

特定事業主行動計画目標の実施状況の公表（取手市）

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（令和 8 年度～令和 12 年度）において定めた 8 項目の目標のうち、数値目標を設定した 4 項目についての実施状況を公表します。なお、平成 30 年度より消防職のみの状況を別途記載するよういたしました。

男性職員の育児参加に対する支援

<数値目標>

- ①男性職員の育児休業取得率を「40%以上」にする
- ②配偶者出産休暇取得率を「100%」にする
- ③育児参加のための休暇取得率を「80%以上」にする

超過勤務時間の縮減

<数値目標>

ノー残業デー月2回の順守率を「98%」にする

年次有給休暇の取得促進

<数値目標>

一般職員の年次有給休暇平均取得日数を「15日」にする

女性管理職及び女性係長職の割合の向上

<数値目標>

女性管理職の割合を「25%」、女性係長職の割合を「40%」にする。

1. 男性の育児参加に対する支援

<数値目標①>

男性職員の育児休業の取得率「40%以上」を目指します。

<実施状況>

男性の育児休業取得率「93.8%」（令和7年度） ※うち消防職は「100%」

令和7年度は15名の男性職員が育児休業を取得し、取得率としては前年度から57.4%増の93.8%となりました。また、消防職単独でも取得率100%を達成することができ、目標値である40%を大きく上回る結果となりました。

平均取得日数については、全職種ベースで39.3日と前年度からは17.7日減となりましたが、1ヶ月以上の期間にわたって育児休業を取得している職員が多いたる状況です。

今後も職員研修や庁内通知等を通じて休暇制度の周知に努め、育児休業を取得しやすい環境の醸成や取得率のさらなる向上に努めていきます。

【推移】対象者：出産日が各年度内の職員

<全職種（消防職含む）>

年度	性別	本人または配偶者が 出産した職員数	育児休業 取得者	取得率	平均取得 日数
令和7年度	男性	16人	15人	93.8%	39.3日
	女性	11人	11人	100%	727.6日
令和6年度	男性	22人	8人	36.4%	57.0日
	女性	14人	14人	100%	518.1日
令和5年度	男性	13人	7人	53.8%	39.9日
	女性	9人	9人	100%	735.4日

※育児休業制度・・・子の出生後から満3歳の誕生日まで取得できる休業制度。

※各年度の育児休業取得者数は、当該年度中に子が誕生した職員のみを計上しており、育児休業の取得年度と子の誕生年度が異なる場合は取得者数にカウントしていない。

<消防職のみ>

年度	性別	本人または配偶者が 出産した職員数	育児休業 取得者	取得率	平均取得 日数
令和7年度	男性	7人	7人	100%	29.4日
	女性	1人	1人	100%	601日
令和6年度	男性	12人	3人	25.0%	30.7日
	女性	0人	0人	0%	0日

令和5年度	男性	5人	0人	0%	0日
	女性	0人	0人	0%	0日

<達成に向けた具体的な取り組み事例>

- ・ 育児休業未取得者を対象とした「育休推進セミナー」に育児休業取得者も招き、座談会形式で体験談を語ってもらいました。これにより育児休業を取得する上での課題点や取得することのメリット等について理解を深めることができました。(令和7年10月実施：参加職員13名)
- ・ 配偶者が出産を迎える男性職員に対して、実際に育児休業を取得した男性職員の事例を説明することで、積極的に取得を検討してもらえるようにしました。
- ・ 新規採用職員を対象とした研修会の中で各種休暇制度の説明を行い、男性・女性問わず今後のライフプランを考える際に参考となるようにしました。

<数値目標②, ③>

- ・ 配偶者出産休暇取得率「100%」を目指します。
- ・ 育児参加のための休暇取得率「80%以上」を目指します。

<実施状況>

令和7年度は配偶者出産休暇取得率が93.8%、育児参加のための休暇取得率が81.3%と、配偶者出産休暇については目標値を下回る結果となりましたが、これは出生と同時に配偶者出産休暇ではなく育児休業を取得した職員がいたことによるもので、全ての職員が出生直後に必要な休暇(休業)を取得することができました。今後も子が生まれた直後に休暇等の相談があった職員に対しては、個別に制度説明を行っていくほか、職員研修や庁内通知等を通じて休暇制度のさらなる周知に努めていきます。また、復職後の職員のサポート体制を充実させることにより、職員が休暇を取得しやすい環境を整備していきます。

【推移】対象者:配偶者の出産日が各年度内の職員

<全職種(消防職含む)>

年度	対象男性職員数	配偶者出産休暇取得者	取得率	平均取得日数	育児参加のための休暇取得者と取得率
R7	16人	15人	93.8%	2日	13人(81.3%)
R6	22人	22人	100%	2日	17人(77.3%)
R5	13人	12人	92.3%	2日	10人(76.9%)

<消防職のみ>

年度	対象男性 職員数	配偶者出産休暇 取得者	取得率	平均取得日数	育児参加のための 休暇取得者と取得率
R7	7人	6人	85.7%	2日	6人(85.7%)
R6	12人	12人	100%	2日	10人(83.3%)
R5	5人	5人	100%	2日	4人(80.0%)

- ※ 配偶者出産休暇・・・男性職員が、妻の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間を経過するまでの期間に、2日の範囲内で取得できる休暇。
- ※ 育児参加のための休暇・・・男性職員が、妻の出産8週間前の日から出産の日以後1年間を経過するまでの期間に、5日の範囲内で取得できる休暇。
- ※ 各年度の配偶者出産休暇取得者数及び育児参加のための休暇取得者数は、当該年度中に子が誕生した職員のみを計上しており、休暇の取得年度と子の誕生年度が異なる場合は取得者数にカウントしていない。

<達成に向けた具体的な取り組み事例>

- ・ 育児休業未取得者を対象とした「育休推進セミナー」に育児休業取得者も招き、座談会形式で体験談を語っていただきました。これにより育児休業を取得する上での課題点や取得することのメリット等について理解を深めることができました。(令和7年10月実施：参加職員13名)
- ・ 配偶者が出産を迎える男性職員に対して、実際に育児休業を取得した男性職員の事例を説明することで、積極的に取得を検討してもらえるようにしました。
- ・ 新規採用職員を対象とした研修会の中で各種休暇制度の説明を行い、男性・女性問わず今後のライフプランを考える際に参考となるようにしました。

2. 超過勤務時間の削減

<数値目標>

ノー残業デー月2回の順守率「98%」

<実施状況>

ノー残業デー月2回の順守率：「93.1%」（令和7年度）

※うち消防職（日勤者のみ）は「93.4%」

数値としては前年度の94.4%から1.3%下がり、目標値の98%には届きませんでした。全体的にみても、達成した部署に偏りが生じているため、全庁的な周知を図るとともに、業務分担の見直し等を図ることにより、引き続きより高い順守率を目指して取り組んでいきます。

<達成に向けた具体的な取り組み事例>

- ・ 毎月定期的なノー残業デー実施状況についての報告を義務付け、ノー残業デー実施の意識付けを継続的に行いました。
- ・ 8月をノー残業デーの強化月間と位置付けて職員全体に周知し、さらなる順守率の向上を図りました。（令和7年8月の順守率は「93.8%」）

3. 年次有給休暇の取得促進

<数値目標>

一般職員の年次有給休暇平均取得日数「15日」を目指します。

<実施状況>

令和7年度の年次有給休暇平均取得日数は、前年度比0.8日増の15.1日となり、目標値を達成することができました。ここ数年、年次有給休暇の取得日数は上昇傾向にあり、年次有給休暇の取得計画策定や職場内の業務量の平準化等に対する意識が高まってきていることが伺えます。今後も庁内通知等を通じて、年次有給休暇の取得推進に向けた取り組みを強化していきます。

【推移】対象者：全職種（消防職含む）

	R7	R6	R5
年次有給休暇の 平均取得日数	15.1日	14.3日	14.2日

【推移】対象者：消防職のみ

	R7	R6	R5
年次有給休暇の 平均取得日数	16.5日	14.9日	14.8日

<達成に向けた具体的な取り組み事例>

- ・ 庁内通知を通して、年次有給休暇の取得奨励を行うとともに、各職場内における年次有給休暇計画表の作成を推進しました。

4. 女性管理職割合の向上

<数値目標>

女性管理職の割合を「25%」にします。

女性係長職の割合を「40%」にします。

<実施状況>

女性管理職の割合「18.5%」 ※うち消防職は「0%」

女性係長職の割合「22.0%」 ※うち消防職は「2.6%」

令和8年度の女性管理職の割合は18.5%、女性係長職の割合は22.0%と、いずれも目標値を下回る結果となりました。また、消防職についても、女性管理職の割合は0%、女性係長職の割合は2.6%と、いずれも低い水準となっています。今後女性管理職員を増やしていくためには、その前段として女性係長職員を積極的に登用していく必要があることから、庁内通知や研修等の機会を通じて職員の意識啓発を図っていきます。

【女性管理職の割合】

対象期間：各年度4月1日時点

<全職種（消防職含む）>

年度	総数	男性	女性	女性割合
令和8年度	92人	75人	17人	18.5%
令和7年度	99人	82人	17人	17.2%
令和6年度	84人	75人	9人	10.7%

※対象となる役職・・・部長・消防長・参事・次長・参事補・課長・副参事（再任用職員を除く）

<消防職のみ>

年度	総数	男性	女性	女性割合
令和8年度	12人	12人	0人	0%
令和7年度	12人	12人	0人	0%
令和6年度	12人	12人	0人	0%

※対象となる役職・・・消防長・次長・課長・署長・副署長・室長・副参事（再任用職員を除く）

【女性係長職の割合】

対象期間：各年度4月1日時点

<全職種（消防職含む）>

年度	総数	男性	女性	女性割合
令和8年度	150人	117人	33人	22.0%
令和7年度	145人	118人	27人	18.6%
令和6年度	139人	108人	31人	22.3%

<消防職のみ>

年度	総数	男性	女性	女性割合
令和8年度	39人	38人	1人	2.6%
令和7年度	36人	35人	1人	2.8%
令和6年度	32人	30人	2人	6.3%

<達成に向けた具体的な取り組み事例>

- ・ 茨城県自治研修所が実施した若手職員キャリアデザイン講座に女性職員 1 名，キャリアデザイン講座に女性職員 2 名を派遣しました。
- ・ 未就学の子どもを持つ職員を対象としたライフプランセミナー「未来を変える「はじめの一步」 みんなで取り組む子育て」を開催し，仕事と家庭を両立するための課題や，今後の働き方，暮らし方について学びました。（令和8年1月実施：参加職員 19名）