

# 印西市特定事業主行動計画

(前期計画)

令和8年度～令和12年度

令和8年3月

印西市長

印西市教育委員会

印西市議会議長

印西市選挙管理委員会

印西市代表監査委員

印西市農業委員会

# 目次

I	はじめに .....	1
	1. 計画策定の背景 .....	1
	2. 計画期間 .....	1
	3. 計画の位置付け .....	1
	4. 計画の策定主体（特定事業主） .....	1
	5. 計画の推進体制 .....	2
II	現状と課題 .....	3
	1. 管理職に占める女性職員の割合 .....	3
	2. 職員の時間外勤務 .....	4
	3. 年次有給休暇 .....	6
	4. 育児休業の取得 .....	7
III	取組の基本方針と目標設定 .....	9
	1. 取組の基本方針 .....	9
	2. 計画の数値目標 .....	9
IV	具体的な取組 .....	10
	1. 女性職員の活躍推進 .....	10
	2. ワーク・ライフ・バランスの推進 .....	11

# I はじめに

## 1. 計画策定の背景

急速な少子化の進行等を踏まえ、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、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が成立し、本市においては平成17年に「特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策を推進してきました。

その後、平成27年8月に、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じて、その個性と能力が十分に発揮できる環境の整備を図るため、「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。）が成立しました。本市ではこれまでの次世代法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定を行い、取組を推進してきました。

今回、これまでの特定事業主行動計画の計画期間が満了することに伴い、新たな特定事業主行動計画を策定します。この計画に基づき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育っていく社会の形成に資するため、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備を進めるとともに、一人一人の女性がその個性と能力を十分に発揮できるよう必要な支援措置等を講じてまいります。

## 2. 計画期間

令和8年度から令和12年度までを前期計画の対象期間とし、目標の達成に向けて計画を推進していきます。

## 3. 計画の位置付け

本計画は次世代法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項に基づき策定するものです。

## 4. 計画の策定主体（特定事業主）

印西市長、印西市教育委員会、印西市議会議長、印西市選挙管理委員会、印西市代表監査委員、印西市農業委員会

## 5. 計画の推進体制

本計画は、人事担当課において推進するとともに、計画で定められた目標値に対する達成状況等を検証するものとします。当該達成状況等については、次世代法第19条第6項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づき、市ホームページ上で公表します。

## Ⅱ 現状と課題

次世代法第19条第3項、女性活躍推進法第19条第3項に基づき現状の把握を行いました。その結果、本市においては以下の項目を推進していく必要があると考えます。

### 1. 管理職に占める女性職員の割合

#### (1) 現状

課長相当職以上（以下「管理職」という。）に占める女性職員の割合は以下のとおりです。

	R3	R4	R5	R6	【参考】 全国市区町村の 平均（R6） ※1
管理職	8.5%	12.1%	13.6%	11.7%	18.4%
部長相当職	11.1%	12.5%	11.1%	11.1%	
次長相当職	100.0%	100.0%	50.0%	0.0%	
課長相当職	6.8%	11.6%	12.5%	12.2%	

※1 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の進捗状況（令和6年度）」より

採用した職員に占める女性職員の割合は以下のとおりです。

（下表は、各年4月1日採用職員の数値）

	R4	R5	R6	R7
一般事務職	31.6%	29.6%	55.2%	45.5%
土木技術職	0%	0%	50.0%	0%
建築技術職	-	-	50.0%	0%
電気技術職	-	-	-	0%
保育士	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

	R4	R5	R6	R7
保健師	100.0%	50.0%	100.0%	100.0%
言語聴覚士	-	-	-	100.0%
社会福祉士	-	100.0%	-	-
管理栄養士	-	100.0%	100.0%	-
歯科衛生士	-	100.0%	-	-
全体	37.5%	48.8%	70.0%	57.1%

## (2) 分析

管理職に占める女性職員の割合は令和5年度まで上昇傾向にありましたが、令和6年度に減少し、全国の市区町村の平均と比較すると低い水準にあります。採用した職員に占める女性職員の割合は令和6年度以降において50%を超えており、女性職員が働きたいと思える職場環境に関して一定程度整備がされていると考えます。そのため、採用における女性職員の一定割合の確保ができているのにも関わらず、管理職に占める女性職員が低い水準にあることの要因としては、キャリア形成支援や、キャリア継続支援に課題があると考えます。

## 2. 職員の時間外勤務

### (1) 現状

職員の各月ごとの時間外勤務の時間数の平均は以下のとおりです。

	R3	R4	R5	R6	【参考】 全国市区町村の 平均（R6） ※2
平均時間外 勤務の時間数	10.9 時間	10.7 時間	10.7 時間	11.6 時間	10.7 時間

※2 総務省：「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より

各月の時間外勤務時間が45時間を超えた職員の割合は以下のとおりです。

		R4	R5	R6	【参考】 全国市区町村の 平均（R6） ※3
時間外勤務が 月45時間超 となった職員 の割合	4月	6.95%	16.75%	5.33%	6.7%
	5月	3.68%	3.05%	3.08%	4.2%
	6月	4.09%	2.54%	2.43%	3.6%
	7月	6.57%	2.37%	4.54%	3.3%
	8月	0.41%	0.34%	1.13%	2.5%
	9月	1.65%	1.86%	1.30%	2.9%
	10月	4.12%	4.39%	7.62%	6.3%
	11月	3.70%	1.52%	1.30%	3.6%
	12月	3.70%	1.52%	1.46%	2.6%
	1月	5.12%	2.88%	2.75%	3.4%
	2月	5.11%	2.55%	3.72%	3.5%
	3月	8.38%	6.62%	10.19%	6.2%
	合計	4.46%	3.86%	3.74%	4.1%

※3 総務省：「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より

## (2) 分析

各月の時間外勤務の時間数の平均は全国の市区町村と比較すると平均的な数値ですが、3%～5%の職員の時間外勤務が月45時間超となっており、時間外勤務の偏りが見られます。職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスを推進するためにも、組織全体で時間外勤務の縮減に取り組む必要があると考えます。

### 3. 年次有給休暇

#### (1) 現状

職員の年次有給休暇の取得日数等は以下のとおりです。

	R3	R4	R5	R6	【参考】 全国市区町村の 平均（R6） ※4
年次有給休暇の 平均取得日数	13.9日	14.5日	15.6日	14.6日	13.5日
取得日数が 年5日に満たない 職員の割合	5.1%	4.4%	2.8%	3.0%	

※4 総務省：「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より

#### (2) 分析

年次有給休暇の平均取得日数は令和4年度から令和6年度において約15日間の取得となっており、全国の市区町村の平均と比較すると少し高い水準にあります。一方で、民間企業においては、労働基準法により年5日の年次有給休暇の取得が義務付けられていることや、健康管理の観点から踏まえると、取得日数が5日未満の職員が一定数いることは課題と考えます。

## 4. 育児休業の取得

### (1) 現状

育児休業取得率及び取得期間の分布は以下のとおりです。

		R3	R4	R5	R6	【参考】 全国市区町村の 平均（R6） ※5
育児休業の取得率 （男性）		12.5%	66.7%	88.9%	84.6%	61.0%
取得期間 の分布 （男性）	2週間以下	-	14.3%	-	9.1%	
	2週間超 1か月以下	-	71.4%	37.5%	36.4%	
	1か月超 3か月以下	-	-	-	9.1%	
	3か月超 6か月以下	100%	-	25.0%	9.1%	
	6か月超 1年以下	-	14.3%	25.0%	36.4%	
	1年超	-	-	12.5%	-	
育児休業の取得率 （女性）		100%	100%	100%	100%	100.2%
取得期間 の分布 （女性）	3か月超 6か月以下	-	-	-	10.0%	
	6か月超 1年以下	60.0%	30.0%	-	10.0%	
	1年超	40.0%	70.0%	100%	80.0%	

※5 総務省：「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より

男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況は以下のとおりです。

	R3	R4	R5	R6	【参考】 全国市区町村の 平均（R6） ※6
男性職員の 配偶者出産休暇又は 育児参加のための 休暇の取得率	62.5%	88.9%	77.8%	76.9%	80.7%
取得した職員のうち 5日以上取得した 職員の割合	40.0%	12.5%	71.4%	60.0%	44.8%

※6 総務省：「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より

## （2）分析

育児休業の取得率は、男性職員が令和5年度以降で80%を超え、女性職員においては100%を維持しています。また、取得期間の分布においても男性職員が令和5年度以降で3か月以上の取得が50%以上、女性職員においてはほとんどの職員が6か月以上取得しています。

男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率は、令和4年度以降は約80%となっており、全国の市区町村の平均と比較すると、平均的な水準となっています。また、取得した職員のうち5日以上取得した職員の割合を全国の市区町村の平均と比較すると、令和5年度以降高い水準となっています。

以上を踏まえ、今後においても現状の水準を維持するように、育児に関する休暇が取得しやすい職場風土の形成や職場環境の整備に努めます。

## Ⅲ 取組の基本方針と目標設定

### 1. 取組の基本方針

本市の現状と課題を踏まえ、本計画が目指す基本方針を次のとおりとします。

#### (1) 女性職員の活躍推進

女性職員が結婚や出産を経た後も就労を継続することはもとより、仕事への意欲を失わずにキャリアアップするための支援に取り組み、その個性と能力を存分に発揮することができるキャリア形成とキャリア継続支援の体制整備を推進します。

#### (2) ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と育児・介護との両立支援だけでなく、職員がそれぞれのライフステージや家庭状況に合わせた働き方が実現を図るため、意識改革や働き方改革を推進します。

### 2. 計画の数値目標

取組の基本方針を踏まえ、次のとおり数値目標を設定します。

- ・女性職員の管理職割合を22%
- ・職員の各月の平均時間外勤務時間を10時間未満
- ・職員の年次有給休暇取得日数が年5日以上の職員の割合を100%
- ・男性職員の育児休業取得率100%、女性職員の育児休業取得率を100%
- ・男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率を100%

## IV 具体的な取組

基本方針及び数値目標を踏まえ、以下の具体的な取組を推進します。

### 1. 女性職員の活躍推進

#### 施策1 キャリア形成の支援

---

##### ①キャリア形成研修の実施

様々な職場、職位、年齢の職員との対話を通じて自身のキャリアについて考えるための研修を継続して実施します。

##### ②キャリアアップ重点事業の拡充

キャリアアップ重点事業の対象事業の拡充を図り、自らのキャリアを主体的に考える機会を提供します。

##### ③ジョブローテーションの実施

一般事務で採用した職員について、民間企業や他団体等への派遣研修を含めて人事異動（ジョブローテーション）を実施し、多様な職務経験を重ねることで、キャリア形成の意欲向上を図ります。

#### 施策2 キャリア継続の支援

---

##### ①昇格後フォローアップ制度の整備

係長級に昇格した女性職員に対し、メンター制度を導入する等、フォローする制度を整備し、今後のキャリアに関する不安や、昇格後の悩みの解消に努めます。

##### ②ロールモデルとの面談の実施

ワーク・ライフ・バランスを実現しながら働くロールモデルの話を直接聴き、交流することができるマネジメント層との面談を実施し、キャリア形成上の不安解消とともに、自らのキャリアを主体的に考える機会を提供します。

### ③1 on 1 面談の実施

所属長が、様々な立場にある職員一人ひとりの働き方に対する希望や仕事における将来像を聞き取り、その職員に合った支援を行うことで、多様な働き方の選択が可能となる職場環境の整備に努めます。

## 施策3 女性職員の採用促進

---

### ①採用活動における積極的な情報発信

「女性の働き方紹介」や「働きやすい職場環境のアピール」を積極的に実施することで本市の採用に応募する母集団の拡大を図ります。

## 2. ワーク・ライフ・バランスの推進

### 施策1 職場環境の整備

---

#### ① 育児休業を取得した職員の代替職員の確保

育児休業期間中の代替職員の確保に努め、職場への負担を最小限にとどめるよう努めます。

#### ②各種制度の周知

仕事と育児・介護の両立を支援する制度を「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック」を通じて周知します。

### 施策2 時間外勤務の縮減

---

#### ①時間外勤務の縮減に向けた取組の徹底

所属長による事前命令の徹底を図り、週休日の勤務については振替での対応を原則とする等により、超過勤務の縮減を図ります。また、毎週水曜日をノー残業デーとして設定し、緊急的又は突発的な業務が発生した職員以外は、定時退庁できるよう、働きかけを行います。また、経営会議で各所属における時間外勤務の状況を確認し、勤務時間の適正な管理を図ります。

## ②窓口受付時間の短縮

市の一部窓口の受付時間を短縮することで、時間外勤務ありきの受付時間を解消し、時間外勤務の縮減を図ります。

## ③業務効率化と業務分担の見直し

各所属においてBPR（業務改革）を実施し、業務の効率化を図ります。また、所属長は、業務の負担が一部の職員に偏ることのないように配慮します。

## 施策3 年次有給休暇の取得推進

---

### ①年次有給休暇取得促進に向けた取組の強化

所属長は年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備するため、率先して休暇を取得するとともに、祝日や夏季休暇等と合わせた年次休暇の取得を奨励し、年5日以上の実績的な取得が図られるよう、職員の計画的な取得を促します。

## 施策4 職場風土の醸成

---

### ①係長職以上を対象とした意識改革

係長職以上の職員が率先してワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、所属職員に対する適切な働きかけができるようにするため、研修等を通じて意識改革を行います。

### ②ハラスメント防止対策の推進

ハラスメント防止研修を実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識の修得を促進します。また、法改正の動向等を踏まえ、必要に応じて市の規程を整備して庁内に周知を図ります。

## 施策5 柔軟で多様な働き方の検討

---

### ①フレックスタイム制度導入

育児や介護等の様々な事情を抱える職員が継続して勤務できる職場環境を整えるため、フレックスタイム制度を導入し、柔軟な働き方の推進に努めます。また、導入後においてもフレックスタイム制度が利用しやすい環境づくりに努めます。

### ②テレワーク制度導入

場所にとらわれない働き方を可能とすることで、柔軟な働き方を実現するため、テレワーク制度の導入を検討します。

### ③フリーアドレス導入

職場内における場所にとらわれない働き方を可能とすることで、柔軟な働き方を実現するため、フリーアドレスの導入を検討します。

### ④新たな施策の研究

国や他自治体等の動向を注視しつつ、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する施策の研究を進めます。