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止に向けた研修や啓発を衛生委員会を通じて継続的に実施する。

- ・相談窓口を明確化し、定期的に周知を行う。
- ・ハラスメントの相談を受けた場合「大泉町職員ハラスメント防止指針」に基づき適切な対応を行う。
- ・カスタマーハラスメントについては、所属長を中心に組織として対応を行う。

②休暇を取得しやすい職場づくり

- ・生理休暇（YOU 休）や不妊治療休暇など、女性の身体的負担に配慮した制度について、利用要件・手続を具体的に周知し、必要な職員が利用しやすい環境を整える。

（2）両立支援制度の周知・利用促進について

【目 標】

- ・育児や介護などの、各両立支援制度の利用状況の把握及び利用者数の増加。
- ・男性職員の育児休業取得率を80%以上とする。
- ・配偶者出産休暇や育児参加休暇等の取得率の維持・向上を図る。

【主な取組】

①制度概要の周知

- ・育児休業、部分休業、介護休暇、不妊治療休暇等について、対象者本人に意向を確認するとともに、制度の概要や利用方法を全職員に向けて定期的に周知す

る。

②所属長による利用推奨

- ・所属長が希望職員に向けて、制度利用を前提とした業務調整を行い、利用を推奨する。

③復帰前面談・復帰後フォロー

- ・長期の育児休業や介護休業などから復帰する職員に向けて、復帰前後に所属長などとの面談を行い、業務内容や勤務形態、必要な配慮を共有する。
- ・復帰後においても一定期間、業務量を調整し、周囲の職員とのコミュニケーション支援を行う。

④代替要員・応援体制

- ・育児休業や長期病休等が発生し、業務継続に支障が生じることが予想される場合、所属長は、総務課人事係との協議により、会計年度任用職員等の活用や他課からの応援などの、代替要員を確保するなどし、制度利用者のフォローにあたる職員の負担の軽減を図る。

(3) 女性職員の登用と管理職意欲の向上について

【目 標】

- ・管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合について、国の「第5次男女共同参画基本計画」内の目標を及び前計画を踏まえ20%以上とする。

※実績 13.2%（令和6年4月1日）

【主な取組】

①職員アンケート結果を踏まえた環境整備

- ・長時間労働関係の取組（5-3）や人員・業務構造の見直しにより、女性が管理職として長期にわたり就業できる環境を整備する。

②ロールモデルの提示

- ・昇任前後の研修等を充実させ、必要なスキルや知識を身につける機会を提供する。
- ・育児や介護と両立しながら管理職として活躍している職員の事例を紹介し、ロールモデルを可視化する。

5-3 長時間労働関係について

(1) 時間外勤務の縮減について

【目 標】

- ・職員 1 人あたりの月平均時間外勤務時間を、全庁平均で 20%削減し、第二期計画の 7.6 時間を目指す。

【主な取組】

①職員の意識改革

- ・時間外勤務を当然とせず、時間に制約のある職員がいることを前提とした業務運営、時間当たりの生産性の重視等について、職員一人ひとりが認識を深めるとともに、新たな技術を活用した効率的な業務のやり方や、業務の見直しを行う。

②所属長による職場マネジメント

- ・所属職員の時間外勤務の状況を正確に把握し、定期的な業務の見直しや業務量の平準化を行う。また、属人化の解消や周囲の職員と協力して業務遂行を進める。

③ICTの利活用及びDXの推進

- ・事務の効率化により時間外勤務の縮減を目指し、AIやRPAなどのICT技術の活用を進めるとともに、DXの観点から業務への取り組み方について改善を検討していく。

(2) 休暇取得の促進について

【目 標】

- ・年次有給休暇の平均取得日数を、計画期間内に14日以上とする。

【主な取組】

①年次有給休暇の計画的取得

- ・所属内で業務の見える化を図り、計画的に休暇を取得しやすい環境を構築する。

②リフレッシュ目的の休暇取得の推奨

- ・通院や子の看護等に限定されず、心身のリフレッシュのための年次有給休暇の取得を、庁内会議や所属長メッセージ等で明確に推奨する。

6 おわりに

本計画は、単に数値目標を達成することだけを目的とするものではなく、本町で働く全ての職員が、ライフステージに応じて安心して働き続けられる職場環境を実現するための道筋を示すものである。

本計画に基づく取組を着実に進めるとともに、職員一人ひとりが互いの立場を尊重し支え合うことで、誰もが「働き続けたい」と思える大泉町役場を目指す。