

安中市特定事業主行動計画

～女性職員の活躍推進及び仕事と子育ての両立の推進～

令和8年度～令和12年度



安中市
Annaka City

目次

はじめに	2
1. 計画策定の趣旨	3
2. 計画の期間	4
3. 対象職員	4
4. 推進体制の整備	4
5. 目標の達成状況	4
①管理的地位（係長職以上）にある職員に占める女性職員の割合の向上	5
②月45時間以上の時間外勤務を行っている職員の縮減（管理職を除く）	5
③男性職員の子育て参加の推進	5
④年次有給休暇の取得促進	6
6. 本市における現状の把握と課題	6
①採用した職員に占める女性職員の割合	6
②管理職に占める女性職員の割合	7
③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	7
④平均継続勤続年数の男女の差異	8
⑤離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合	9
⑥各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数	11
⑦年次有給休暇の取得状況	14
⑧男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇	15
⑨男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	16
7. 数値目標の設定	17
8. 目標達成への取り組み	19
(1)主に次世代育成支援に関すること	19
①妊娠中や出産後における配慮	19
②育児休業等や男性職員が子育て参加するための休暇の取得促進	19
③超過勤務の縮減	20
④休暇の取得促進	20
(2)その他の次世代育成支援に関すること	21
①子育てバリアフリーの推進	21
②地域活動への貢献	21
③子どもと触れ合う機会の充実	21
(3)主に女性の活躍推進に関すること	21
①積極的な女性職員の登用	21
②女性職員のキャリア形成	21
③職場優先の環境や性別役割分担の意識是正	21

はじめに

安中市における女性職員の活躍及び仕事と子育ての両立の推進に関する特定事業主行動計画は、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条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下、「次世代法」という。）第19条に基づき、安中市長、安中市議会議長、安中市選挙管理委員会、安中市農業委員会、安中市教育委員会、安中市代表監査委員が連名で策定する特定事業主行動計画です。

また、本計画は令和2年4月1日に策定（令和7年4月改定）した特定事業主行動計画の計画期間が、令和7年度末までとなっていることから、今後の目標等について見直しを行い、新たな計画を策定しました。

引き続き仕事と子育ての両立と女性活躍を一体的に推進し、全ての職員が働きやすく活躍できる職場環境づくりに取り組んでいきます。

令和8年4月1日

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

1. 計画策定の趣旨

急速な少子化と人口減少の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化を受け、仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境・職場環境の整備や働き方の見直しを迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に次世代法が成立しました。この次世代法に基づき、地方公共団体は特定事業主行動計画を策定することとされており、本市では平成17年に「職員の子育て支援計画（みんなで支え合う育児へ）」を策定しました。

また、一人ひとりの女性が職業生活において、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成27年8月に女性活躍推進法が成立しました。この女性活躍推進法に基づき、地方公共団体は特定事業主行動計画を定めなければならないと規定されており、本市では平成28年3月に安中市特定事業主行動計画を策定しました。

次世代法および女性活躍推進法については限時法であり、その後もそれぞれの法律の改正による期限の延長を受け、それぞれの計画について目標や内容等の見直しを行い、職員が安心して仕事と家庭を両立できる環境の整備や女性職員の育成・活躍に向けた取組を推進して参りました。

それぞれの計画は独立したものとして策定されましたが、次世代育成支援やワーク・ライフ・バランスの実現、女性職員の一層の活躍を推進することについては、共通する背景や課題が多く一体的に取り組むことが合理的と考えられることから、本市では令和2年4月に次世代法および女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体化し、新たな安中市特定事業主行動計画を策定（令和7年4月改定）し、取り組みを進めて参りました。

職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、次世代の社会を担う子どもの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、また、女性職員が個性と能力を職場内で十分に発揮できるよう、推進を図るとともに、職員の意識改革、職場全体の環境整備に引き続き取り組む必要があります。

このたび、令和7年度末で計画期間が終了することに伴い、取組の進捗状況や目標の達成状況、社会状況の変化等を踏まえ、安中市特定事業主行動計画の改定を行いました。

2. 計画の期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。ただし、計画期間中であっても取り組みの進捗状況や社会状況の変化等を踏まえ、必要に応じて改定を行います。

(参考)

次世代法の有効期限：令和17年3月31日

女性活躍推進法の有効期限：令和18年3月31日

3. 対象職員

この計画は、原則全職員を対象とします。

4. 推進体制の整備

この計画を市全体として効果的に推進するため、各部局の人事担当と関係部署が連携し、計画の策定や変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況などの点検・評価等について協議を行い、職員の意見を反映しつつ子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら、全庁的に次世代育成支援や女性職員の活躍を推進していきます。

また、計画の策定や改定が生じた場合には全職員へ周知し、毎年度の取り組み状況については、市ホームページへ経年掲載により公表し、計画の実効性を確保します。

5. 目標の達成状況

令和2年4月1日付で策定した特定事業主行動計画（令和7年4月改正）では、以下の4つの項目について令和7年度を目標達成年度とし、推進を図って参りました。計画の目標値および各年度における達成状況は以下のとおりです。（各表の網掛部が目標設定時における基準年度および基準数値）

①管理的地位（係長職以上）にある職員に占める女性職員の割合の向上

目 標 30%（医療職を除く）

各年度4月1日時点における割合

R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
18.24%	19.50%	20.89%	21.25%	21.95%	21.08%	23.67%

②月45時間以上の時間外勤務を行っている職員の縮減（管理職を除く）

**目 標 120人（医療職以外）
18人（医療職）**

各年度における人数

	H 3 0	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
医療職以外	173人	162人	150人	138人	217人	236人	199人
医療職	26人	23人	27人	31人	15人	13人	7人

③男性職員の子育て参加の推進

**目 標 10%（①男性職員の育児休業取得率）
100%（②妻の出産休暇取得率）
100%（③育児参加のための休暇）
5日（④男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の平均取得日数）**

各年度（③は暦年）における新たに親となった男性職員の取得状況

	H 3 0	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
①	0%	25%	8.3%	0%	8.3%	18.2%	42.9%
②	100%	100%	91.7%	100%	66.7%	100%	100%
③	25%	41.7%	50%	81.8%	50%	54.5%	71.4%
④	2.58日	2.4日	2.6日	2.52日	2.85日	2.88日	2.53日

④年次有給休暇の取得促進

目 標	15日（医療職以外） 18日（医療職）
-----	------------------------

各年度における平均取得日数（単位：日）

	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
医療職以外	11.9	12.4	12.4	12.8	12.3	13.5	13.3
医療職	13.5	11.4	12.2	12.1	8.2	11.0	12.7

6. 本市における現状の把握と課題

①採用した職員に占める女性職員の割合

【資料1】令和6年度実施の採用試験による採用者数と女性の割合

	採用者数	うち女性の採用	女性の割合
医療職以外	15人	10人	66.7%
医療職	4人	3人	75.0%

本市の医療職を除く正規職員（令和7年4月1日時点）のうち女性が占める割合は38.96%であるものの、直近5年間における採用者104人に対する女性の割合は、医療職以外で57.14%（採用者77人のうち女性は44人）、医療職で66.67%（採用者27人のうち女性が18人）と女性の採用者は過半数を超えており、令和5年度実施試験に（令和6年4月1日採用）においては、73.7%の割合で女性が採用されています。また、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定。以下、「第5次計画」という。）の成果目標においては、2025年度成果目標期限における「都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合」を40%と設定しており、本市の採用割合は上回る現状です。

一方で職員採用試験の受験者数は減少傾向であり、特に技術系においては男性に比べ女性の希望者が少ない状況です。引き続き女性の活躍に向け、多様な女性受験者の確保をするために積極的な広報活動等を実施する取り組みが必要です。

②管理職に占める女性職員の割合

【資料2】直近3年度4月1日時点の管理職（係長職以上）に占める女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
女性人数	36人	35人	40人
管理職人数	164人	166人	169人
割合	21.95%	21.08%	23.67%

※医療職を除く

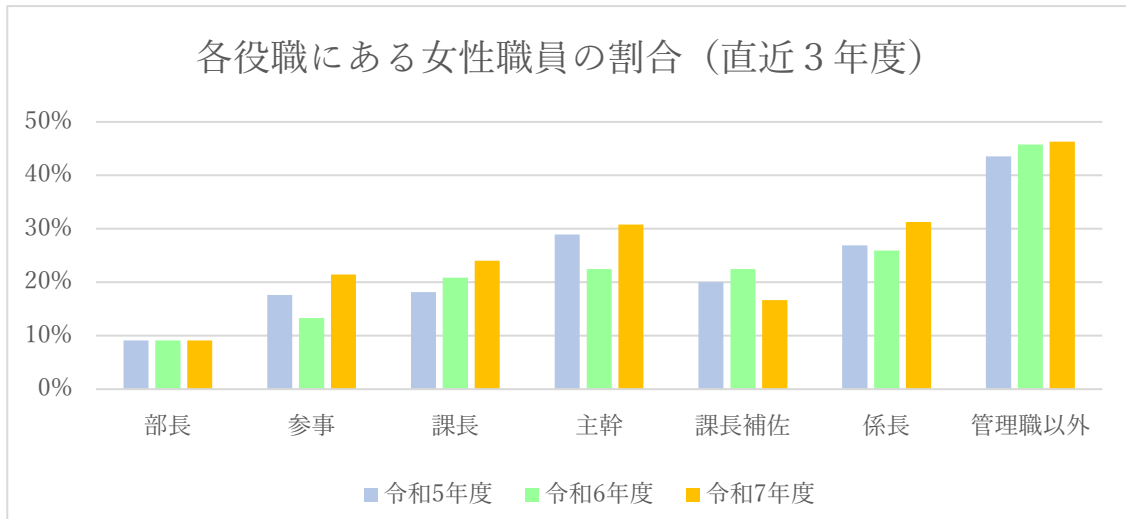
管理職（係長職以上）に占める女性職員の直近3年度の割合を平均するとおよそ22.23%となります。これは令和元年度を基準とした前回の計画策定時の割合である18.24%に対し、およそ4ポイントの上昇となっておりますが、目標値である30%に対し、大きく下回る結果となりました。令和7年度における全職員（医療職を除く）に占める女性職員の割合は、38.96%であることと比較すると依然として低い水準となっております。

③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【資料3】直近3年度（4月1日時点）の各役職に占める女性職員の割合

	令和5年度			令和6年度			令和7年度		
	女性	総数	割合	女性	総数	割合	女性	総数	割合
部長	1人	11人	9.1%	1人	11人	9.1%	1人	11人	9.1%
参事	3人	17人	17.6%	2人	15人	13.3%	3人	14人	21.4%
課長	4人	22人	18.2%	5人	24人	20.8%	6人	25人	24%
主幹	11人	38人	28.9%	9人	40人	22.5%	12人	39人	30.8%
課長補佐	10人	50人	20.0%	11人	49人	22.4%	8人	48人	16.7%
係長	7人	26人	26.9%	7人	27人	25.9%	10人	32人	31.3%
小計	36人	164人	22.0%	35人	166人	21.1%	40人	169人	23.7%
管理職以外	152人	349人	43.6%	163人	356人	45.8%	163人	352人	46.3%
合計	188人	513人	36.6%	198人	522人	37.9%	203人	521人	39.0%

※医療職を除く



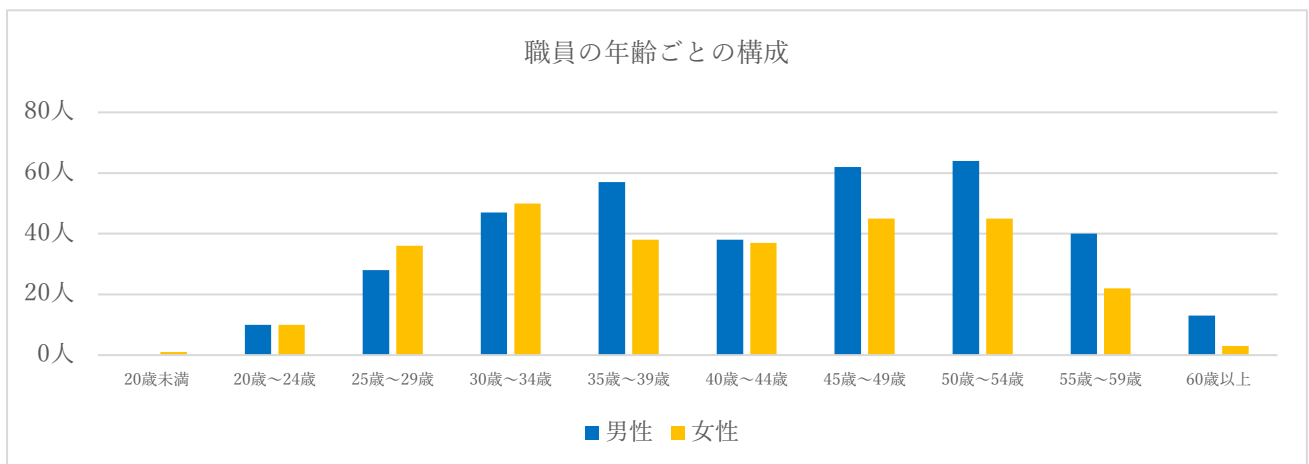
管理職（係長職以上）及び管理職以外に占める女性職員の割合については、直近3年度ではほとんど変化がないものの、若干ながら増加傾向にあります。管理職（係長職以上）に占める女性職員の割合の水準の引き上げのため、引き続き積極的な女性職員の管理職への登用と女性のキャリアアップに向けた取り組みを行っていく必要があります。

④平均継続勤務年数の男女の差異

【資料4-1】4月1日時点の在職職員における平均した勤務年数と差異

	令和7年度		男女の差異
	男性	女性	
医療職以外	18.61年	14.13年	4.48年
	12.63年	15.71年	
医療職	12.63年	15.71年	3.08年
	18.61年	14.13年	

【資料4-2】令和7年4月1日時点の職員の年齢構成



令和7年4月1日時点での職員の年齢構成は、40歳以上の職員が全体のおよそ57%、40歳未満がおよそ43%となっています。直近5年間は女性の採用が過半数以上のため、30歳未満の職員は女性が多くなっています。平均勤続勤務年数では、医療職以外の男性職員はおよそ18.61年、女性職員は14.13年と女性は男性の8割を下回っており、35歳以上44歳以下の世代（子育て世代）の年齢構成がM字カーブを描くように低いことから引き続き女性職員が継続して勤務できる取り組みが必要です。

⑤離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

【資料5-1】 医療職を除く直近3年度における年代別離職者数と割合

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	合計
男性	2人 (10.00%)	6人 (30.00%)	4人 (20.00%)	8人 (40.00%)	20人 (100%)
女性	0人 (0%)	3人 (33.33%)	2人 (22.22%)	4人 (44.44%)	9人 (100%)

※R4～R6年度における自己都合退職した職員を対象。

※()内の割合は離職者の合計人数に対する各世代の割合

【資料5-2】 医療職の直近3年度における年代別離職者数と割合

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	合計
男性	0人 (-%)	0人 (-%)	0人 (-%)	0人 (-%)	0人 (-%)
女性	2人 (25.00%)	0人 (0%)	1人 (12.50%)	5人 (62.50%)	8人 (100%)

※R4～R6年度における自己都合退職した職員を対象。

※()内の割合は合計人数に対する各世代の割合

【資料5-3】 直近3年度における全職員に占める男女別離職率

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	1.66% (6/361人)	1.93% (7/362人)	1.92% (7/364人)
女性	1.86% (5/269人)	2.55% (7/274人)	1.77% (5/283人)
合計	1.75% (11/630人)	2.20% (14/636人)	1.85% (12/647人)

令和4年度から令和6年度の直近3年度における離職者については、全職員に対しておよそ2%前後となっています。引き続き男女ともに継続して勤務できる取り組みが必要です。

⑥各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

【資料 6-1】 直近 3 年度における男女別 1 人当たりの月平均超過勤務時間

		令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
医療職以外	男性	13.0	13.2	12.8
	女性	7.9	7.5	7.1
医療職	男性	9.4	8.7	8.1
	女性	7.7	6.5	5.7

【資料 6-2】 直近 3 年度における男女別年 3 6 0 時間以上の超過勤務をした職員数

		令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
医療職以外	男性	23	23	22
	女性	6	8	8
医療職	男性	1	1	2
	女性	0	0	0

【資料 6-3】 直近 3 年度の男女別月ごとの超過勤務状況(医療職を除く)

	令和 4 年度			令和 5 年度			令和 6 年度		
	※①		※②	※①		※②	※①		※②
	男性	女性		男性	女性		男性	女性	
4 月	15.6	10.9	31	17.4	12.2	68	16.4	10.6	30
5 月	16.1	9.6	25	18.4	9.5	24	17.7	9.9	27
6 月	11.5	6.2	18	12.9	7.6	16	13.1	7.3	15
7 月	12.4	6.0	11	13.4	7.5	14	12.8	7.7	14
8 月	9.2	5.1	6	8.8	4.8	7	10.8	4.7	7
9 月	12.7	6.1	18	10.4	6.6	8	13.6	7.2	17
10 月	12.3	7.3	16	13.0	7.2	15	18.5	9.6	26
11 月	14.1	9.6	19	11.1	6.5	14	12.2	8.4	13
12 月	10.1	6.2	12	9.9	5.1	10	9.3	5.3	8
1 月	11.6	7.3	16	11.0	6.2	11	10.8	6.1	12
2 月	12.5	8.7	13	13.9	7.4	16	11.6	6.9	7
3 月	18.0	11.8	43	18.4	9.7	33	13.6	9.5	23
合計	13.0	7.9	217	13.2	7.5	236	13.4	7.8	199

※①：男女の職員 1 人あたりの平均超過勤務時間、②：45 時間以上超過勤務した人数（①・②ともに係長職以上の管理職は除く）。合計欄は年度単位における平均超過勤務時間と月 45 時間以上超過勤務をした職員の延べ人数（資料 6-3～資料 6-5 も同様）

【資料6-4】 直近3年度の男女別月ごとの超過勤務状況(医療職)

	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	※①		※②	※①		※②	※①		※②
	男性	女性		男性	女性		男性	女性	
4月	8.0	5.1	1	7.3	7.5	1	8.2	4.1	1
5月	7.9	6.6	2	9.1	8.3	1	9.8	4.4	1
6月	8.2	5.6	2	9.3	7.5	1	7.4	3.5	11
7月	10.9	9.1	2	9.7	7.7	2	11.4	6.8	1
8月	8.9	9.2	1	7.3	6.5	1	9.9	8.4	1
9月	11.3	9.3	1	7.9	5.9	1	11.5	6.7	1
10月	9.2	8.4	1	7.6	5.7	1	8.2	4.3	0
11月	10.5	7.3	1	9.7	7.0	1	7.3	6.7	1
12月	10.5	8.2	1	8.9	5.8	1	9.1	6.9	0
1月	9.6	9.5	1	8.9	5.9	1	9.1	8.1	0
2月	8.6	7.5	1	9.8	5.7	1	7.9	6.7	0
3月	8.6	6.6	1	8.7	4.4	1	7.0	8.1	0
合計	9.4	7.7	15	8.7	6.5	13	8.9	6.2	9

※①：男女の職員1人あたりの平均超過勤務時間、②：45時間以上超過勤務した人数。(①・②ともに係長職以上の管理職は除く)

【資料6-5】 直近3年度の管理職の男女別月ごとの超過勤務状況(医療職を除く)

	令和4年度			令和5年度			令和6年度		
	※①		※②	※①		※②	※①		※②
	男性	女性		男性	女性		男性	女性	
4月	24.4	40.0	16	28.5	35.1	25	25.5	18.2	14
5月	11.2	18.9	11	14.8	16.5	12	13.7	20.8	11
6月	21.1	33.1	13	21.0	16.3	12	18.6	20.2	10
7月	20.1	31.6	11	25.8	18.0	13	17.0	20.0	8
8月	15.6	31.6	7	21.0	11.8	7	15.6	12.9	6
9月	18.8	26.6	10	21.4	18.4	6	21.4	16.2	10
10月	21.6	25.8	10	22.7	15.8	7	20.8	17.0	16
11月	21.6	26.3	13	24.4	13.1	10	19.4	14.7	9
12月	18.2	25.1	9	18.5	9.4	6	18.1	12.4	7
1月	20.1	25.0	12	22.2	14.1	7	16.7	15.5	8
2月	20.9	29.9	11	19.6	14.7	9	21.5	19.0	9
3月	28.7	38.1	16	29.9	17.8	14	18.9	6.8	7
合計	20.1	29.3	11.5	22.4	16.7	10.6	18.9	16.1	9.6

※①：男女の職員1人あたりの平均超過勤務時間、②：45時間以上超過勤務した人数。

直近3年度における職員の平均超過勤務時間や年360時間を超えた職員数については、おおむね横ばいであった。しかし、前回の計画策定時の基準である平成30年度の数値については、医療職以外の職員だと男性で11.8時間（19人）、女性で5.9時間（1人）であり、医療職の職員だと男性で7.9時間（3人）、女性で2.4時間（0人）であることから、前回の計画策定時の基準に対して超過勤務は増加している現状である。

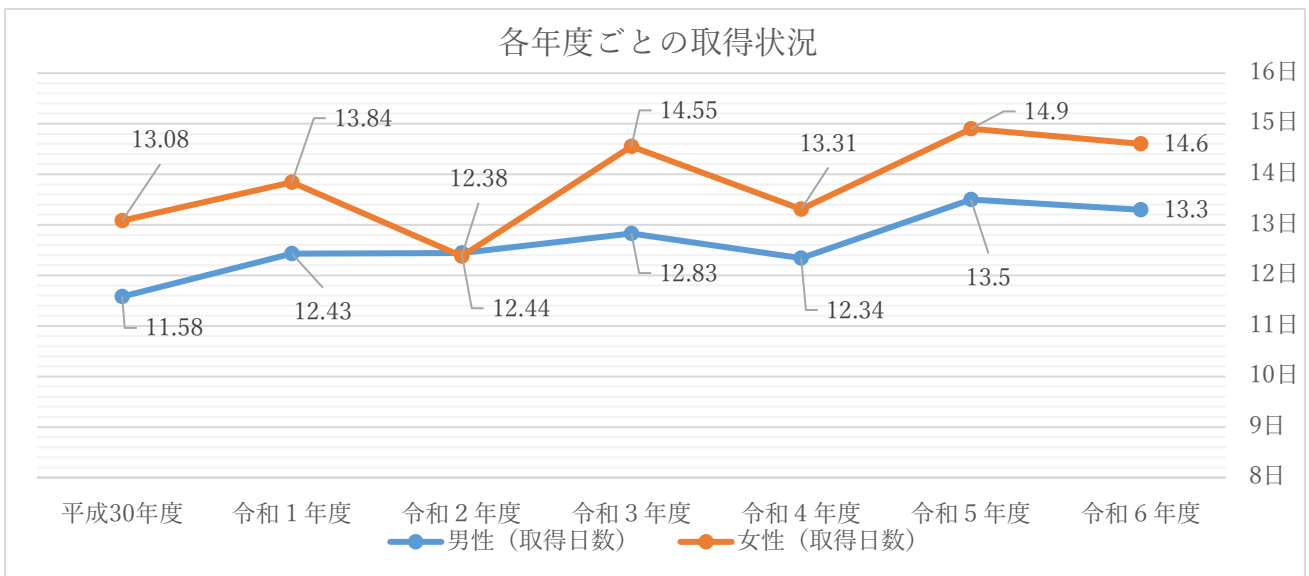
⑦年次有給休暇の取得状況

【資料 7 - 1】 直近 3 年度の正規職員の取得状況（医療職を除く）

	令和 4 年度		令和 5 年度		令和 6 年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平均取得日数	12.3 日	13.3 日	13.5 日	14.9 日	13.3 日	14.6 日
平均取得率	61.7%	66.5%	67.5%	74.6%	66.7%	72.4%

※正規職員の平均取得日数については1年（暦年）を通じて勤務していない職員を除いてあり、取得率については一の年の付与日数 20 日に対する取得率として計算。

【資料 7 - 2】 正規職員における取得状況の推移（医療職を除く）



【資料 7 - 3】 直近 3 年度の非常勤職員の取得状況

	令和 4 年度		令和 5 年度		令和 6 年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象人数	99 人	414 人	96 人	389 人	103 人	390 人
平均取得率	51.4%	66.2%	52.9%	66.1%	52.3%	62.9%

※非常勤職員は年度付与のため、勤務形態により付与日数が異なることから取得率のみで比較しています。

職員の年次有給休暇の取得については、女性職員が男性職員に比べて多くなっています。これは男性に比べ育児関係に必要な時間について、女性職員が年次有給休暇として取得する傾向が大きいことが理由の一つと考えられています。本市では夏季において年次有給休暇 5 日以上の取得推奨をする取り組みをしており、また、平成 31 年度より全職員が年 5 日以上の年次有給休暇を取得

するよう義務化しています。これらの取り組みもあり、男性職員の年次有給休暇の取得日数は増加傾向にあります。

⑧男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

【資料 8 - 1】 直近 3 年度における妻の出産休暇の取得日数と取得率

	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
新たに親となった 男性職員の人数	12 人	11 人	10 人
休暇を取得した人数	8 人	11 人	10 人
平均取得日数	1.8 日	1.8 日	1.8 日
取得率	66.7%	100%	100%

※妻の出産休暇とは、妻が出産のため入院する等の日から、出産の日後 2 週間を経過する日までの期間に、2 日の範囲内で 1 日又は 1 時間単位で取得できる休暇です。（有給休暇）

【資料 8 - 2】 直近 3 年度における子どもの育児参加休暇の取得日数と取得率

	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
新たに親となった 男性職員の人数	12 人	11 人	10 人
休暇を取得した人数	6 人	6 人	6 人
平均取得日数	4.3 日	3.6 日	3.6 日
取得率	50%	54.5%	60%

※子どもの育児参加休暇とは、妻の産前 8 週間（多胎妊娠の場合にあっては 14 週間）産後 1 年間の期間中に、小学校就学前までの上の子または、生まれた子の養育（授乳、付き添い、保育園への送迎など）をするために 5 日の範囲内で取得できます。第 1 子の場合、産前の期間はこの休暇の取得要件にあたらないため、実際には産後の期間のみが取得対象期間となります。（有給休暇）

妻の出産休暇については大多数の男性職員が取得し、取得率が 100%になる年度もあります。一方で子どもの育児参加休暇については例年取得率が 50%ほどを推移しており、男性が当然に育児参加のための休暇を取得できる勤務環境になるような取り組みが必要です。

⑨男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

【資料 9 - 1】 直近 3 年度における育児休業の取得率

		新たに親となった職員	育児休業取得職員	取得率
令和 4 年度	男性	12 人	1 人	8.3%
	女性	11 人	11 人	100%
	計	23 人	12 人	52.2%
令和 5 年度	男性	11 人	2 人	18.2%
	女性	13 人	13 人	100%
	計	24 人	15 人	62.5%
令和 6 年度	男性	6 人	3 人	50%
	女性	8 人	8 人	100%
	計	14 人	11 人	78.6%

【資料 9 - 2】 直近 3 年度における育児休業の承認期間ごとの人数

	1 月以下	1 月超～ 3 月以下	3 月超～ 6 月以下
男性		4 人	
女性			
	6 月超～ 1 年以下	1 年超～ 2 年以下	2 年超～ 3 年以下
男性	1 人	1 人	
女性	5 人	13 人	14 人

育児休業の取得状況については、女性職員は 100%の取得率に対し男性職員は割合が低い水準にあり、男女間で著しい差が生じています。ただし、令和 7 年度においては男性職員の育児休業取得率も 100%を達成しているため、増加傾向にあると言えます。承認された育児休業の期間については、女性職員は 1 年以上と長いですが、男性職員は短期間の取得が多数となっています。男性が育児休業を取得することで、女性の育児負担を軽減することができ、父親として主体的に子育てに関わることで、子育ての喜びや責任を感じることができます。

7. 数値目標の設定

本市の現状と課題を踏まえ、令和12年度までに達成を目指す目標を5つ設定します。

1. 管理的地位（係長職以上）の女性職員の登用

- (1) 課長職以上の管理職に占める女性職員の割合を22%以上にする。
 (2) 係長職以上の管理職に占める女性職員の割合を30%以上にする。

	現状 (R8.4.1 現在)	目標値 (R12.4.1)
(1) 課長職以上の管理職に占める女性職員の割合	14.0%	22%
(2) 係長職以上の管理職に占める女性職員の割合	21.6%	30%

2. 超過勤務時間の縮減

- (1) 月45時間以上行っている職員の延べ人数を10%縮減する。
 (2) 年360時間以上行っている職員の人数を30%縮減する。

(1) 月45時間以上行っている職員の延べ人数を10%縮減する。

		基準年度 (R6 年度実績)	目標値 (R12 年度まで)
医療職以外	男性	151 人	135 人
	女性	48 人	43 人
医療職	男性	7 人	6 人
	女性	0 人	0 人

(2) 年360時間以上行っている職員の人数を30%縮減する。

		基準年度 (R6 年度実績)	目標値 (R12 年度まで)
医療職以外	男性	22 人	15 人
	女性	8 人	5 人
医療職	男性	2 人	1 人
	女性	0 人	0 人

3. 年次有給休暇の取得促進

職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を15日以上にする。

	基準年度 (R6 年度実績)	目標値 (R12 年度まで)
医療職以外	13.3 日	15.0 日
医療職	12.7 日	15.0 日

4. 男性職員が子育て参加するための特別休暇の取得推進

- (1) 妻の出産休暇の取得率を100%にする。
- (2) 子どもの育児参加休暇の取得率を100%にする。
- (3) 妻の出産休暇と子どもの育児参加休暇の合計平均取得日数を5日以上にする。

	基準年度 (R6 年度実績)	目標値 (R12 年度まで)
(1) 妻の出産休暇の取得率	100%	100%
(2) 子どもの育児参加休暇の取得率	71.4%	100%
(3) 妻の出産休暇と子どもの育児参加休暇の合計平均取得日数	2.53 日	5 日以上

5. 男性職員の育児休業の取得促進

- (1) 男性の育児休業の取得率を100%にする。
- (2) 男性の2週間以上の育児休業の取得率を85%以上にする。

	基準年度 (R6 年度実績)	目標値 (R12 年度まで)
(1) 育児休業の取得率	50%	100%
(2) 2週間以上の育児休業取得率	50%	85%

8. 目標達成への取り組み

目標を達成するために以下の取り組みを進めて参ります。取り組みについては女性職員や育児をしている職員だけではなく、理解と協力を得て全職員に対して行って参ります。

(1)主に次世代育成支援に関すること

①妊娠中や出産後における配慮

- ・母性保護や母性健康管理の観点から設けられている各種両立支援制度に関わる最新の情報について、「子育てハンドブック」にまとめ、庁内ネットワークにより常時閲覧が可能な状態にし、制度に変更が生じた場合には、その都度全職員に対し周知を図ります。【職員課】
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置について継続して周知を図ります。【職員課】
- ・妊娠中や出産後における職員の健康面や安全面に配慮し、必要に応じて職場内の業務分担を見直します。【所属長】
- ・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて、原則として超過勤務を命じないこととします。【所属長】

②育児休業等や男性職員が子育て参加するための休暇の取得促進

- ・子どもの出生時における父親の特別休暇（妻の出産休暇と子どもの育児参加休暇）及び育児休業、部分休業等について、「子育てハンドブック」にまとめ、庁内ネットワークにより常時閲覧が可能な状態にし、制度に変更が生じた場合には、その都度全職員に対し周知を図り取得を促進します。【職員課】
- ・父親となる男性職員が特別休暇を取得しやすいような職場環境づくりに努めます。【人事担当課・所属長】
- ・育児休業等を取得した男性職員の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、父親となる男性職員や所属長に情報提供をして取得の促進を図るとともに、新たに取得する職員の不安軽減を図ります。【職員課】
- ・育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行います。【人事担当課・所属長】

- ・育児休業を希望する職員が安心して休業し、職場の職員も安心して業務が遂行できるよう、事務分担の見直しや会計年度任用職員の有効活用を図ります。【人事担当課・所属長】

③超過勤務の縮減

- ・各部署における時間外勤務の状況や時間外勤務が特に多い職員の状況を把握し、時間外勤務が多い職場の所属長へヒアリングを行い、業務量の把握に努めます。【人事担当課】
- ・時期的な業務の繁閑等を適切に把握し、業務が適正配分となるように事務分担の見直しを柔軟に行い、一定の職員に対する業務の集中や時間外勤務が多くなるように所属職員全員でカバーし合えるような職場環境の醸成を目指します。【所属長】
- ・勤務時間外に打合せや会議を設定することを極力控え、「ノー残業デー」を設けるなど職員が定時退勤できるような職場環境の醸成に努めます。【所属長】
- ・定期的、恒常的な業務については、AI-OCRやRPAの活用ができないか検討します。また、事務処理におけるマニュアルの作成や見直しを行い、効率的な事務の執行を図ります。【所属長】
- ・既存の事務であっても必要性を改めて検討し、廃止できるものは廃止するなど業務改善を進めます。【全職員】

④休暇の取得促進

- ・全職員に対して時間単位の積み上げを除き、半日・1日単位で年間5日の取得を義務付けます。また、職員の取得状況を適宜把握し、取得の少ない職員については、時季指定の方法により休暇取得を促します。【所属長】
- ・管理監督者自らが積極的に休暇を取得し、職員が率先して休暇の取得ができるよう、計画的な取得に向けた職場づくりを推進します。【全職員】
- ・夏季における心身の健康の維持及び増進並びにワーク・ライフ・バランスの実践という趣旨から、夏季休暇期間における年次有給休暇の取得目標を5日以上として全職員に周知し、年次有給休暇の取得を推進します。【職員課】
- ・週休日や国民の祝日と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得や、リフレッシュを目的とした年次有給休暇の取得を推進します。【職員課】
- ・職員やその家族の誕生日等の記念日や子どもの行事など、家族と過ごす時間を長時間確保するため、計画的に週休日又は国民の祝日と年次有給休暇を組み合わせた「プラスワン休暇」の積極的な取得を推進します。【職員課】

・子の看護休暇や介護休暇などの取得を希望する職員が円滑に取得できる勤務環境を整備します。【職員課・所属長】

(2) その他の次世代育成支援に関すること

①子育てバリアフリーの推進

・子どもを連れた市民等が気兼ねなく安心して市有施設を利用できるように、親切丁寧な対応を心掛け、ソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。【全職員】

②地域活動への貢献

・子どものための各種学習会等のための講師やスタッフを目的とした職員の参加について、積極的に支援します。【所属長】

③子どもと触れ合う機会の充実

・親子で参加できる福利厚生事業について、参加を希望する職員ができるだけ出席できるよう配慮し、職員が子どもと触れ合う機会の充実化を図ります。
【職員課】

(3) 主に女性の活躍推進に関すること

①積極的な女性職員の登用

・公正な人事評価に基づく成績主義の原則を踏まえた上で、女性職員の日頃の職務の中で発揮してきた能力や実績、適性及び意欲等を適切に評価した上で、女性職員の管理職への登用拡大に努めます。【人事担当課】

②女性職員のキャリア形成

・職員がキャリア形成において不安に感じている点を聞き取ってアドバイスを行う等、職員がキャリアプランを立てる際の支援を行います。【所属長・職員課】

・意欲向上のために研修機会を付与するなど、モチベーションの向上につながるような取り組みを行います。【職員課】

③職場優先の環境や性別役割分担の意識是正

・仕事と家庭の両立支援制度の利用について女性職員に偏り、男性職員は職場優先と受け止められにくい職場の風土や性別役割分担意識の是正に向けた各種資料の配布や研修等を通じた男女共同参画の推進に努めます。【職員課】

- ・各ハラスメントについての具体例や問題解決の方法を記載した「ハラスメント防止ガイドライン」を適宜改訂し、庁内ネットワークにより全職員に周知してハラスメントが存在しない職場環境づくりを推進します。【職員課】
- ・男性職員に偏っている業務についても女性職員を積極的に配置し、多様なポストに対応できる職員の育成に取り組みます。【人事担当課】