

次世代育成・女性活躍 川島町特定事業主行動計画

令和8年（2026年）6月 策定

川島町

川島町長

川島町議会議長

川島町教育委員会

川島町農業委員会

川島町選挙管理委員会

川島町代表監査委員

1. はじめに

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が平成15年7月に制定され、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいます。

次世代法では、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、特定事業主は、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとしています。

また、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」）が、平成27年9月に施行され、この法律においても、地方公共団体等は「特定事業主」として特定事業主行動計画を策定することとしています。

本町においても、「川島町特定事業主行動計画」を策定し、推進してきたところですが、令和8年度より新たに5年間の計画を策定し、さらなる取り組みの充実を図ってまいります。

2. 計画期間

次世代法は令和17年3月31日まで、女性活躍推進法は令和18年3月31日までの時限立法であることから、本計画の期間は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間とします。

ただし、社会情勢の変化や本計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

3. 計画の目標

計画を推進するにあたり、次のような目標を設定し、具体的な取組みを進めます。

【目標①】

令和12年度までに、妻の出産に伴う男性職員の出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得率を引き上げる。

	現状（令和7年度）	目標（令和12年度）
出産補助休暇取得率	62.5%	100%
育児参加休暇取得率	50.0%	100%

【出産補助休暇】

<内容> 職員が妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合

<期間> 2日の範囲内

【育児参加休暇】

<内容> 職員の妻が出産する場合であって、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員がこれらの子の養育のため勤務しないことが相当と認められる場合

<期間> 出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から当該出産の日後1年を経過する日までの期間において、5日の範囲内

〔目標の背景〕

- 仕事と家庭の両立を実現するため、男性が育児参加しやすい環境づくりを進めていく必要がある。特に出産前後は、家族にとって非常に重要な時期であり、出産補助休暇だけでなく、育児参加休暇を取得することは、男性の育児参画のスタートになる。
- 妻の出産の際に、こうした特別休暇制度があることを知らない職員も少なからずいると考えられる。
- 前計画の期間中には、育児参加休暇取得率100%を達成していた年度もあり、対象職員の捉え方の差によるところが大きい。

〔取組内容〕

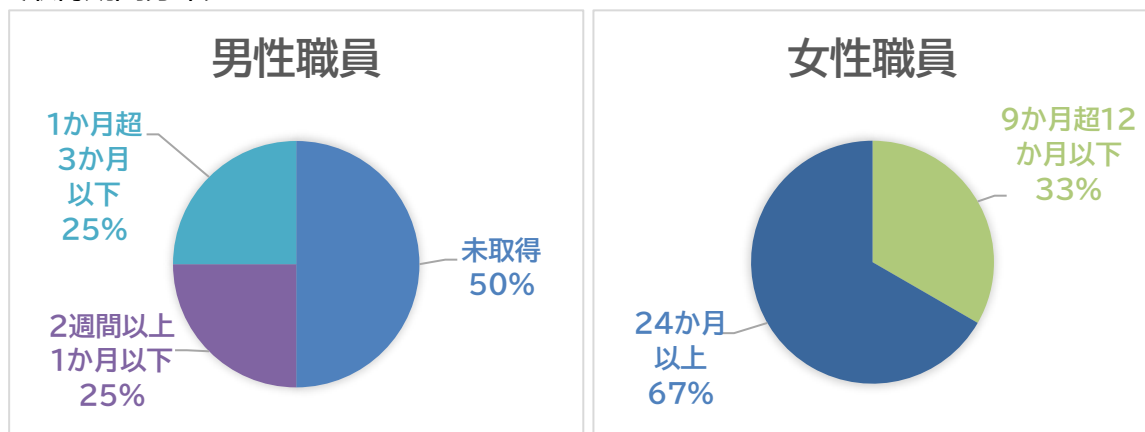
- 制度の活用促進のため周知を図るとともに、妻が出産を控えている男性職員に対して、個別に休暇の取得を促す。
- 総務課は、対象の男性職員の所属長に、休暇を取得できるよう配慮を求める。
- 所属長は、父親となる男性職員が休暇を取得できるよう、緊急の際の体制を整えておくとともに、休暇の取得を働きかける。

【目標②】

令和12年度までに、男性職員の育児休業（1週間以上）の取得率を引き上げる。また、女性職員の取得率は100%のため、維持とする。

	現状（令和7年度）	目標（令和12年度）
男性職員育児休業取得率 （期間：1週間以上）	50%	85%以上
女性職員育児休業取得率	100%	100%

〔取得期間分布〕



〔目標の背景〕

- 女性だけではなく、男性が育児のために一定期間、育児休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要である。
- かけがえのないわが子の成長を近くで見守ることは、親として何のものにも代え難い時間である。安心して育児休業を取得し、また復帰後においても子育ての時間を確保しつつ、最大限に能力が発揮できるよう支援をしていく。

〔取組内容〕

- 妻が出産を控えている男性職員に対して、休暇制度の周知を行うとともに、育児休業も取得可能であることを説明し、男性職員の取得促進を図る。
- 男性職員が育児休業を取得するにあたっては、収入減への不安が聞かれるため、埼玉県市町村職員共済組合の掛金免除や育児休業手当金等の制度案内をあわせて行い、男性職員の取得促進を図る。
- 所属長は、育児休業を取得しやすい環境づくりに向けて、日ごろから職場風土の醸成に取り組む。

【目標③】

全職員が年次有給休暇を5日以上取得するとともに、令和12年までに、職員の年次有給休暇の平均取得日数を引き上げる。

(年次休暇は暦年単位での付与のため、年度ではなく暦年での目標管理とする)

	現状（令和7年）	目標（令和12年）
年5日以上有給休暇を取得した職員の割合	92.7%	100%
	現状（令和7年）	目標（令和12年）
年次有給休暇 平均取得日数	12.0日	13日

【目標の背景】

- 労働基準法改正に伴い、民間企業では10日以上有給休暇が付与される労働者には、年5日以上有給休暇を取得させることが義務付けられた。地方公務員についても同様の取組が求められており、最低でも5日取得するという意識が強まっている。
- 年次有給休暇の取得により、プライベートを充実させ気分をリフレッシュすることで、仕事に意欲的に取り組むことが期待され、仕事と家庭の調和が図られる。

【取組内容】

- 管理職による積極的な年次有給休暇の取得、スケジュール管理の実施等により、年次有給休暇の計画的取得を促進するよう周知する。
- 夏季特別休暇や年末年始休暇に合わせて年次有給休暇を取得し、長期の休暇とし、職員のワークライフバランスの推進に資するよう周知する。
- 管理的地位にある職員は、年次有給休暇取得日数が年5日に満たない職員がいる場合には、年次有給休暇を取得するよう勧奨する。

【目標④】

令和12年度までに、職員の超過勤務時間を1月につき45時間以内、1年間につき360時間以内とする。

	現状（令和7年度）	目標（令和12年度）
1月につき45時間以上勤務した職員の人数	19人	0人
	現状（令和7年度）	目標（令和12年度）
1年間につき360時間以上勤務した職員の人数	5人	0人

〔職員（管理職以外）の1か月あたりの平均超過勤務時間〕

区分	令和7年度
内部部局等（庁舎内勤務）	11.4時間/月
内部部局等以外（庁舎外勤務）	9.2時間/月

〔目標の背景〕

- 長時間にわたる労働は、業務能率の低下を招くだけでなく、労働者の心身の健康に悪影響を及ぼす。
- 令和元年度から、職員の時間外勤務命令の上限を、原則1か月45時間、1年360時間と定めている。

〔取組内容〕

- 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、グループウェア系PCの一斉シャットダウンを実施する。
- 所属長は、時間外勤務の事前命令を徹底し、必要がある場合のみ、時間外勤務を命令する。

【目標⑤】

令和12年度までに、管理的地位（主幹以上）にある職員に占める女性割合を引き上げる。

	現状（令和7年度）	目標（令和12年度）
管理的地位にある職員に占める女性割合	16.7%（7人）	20%以上（9人）

〔目標の背景〕

- 令和7年度の管理的地位にある職員に占める女性の割合は、16.7%である。令和4年度の11.9%から毎年少しずつ上昇しているが、前計画の目標20%は達成できていない。
- 主査職以下の女性職員について、将来、管理職に就くことを想定して、キャリアアップの意識づけと、管理的地位にある職員に求められるリーダーシップやマネジメント等の手法を身に付けていくことが必要になる。

〔取組内容〕

- 彩の国さいたま人づくり広域連合が開催する「女性職員のためのキャリアデザイン研修」
「子育て・しごと応援研修」のように、女性職員のキャリア形成に関する研修への参加を促す。
- やる気や資質を備えた若い女性職員を早期に登用し、自覚やマネジメント能力の向上を図る等、計画的な人事管理を実施する。