



- ・次世代育成支援対策推進法
  - ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- に基づく

# 枚方市特定事業主行動計画 (第2期)

令和8年(2026年)4月



## 目 次

I 計画の策定	1
---------	---

---

II 第1期計画の実績	3
-------------	---

---

- (1) ワーク・ライフ・バランスの実現 3
- (2) 仕事と子育て・介護の両立 5
- (3) 女性職員のさらなる活躍の推進 8
- (4) その他の取組内容 9

III 第2期計画の目標と具体的取組	10
--------------------	----

---

- (1) ワーク・ライフ・バランスの推進 11
- (2) 仕事と子育て・介護の両立 14
- (3) 女性職員のさらなる活躍の推進 17

別添資料
------

「仕事と生活の両立支援に関する職員意識調査」の集計結果

# I 計画の策定

## 計画策定の趣旨

急速な少子化の進行や家庭を取り巻く環境が変化している中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を整備するために、国、地方公共団体、企業など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的に、平成15年(2003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、地方自治体は特定事業主として、次世代法に基づき計画を策定及び公表することが義務付けられたことを受け、本市では、平成17年4月に「次世代育成法に基づく枚方市特定事業主行動計画」を策定しました。

また、平成27年(2015年)8月の「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。)」の成立を受け、本市では、男女がともに働きやすい環境を整備し、女性職員がますます活躍できるよう、平成28年(2016年)4月に「女性活躍推進法に基づく枚方市特定事業主行動計画」を策定しました。

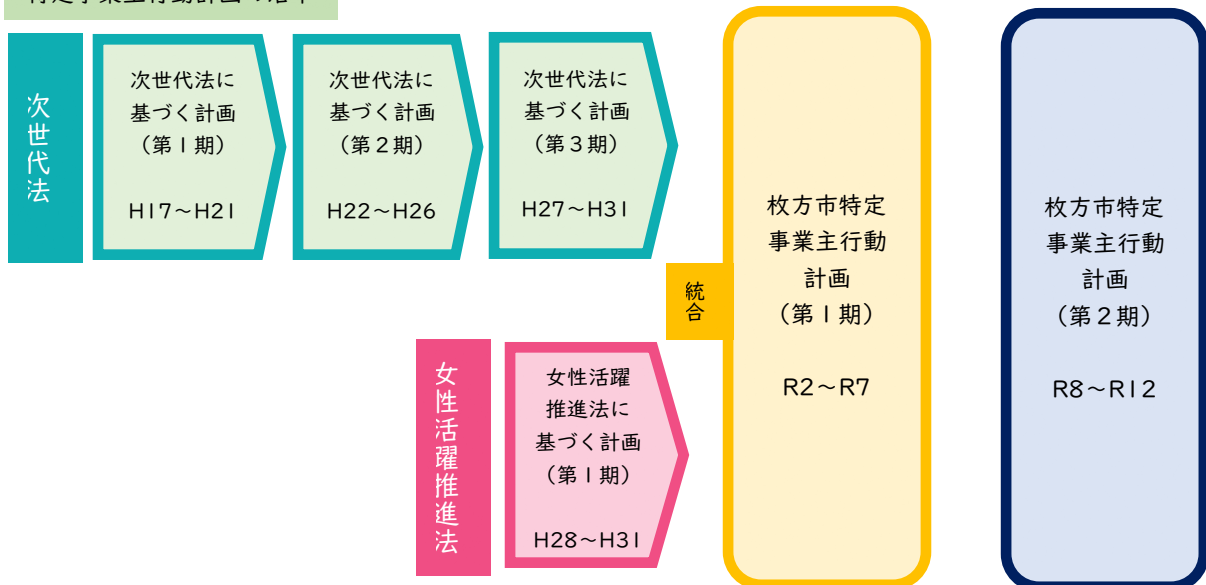
両計画は、その趣旨や取組内容において、相互に密接な関係があることから、令和2年度(2020年度)から、両計画を統合した「枚方市特定事業主行動計画(第1期)(以下、「前計画」という。)」として、より効果的な取組を進めてまいりました。

次世代法及び女性活躍推進法の期限がそれぞれ10年間延長され、前計画の計画期間が令和7年度(2025年度)で満了することから、従前の取組をさらに発展させ、全職員がより一層一体となって取り組むことができるよう、今回、「枚方市特定事業主行動計画(第2期)」(以下「本計画」という。)を策定しました。

本計画においては、これまでの計画の趣旨を継承しつつ、一部改正後の各法の規定に基づく内閣府令を踏まえた内容を盛り込むとともに、職員のウェルビーイングの向上と、近年、法制度の拡充が図られている職業生活と家庭生活との両立の観点を踏まえた取組を掲げ、全ての職員が持てる能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を一層推進していきます。

なお、本計画は、本市の各任命権者が共同で策定しています。

## 特定事業主行動計画の沿革



計画期間

令和8年（2026年）4月1日から令和13年（2031年）3月31日まで

推進体制

○ 本計画の対象職員

市長、教育委員会、上下水道事業管理者、病院事業管理者、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会会長、公平委員会が任命する全ての職員。

府費負担教職員については、大阪府教育委員会の勤務条件等が適用されるため、大阪府教育委員会が策定する特定事業主行動計画の例に倣って、次世代育成対策及び女性活躍推進支援を行うこととします。

○ 実施主体

人事担当課においては、計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を適宜行いながら、着実に推進します。また、所属長は、所属内に本計画の周知を図るとともに、所属における具体的な取組を率先して実行します。

本計画を効果的に推進するため、すべての職員が計画の理解を深めるとともに、意識改革を進め、職員相互の理解を得ながら取り組んでいくこととします。

○ PDCA サイクルの確立

育児休業の取得状況や労働時間の状況をはじめ、各成果指標の状況把握とその分析により必要がある場合、また、国における法制度の改正や本市を取り巻く社会情勢の変化などにより本計画に大きな影響が生じる場合は、本計画の見直しを行います。

めざす職場の姿

次世代法及び女性活躍推進法の趣旨とこれまでの実績などを踏まえ、めざす職場の姿として、以下の3項目を柱として掲げ、それぞれの項目に関する目標値を設定し、さまざまな取組を実施します。

**(1) ワーク・ライフ・バランスの推進**

**(2) 仕事と子育て・介護の両立**

**(3) 女性職員のさらなる活躍の推進**



## Ⅱ 第Ⅰ期計画の実績

本市では、前計画で定めた3つの柱「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「仕事と子育て・介護の両立」、「女性職員のさらなる活躍の推進」を軸に、様々な取組を進めました。

また、本市の現状と課題を把握するとともに、本計画の策定に向けた資料とするため、令和7年（2025年）10月下旬から11月中旬にかけて、職員意識調査を実施しました。

前計画の柱ごとに設定した成果指標については、目標を達成した指標としていない指標があり、指標等に係る実績や職員意識調査の結果を分析すると、前計画策定時点と比較して一定程度成果があったとはいえ、まだまだ改善すべき点があります。

本計画を実態に即した計画とし、実りのあるものとするためには、現状分析と課題認識を適切に行った上で、今後の改善につなげていく必要があります。

### （Ⅰ）ワーク・ライフ・バランスの実現

#### ①長時間労働の縮減

##### 【目標値と実績値】

項目	目標値 (R7)	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
時間外勤務が月 45 時間超の実職員数	0人	340人	391人	348人	400人	340人
時間外勤務が年 360 時間超の実職員数	0人	137人	165人	173人	172人	174人
ノー残業デーの実施率	100%	83.9%	83.3%	90.2%	90.0%	89.5%

##### 【職員意識調査】

問	ご自身の時間外勤務の状況をどのように捉えていますか。				
	16.2	30.1	33.0	4.0	16.7
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現状は自分自身も所属の他の職員も時間外勤務がほとんどない</li> <li>■ 現状は自分自身はほとんどないが、所属の他の職員は時間外勤務をしている</li> <li>■ 自分自身に時間外勤務はあるため、現状より減らしたい</li> <li>■ 自分自身に時間外勤務はあるが、現状よりさらに増えることに抵抗感はない</li> <li>■ 自分自身に時間外勤務はあるが、現状どおりで不満はない</li> </ul>				

本市では、毎週水曜日を全庁的なノー残業デーとして設定し、定時退庁の推進に向けて、組織的に取組を継続し、その結果、高い実施率を維持しています。

また、仕事と子育て・介護の両立を目的に創設した時差勤務制度は、コロナ禍を経て、ワーク・ライフ・バランスの観点を踏まえ、対象職員であれば子育て・介護等の理由に関わらず、利用できるよう制度を拡充し、柔軟な勤務形態として運用しています。

さらに、RPA、AI-OCRなどの活用や無線LANが庁内全体に行き届くなどICTの環境整備が大きく進んだことで、Web会議及びペーパーレス会議が主流となり、会議資料の印刷作業等が不要になるなど、業務効率化が図られました。

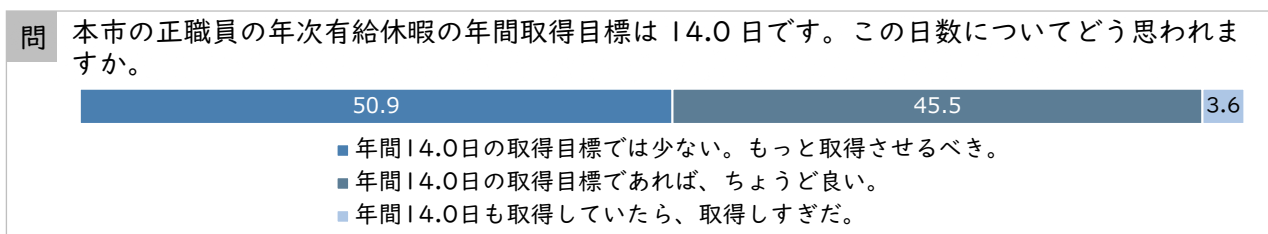
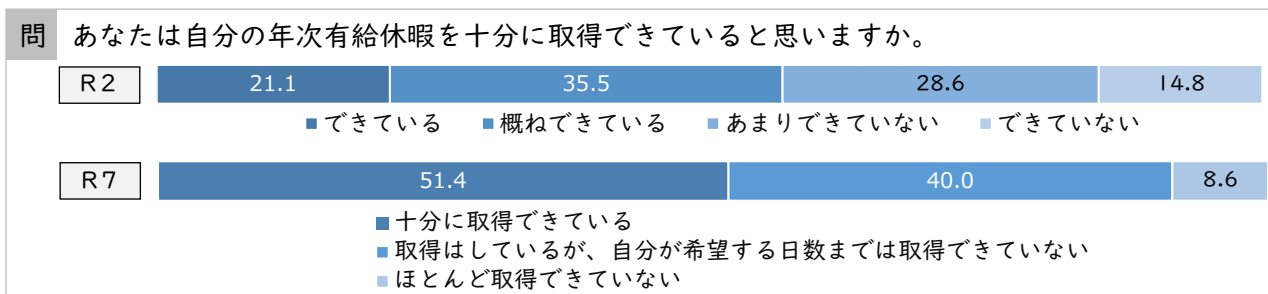
しかしながら、依然として、様々な部署において、職員によっては月45時間超や年360時間超の時間外勤務が生じています。過重労働による職員の健康障害防止の観点からも、長時間労働の縮減は重要な課題であり、引き続き、全庁一丸となって取り組んでいく必要があります。

## ②休暇取得の促進

### 【目標値と実績値】

項目	目標値 (R7)	R2	R3	R4	R5	R6
年次有給休暇の 平均取得日数	14.0日	13.1日	13.3日	14.2日	15.1日	15.0日

### 【職員意識調査】



年次有給休暇については、職員1人当たりの平均取得日数が次世代法に基づく計画第3期で「12.6日」、前計画では「14.0日」以上となることを取得目標としました。取得を促す全庁周知や同休暇を計画的に取得する制度（健康管理年休）を活用することにより、平均取得日数は年々増加し、その結果、令和4年度に前計画の目標を達成し、以降も目標数値以上の取得日数を継続できており、ワーク・ライフ・バランスの推進が図られています。

一方で、職員意識調査において、年次有給休暇を「取得はしているが、自分が希望する日数までは取得できていない」と回答した職員が40%、「ほとんど取得できていない」と回答した職員が8.6%という結果から、職員の約半数は年次有給休暇を現状よりさらに多く取得したいと考えていることが明らかになりました。

また、正職員の年次有給休暇の年間取得日数を14.0日とする目標について、同意識調査で14.0日では「少ない。もっと取得させるべき。」の回答が50.9%と半数を超えました。

以上のことから、より多くの年次有給休暇を取得しようとする意識が職員に浸透・定着しつつあることで、足元の平均取得日数は目標値14.0日を上回る結果となった反面、現状よりも多くの日数を取得したいと考える職員が一定数存在するといえます。

## (2) 仕事と子育て・介護の両立

### ① 育児休業・介護休暇等を取得しやすい環境の整備等

#### 【職員意識調査】

問	「子育て支援・介護のための休暇・休業ガイドブック」を知っていますか。			
R2	8.7	16.3	24.4	50.6
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 知っており、内容を理解している</li> <li>■ 知っており、内容は概ね理解している</li> <li>■ ガイドブックがあることは知っている</li> <li>■ 知らない</li> </ul>			
R7	23.6	47.0	3.1	26.3
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 知っており、活用している</li> <li>■ 知っているが、必要な状況になったことがないため、活用していない</li> <li>■ 知っているが、人事担当課に問い合わせるなどの別の方法により、活用していない</li> <li>■ 知らない</li> </ul>			

「子育て支援・介護のための休暇・休業ガイドブック」や「休暇等に関する各種手続きのガイドブック」の案内を定期的に行うことで、育児休業・介護休暇等の制度周知に努めました。所属長は職員から同休業・休暇等の申出があった場合、業務分担及び執行体制の見直しについて検討するとともに、会計年度任用職員等による代替職員を確保するなど、円滑に業務を遂行するための職場環境づくりに努めました。

職員意識調査の結果によると「休暇・休業ガイドブック」の認知度は向上していることから、仕事と生活を両立させる上で職員が必要なときに必要な休暇に関する情報へ自らアクセスできる環境が整備されつつあると捉えられ、結果として休暇・休業制度の利用促進の一助になることが期待されます。



## ②男性の子育て目的の休暇等の取得促進

### 【目標値と実績値】

項目	目標値 (R7)	R 2	R 3	R 4	R 5
育児に伴う休暇・休業を1月以上取得した男性職員の割合	100%	84.0%	89.2%	87.5%	88.5%

※国家公務員の算出手法と同様に、当該年度に出生した子について、配偶者出産休暇及び育児参加休暇をはじめ、出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業を1月以上取得した職員を集計しているため、R5の集計が直近となる。

### 【参考実績】

項目	目標値 (R6)	目標値 (R7)	R 4	R 5	R 6
2週間以上の育児休業を取得した男性職員の割合	60%	85%	42.9%	60.0%	74.0%

男性の育児に伴う休暇・休業制度をまとめたリーフレットや、男性職員の育児参加に関する取組やそのスケジュールをまとめたリーフレット、さらに育児休業を取得した男性職員の生の声をまとめた庁内報などを作成し、全職員に周知啓発することで、男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進に注力しました。

また、「育児に関するプラン」（休暇・休業取得計画シート、業務遂行計画シート、実施確認チェックシートの3シートで構成）を新たに作成・導入し、出産をひかえる配偶者等を有する男性職員と所属長とが同休業制度等の取得に関するコミュニケーションを取るとともに、該当職員が担当する業務が円滑に他の職員に引き継がれるような仕組みづくりを行いました。

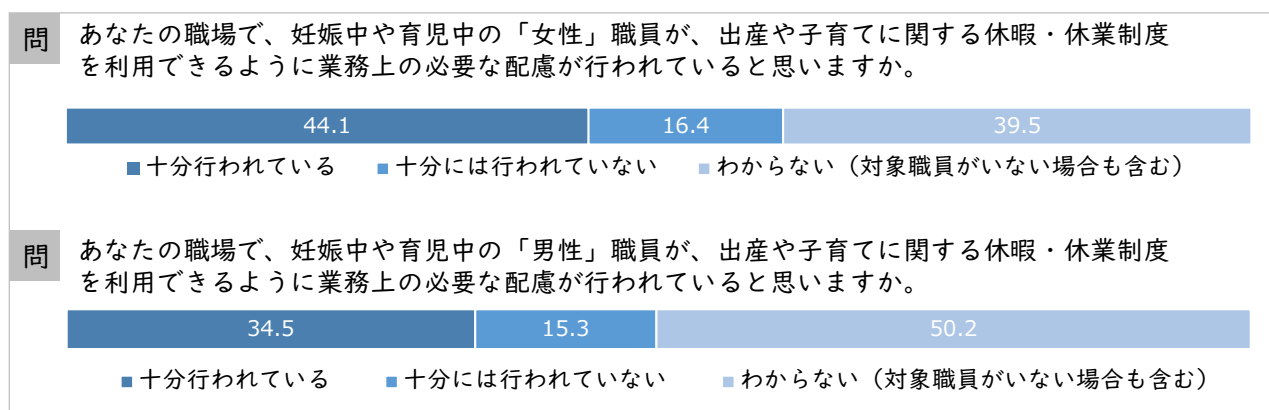
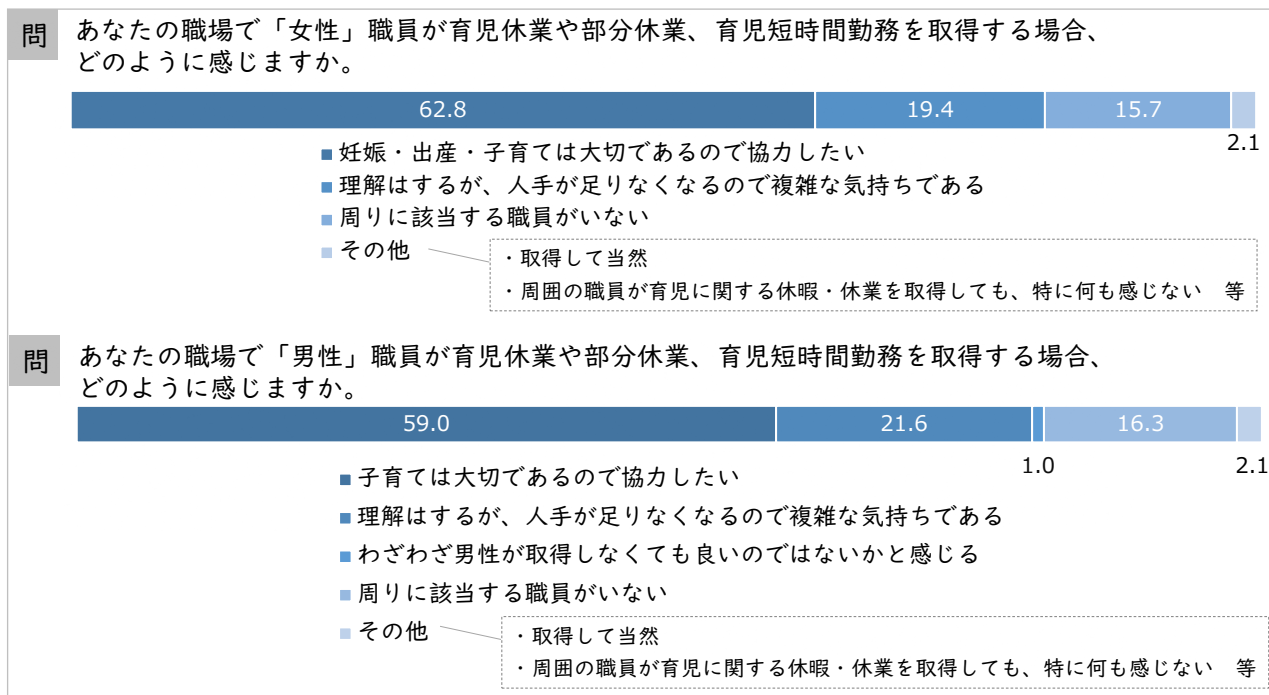
その結果、前計画で成果指標として定めた「育児に伴う休暇・休業を1月以上取得した男性職員の割合」について、目標値には届きませんでした。毎年、約90%の高い割合で推移しています。また、近年、官民を問わず「男性の育児休業」を強く推進する流れにあり、これについて、本市の独自目標である「(参考実績) 2週間以上の育児休業を取得した男性職員の割合」を見ると、令和4年は42.9%であったものが、令和6年度は74.0%まで上昇しています。

これらの実績等からもわかるように、この間、本市では仕事と家庭生活の両立を可能とする職場環境づくりに取り組んだことにより、男性の子育て目的の休暇等の取得促進については一定程度進んだものといえます。



### ③妊娠中及び出産後における配慮

#### 【職員意識調査】



令和7年4月1日より時間外勤務の免除については、「3歳に満たない子ども」から「小学校就学前までの子ども」がいる職員に対象範囲を拡大し、妊娠や出産に関わる休暇制度や経済的支援措置についての内容とともに、「子育て支援・介護のための休暇・休業ガイドブック」に掲載し、仕事と子育ての両立支援の拡充に努めました。

一方で、育児に関する休暇・休業について、女性職員が取得する場合よりも男性職員が取得する場合の方が、周囲の心理的許容度や業務上の配慮がやや低いことが課題として浮き彫りとなり、今後、対策が必要です。

### (3) 女性職員のさらなる活躍の推進

#### ①女性職員のキャリア形成の促進

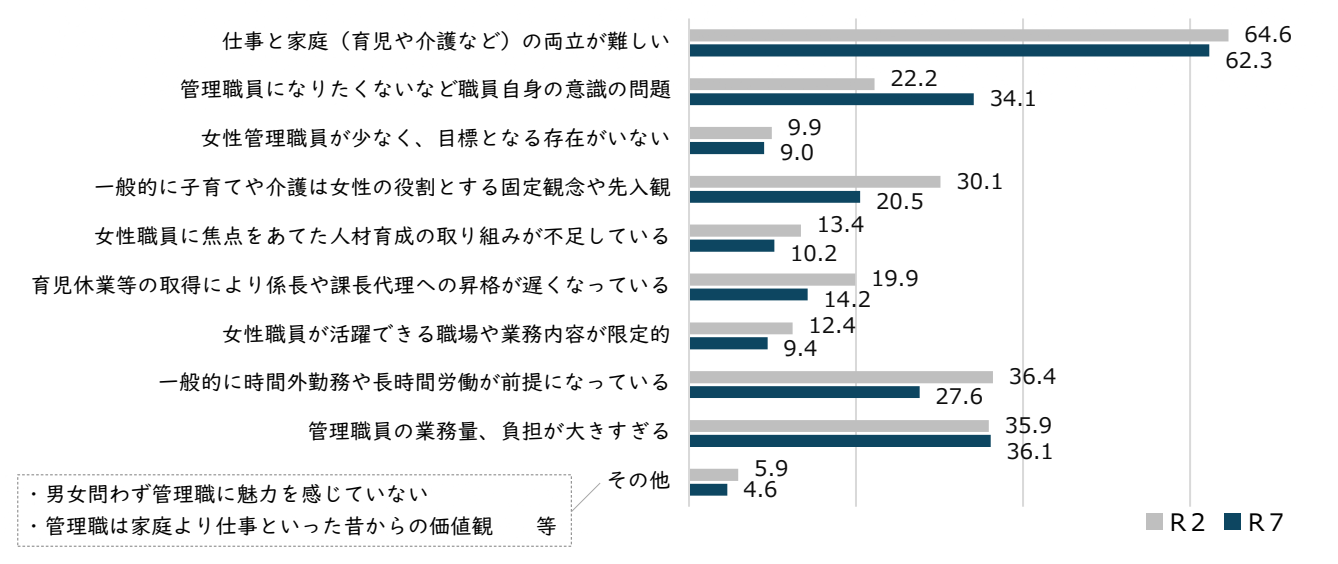
##### 【目標値と実績値】

項目	目標値 (R7)	R2	R3	R4	R5	R6
管理的地位にある職員に占める女性割合	30%	26.2% (R3.4.1)	26.1% (R4.4.1)	28.5% (R5.4.1)	28.1% (R6.4.1)	29.4% (R7.4.1)
係長の職にある職員に占める女性割合	50%	34.6% (R3.4.1)	35.7% (R4.4.1)	37.4% (R5.4.1)	36.9% (R6.4.1)	35.4% (R7.4.1)
課長代理昇任試験における女性受験率	30%	9.2%	6.7%	—※	—※	—※

※令和4年度より課長代理昇任試験を廃止。

##### 【職員意識調査】

問 本市では、現在、女性管理職員の割合が男性に比べて少ない状況ですが、その理由についてあなたが思うものを選んでください。(3つまで選択可)



管理的地位にある職員に占める女性割合30%という目標を達成するため、先輩職員との情報交換の場として女性管理職との座談会やキャリアデザイン研修を実施するとともに、女性管理職へのインタビューやメッセージ、活躍事例などを庁内掲示板にて紹介するなど、出産・育児・介護などのライフイベントとの両立やキャリアアップへの不安解消を図りました。あわせて、育児休業中においても、継続的にスキルアップが図れるよう、また、円滑な職場復帰に繋がるよう、育児休業中の職員の自己啓発活動について、補助率及び上限額の引き上げを行いました。

取組の結果、管理的地位にある職員に占める女性割合については、着実に増加傾向ではあるものの、目標値には達していない状況です。職員意識調査の結果からも、男女ともに自らの希望に応じて職業生活と家庭生活を両立し、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、働き方改革を更に進めながら、育児休業・介護休暇等を利用しやすい職場環境の整備を図っていくとともに、女性職員が昇任意欲を持てるような取組を引き続き進めていく必要があるといえます。

## ②女性職員の増加

### 【目標値と実績値】

項目	目標値 (R7)	R2	R3	R4	R5	R6
事務職における採用試験 申込者の女性割合	50%	42.4%	42.2%	39.7%	43.1%	43.5%
技術職における採用試験 申込者の女性割合	20%	18.3%	10.3%	9.4%	10.5%	10.0%

より多くの優秀な人材を幅広く採用できるよう、毎年度、職員採用セミナーを開催するほか、近隣の各大学等で実施される就職説明会やハローワーク主催の業界別ガイダンスなどへ積極的に参加するとともに、キャリア教育の受入れを行い、本市で働くことの魅力をPRしました。また、女性がやりがいを持って働くことのできる職場であることをPRするため、市ホームページにおいて女性管理職へのインタビュー記事を掲載し、仕事と子育ての両立に取り組む女性職員の体験談やメッセージなどを紹介しました。

しかしながら、事務職・技術職いずれにおいても、申込者の女性割合は目標値に達しておらず横ばい状態のため、特に技術職においては、関係部署とも連携を図りながら、今後より一層取組を推進していく必要があります。

### (4) その他の取組内容

#### ①仕事・職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職員のジェンダー平等や固定的な性別役割分担意識に係る理解促進を図ることを目的として、毎年1回幹部職員及び男女共同参画推進担当者を対象とした「男女共同参画推進本部研修」を実施しました。

また、毎年度末に、男女共同参画計画アクションプログラムの取組実績報告と合わせ、全職員を対象に「男女共同参画の視点チェックシート」を用いた意識啓発に取り組んでいます。

#### ②その他、勤務環境の整備に資する取組

場所にとらわれず、職員が仕事と生活の両立を図りながら効率的に働くことができる職場環境としてテレワークを導入し、特に新型コロナウイルス感染症が流行していた際には、大きな役割を担いました。

さらに、仕事と子育ての両立支援の観点から、令和4年4月1日より子育て部分休暇制度を導入し、現在は小学校1年生から3年生までの子どもがいる部分的な休業制度として活用されています。

### Ⅲ 第2期計画の目標と具体的取組

次世代法及び女性活躍推進法では、行動計画の実施により目指すべき目標を定量的に定めることとされています。

本計画では、法規定や政府目標、市の現状、前計画の設定目標に対する達成状況を踏まえながら、職員の仕事と生活の両立支援及びすべての職員が個性と能力を十分に発揮し活躍できる職場環境の整備に向けて、「(1) ワーク・ライフ・バランスの推進」「(2) 仕事と子育て・介護の両立」「(3) 女性職員のさらなる活躍の推進」の3本柱について、次のとおり、計画期間内で達成を目指す目標と実施する具体的な取組を設定します。

なお、本市では「職員の健康経営®(※)」を推進しており、令和5年3月に大阪府内の自治体、全国の中核市で初めて経済産業省による顕彰制度「健康経営優良法人 2023(大規模法人部門)」に認定されたことを皮切りに、これまで毎年度、認定を受けています。

この「職員の健康経営」と特定事業主行動計画は、職員の健康と働きやすい環境整備を通じて、組織の生産性向上や市役所としての価値向上を目指す点で深く関連しています。特に、長時間労働の縮減や年次有給休暇の取得促進をはじめとして、働き方改革による健康増進施策は、健康経営においても具体的な取組内容となっており、相乗効果が期待されます。

(※) 健康経営とは…職場の活性化や公務能率を向上させ、良質な市民サービスの提供に繋げることを目的に、職員一人ひとりの健康にフォーカスし、その増進を戦略的に目指す取組のことです。なお、「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。



長時間労働の縮減、休暇取得の促進などワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、職場全体の意識を変革し推進するためには、まずは理事者が高い意識を持ち、自らが先頭に立って取り組むことが重要です。

理事者は、所管部署の状況把握を図った上で、そのマネジメントのもと、取組を確実に履行するものとします。また、職員意識調査の結果を踏まえ、各職場の実情に応じた意識改革・働き方改革につながる有効策を取り入れ、男女がともに働きやすい職場となるよう、積極的に推進するものとします。

## (1) ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働や休暇が取得できない状況が常態化すれば、業務効率の低下とともに、メンタルヘルスに影響を及ぼす可能性など、様々な問題が生じる恐れが高まります。

こうしたことを鑑み、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、「長時間労働の縮減」、「休暇取得の促進」に取り組み、職員が働きやすい勤務環境の整備に努めることとします。

### ①長時間労働の縮減

長時間労働は、男女ともに家庭生活やボランティア等の地域生活への参画、また、余暇における健康づくり・能力開発・趣味を楽しむことなどによる豊かな生活の実現を困難にします。特に、次世代育成支援や女性活躍の観点においては、子育てや介護を行う職員にとって、育児や介護時間の減少につながり、家庭内の業務分担を困難にし、男性が長時間労働となった場合には、その配偶者等である女性の活躍の障壁となります。

そのため、本市では、これまでからも長時間労働の縮減については、公務能率の向上や職員の健康保持の観点からも取組を推進してきました。しかしながら、前計画の実績にもあるように、職員の時間外勤務時間については、大きな進展が見られていません。

この現状を踏まえ、性別に関わらず、ともに子育てや介護に携わり、いきいきと働き続けることができるよう、引き続き、時間外勤務を必要最小限にとどめるための勤務環境を整備していきます。

なお、成果指標「1人あたりの月平均時間外勤務時間数」については、令和4年度が11.47時間、令和5年度が11.25時間、令和6年度が10.92時間であったことを踏まえ、目標値を10.0時間とします。

#### 成果指標と数値目標

成果指標	数値目標 (R12年度まで)	実績 (R6年度)
時間外勤務が月45時間超の常勤職員数(非管理職)	0人	340人
時間外勤務が年360時間超の常勤職員数(非管理職)	0人	174人
常勤職員(非管理職)1人あたりの月平均時間外勤務時間数	10.0時間	10.92時間
ノー残業デーの実施率	100%	89.5%

#### 具体的取組

◎…主な実施者 ○…実施者/関与者

取組項目	取組内容	人事担当課	所属長 上司	周囲の 職員	本人
意識向上の推進等	1 時間外勤務命令の上限規制に関することを全庁的に周知するとともに、出退勤時間の管理を徹底し、時間外勤務の縮減に関する意識の向上を図ります。	◎	○		実施される取組等を積極的に活用
	2 管理職員の出退勤の状況などの実態を把握し、管理職の本来の勤務時間以外の勤務を最小限にするよう、意識の向上を図ります。	◎	○		

	3	管理職員は、業務の見直しや改善意識を常に持ち、限られた時間の中で最大効率の業務遂行ができるよう労務マネジメントを行うことが重要であることから、職員が十分に能力を発揮できるよう、研修などの様々な機会を通じて、継続的に管理職員の意識醸成を推進します。	◎			実施される取組等を積極的に活用
	4	毎週水曜日をノー残業デー（一斉定時退庁日）に設定し、始業前、終業後の庁内放送等により周知を図ります。	◎	○		
柔軟な働き方の推進	1	理由を問わずモバイル端末を活用した在宅勤務ができる環境を整備します。	◎			
	2	場所に囚われることなく業務を進められるようモバイルワークができる環境を整備します。	◎			
	3	職員一人ひとりが家庭環境等に応じて柔軟に出勤できるよう時差勤務制度を推進します。	◎	◎		
生産性を意識した効率的な業務運営	1	各所属において業務を整理し、優先順位をつけ、適切な進捗管理を行います。		◎	◎	
	2	AI や生成 AI、DX 技術を最大限活用し、更なる業務の効率化を目指します。	◎	◎	◎	
	3	一日の業務は業務時間内に終えるよう計画を立て、やむを得ず、職員に時間外勤務命令を下す場合は、必ず時間外勤務命令の事前申請を行うよう徹底させます。		◎		
長時間労働者の健康管理体制の徹底	1	時間外勤務が恒常的となっている職員に対し、産業医による面談や保健師による相談体制を整え、職員の健康管理を徹底します。	◎			
人事評価への反映	1	総合評価制度において、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営などの取組の結果を適切に反映します。	◎	○		

## ②休暇取得の促進

年次有給休暇は職員の健康と生活の質を守りつつ、組織の生産性と創造性を高める重要な制度です。ワーク・ライフ・バランスの観点から、全職員が積極的な取得を意識することが重要ですが、特に、子育てや介護を行う職員にとっては、育児や直接的な介護に要する時間の確保だけでなく、子どもの運動会や授業参観等の行事への出席や家族の間接介護、職員自身の疲労回復（リフレッシュ）の観点からも大事な取組の一つといえます。

なお、本市では、平成 31 年 4 月の労働基準法の改正における年 5 日の年次有給休暇の取得義務化（地方公務員は適用対象外（公営企業職員、現業職員を除く。））に準じ、年 5 日以上年次有給休暇を取得できるよう働きかけているものの、依然、個人や職場によって取得状況は様々です。

こうした状況を踏まえ、本計画では、全ての職員が、取得する理由に関わらず、気兼ねなく年次有給休暇を取得できるような職場の雰囲気醸成や環境整備を進めていきます。

なお、成果指標「年次有給休暇の平均取得日数」については、P4 で前述したように、職員意識調査によると、半数を超える職員が前計画の目標であった 14.0 日よりさらに取得させるべきと答えていること、また、近年の実績値を踏まえ、16.0 日を目指すものとします。

成果指標と数値目標

成果指標	数値目標 (R12年度まで)	実績 (R6年度)
年次有給休暇の 平均取得日数 (常勤職員)	16.0日	15.0日
夏季休暇の 平均取得率 (常勤職員)	100%	91.7%

具体的取組

◎…主な実施者 ○…実施者/関与者

取組項目	取組内容	人事 担当課	所属長 上司	周囲の 職員	本人
意識向上の推進 等	1 年次有給休暇や夏季休暇の取得促進について、全庁的に周知を行い、休暇取得の意識向上を図ります。	◎	◎		実施される取組等を積極的に活用
	2 年次有給休暇を計画的に取得する制度（健康管理年休）を積極的に活用し、同制度で設定された日数は必ず取得するよう徹底します。	◎	◎	◎	
	3 年次有給休暇の取得状況を注視し、取得日数が5日を下回るなど、特に少ないと思われる職員については、積極的に働きかけを行い、当該職員が計画的に取得できるよう促します。		◎		
誰もが休暇を取得しやすい環境の整備	1 職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数が少ない職員に対し、職場全体で声掛けを行う等、年次有給休暇を取得しやすい職場風土を醸成します。	◎	◎	○	実施される取組等を積極的に活用
	2 業務スケジュール等を所属職員間で共有するなどにより、職員が相互に応援できる体制の整備に努めます。		◎	◎	

## (2) 仕事と子育て・介護の両立

現在は、子育てや介護を担うのは女性だけでなく、男性も担うことが当たり前の時代です。性別に関わらず、誰もが安心して子育てや介護に係る休暇・休業を取得できるように職場環境を整えることは組織の健全性と地域社会の持続可能性を両立させる上で大変重要です。職員が家庭の困難な事情に直面した際に、業務の継続性とキャリア形成を損なわずに働き続けられる環境を整えることは、離職防止と人材の確保、さらには組織の生産性向上につながります。とりわけ、子育て期の柔軟な勤務形態や介護が必要な家族を支える働き方は、長期的な人材育成の基盤であり、市民サービスの安定性にも直結します。

こうした要素を鑑み、「育児休業・介護休暇等を取得しやすい環境の整備等」、「男性の子育て目的の休暇等の取得促進」に取り組み、職員が安心して子育て・介護に従事できる職場環境の整備に努めることとします。

### ①育児休業・介護休暇等を取得しやすい環境の整備等

P6～P7で前述したように、職員意識調査によると、女性職員の場合と男性職員の場合とでは、育児に関する休暇・休業を取得する際の周囲の捉え方には未だ差があります。また、必要な休暇を必ず取得できる体制を構築することが重要であると捉えている職員は多いことから、休暇制度の案内や利用の意向確認をはじめ、組織としての体制整備は大切です。職場に不安を残したまま、育児休業や介護休暇等を取得することは、真にワーク・ライフ・バランスが整っているとは言えません。

そのため、性別に関わらず、職員が必要なタイミングで気兼ねなく、必要な休暇・休業を取得できるよう、引き続き、代替職員の確保や積極的な制度の周知、職場復帰への支援を行っていきます。

### 具体的取組

◎…主な実施者 ○…実施者/関与者

取組項目	取組内容	人事担当課	所属長 上司	周囲の 職員	本人
利用につながる 環境の整備	1 本人又は配偶者等の妊娠や出産、家族の介護の申出等があった場合は、育児や介護の両立支援制度に関する情報を提供し、利用の意向を確認するとともに、業務分担や業務執行体制の見直しを行うなど、その意向に配慮します。	◎	◎		実施される取組等を積極的に活用
	2 両立支援制度の利用に当たり、いかなるハラスメントも生じぬよう、研修等により職場におけるハラスメントに関する意識を高めるとともに、相談窓口の周知を図るなど、ハラスメント防止に向けた取組を進めます。	◎	○	○	
	3 育児休業・介護休暇等を取得する職員に、必要に応じて庁内や職場内の情報を提供し、職場の状況を把握できるようにするとともに、職場復帰時に円滑に業務が行えるよう支援します。	◎	◎	○	
	4 育児休業・介護休暇等の取得によって、職場体制の維持が困難となる職場に対し、必要に応じて職員（会計年度任用職員を含む）を配置します。	◎			
制度の情報提供	1 職員一人ひとりの育児や介護への理解と関心を深めるため、「子育て支援・介護のための休暇・休業ガイドブック」等を通して、定期的に休暇・休業制度や仕事と	◎	◎		

		生活の両立支援制度等の情報提供を行います。				実施される取組等を積極的に活用
	2	妊娠・出産する職員に対し、出産休暇や育児休業をはじめ、妊娠・出産・育児に関わる休暇・休業制度や経済的支援措置に関する説明を行います。	◎			
妊娠中及び出産後における配慮	1	妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。		◎	○	
	2	妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、時間外勤務を原則として命じないこととします。		◎		

## ②男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加に対する意識は、時代の流れとともに高まっており、本市においても「男性職員の育児に係る休暇休業リーフレット」や「育児に関するプラン」等の各種啓発資料を作成・導入したことで、育児休業をはじめ、育児に伴う休暇・休業を取得する男性は増加してきているものの、まだまだ十分な日数を取得できていない職員が一定数存在します。

政府は国、地方公務員における男性職員の育児休業の目標値として、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%とし、国を挙げて男性職員の育児休業の取得を推進していることから、本市では政府目標を踏まえ、2週間以上の取得率を、令和6年度末までに60%、令和7年度末までに85%、令和8年度末までに100%と、国を超える目標を設定しており、令和9年度以降も、引き続き、取組を推進していきます。

### 成果指標と数値目標

成果指標	数値目標 (R12年度まで)	実績 (R6年度)
2週間以上の育児休業を取得した男性職員の割合 (常勤職員)	100%	74.0%

### 具体的取組

◎…主な実施者 ○…実施者/関与者

取組項目	取組内容	人事担当課	所属長 上司	周囲の 職員	本人
取得につながる環境の整備	1 「育児に関するプラン」の周知を通して、出産をひかえる配偶者等を有する男性職員と所属長が子育て目的の休暇等の取得に関するコミュニケーションが図られるようになります。	◎	◎	○	実施される取組等を積極的に活用
	2 職員のプライバシーに配慮しつつ、子どもの出生が見込まれる男性職員の把握に努め、子育て目的の休暇等の取得につなげます。		◎		

制度の情報提供	1	男性職員が育児のための休暇・休業制度を利用しやすい職場風土を醸成するために、「男性職員の育児に係る休暇休業リーフレット」等を通して、世代や性別に関係なく全職員に対して、男性職員が取得できる育児に係る休暇・休業制度を周知します。	◎	◎	----- 実施される取組等を積極的に活用 -----
	2	育児休業を取得した男性職員の体験談を紹介する庁内報等を発行し、取得のメリットなどを発信します。	◎		
	3	出産をひかえる配偶者等を有する男性職員に対し、育児休業をはじめ、配偶者等の出産や育児に関わる休暇・休業制度や経済的支援措置に関する説明を行います。	◎		



### (3) 女性職員のさらなる活躍の推進

複雑かつ多様化する行政課題に的確に対応し、市民サービスの維持・向上を図るためには、女性職員の視点を含めた多様な意見を政策に反映させることが重要です。引き続き、女性職員のさらなる活躍を推進するため、「女性職員のキャリア形成の促進」、「女性職員の増加」に取り組み、男女の別を問わず、職員が仕事にやりがいを感じ、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備に努めることとします。

#### ①女性職員のキャリア形成の促進

長時間労働の縮減が進んでいない状況の中で、出産・育児等により時間の制約を抱える女性職員が重要な仕事ができずキャリア形成ができないといった状況も考えられます。妊娠・出産・子育て期の女性職員もやりがいを感じられる職務経験を重ねながら継続して働き続けることで、昇任意欲を持ち、希望に応じたキャリアを形成できるよう、引き続き支援をしていくことが求められます。

本市では、これまでからも女性管理職員の割合を管理職員全体の30%になるよう目標を設定し取り組んできました。これにより、令和7年4月1日時点で29.4%まで上昇しましたが、今後更なる登用を推進していくため、目標を35%とし、引き続き目標達成に向けて、さまざまな取組を進めていきます。また、その目標を達成するためには、監督的地位にある女性職員の割合の増加を図ることが必要であるため、引き続き、次のとおり目標を設定します。

#### 成果指標と数値目標

成果指標	数値目標 (R12年度まで)	実績 (R6年度)
管理的地位にある職員に占める女性割合	35%	29.4% (R7.4.1)
係長の職にある職員に占める女性割合	50%	35.4% (R7.4.1)

#### 具体的取組

◎…主な実施者 ○…実施者/関与者

取組項目	取組内容	人事担当課	所属長 上司	周囲の 職員	本人
職場環境整備	1 所属長は、育児休業取得前後の面談や育児休業中における各種情報の提供等を行い、休職中の職員がスムーズに職場復帰できるよう職場全体でサポートするとともに、出産・子育て期においても重要なポストで能力を発揮し、やりがいを感じながら継続して働き続けることができるようマネジメントを行い、支援します。	○	◎	○	実施される取組等を積極的に活用
	2 男女の別を問わず、職員がその能力を十分に発揮し、活躍できる職場環境整備のため、いかなるハラスメントも生じぬよう、研修等により職場におけるハラスメントに関する意識を高めるとともに、相談窓口の周知を図るなど、ハラスメント防止に向けた取組を進めます。	◎			

スキルアップ支援	1	育児休業中においても、本人の希望に応じてスキルアップを図り、円滑な職場復帰に繋がるよう支援するため、育児休業中における自己啓発活動の支援について、補助率及び上限額の引き上げ等を行います。	◎			実施される取組等を積極的に活用
昇任意欲の醸成	1	人事担当課は、女性職員の昇任や働き方、出産などのライフイベントに対する不安解消を図り、昇任意欲を持てるようにするため、先輩職員との情報交換や意見交換などが行える場を設け、女性職員のネットワークを構築します。	◎			
	2	女性職員が自身のロールモデルを設定するとともに、管理職員の魅力ややりがいを知り、キャリアアップへの不安解消を図るため、女性管理職員へのインタビューやメッセージ、活躍事例などを庁内掲示板等で紹介します。	◎			
女性の健康特性への理解促進	1	女性の健康上の課題がキャリア形成の妨げになることがないよう、女性の健康上の特性について理解を深めるため、研修等において啓発を行い、女性が相談しやすい体制づくりを行います。	◎			

## ②女性職員の増加

本市が将来にわたって女性職員の活躍を推進できる組織であり続けるためには、より多くの女性から働く場として選ばれる必要があります。引き続き、様々な職区分において多くの女性に本市を受験してもらい、優秀な人材を幅広く採用することができるよう以下の目標を設定し、取組を進めていきます。

### 成果指標と数値目標

成果指標	数値目標 (R12年度まで)	実績 (R6年度)
事務職における採用試験申込者の女性割合	50%	43.5%
技術職における採用試験申込者の女性割合	20%	10.0%

具体的取組

◎…主な実施者 ○…実施者/関与者

取組項目	取組内容	人事担当課	所属長 上司	周囲の 職員	本人
優秀な人材確保 に向けたPR	1 より多くの優秀な人材を幅広く採用できるように、職員採用セミナーの開催や、近隣の各大学等で実施される就職説明会などへ積極的に参加しPRします。	◎			実施される取組等を積極的に活用
	2 ホームページ等で、仕事と子育ての両立に取り組む女性職員の体験談などを紹介し、本市が、女性がやりがいを持って働くことのできる「魅力ある職場」であることをPRします。	◎			
制度整備	1 結婚・出産・介護等を機に退職した職員が再就職することができる制度を整備します。	◎			