

川西町特定事業主行動計画（第3次）

令和8年4月1日
川 西 町

1 目 的

この計画は、川西町に勤務する全ての職員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭・地域、自己啓発にかかる個人の時間を健康で豊かな生活ができるとともに、女性職員がその個性と能力を発揮できる職場の実現に向け、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条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。）第19条の規定に基づき川西町が策定する特定事業主行動計画です。

平成27年度に、平成28年から令和2年度までの5年間を計画期間とする「川西町特定事業主行動計画」を策定、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とする「川西町特定事業主行動計画（第2次）」を策定し、その推進に努めてきました。

この間、自治体DX推進による業務改善、業務の効率化、ワーク・ライフ・バランスの推進に加え、本町男性職員においても育児休業を取得する職員や、育児参加等に関する特別休暇を積極的に取得する動きが定着してきました。

このたび、これらの状況を踏まえ、令和8年度から5か年を計画期間とする「川西町特定事業主行動計画（第3次）」を策定するものです。

2 計画期間

この計画の期間は、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 推進体制

町長をはじめ各任命権者が事業所全体の取組みとしてこの計画を推進し、各年度の実施及び達成状況の点検、評価等を行い、目標の達成に向け取り組みます。

4 現状分析

第3次計画の策定にあたり、仕事と家庭の調和が図られ安心して子育てができる職場環境にあるのか、そして、女性職員の職業生活における活躍に関する状況はどの様になっているか、また前回計画策定時と比較しどのように

推移しているのか次の８項目について把握、分析しました。

（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年度までに採用した女性職員の割合は、３２．０パーセント、応募者に占める女性の割合も３３．３パーセントでした。前回計画策定前の５か年と比較すると、幼児施設の採用がなかったこともあり、女性の応募者数（率）及び採用者数（率）は減少しました。

採用した職員に占める女性職員の割合

（単位：人）

年度 応募者 数等		【参考】 28年度 から 令和２年度	３年度	４年度	５年度	６年度	７年度	合 計
男 性	応募者 数	149 (46.1%)	11	16	18	16	29	90 (66.7%)
	採用者 数	10 (34.5%)	3	5	5	2	2	17 (68.0%)
女 性	応募者 数	174 (53.9%)	5	7	7	11	15	45 (33.3%)
	採用者 数	19 (65.5%)	0	2	4	1	1	8 (32.0%)

（２）平均した勤続年数の男女の差異

令和８年３月３１日現在の勤続年数において、事務職員における男女の大きな差異はありません。前回計画策定前と比較すると、再任用制度の定着に加え、定年延長制度の運用が開始され、一般職員の男性における勤続年数は増加しました。一方、早期退職のあった保育士・教諭については、勤続年数が減少しています。

令和８年３月３１日現在

（単位：年）

区 分	事務職員	保育士・教諭	技能労務職員
男性職員	20.35	—	25.33
女性職員	18.16	20.25	32.93

※ 事務職員には、保健師、管理栄養士含む。以下の集計も同様。

【参考】

令和 3 年 3 月 3 1 日現在

(単位：年)

区 分	事務職員	保育士・教諭	技能労務職員
男性職員	19.69	—	23.25
女性職員	18.42	21.3	29.06

(3) 職員一人当たりの月ごとの時間外勤務時間

令和 5 年度から 7 年度までの職員一人当たりの時間外勤務時間は、例年 10 時間前後で推移しており、前回計画策定時と比較して微減しております。

(単位：時間)

年度	時間数	備考
令和 7 年度	10.38	
令和 6 年度	9.06	
令和 5 年度	10.55	

【参考】

令和 2 年度平均

(単位：時間)

年度	時間数	備考
令和 2 年度	11.30	

(4) 管理職的地位にある職員に占める女性職員の割合

令和7年4月1日現在、女性の管理職員は2人で、管理職における割合は16.7パーセントと、前回計画策定時から上昇しました。

令和7年4月1日

(単位:人)

区 分	総 数	うち女性職員数	女性職員の割合
管理職員	12	2	16.7%
全職員	191	87	45.5%
事務職員	157	56	35.7%
保育士・教諭	16	16	100.0%
技能労務職員	18	15	83.3%

【参考】

令和2年4月1日

(単位:人)

区 分	総 数	うち女性職員数	女性職員の割合
管理職員	14	1	7.1%

（５）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和７年４月１日現在の各役職段階における女性職員の割合は、係長級、主任・主事等において概ね半数となっていますが、事務職員においては、課長補佐級が３０．８パーセントと少ない状況になっています。

前回計画策定時と比較すると、全項目において職員数が減少しており、それに合わせて、女性職員数の占める割合も減少しています。

令和７年４月１日

（単位：人）

区 分		課長級	課長補佐級	係長級	主任・主事等
事務職員	男性	10（92.9%）	27（69.2%）	20（58.8%）	43（60.6%）
	女性	2（7.1%）	12（30.8%）	14（41.2%）	28（39.4%）
保育士 教諭	男性		—（—）	—（—）	—（—）
	女性		5（100.0%）	3（100.0%）	8（100.0%）
技能労 務職員	男性				3（16.7%）
	女性				15（83.3%）
合 計	男性		27（61.4%）	20（54.0%）	48（48.5%）
	女性		17（38.6%）	17（46.0%）	51（51.5%）

※（ ）内は、各役職段階における構成比です。

【参考】

令和２年４月１日

（単位：人）

区 分		課長級	主幹級	主査級	主任・主事等
事務職員	男性	13（92.9%）	23（71.9%）	21（56.8%）	41（59.4%）
	女性	1（7.1%）	9（28.1%）	16（43.2%）	28（40.6%）
保育士 教諭	男性		—（—）	—（—）	—（—）
	女性		7（100.0%）	4（100.0%）	12（100.0%）
技能労 務職員	男性				4（20.0%）
	女性				16（80.0%）
合 計	男性		23（59.0%）	21（51.2%）	45（44.6%）
	女性		16（41.0%）	20（48.8%）	56（55.4%）

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

令和3年から令和7年までに出産又は配偶者が出産した職員の状況では、育児休業を希望する女性職員の全員が取得しており、男性職員についても、平均1月程度育児休業を取得しております。

令和3年～令和7年

区 分	出産又は配偶 者が出産した 職員 ①	育児休業取得 者数 ②	取 得 率 (②／①)	平 均 取得期間
男性職員	12 人	6 人	50.0%	1 月
女性職員	17 人	17 人	100.0%	10 月

【参考】

平成28年～令和2年

区 分	出産又は配偶 者が出産した 職員 ①	育児休業取得 者数 ②	取 得 率 (②／①)	平 均 取得期間
男性職員	14 人	—	—	—
女性職員	13 人	12 人	92.3%	9 月

(7) 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及び平均取得日数

令和7年における休暇取得状況において、配偶者の出産に伴う休暇の取得実績は2名で、取得率も100パーセントでした。一方で、育児参加のための休暇の取得実績は1名で、取得率は50パーセントでした。

前回計画策定時と比較し、育児休業と合わせて、特別休暇の取得実績も増加しています。

令和7年

区 分	対象職員数	休暇取得者数	休暇取得率	平均取得日数
配偶者の出産に伴う特別休暇	2 人	2 人	100%	2 日
育児参加に伴う特別休暇	2 人	1 人	50.0%	2.5 日

※ 「配偶者の出産に伴う特別休暇」は1回の出産につき2日までとなっています。

「育児参加に伴う特別休暇」は年間5日（2人以上の場合は10日）までとなっています。

【参考】

令和3年

区 分	対象職員数	休暇取得者数	休暇取得率	平均取得日数
配偶者の出産に伴う特別休暇	1 人	－人	－%	－ 日
育児参加に伴う特別休暇	1 人	－人	－%	－ 日

（８）年次有給休暇の職員１人当たりの取得日数

令和７年における休暇取得日数は、前回計画策定時と比較し全体で１３．４日と５日程度増加しました。

令和７年

職 種	事務職員	保育士・教諭	技能労務職	合 計
取得日数	13.3 日	11.1 日	17.3 日	13.4 日

【参考】

令和２年

職 種	事務職員	保育士・教諭	技能労務職	合 計
取得日数	7.8 日	6.8 日	13.0 日	8.2 日

５ 女性職員の活躍推進及び次世代育成支援のための目標と取組み

女性職員がその個性と能力を発揮できる職場を実現するためには、前記の職場の現状を踏まえ、性別による固定的な役割分担等を反映した慣行を排除し、仕事と家庭生活の両立が可能な環境整備が必要と考えます。

あわせて、子育てをする職員が、子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするためには、前記の職場の現状を踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に子育ては男女が協力して行うべきとの考え方に立ち、次の５つの数値目標を設定し、記載の取組みを行います。

【数値目標】

	内容	目標
１	課長職及び課長補佐級職員に占める女性割合	４０％以上
２	男性職員の育児休業１か月以上取得職員の割合	１００％
３	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の１００パーセント取得職員の割合	７０％以上
４	職員１人当たりの月平均時間外勤務時間	８時間未満
５	職員１人当たりの年次有給休暇取得日数	１５日以上

【具体的取り組み】

（１）出産や子育てに関する制度等の周知徹底

① 休暇制度の周知

妊娠、出産、育児に伴う休暇制度等を職員全員へ周知し、育児休業等
を取得することに対する職場の理解が得られる環境づくりを進めます。

【全課・総務課】

② 制度利用の促進

妊娠した女性職員又は配偶者が妊娠した男性職員及び所属長に対して、
妊娠、出産、育児に伴う各種制度に関する説明を行い、制度利用の促進を
図ります。

【対象職員・所属課・総務課】

（２）育児休業を取得しやすい環境の整備

① 育児休業等を取得し易い雰囲気醸成

育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得し易い
雰囲気を醸成します。

【全課】

② 職場を挙げて支援する環境の整備

育児休業等の取得促進のため、管理職は職員又は職員の配偶者の出産
予定について事前に把握し、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方が
できるよう職場内の職務分担について配慮します。また、育児休業等を予
定していない職員に対しては、取得を促します。

【全課】

③ 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、職員が安心して休業に入れるよう、職
場内の仕事の分担を見直します。また、必要に応じて、会計年度任用職員
等採用し、代替要員の確保に努めます。

【全課・総務課】

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業等を取得している職員が、円滑に職場復帰できるよう職場と
取得職員との連絡を密に行い、スムーズに職場復帰ができるよう支援し
ます。

【対象職員・所属課】

⑤ 男性職員の育児休業取得の促進

計画的な育児休業の取得に向けた環境整備に取り組む中で業務の見直
しを行い、男性職員の育児休業について、1 か月を目途とした取得を促し
ます。

【全課・総務課】

（３）ハラスメントの防止や排除

職員が安心して休業等の制度が利用できるよう、「妊娠、出産、育児に関
するハラスメント、介護に関するハラスメント、セクシャルハラスメント
及びパワーハラスメントの防止に関する訓令」（平成30年川西町訓令第9
号）に基づき、妊娠、出産、育児に関するハラスメント等の防止や排除のた
めの措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に

は、適切に対処します。

【全課・総務課】

（４）長時間勤務の解消

① ノー残業デーの徹底

既にノー残業デーとして設定している毎水曜日に、庁内放送や電子メールによる啓発を行い、定時退庁の徹底を図ります。また、ノー残業デーの勤務時間外における会議等の開催自粛に努めます。

総務課は、関係各課や衛生委員会など関係する組織等と連携し、定時退庁推進のために必要な環境づくりに務めます。

【全課・総務課】

② 出出勤管理、時間外勤務管理の徹底

役場庁舎に勤務する職員は、勤怠管理アプリによる管理を徹底し、職員の勤務時間をリアルタイムで管理するほか、命令、申請のない勤務時間（シフト外在庁時間）についても毎月通知し、時間外勤務に関する認識を徹底させるとともに、時間外勤務の事前命令の徹底を行います。【全課・総務課】

③ 超過勤務の縮減

月４５時間以上の時間外勤務を行った職員がいる場合、所属長は、時間外勤務の縮減対策を作成、実施するとともに、その対策内容を総務課長へ報告することとしています。

総務課は、特に一定の時間を越えて時間外勤務をした職員に対して通知を行い、各管理職と連携の上、産業医の面談等健康管理上必要な対応を図ります。

【全課・総務課】

（５）休暇取得の促進

① 年次有給休暇取得の促進

子供の学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員のおおむね四半期ごとの年次有給休暇計画表の作成・活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図ります。

【全課】

（６）配置や登用に係る課題解決に向けた取組み

① 多角的な人事配置

女性職員については、事業系部署へ配置が少ないなどの慣行が見受けられることから、それらを見直すことで職域の拡大を図ります。

【全課・総務課】

② 切れ目ないキャリア支援等による女性職員の人材育成

女性職員について、課長・課長補佐・係長の各役職段階における人材確保を念頭に置いた配置や研修等を通じ人材育成を図ります。

【全課・総務課】

（２）採用試験における募集の取組み

女性の採用実績の公表等を通じ、引き続き女性の応募者数の確保を図

ります。

【総務課】

② 家族の看護休暇等の取得の促進

家族の看護が必要な際には、特別休暇や年次有給休暇を活用して、休暇を取得できる雰囲気の醸成を図ります。 【全課】