

千曲市特定事業主行動計画

～多様な働き方を支え、活躍を広げるために～

(令和8年4月1日～令和13年3月31日)

令和8年3月

千 曲 市 長
千 曲 市 議 会 議 長
千曲市選挙管理委員会
千曲市代表監査委員
千曲市坂城町等公平委員会
千曲市教育委員会
千曲市農業委員会

目 次

1 はじめに	2
2 計画期間	2
3 計画の推進体制	3
4 現状と課題	3
(1) 女性の管理職登用割合	3
(2) 育児と仕事の両立	4
(3) 時間外勤務の縮減	5
(4) 年次有給休暇の取得状況	6
5 具体的な取組	6
(1) 女性の活躍推進に関すること	6
(2) 出産、育児に関すること	7
(3) 時間外勤務の縮減に関すること	7
(4) 年次有給休暇の取得促進に関すること	8
(5) その他の取組	8
6 数値目標	9
資料1 関連データ	10
資料2 特定事業主行動計画策定に係るアンケート調査結果	11

1 はじめに

千曲市では、急速な少子化の進行や、家庭・地域環境の変化に対応し、次代の社会を担うこどもの健全な育成を支援するため制定された「次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)に基づき、平成 17 年 4 月に「千曲市次世代育成支援行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立を図るための職場環境の整備に取り組んできました。また、職業生活において、女性はその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という)が制定されたことに伴い、平成 28 年 3 月に「女性活躍推進法に基づく千曲市特定事業主行動計画」を策定しました。

そして令和 3 年 3 月に、両計画を一つに統合した「千曲市特定事業主行動計画」を策定し、密接に関係している女性活躍と次世代育成支援に一体的に取り組み、推進してきたところです。

この度、令和 7 年度末に現計画の計画期間が満了することに伴い、現状や課題を分析したうえで、新たな計画を策定するものです。

なお、本計画は、千曲市長、千曲市議会議長、千曲市選挙管理委員会、千曲市代表監査委員、千曲市坂城町等公平委員会、千曲市教育委員会、千曲市農業委員会の各任命権者連名で策定しています。

昨今、人材不足が深刻化している中で、市民ニーズは多様化、複雑化しています。子育て世代の職員が安心して仕事ができる環境を整えること、また、性別を問わず優秀な人材が能力を発揮し活躍できる環境を整えることは、職員のモチベーションの向上や人材の定着に繋がり、質の高い行政サービスの実現に寄与することから、引き続き、行動計画の推進に向け、取組を進めてまいります。

2 計画期間

本計画の期間は、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、定期的に検証しながら必要に応じて改訂を行うものとしします。

3 計画の推進体制

当市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍及び次世代育成支援を推進するため、本計画の内容を全庁に周知するとともに、関係各機関と取組を一体的に進めます。

また、各年度の取組状況等を、当市ホームページ上において公表します。

4 現状と課題

当市の現状とそこから見える課題について、各種データ及び令和7年度に実施した「千曲市特定事業主行動計画策定に係るアンケート調査」(以下、「職員アンケート」という)に基づき分析します。

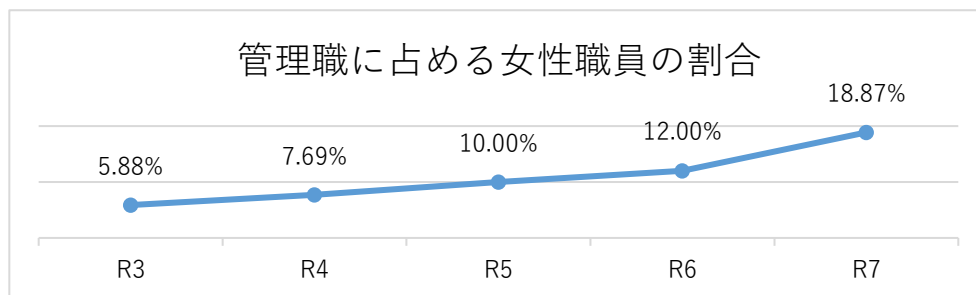
(1) 女性の管理職登用割合

職員全体に占める女性職員の割合が増えていることもあり、管理職に占める女性職員の割合は年々増加していますが、令和3年策定計画の目標値(以下、「目標値」という)である「令和7年度までに20%以上」は達成できませんでした。しかし、課長級では目標を達成し、また、係長級の女性職員登用率は着実に増加しており、役職段階により割合に差が表れていることが分かります。

職員アンケートによると、「管理職になりたいと思いますか」の設問では、「なりたい」「どちらかといえばなりたい」が男性職員は29.3%に対し、女性職員は4.2%、一方で、「どちらかといえばなりたくない」「なりたくない」が男性職員は41.3%、女性職員は69.1%と、男女とも高い割合となっています。

「なりたくない」理由では、男女とも「責任が重く不安」「管理職に魅力を感じない」が上位を占めている一方で、男性職員と比べ「仕事と家庭の両立が困難になる」を選んだ女性職員の割合が高い状況となっています。管理職の業務や待遇面への不安に加え、家庭との両立への不安が、管理職を志すうえでの障害になっていると考えられます。

○管理職に占める女性職員の割合推移



○各役職段階に占める女性職員の割合

年度	R3	R4	R5	R6	R7
部長級	10.00%	8.33%	0%	0%	8.33%
課長級	4.88%	7.50%	13.16%	15.79%	21.95%
管理職(課長級以上)合計	5.88%	7.69%	10.00%	12.00%	18.87%
主幹・技幹	33.33%	32.00%	33.33%	27.27%	19.35%
係長級	39.68%	40.52%	46.61%	47.66%	49.12%
係長級以上合計	30.3%	30.57%	35.42%	34.74%	36.36%

※本計画では、課長級以上を管理職としています。

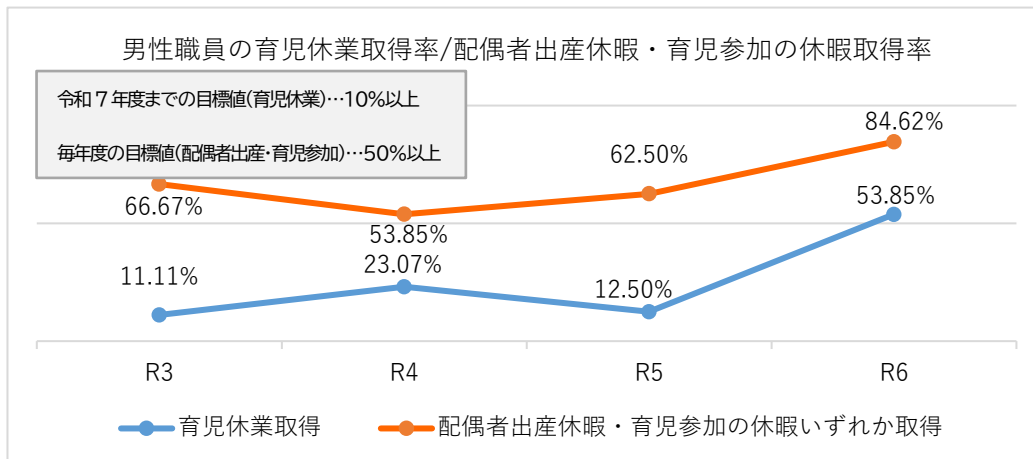
(2) 育児と仕事の両立

女性職員の育児休業取得率は毎年度100%を維持しており、男性職員の取得率は増加傾向にあります。育児休業を取得しやすい雰囲気醸成のため、対象職員及び所属長への制度の説明や代替職員の配置等積極的な働きかけにより、令和6年度は、取得期間に差はあるものの目標値を大幅に上回ることができました。しかし一方で、約半数の男性職員が取得できなかったことも示しています。

職員アンケートによると、育児休業制度や配偶者の出産時における各種休暇制度があることは知っているものの、内容を知らない男性職員の割合が高いため、制度の周知徹底が必要であることが分かります。また、「育児休業を取得するうえでの障害はなんだと思いますか」の設問では、「周囲の職員への負担が増えてしまうのではないかと不安があること」「代替職員の確保が難しいこと」「業務が多忙であること」の割合が非常に高く、育児休業取得中の業務分担や人員体制への配慮が課題と考えられます。

部署や業務内容によって育児休業を選択できないことがないよう、取得率の向上と期間の拡大に一層取り組んでいく必要があります。なお、男性職員の配偶者出産休暇※1・育児参加の休暇※2取得率についても、目標値を達成しています。

○男性職員の育児休業取得率/男性職員の配偶者出産休暇・育児参加の休暇取得率



- ※1 男性職員の配偶者出産休暇・配偶者の出産時に2日以内で取得可能な特別休暇
- ※2 男性職員の育児参加の休暇・配偶者の出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前
の日から、出産日後8週間までの期間内に、5日以内で取得可能な特別休暇

○男性職員の育児休業取得期間別割合(R6)

期間	1月未満	1月以上3月未満	3月以上6月未満	6月以上
育児休業取得率	57.14%	0%	42.86%	0%

(3) 時間外勤務の縮減

業務の多様化、複雑化等により時間外勤務は増加傾向にあり、目標値を達成することは難しい状況です。令和6年度実績を見ると、時間外勤務が月45時間を超えた職員は一月当たり平均18人(男性平均12人、女性平均6人)、年間360時間を超えた職員は26人(男性17人、女性9人)で、部署に偏りが見られました。

職員の健康保持や子育て世代における仕事と子育ての両立といった観点から、全庁的な課題と捉え、時間外勤務の縮減に努めなければなりません。

○職員一人当たりの時間外勤務の推移

年度	令和7年度 までの目標値	R3	R4	R5	R6
年間平均	年間平均時間外勤務 を100時間以下	137.4時間	117.7時間	124.9時間	134.2時間
月間平均		11.5時間	9.8時間	10.4時間	11.2時間

○職員一人当たりの各月毎の時間外勤務平均時間(R6)

4月	5月	6月	7月	8月	9月
11.9時間	12.0時間	12.5時間	9.2時間	12.0時間	10.1時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
10.3時間	9.5時間	11.5時間	5.4時間	10.4時間	19.3時間

(4) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の平均取得日数は年々増加しており、令和3年度以降目標値達成を維持しています。年次有給休暇は、職員の心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活の継続を図り、ワークライフバランスを実現するための重要な制度です。また、休暇を取得することで、職務の生産性が向上し、効率的な業務運営や市民サービスの向上にもつながることから、引き続き休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要があります。

○職員一人当たりの年次有給休暇平均取得日数

年度	目標値	R2	R3	R4	R5	R6
平均取得日数	平均取得日数	9.2日	10.0日	11.1日	12.1日	12.1日
消化率	10日以上	25.40%	26.20%	28.53%	32.27%	33.06%

5 具体的な取組

(1) 女性の活躍推進に関すること

①職員研修の充実

- ・管理職員を対象とした研修の他、マネジメント力やリーダーシップ等管理職に求められるスキルを、管理職になってからではなくその前段階で身につけられるよう、各種研修の実施に努め、管理職になることへの不安の軽減、自信の創出を図ります。
- ・女性管理職のロールモデルである現役女性管理職員との研修等を検討し、若手・中堅職員が自身のキャリアアップをより身近に感じられるよう、意識の醸成に取り組めます。

②性別による固定的な人員配置の見直し

- ・性別によって業務経験に偏りが無いよう、性別にとらわれない適材適所の人員配置を推進し、男女問わず能力ある人材、自身の能力に自信が持てる人材の育成に努めます。

③働きやすい職場づくり

- ・職員のライフスタイル、ライフステージに合わせて、より柔軟に勤務時間を選択できる制度の導入を検討し利用を勧奨するなど、育児や介護をしながらでも働きやすい職場づくりを進めます。

(2) 出産、育児に関すること

①妊娠中の職員への配慮

- ・妊娠した職員が、安心して出産及びその後の育児休業を迎えられるよう、利用可能な特別休暇制度や、出産費用、休業給付等の経済的支援制度の周知を徹底します。
- ・所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや時間外勤務の制限について検討します。

②育児休業等の取得促進

<ア 男性職員の育児休業等の取得促進>

- ・該当職員及び所属長に対し、配偶者の出産に関する特別休暇や育児休業等制度の周知を図り、配偶者が出産した際は、育児休業等を取得することが「あたりまえ」の雰囲気醸成に努めます。
- ・育児休業取得を希望する職員の業務への不安を軽減し、希望する期間の取得を推進するため、「男性職員の育児休業計画シート」を作成し、業務分担の見直しを行います。

<イ 周囲の職員への支援>

- ・所属職員の負担を鑑み、会計年度任用職員等の活用により、必要に応じ代替職員の配置に努め、職員体制を支援します。

③育児休業中の職員への支援

- ・復職について検討を始めている職員に対し、研修の実施等職場復帰に向けた支援を図ります。
- ・部分休業や時差勤務活用の意向を確認し、必要に応じ職員体制を整備します。
- ・所属長は、仕事と育児の両立のための各種制度の活用に対する所属職員の理解を促し、復職しやすい環境の整備に努めます。

(3) 時間外勤務の縮減に関すること

①時間外勤務の現状把握

- ・勤怠管理システムを導入及び活用し、時間外勤務の多い職場や時期等分析したうえで、適正な人員配置や業務応援体制の構築・整備に取り組みます。
- ・時間外勤務が常態化している職場・職員の所属長にヒアリングを行い、業務分担の見直しや縮減目標を設定する等改善に向け指導します。

②長時間労働の是正

- ・時間内に業務を遂行するため、前例踏襲を見直し、事務の簡素効率化や合理化に取り組む職員を、人事評価制度で評価する体制の推進を図ります。
- ・ノー残業デー(水曜日)の周知、啓発を行い、定時退庁を促します。
- ・各職場の単純作業の切り出しを行い、障害者雇用等を活用した事務効率化を図ります。

(4) 年次有給休暇の取得促進に関すること

①計画的な休暇取得の推進

- ・職場毎「年次休暇取得計画表」を作成し、所属長は計画的・積極的な休暇取得を促します。

②月1日以上の休暇取得の推進

- ・地域行事への参加や家庭の都合、体調不良時の休暇取得はもとより、心身の疲労回復・リフレッシュを目的として、月に1日以上(時間単位ではなく1日単位の取得)の取得を目指し、啓発を推進します。

(5) その他の取組

当市では、常勤職員の人数を大幅に上回る会計年度任用職員が勤務しており、その大多数が女性職員で、子育て期にある職員も多い状況です。このような状況において、会計年度任用職員についても、育児に関わる休暇等の取得を推進し、安心して子育てができるよう、仕事と家庭の両立支援に努めます。

①会計年度任用職員向けの休暇等制度の周知

- ・年次休暇を始めとする各種休暇制度や育児休業等制度について、周知を図ります。

②休暇を取得しやすい環境づくり

- ・会計年度任用職員の業務をバランスよく割り当て、常勤職員と会計年度任用職員が相互に協力し支え合いながら業務を行い、お互いが休暇を取得しやすい環境の構築に努めます。

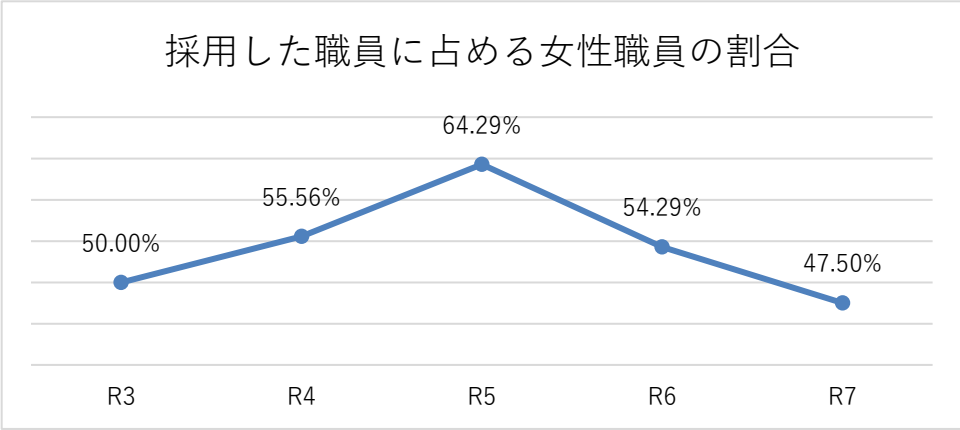
6 数値目標

計画の各目標値を、以下のとおり設定します。なお、本計画より、新たな項目として「係長級以上に占める女性職員の割合」を加えました。

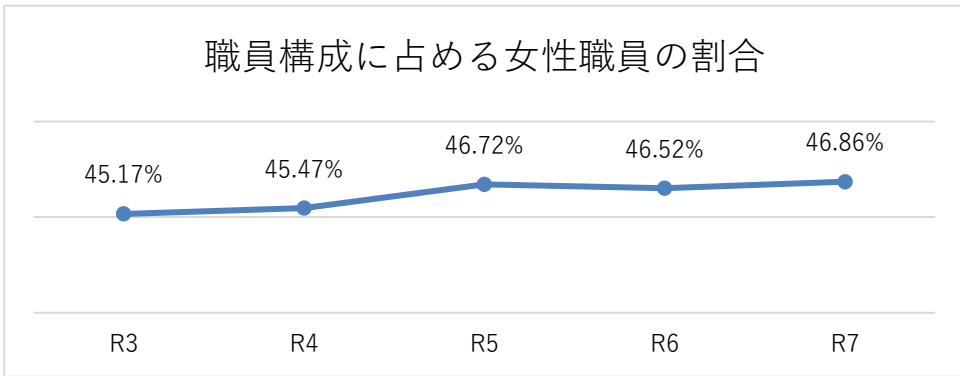
項目	令和12年度目標値
管理職に占める女性職員の割合	25%以上
係長級以上に占める女性職員の割合	45%以上
男性職員の育児休業取得率	80%以上
配偶者出産休暇、育児参加休暇のいずれかの制度を利用した男性職員の割合	80%以上
職員一人当たりの年間平均時間外勤務	100時間以下
職員一人当たりの年次休暇平均取得日数	14日以上

関連データ

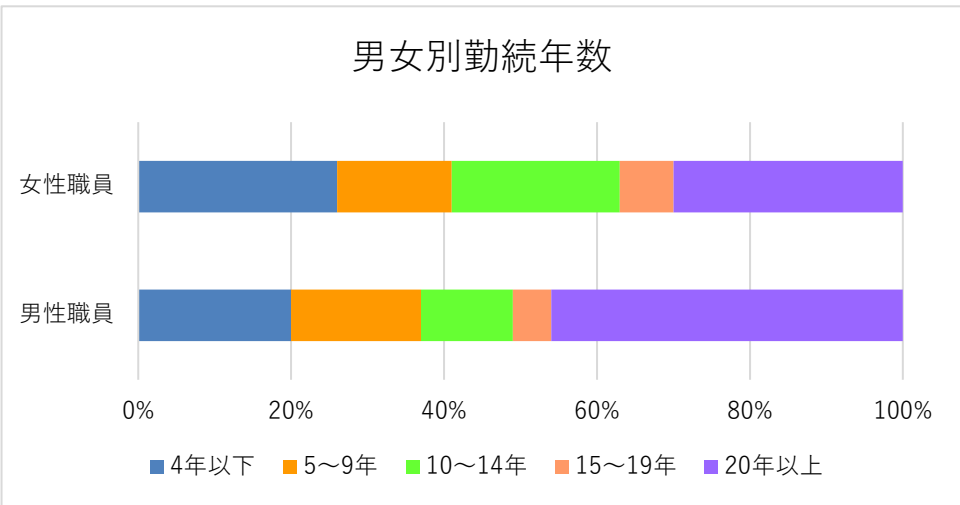
○採用した職員に占める女性職員の割合



○職員構成に占める女性職員の割合



○男女別勤続年数(R7)



特定事業主行動計画策定に係るアンケート調査結果

現計画の計画期間が満了することに伴い、新たな計画を策定するにあたり、千曲市職員(会計年度任用職員を除く)を対象に、現在の職場環境や働き方等に関するアンケート調査を実施しました。

1 調査概要

○調査方法

ながの電子サービスにて、自席・自宅PC、個人のスマートフォンにより無記名回答

○調査期間

令和8年1月26日～令和8年2月11日

○回答率

48.2% (239人/496人)

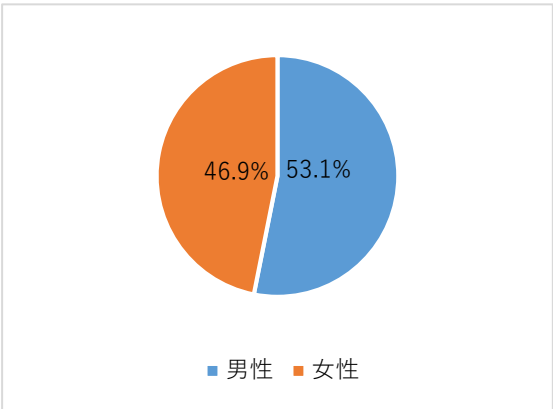
○注意事項

・複数回答の場合は、合計が100%を超える場合があります。

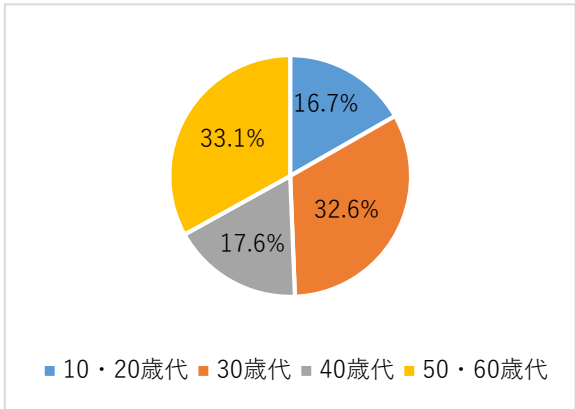
2 調査結果

回答者ご自身のことについてお伺いします

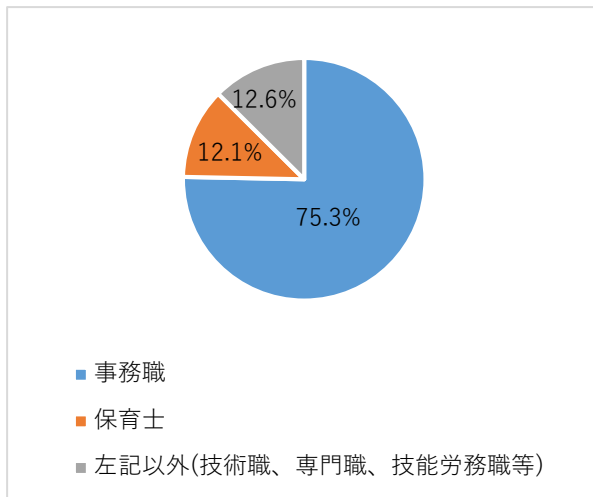
【問1】 あなたの性別は。



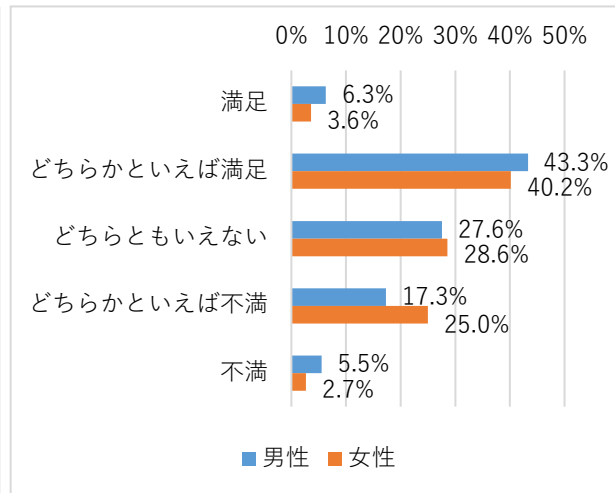
【問2】 あなたの年齢は。



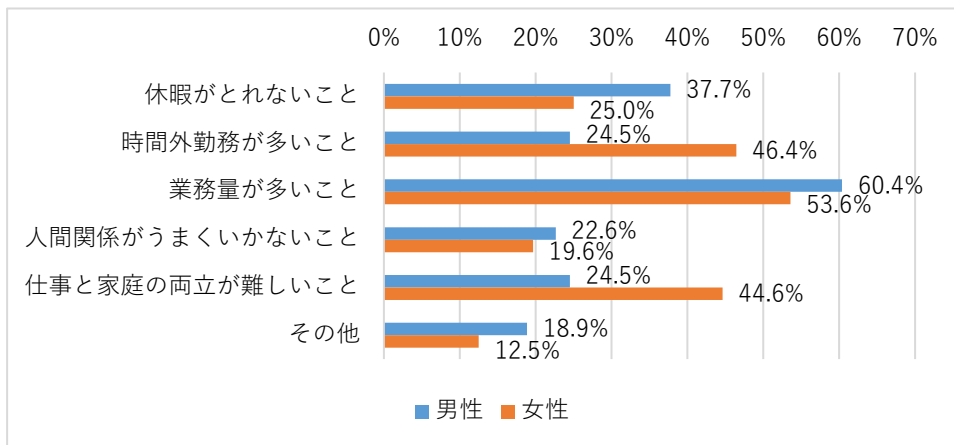
【問3】 あなたの職種は。



【問4】 現在の働きやすさに満足していますか。



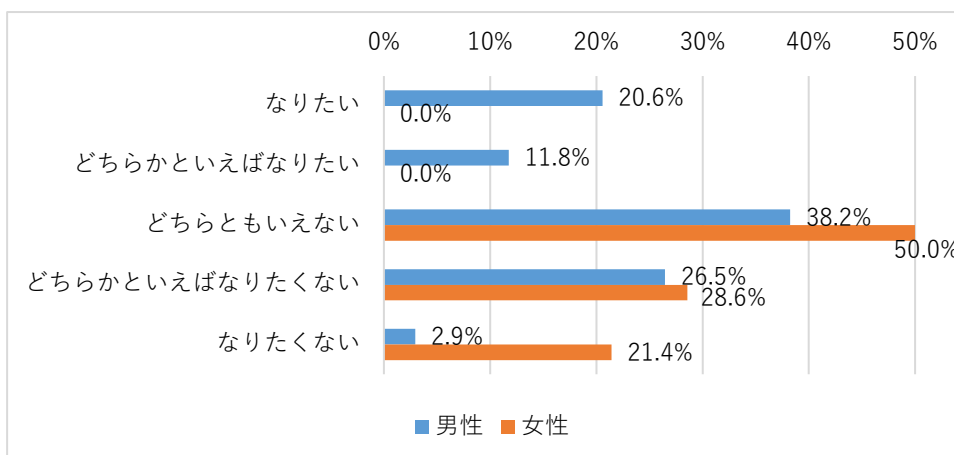
【問5】 <【問4】で「4 どちらかといえば不満」「5 不満」と回答した方にお伺いします。>
「不満」と感じることはなんですか。(複数回答可)



職員の管理職登用に関することについてお伺いします

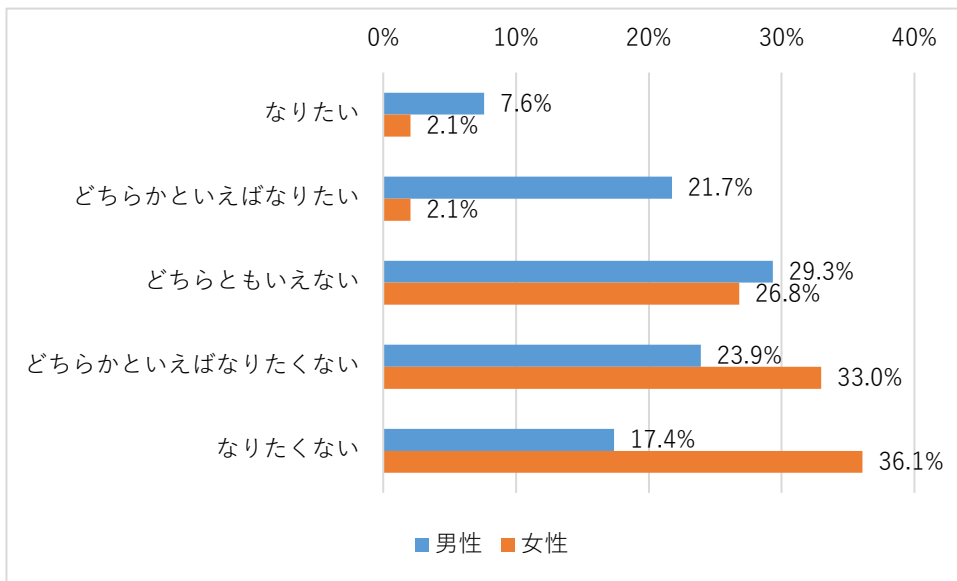
※本計画における「管理職」とは、部長級、課長級を指します。

【問6】 <管理職の方(部長級・課長級)・管理職を経験したことがある方のみ回答。>
管理職になる前、管理職になりたいと思っていましたか。



【問 7】 <管理職以外(主幹級以下)の方のみ回答。>

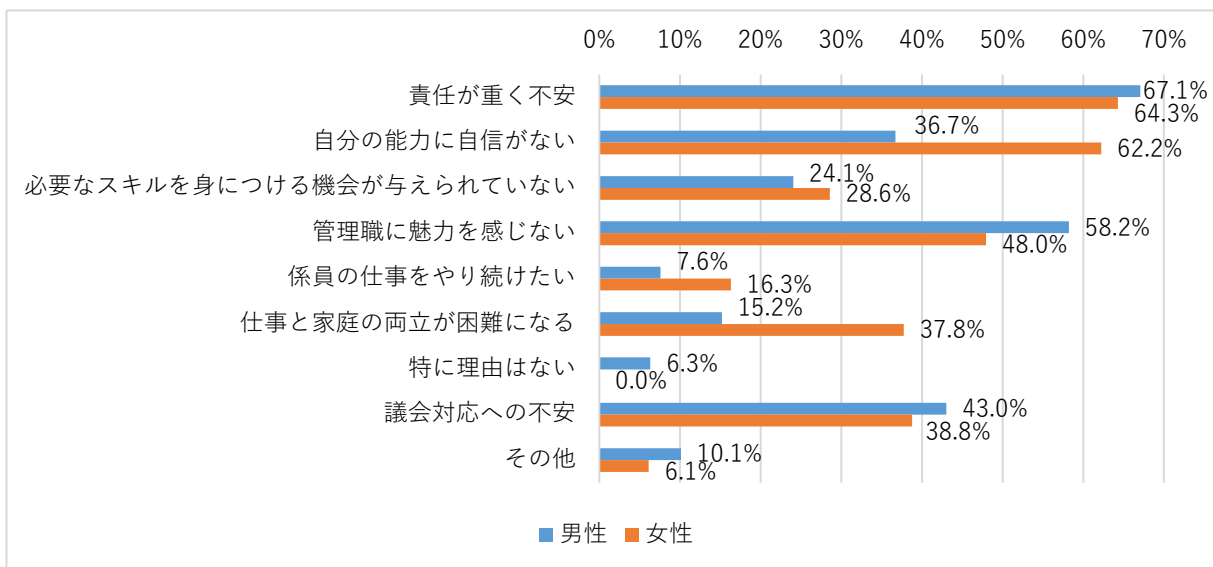
管理職になりたいと思いますか。



【問 8】 <【問 6】【問 7】で「3 どちらともいえない」「4 どちらかといえばなりたくない」「5

なりたくない」と回答した方にお伺いします>

管理職になりたくない(なりたくなかった)理由はなんですか。(複数回答可)

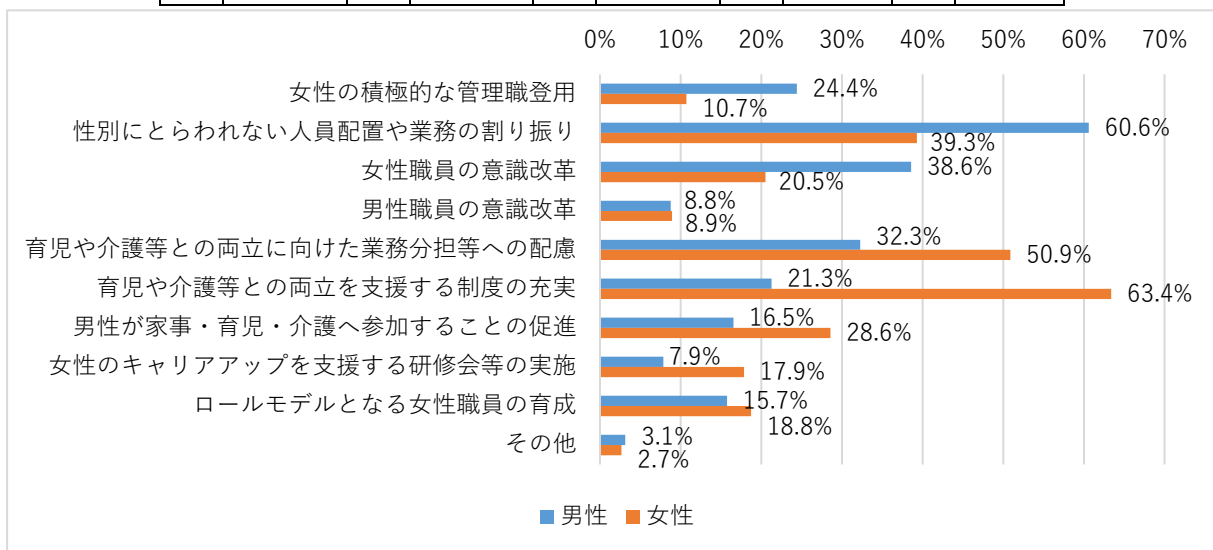


女性職員の活躍推進に関することについてお伺いします

【問9】 政府は、管理職などの指導的地位に就く女性の割合を 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度とする目標を掲げています。千曲市役所では、令和 3 年 3 月策定の計画において女性管理職登用率の目標値を「令和 7 年度までに 20%」と設定しましたが、令和 7 年度の登用率は 18.87%でした。今後、女性職員の活躍推進に向け取り組むことが必要だと思うものはなんですか。(3 つまで回答可)

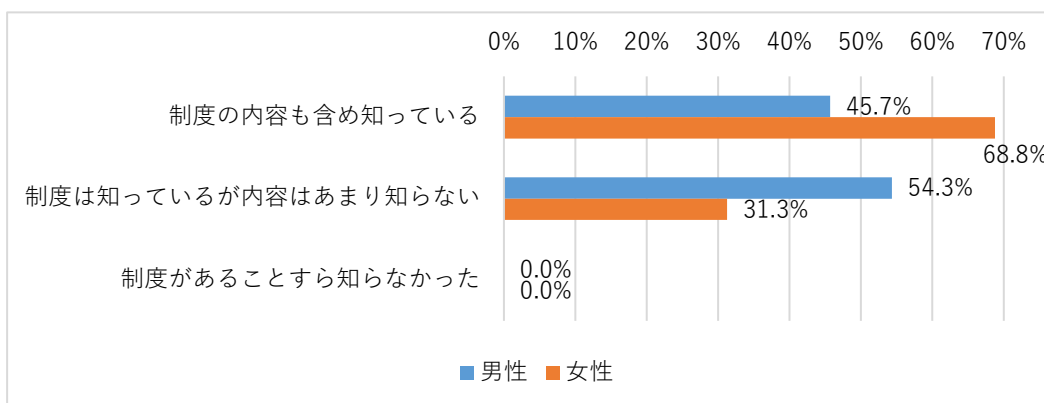
参考:千曲市役所の直近 5 年間の女性管理職登用率(部長級・課長級における女性職員の割合)

R7	18.87%	R6	12.00%	R5	10.00%	R4	7.69%	R3	5.88%
----	--------	----	--------	----	--------	----	-------	----	-------



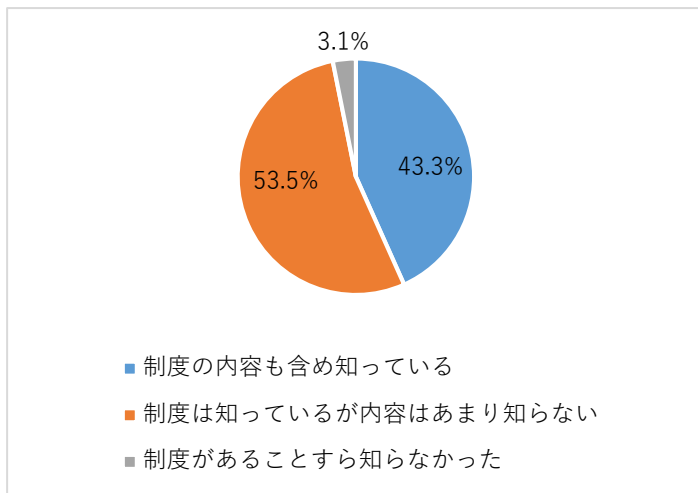
育児休業に関することについてお伺いします

【問 10】 育児休業を知っていますか。



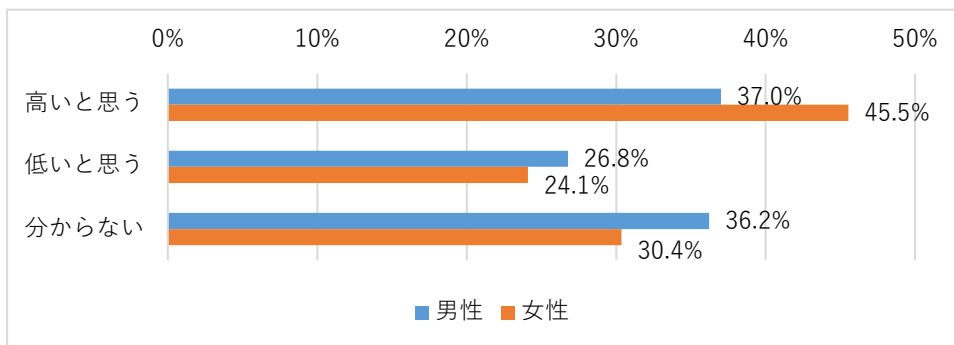
【問 11】 <この設問は男性職員のみ回答。>

妻の出産時における配偶者出産休暇や育児参加の休暇といった特別休暇を知っていますか。



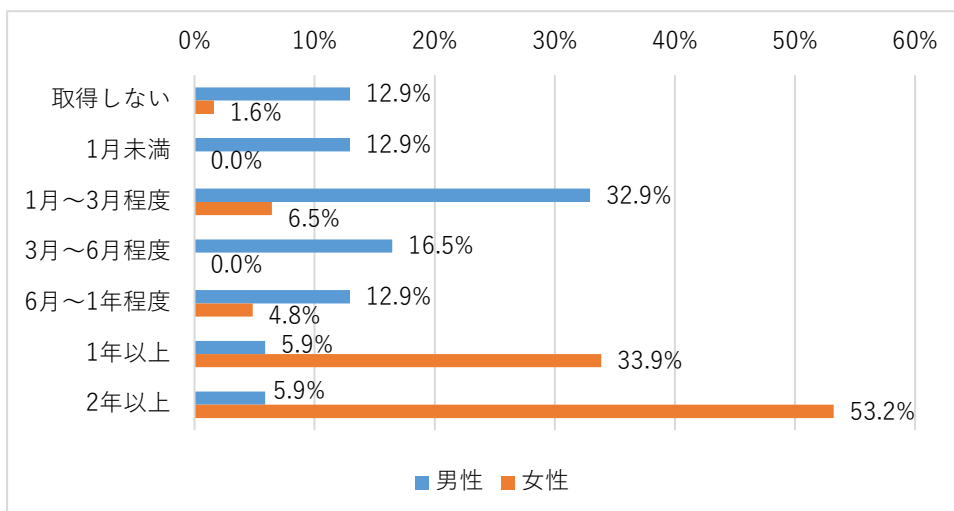
【問 12】 以下は、千曲市役所の過去5年間の男性職員育児休業取得率を示しています。取得率についてどう思いますか。

R6	53.85%	R5	12.50%	R4	23.07%	R3	11.11%	R2	0.00%
----	--------	----	--------	----	--------	----	--------	----	-------

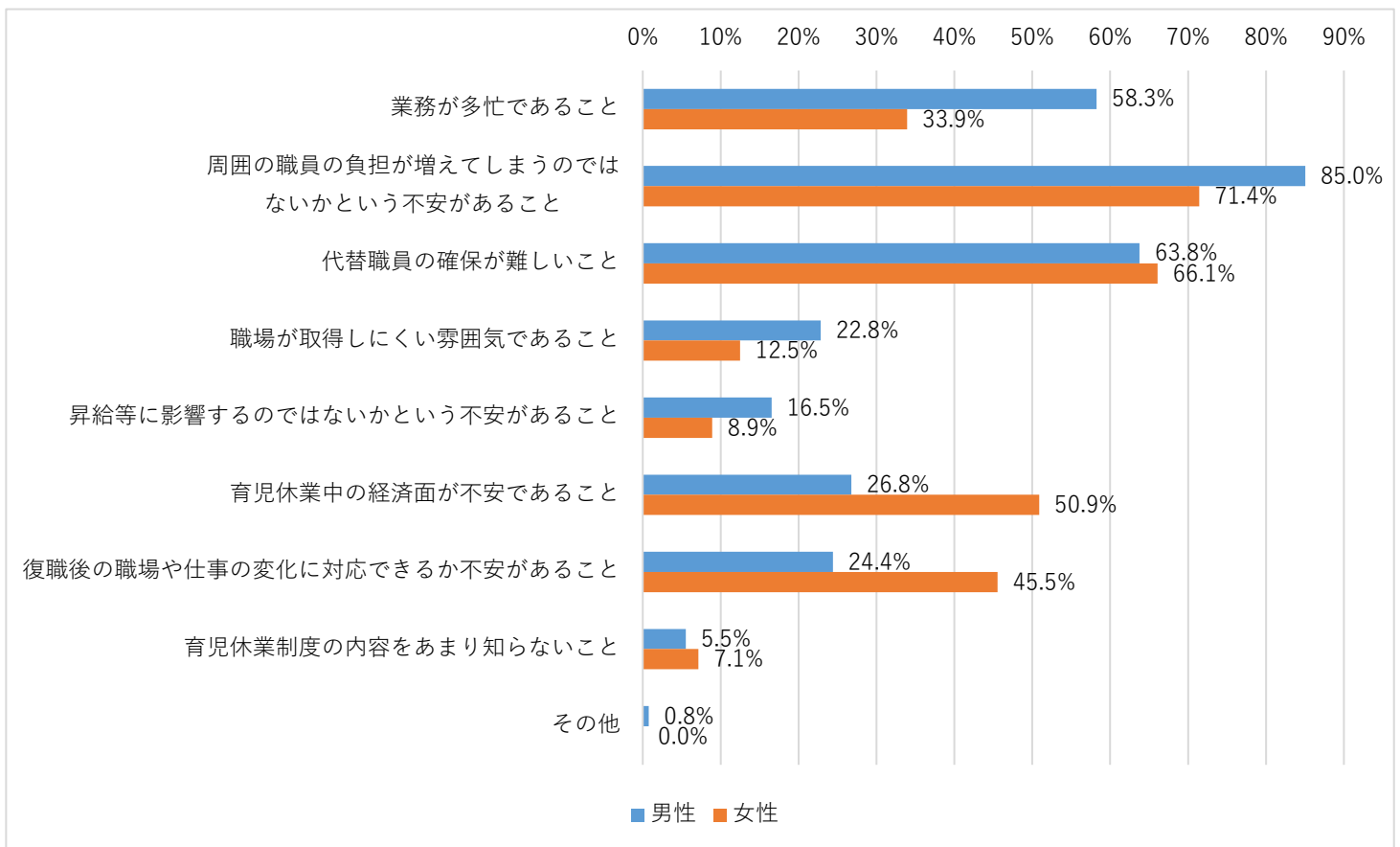


【問 13】 今後育児休業取得該当となった場合、どのくらいの期間希望しますか。

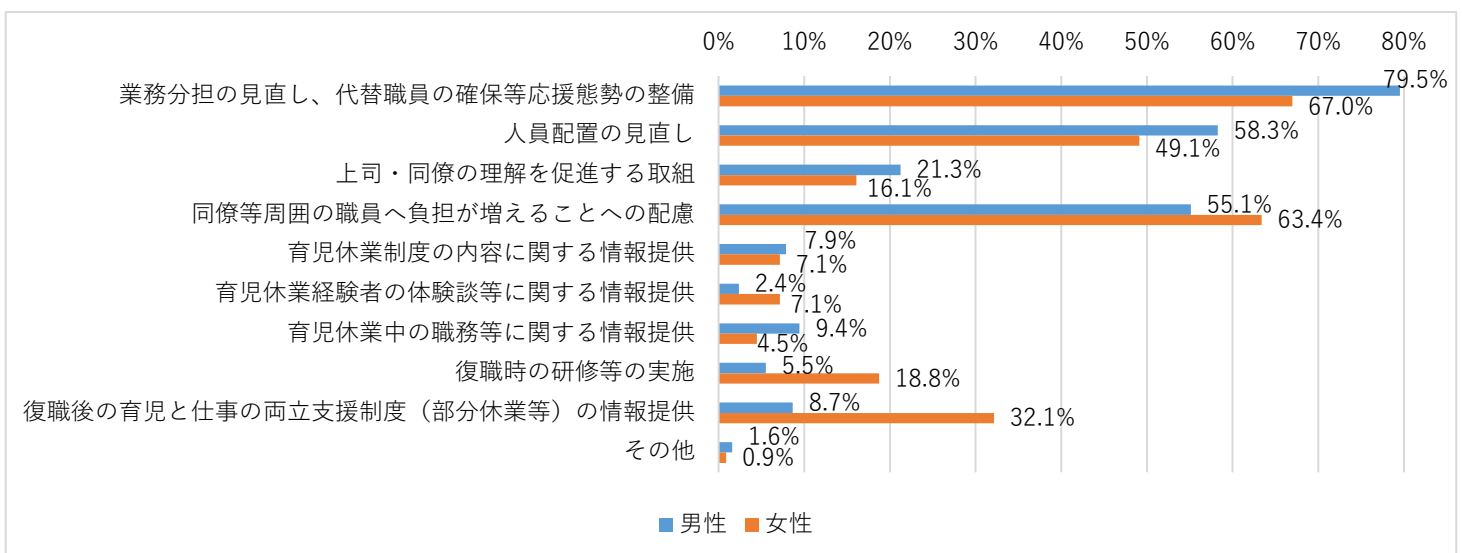
※回答者に該当しない場合は、【問 14】へ



【問 14】 育児休業を取得するうえでの障害はなんだと思いますか。(複数回答可)

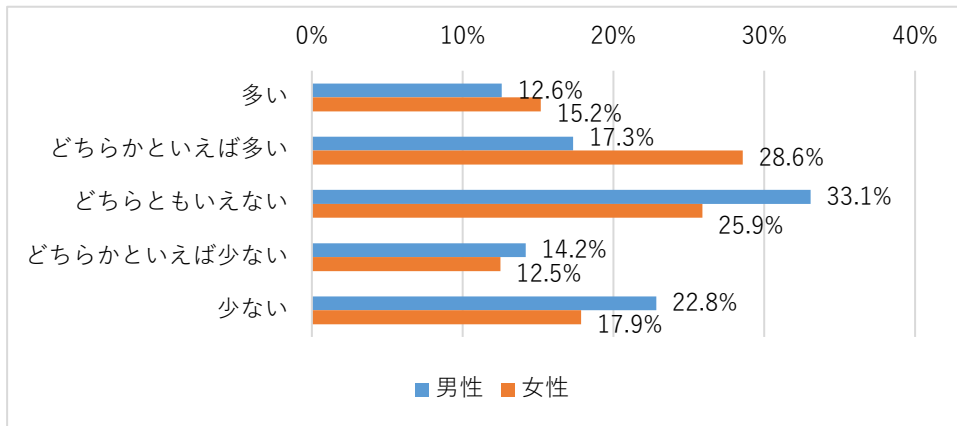


【問 15】 育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要だと思うものはなんですか。
(3 つまで回答可)

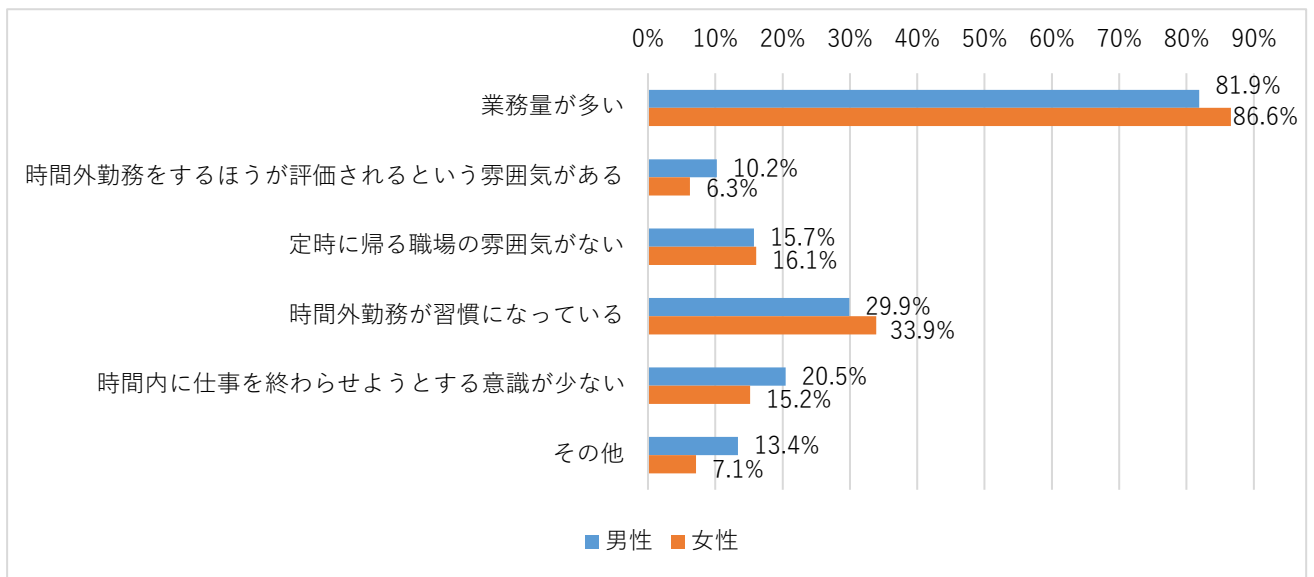


時間外勤務についてお伺いします

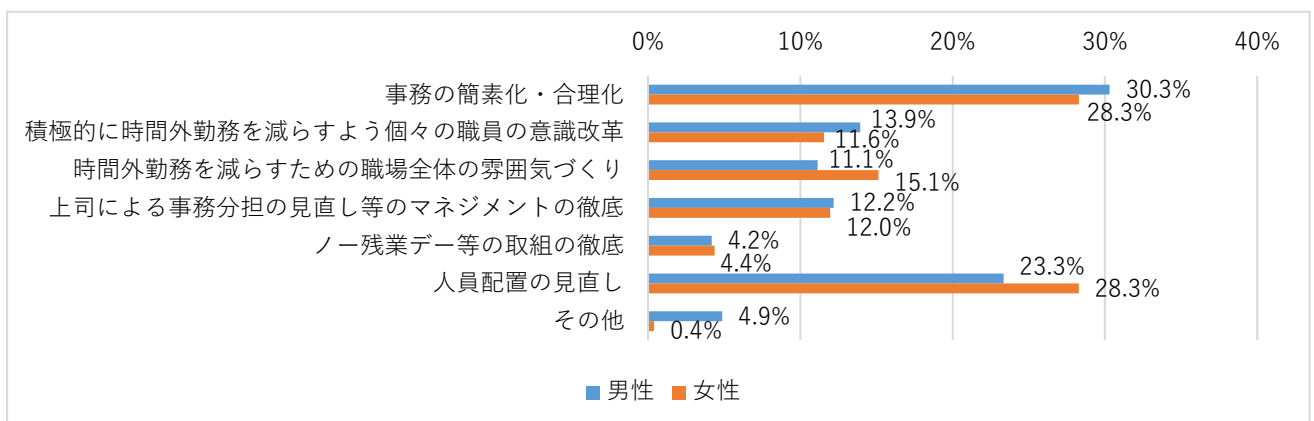
【問 16】 あなたは現在、時間外勤務が多いと思いますか。



【問 17】 あなた又は他の職員の時間外勤務が多い理由はなぜだと思いますか。(複数回答可)

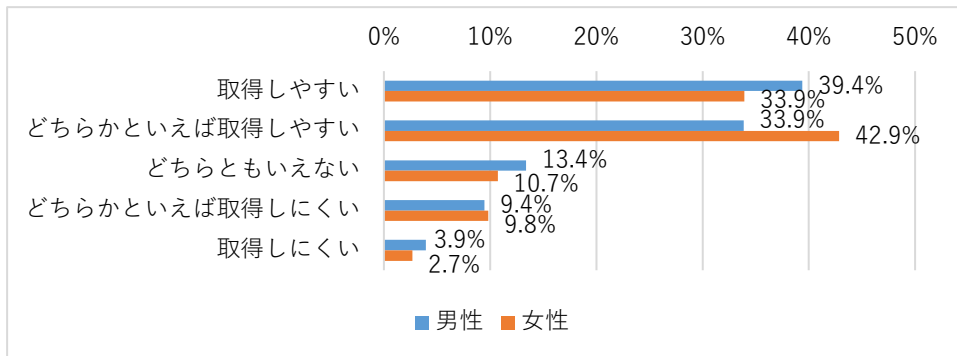


【問 18】 時間外勤務を縮減するために取り組むことが必要だと思うものはなんですか。(3つまで回答可)

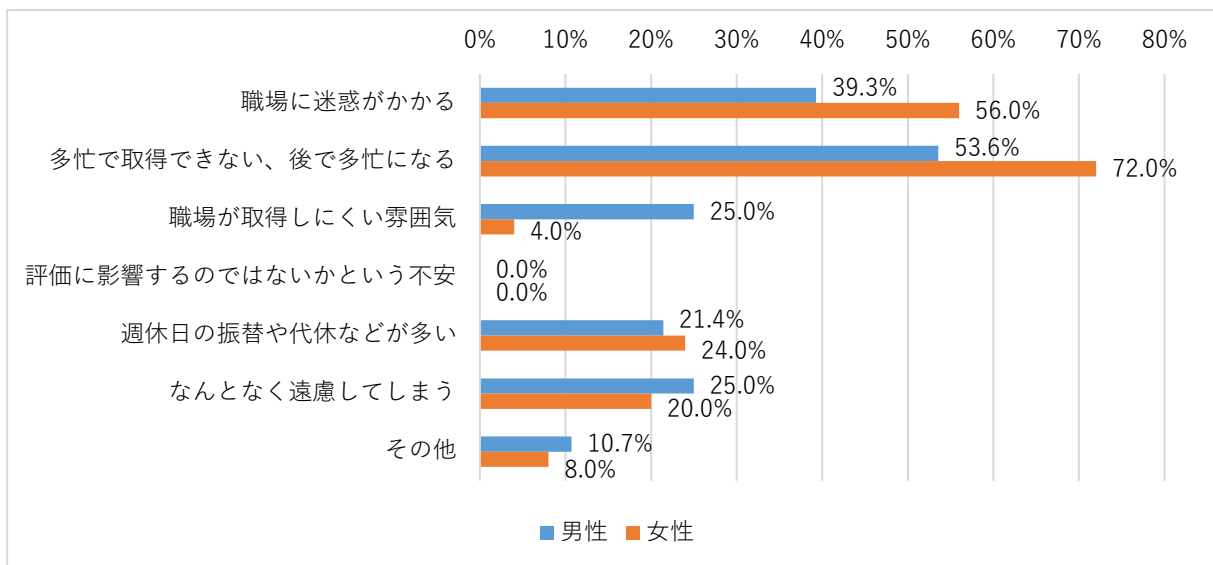


休暇取得についてお伺いします

【問 19】 あなたの現在の職場は、有給休暇を取得しやすい環境だと思いますか。



【問 20】 <【問 19】で「4 どちらかといえば取得しにくい」「5 取得しにくい」と回答した方にお伺いします。> 「取得しにくい」と思う理由はなんですか。(複数回答可)



【問 21】 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要だと思うものはなんですか。(3つまで回答可)

