

次世代育成支援対策推進法・
女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

計画期間：令和8年度～令和12年度

令和8年3月
取手市

目次

1. 背景と目的（計画の策定にあたって）P 1
2. 計画期間（前期）P 2
3. 推進体制P 2
4. 職員アンケートによる現状の把握P 2
5. 女性活躍推進法に基づく現状分析P11
6. 課題と取り組み内容P20

1. 背景と目的（計画の策定にあたって）

当市では、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される勤務環境の整備に重点的に取り組むことを目的として、平成 17 年 3 月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」に基づく「特定事業主行動計画」を策定しました。また、平成 27 年に「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。）」が成立し、女性が職業生活において活躍できる職場環境の実現に向けた行動計画の策定が求められたことから、平成 28 年 3 月以降は、「次世代法」及び「女性活躍推進法」に基づく新たな「特定事業主行動計画」を一括して策定しているところです。

こうした中で、令和 6 年の次世代法改正により、同法の有効期限が 10 年間再延長され、次世代育成支援対策の推進・強化が図られることとなりました。また、令和 7 年には、女性活躍推進法が改正され、女性の職業生活における活躍に関する状況把握の方法や特定事業主行動計画において公表する項目の取り扱い等について変更がありました。

当市が定める特定事業主行動計画は、計画期間を 10 カ年(前期 5 カ年、後期 5 カ年)としており、平成 28 年 3 月に策定した計画が令和 8 年 3 月末をもって計画期間満了となることから、このたび新たな行動計画を策定いたしました。本計画は前期計画という位置づけになるため、計画期間は令和 8 年 4 月から令和 13 年 3 月末までの 5 カ年となっております。また、上記の次世代法及び女性活躍推進法の改正内容も盛り込んだ計画となっております。

本計画において定める各種の目標を達成することで、女性職員のキャリア形成や採用・登用を推進していくとともに、時間外勤務の削減や育児休業の取得推進等、仕事と子育ての両立を図れる職場環境の醸成に向けてさらなる取り組みを進めてまいります。

取手市長

取手市議会議長

取手市代表監査委員

取手市農業委員会

取手市消防長

取手市教育委員会

2. 計画期間（前期）

本行動計画の対象期間については、前期計画として、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5カ年とします。また、行動計画の実施状況については年度内に一度必要に応じて公表を行います。

なお、計画期間内においても、社会情勢の変化や目標の達成等に応じて必要な見直しを適宜図っていきます。

3. 推進体制

本行動計画の策定については、職員の人事管理や労務管理を所管する「総務部 人事課」が主体となって行い、計画の周知や継続的な推進を図っていきます。

しかし、本行動計画の実施主体はあくまで職員一人ひとりです。また、現在子育てを行っている職員や女性職員のみを対象としたものでもありません。性別や家庭環境に関わらず、職員全員が安心して業務に取り組み、充実した生活が送れる手助けとなることが本行動計画の目的です。

なお、令和8年3月13日に閣議決定された「第6次男女共同参画基本計画」において、具体的な成果目標が示されているところですが、当市における現状を鑑みつつ、本行動計画と関連の深い「第四次取手市男女共同参画計画」「取手市第二次人材育成基本方針」等の計画や指針との整合性を保ち、相互の目標達成に寄与していけるようさらに努めていきます。

4. 職員アンケートによる現状の把握

今回実施した職員アンケートでは、「子育てに関する休暇の取得について」「超過勤務の状況と有給休暇の取得について」「女性管理職への意識について」の3つの分野について調査を行い、令和3年度時点と現時点での職員の意識を比較することにより、より実態に即した目標設定を行うための参考としました。

<調査期間>	令和8年3月実施（前回：令和3年3月）
<調査対象>	正規職員（再任用職員を含む） 回答者数：569人（前回：308人）
<調査方法>	職員のイントラネット上及び書面による回答

<回答者属性>

年齢	前回	今回	
		人数	割合
～20歳代	60人	119人	20.9%
30歳代	49人	155人	27.3%
40歳代	75人	99人	17.4%
50歳代～	124人	196人	34.4%

性別	前回	今回	
		人数	割合
男	202人	373人	65.6%
		65.6%	65.6%
女	106人	196人	34.4%
		34.4%	34.4%

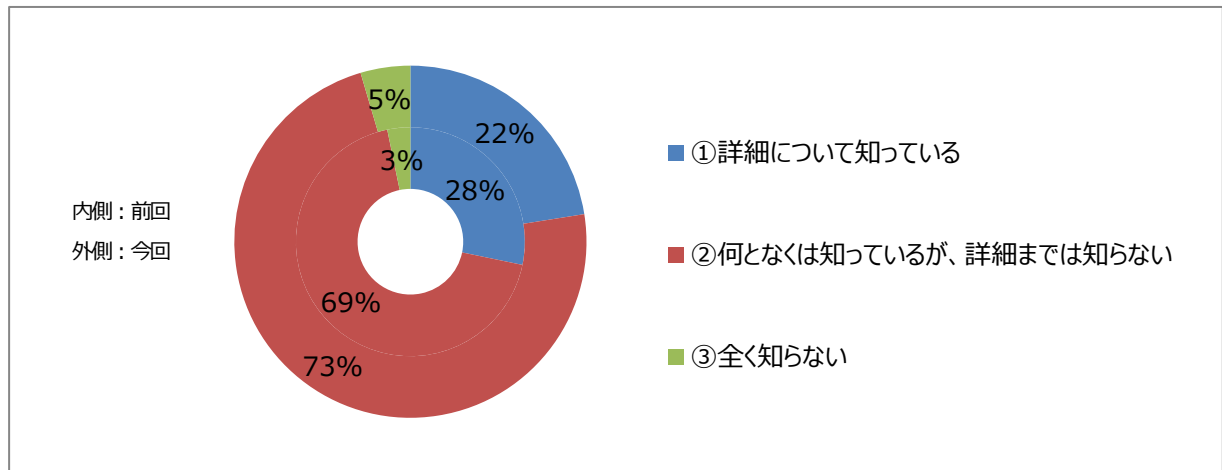
職種	前回	今回	
		人数	割合
一般事務職	205人	379人	66.6%
技術職（土木、建築、電気、保健師、及び類する職種等）	30人	53人	9.3%
保育職、幼稚園教諭職	17人	39人	6.9%
技能労務職（土木作業員、調理員、用務員、自動車運転手等）	10人	4人	0.7%
消防職	46人	94人	16.5%

職位	前回	今回	
		人数	割合
主事、主幹	132人	249人	43.8%
係員、作業員	24人	33人	5.8%
主査	11人	24人	4.2%
係長級（主任を含む）	63人	113人	19.8%
課長補佐	41人	67人	11.8%
課長級（次長・副参事を含む）	35人	78人	13.7%
部長級（参事を含む）	2人	5人	0.9%

4-1.子育てに関する休暇の取得について

職員が安心して子育てを行えるようにするため、子育てに関する様々な休暇制度があります。この制度についての認識や取得状況について調査しました。

問 1. ご自身、または配偶者の出産時に取得できる休暇・休業制度について、どのような制度があるか知っていますか？

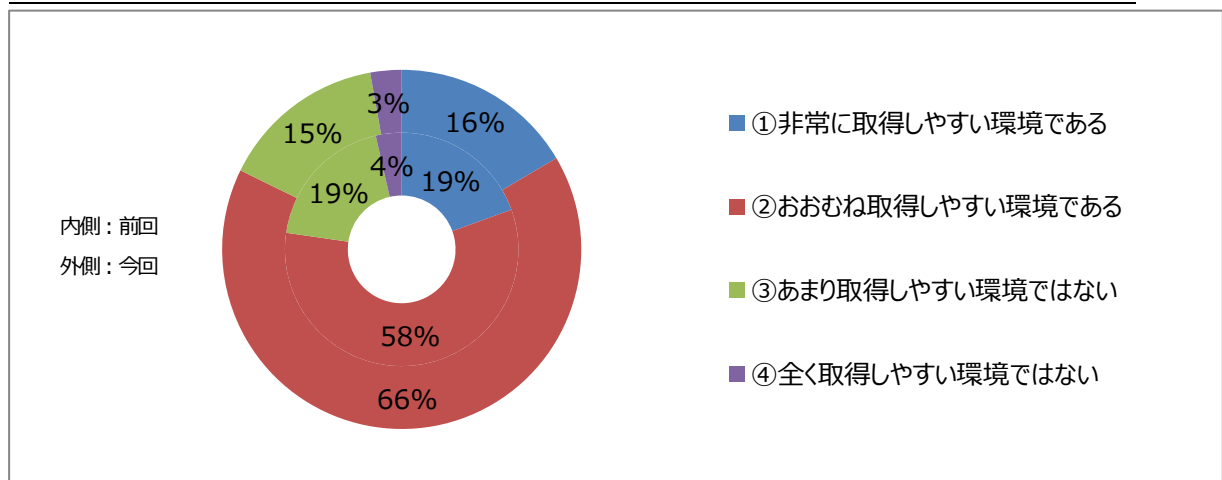


回答総数：569人（前回308人）

<分析>

出産時に取得できる休暇・休業制度について「詳細に知っている」という職員は、前回調査時から6%減少し、22%という結果でした。職員への制度周知をより強化していき、出産時の休暇・休業を取得しやすい環境づくりにつなげていく必要があります。

問 2. あなたの職場は、子育てに関する休暇制度を取得しやすい環境だと思いますか？



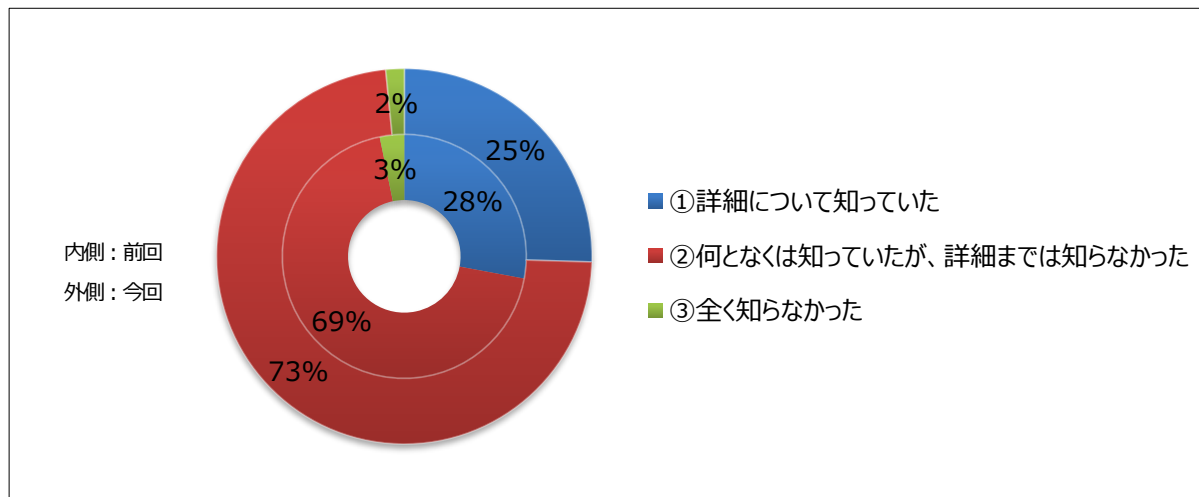
回答総数：569人（前回308人）

<分析>

子育てに関する休暇制度を「非常に取得しやすい」「おおむね取得しやすい」と回答した職員の合計

は前回調査時から 5%増加して 82%でした。休暇取得に対する心理的ハードルが低くなっている状況を確認することができました。

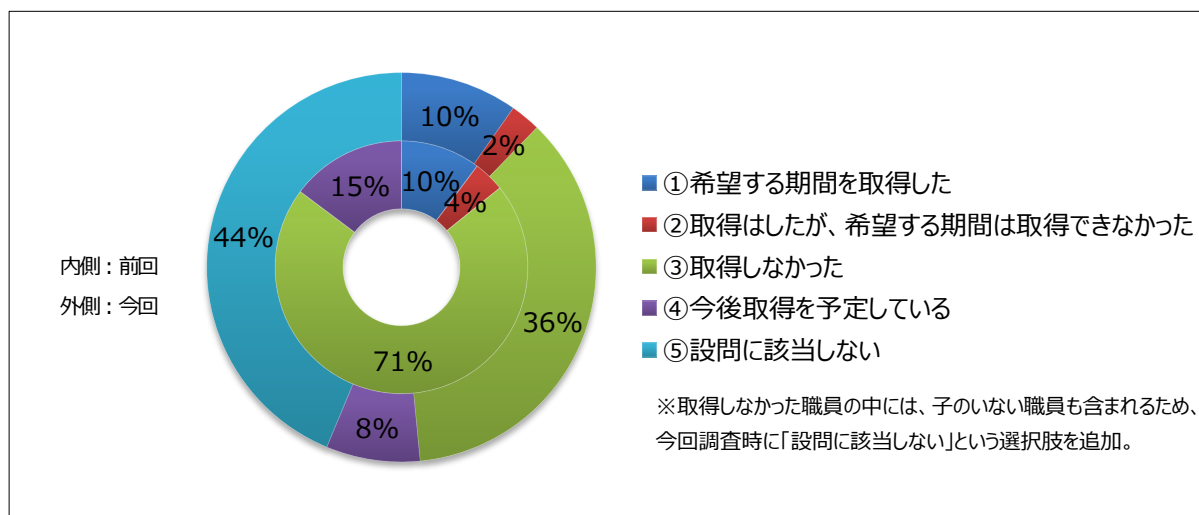
問 3. 配偶者が出産した場合、男性職員も「育児休業」を取得できることを知っていますか？



回答総数：569 人（前回 308 人）

問 4. 配偶者が出産した（今後する予定）際に、ご自身が育児休業を取得しましたか？

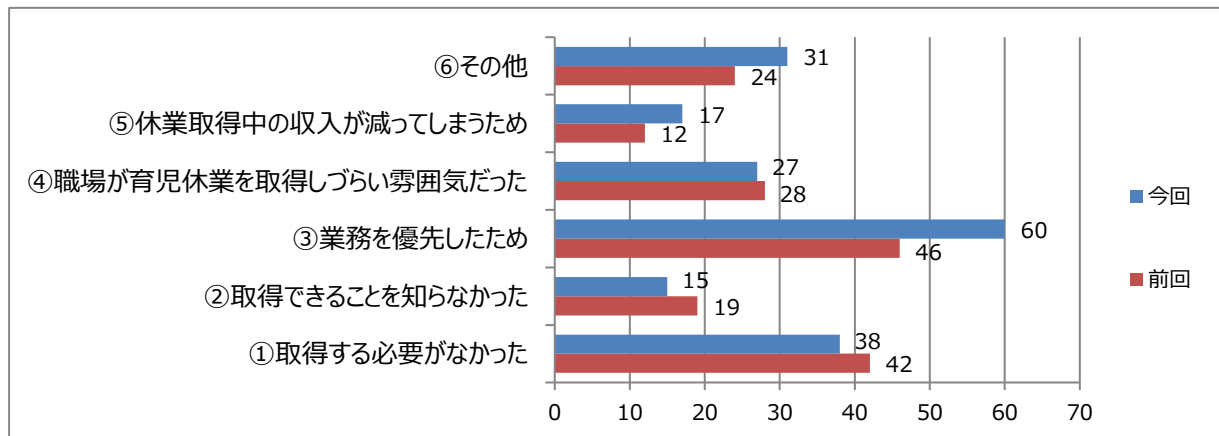
（男性職員のみ回答）



回答総数：359 人（前回 176 人）

問 5. 育児休業を取得しなかった理由はなんですか？

(男性職員のみ回答：複数回答)



回答総数：188件（前回171件）

<分析>

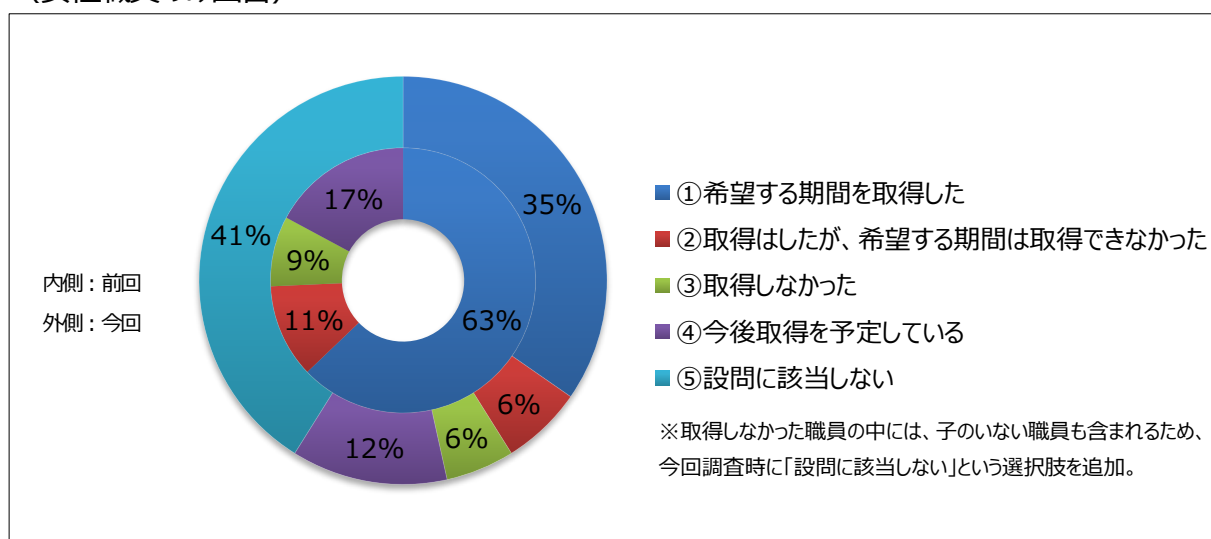
「育児休業を取得した」と回答した男性職員は、前回調査時の14%から12.3%に減少し、12.3%のうち2.5%は「取得はしたが、希望する期間は取得することができなかった」という回答でした。

また、育児休業を取得しなかった理由については、前回調査時と同様で、「業務を優先したため」という回答が最も多い結果でした。一方で、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」と回答した男性職員は、前回調査よりも減っているという結果でした。

アンケート結果からも業務への影響を懸念する意識が育児休業を取得する上での障壁となっていることが分かるため、業務分担の見直し等を行うことにより、職員が育児休業を取得する上での心理的ハードルを下げていく必要があります。

問 6. ご自身が出産した（今後する予定）際に、ご自身が育児休業を取得しましたか？

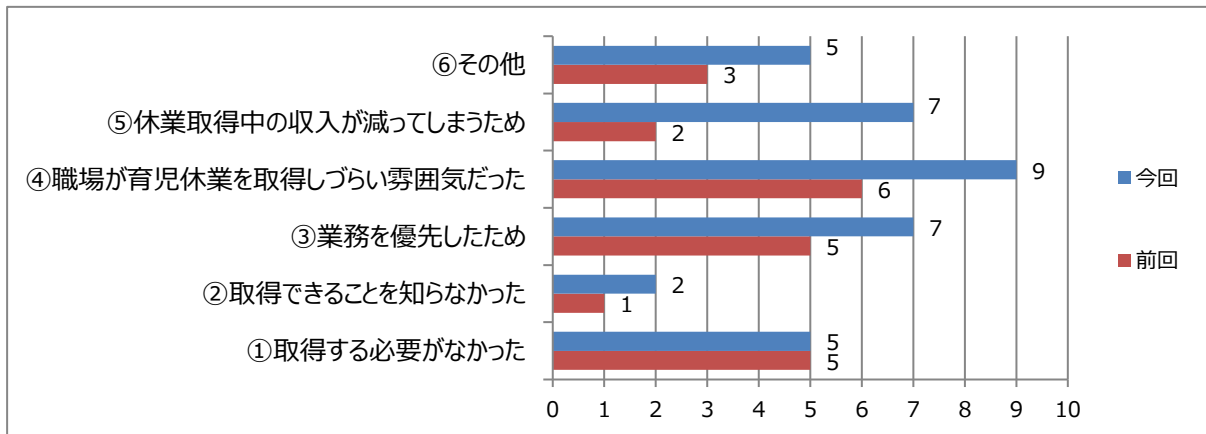
(女性職員のみ回答)



回答総数：202人（前回70人）

問7. 育児休業を取得しなかった理由はなんですか？

(女性職員のみ回答：複数回答)



回答総数：35件 (前回22件)

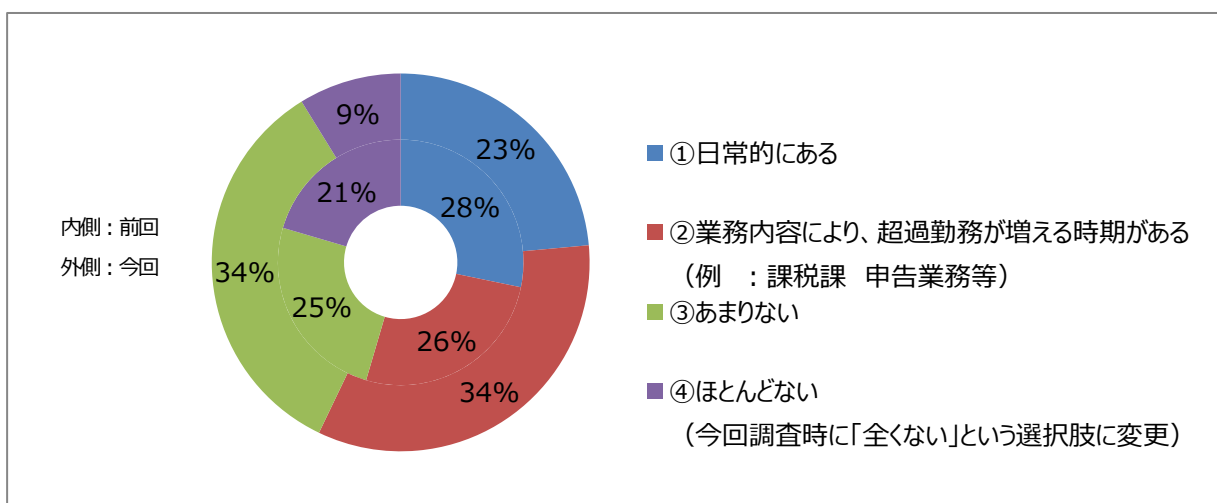
<分析>

男性職員に比べ、多くの女性職員が育児休業を取得していますが、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が最も多く、育児休業取得に対する職場の理解をより深めていくことが求められます。男性職員同様、業務分担の見直し等を行うことにより、女性職員が自主的に育児休業を取得できる環境を醸成するとともに、職員研修をはじめとした各種啓発により周囲の職員への理解を深めていく必要があります。

4-2. 超過勤務の状況と有給休暇の取得状況について

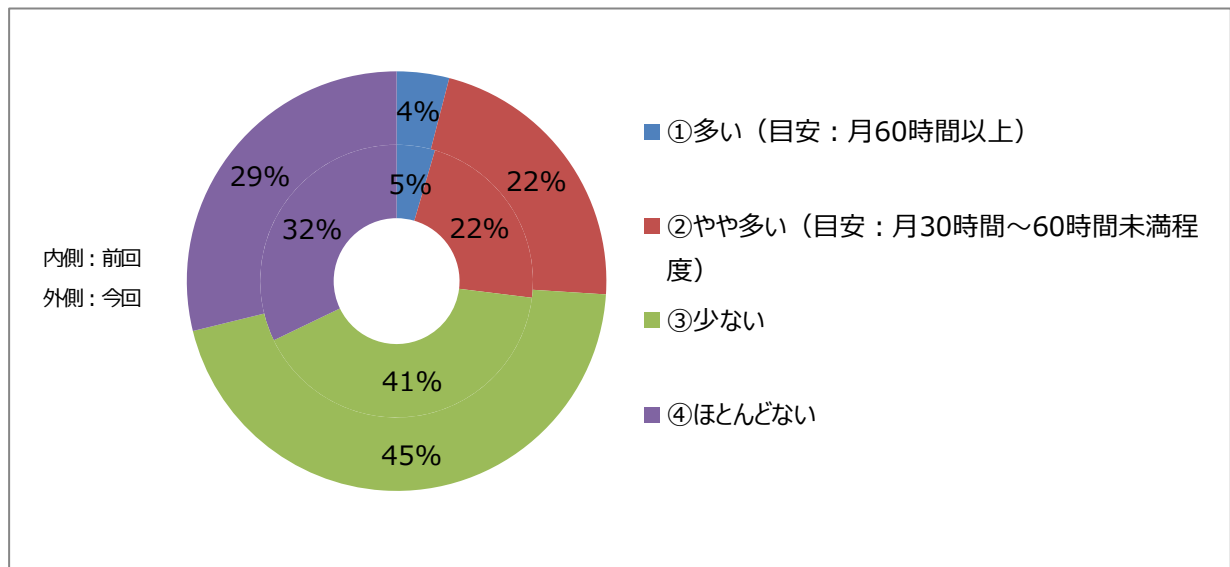
「ワークライフバランス」を保つには仕事とプライベートとのそれぞれにかかる時間のバランスが重要となります。そこで、超過勤務や有給休暇の取得状況について調査しました。

問8. あなたの職場では超過勤務がありますか？



回答総数：569人 (前回308人)

問 9. あなたはご自分の超過勤務時間について、どのように考えていますか？



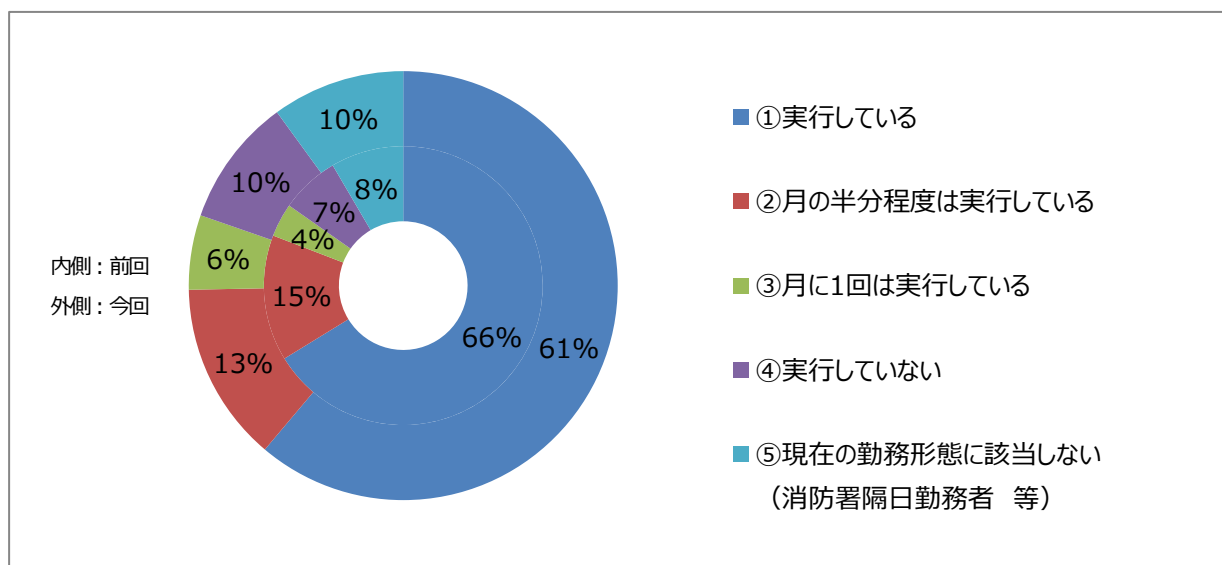
回答総数：569人（前回308人）

<分析>

職場内で超過勤務が日常的にあると回答した職員は、前回調査時28%から24%に減少しましたが、「業務内容により、超過勤務時間が増える時期がある」と回答した割合は26%から34%に増加しました。自身の超過勤務について「多い」「やや多い」と回答した職員は、前回調査時とほぼ同じ結果でした。

このことから、業務繁忙期における業務の効率化をさらに強化していく必要があると考えられます。

問 10. あなたの職場では「ノー残業デー」を実行していますか？

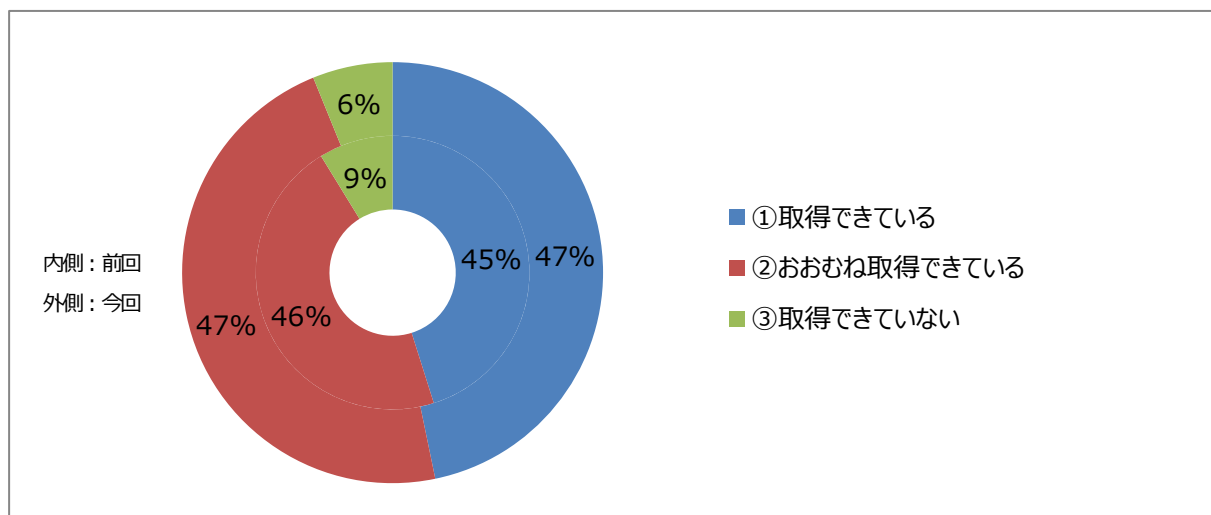


回答総数：569人（前回308人）

<分析>

毎週水曜日をノー残業デーとして定時退勤の推奨をしていますが、制度の認知度は98%でした。また、ノー残業デーを「実行していない」と回答した割合は、前回調査時7%から10%とやや増加しました。

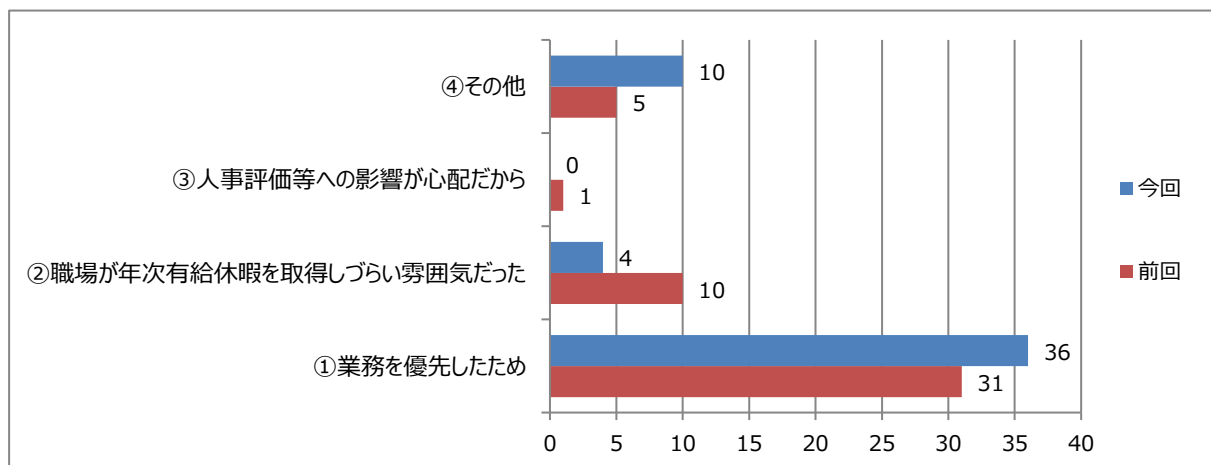
問 11. あなたは必要な時に有給休暇を取得できていますか？



回答総数：569人（前回308人）

問 12. 「③取得できていない」と回答した方について、その理由は何ですか？

（複数選択可）



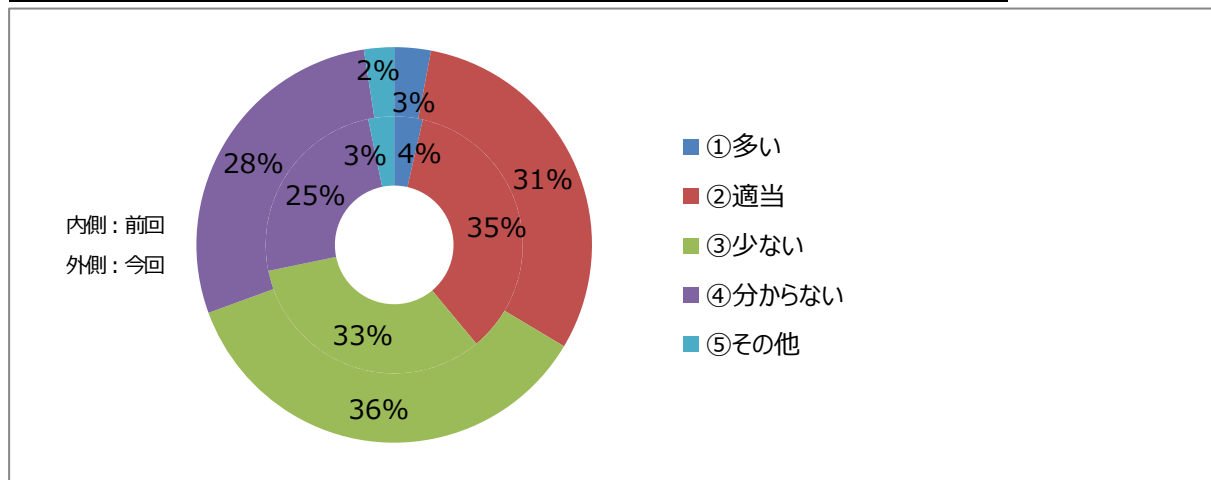
回答総数：50件（前回47件）

<分析>

有給休暇について「取得できている」「おおむね取得できている」と回答した職員は、前回調査時91%から94%に増加しました。一方で、有給休暇を「取得できていない」と回答する職員は、依然として業務の状況や人員不足により希望どおりに取得できていないという理由が多いことが分かりました。

4-3. 女性管理職への意識について

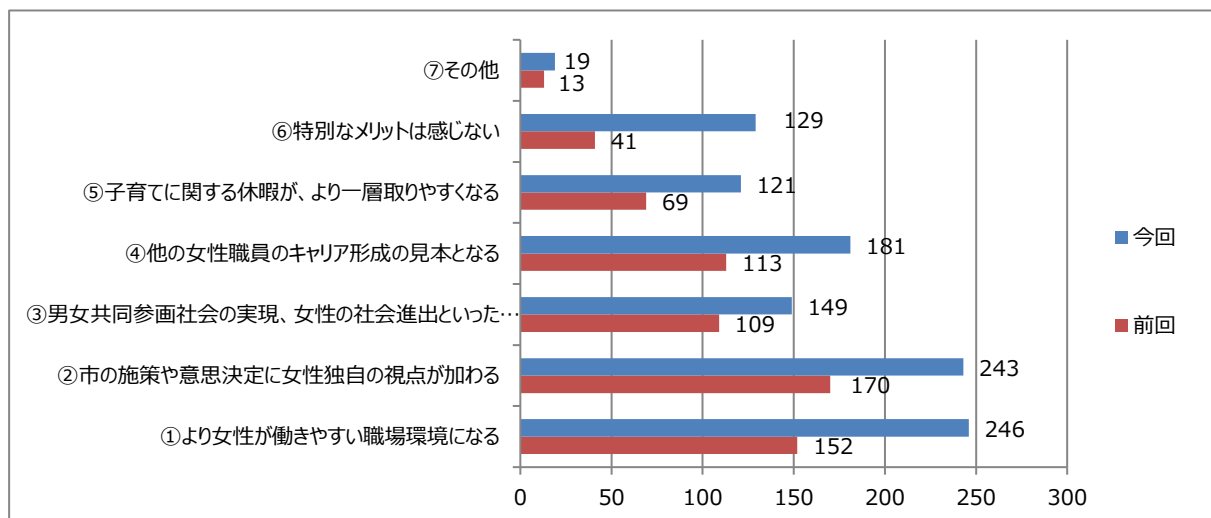
問 13. あなたの職場の女性管理職の割合について、どのように感じていますか？



回答総数：569人（前回308人）

問 14. 職場に女性管理職が増えることで、組織にとってどのようなメリットがあると考えますか？

（複数選択可）



※③の選択肢・・・男女共同参画社会の実現、女性の社会進出といった社会情勢の変化に素早く対応できるようになる

回答総数：1,088件（前回667件）

<分析>

職場における女性管理職の割合を「少ない」と感じている職員が、前回調査時33%から36%へやや増加するとともに、「適当」と感じる職員の割合は35%から31%に減少する結果となりました。さらに、女性管理職が多いと感じる職員の割合に関しては、前回調査時4%から3%に減少しました。

また、女性管理職が増えると「より女性が働きやすい職場環境になる」「市の施策や意思決定に女性独自の視点加わる」といったメリットについて、前回調査時と同様に多くの回答が得られました。

5.女性活躍推進法に基づく現状分析

法第19条第3項及び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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、把握すべき項目とされているものは以下の9項目です。

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均した継続勤務年数の男女の差異
- ③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
- ④管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- ⑥男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ⑦男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況
- ⑧セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
- ⑨職員の給与の男女の差異

5-1 採用した職員に占める女性職員の割合

<対象期間> 令和5年度～令和7年度

	R7			R6			R5		
	男性 (人)	女性 (人)	女性 割合	男性 (人)	女性 (人)	女性 割合	男性 (人)	女性 (人)	女性 割合
一般事務	11	10	47.6%	8	10	55.6%	17	6	26.1%
専門職	3	11	78.6%	0	0	0%	1	2	66.7%
技能労務職	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
保育士・ 幼稚園教諭	0	4	100%	0	0	0%	0	4	100%
消防職	4	0	0%	10	0	0%	11	1	8.3%
合計	19	25	56.8%	19	10	34.5%	29	13	31.0%

※H7.4.1時点の会計年度任用職員(週29時間超勤務)における女性職員の割合は83.1%
(男性：33名、女性162名)

<分析>

採用者全体に占める女性職員の割合は令和5年度から令和6年度にかけて30%台で推移していましたが、令和7年度に50%を超え、男性職員の採用数を上回る結果となりました。一方で、消防職における女性職員の採用数は令和5年度から令和7年度までの3年間で1名にとどまり、職務の特性を考慮した受験の啓発及び採用を行っていく必要があります。

なお、会計年度任用職員については令和7年4月1日時点で80%以上が女性職員であり、非常に高い割合となっています。

5-2 平均した継続勤務年数の男女の差異

<対象期間> 令和7年4月1日時点

対象者数	平均継続年数	男性	女性
806名	15.9年	16.4年	15.2年

<分析>

平均継続年数の男女差は1.2年であり、性別による大きな差異は見られませんでした。

5-3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

<対象期間> 令和6年度(市長部局)

(単位：時間)

令和6年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
職員一人当たりの時間外勤務時間	14.8	9.1	8.7	8.8	8.6	6.9	18.7	10.1	6.8	8.8	9.1	14.6	10.4

※管理監督職員(管理職手当を支給される職員)を除く

<対象期間> 令和6年度(教育委員会)

(単位：時間)

令和6年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
職員一人当たりの時間外勤務時間	6.0	7.0	6.6	6.9	2.9	4.3	10.0	4.4	3.7	8.8	5.8	7.5	6.2

※管理監督職員(管理職手当を支給される職員)を除く

<分析>

1月当たりの超過勤務時間の平均は市長部局で10.4時間、教育委員会で6.2時間となり、1日当たりに換算するといずれも1時間未満という結果でした。しかし、個人単位でみると1月当たりの超過勤務時間の平均が50時間を超える職員が3名いる状況で、超過勤務時間に大きな偏りがあることが分かりました。事業や部署内の業務分担の見直し等を行うことにより、対策を講じていく必要があります。

5-4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

<対象期間> 令和7年4月1日時点

年度	総数	男性	女性	女性割合
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%
令和5年度	84人	77人	7人	8.3%

※対象となる役職・・・部長・消防長・参事・次長・参事補・課長・副参事

<分析>

令和7年度における女性管理職の割合は17.2%と、令和5年度から8.9%上昇していますが、国が目標値とする30%とは大きく乖離している状況です。

5-5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

<対象期間> 令和7年4月1日時点

役職名	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)	男性 割合	女性 割合
部長・参事・消防長	11	1	12	91.7%	8.3%
次長・参事補	14	3	17	82.4%	17.6%
課長・副参事	57	13	70	81.4%	18.6%
課長補佐	76	21	97	78.4%	21.6%
係長・主査・主任	170	37	207	82.1%	17.9%
主幹・主事・係員 技能労務職 等	179	224	403	44.4%	55.6%
合計	507	299	806	62.9%	37.1%

<対象期間> 令和6年4月1日時点

役職名	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)	男性 割合	女性 割合
部長・参事・消防長	11	1	12	91.7%	8.3%
次長・参事補	12	2	14	85.7%	14.3%
課長・副参事	52	6	58	89.7%	10.3%
課長補佐	78	26	104	75.0%	25.0%
係長・主査・主任	155	40	195	79.5%	20.5%
主幹・主事・係員 技能労務職 等	193	217	410	47.1%	52.9%
合計	501	292	793	63.2%	36.8%

<対象期間> 令和5年4月1日時点

役職名	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)	男性 割合	女性 割合
部長・参事・消防長	12	1	13	92.3%	7.7%
次長・参事補	5	0	5	100.0%	0.0%
課長・副参事	60	6	66	90.9%	9.1%
課長補佐	79	22	101	78.2%	21.8%
係長・主査・主任	145	44	189	76.7%	23.3%
主幹・主事・係員 技能労務職 等	204	215	419	48.7%	51.3%
合計	505	288	793	63.7%	36.3%

過去3年間の女性職員の割合（伸び率）

役職名	R5	R6	R7	伸び率 (R7-R5)
部長・参事・消防長	7.7%	8.3%	8.3%	0.6ポイント
次長・参事補	0.0%	14.3%	17.6%	17.6ポイント
課長・副参事	9.1%	10.3%	18.6%	9.5ポイント
課長補佐	21.8%	25.0%	21.6%	-0.2ポイント
係長・主査・主任	23.3%	20.5%	17.9%	-5.4ポイント

主幹・主事・係員 技能労務職 等	51.3%	52.9%	55.6%	4.3 ポイント
合計	36.3%	36.8%	37.1%	0.8 ポイント

5-6 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

<対象者> 出産日が各年度内の職員

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6年度	男性	23人	8人	34.8%	57.0日
	女性	14人	14人	100%	518.1日
令和5年度	男性	18人	7人	38.9%	39.9日
	女性	9人	9人	100%	735.4日
令和4年度	男性	26人	6人	23.1%	29.2日
	女性	13人	13人	100%	624.7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。

【令和6年度 男女別職員の育児休業取得期間の分布状況】

取得日数	5日未満	5～9	10～14	15～19	20～24	25～29	30日 以上	合計
男性職員	0人	0人	0人	1人	1人	0人	6人	8人
取得日数	400日未満	400～499	500～599	600～699	700日以上	合計		
女性職員	6人	1人	4人	1人	2人	14人		

<分析>

女性職員の全員が育児休業を取得しているのに対し、男性職員の育児休業の取得率は直近の令和6年度で34.8%という結果でした。男性職員の育児休業取得率に関しては、令和4年度から令和6年度にかけて20%台から30%台で推移していますが、平均取得日数で見ると令和4年度の29.2日に対して令和6年度は57.0日と大幅に増えてきている状況です。今後も取得率向上に向けた各種の研修や啓発に注力するとともに、国が目標として掲げる1ヶ月以上の取得奨励に取り組んでまいります。

5-7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率並びにそれぞれの

休暇の合計取得日数の分布状況

<対象者> 配偶者の出産日が令和6年度内の職員

対象男性 職員数	配偶者出産休暇のた めの休暇取得者と 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	平均取得 日数
23人	22人(95.7%)	2日	18人(78.3%)	4日

※ 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、妻の出産の日から前後8週間の期間内に最大5日取得できる休暇

【令和6年度 配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の合計取得日数の分布状況】

日数	0日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	合計
男性職員	0人	1人	5人	1人	1人	3人	2人	10人	23人

<分析>

令和6年度の配偶者出産休暇取得者数は22名、取得率は90%を超えており、高い水準を維持しております。一方で、育児参加休暇の取得率は78.3%にとどまり、休暇制度そのものの周知が課題となっております。今後も各職員が閲覧できるイントラネット上での周知に加え、職員向けの研修等の機会を活用し、取得奨励に向けた取り組みを推進していきます。

5-8 セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

平成30年4月1日付けで「取手市職員のハラスメントの防止等に関する規程」を定め、職員からのハラスメントに関する苦情の申出その他の相談等に対応するため、ハラスメント相談窓口を総務部人事課・消防本部総務課内にそれぞれ設置し、職員が快適に働くことができる勤務環境の整備に取り組んでいます。

女 性 の 活 躍



男 性 の 育 児 参 加

ハ ラ ス メ ン ト の 防 止

5-9 職員の給与の男女の差異

<令和6年度実績>

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	90.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	78.3%
全職員	65.5%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号俸であれば、同一の額となっています。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部局長・次長相当職	95.6%
課長相当職	96.8%
課長補佐相当職	96.4%
係長相当職	101.7%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	90.8%
31～35年	87.8%
26～30年	89.6%
21～25年	90.7%
16～20年	82.9%
11～15年	81.0%
6～10年	88.0%
1～5年	94.5%

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出しています。

<分析>

職員の給与については、全体的な傾向として男性職員の方が女性職員より支給額が多くなっている傾向があります。この要因としては、扶養手当を世帯主である男性職員に支給している場合が多いことや管理的地位にある職員が女性職員より男性職員に多いことなどが挙げられます。

今後女性の係長職員数及び管理職員数を増やしていくことにより、給与の差異の縮小に取り組んでいきます。

6. 課題と取り組み内容

アンケートの結果や現状から、今後における当市の取り組むべき課題を以下の8点とし、そのうち達成度が可視化できる4項目については具体的な数値目標を設定しました。目標値と取り組み内容を具体化することにより、効果的・効率的な課題解決を目指します。

1. 育児に係る休暇制度の周知と休暇取得への配慮

- 制度内容や趣旨に関する情報の提供と職場での支援が求められます。

2. 男性の育児参加に対する支援

- 男性の育児参加に対する理解と社会全体で子育てを支えていく意識が求められます。（数値目標あり）

3. 仕事と介護の両立支援

- 高齢化が急速に進む中で、介護にあたる職員への適切な配慮が求められます。

4. 超過勤務時間の削減

- 適切な業務分担等を行うことにより、時間外勤務の削減が求められます。（数値目標あり）

5. 年次有給休暇の取得促進

- 仕事を効率的に進める意識と休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりが求められます。（数値目標あり）

6. 会計年度任用職員への配慮

- 取得可能な休暇制度や勤務形態等について十分な説明が求められます。

7. 女性管理職及び女性係長職の割合の向上

- 性別によることなく職員の能力と適正に応じた評価を行っていき、女性管理職及び女性係長職を積極的に登用していくことが求められます。（数値目標あり）

8. 多様性の受容

- 職場全体で多様性を重視していくとともに、職場のジェンダーレス化を図っていくことが求められます。

1. 育児に係る休暇制度の周知と休暇取得への配慮

<課題>

休暇の取得を奨励していくためには、休暇制度そのものの存在を周知していくことはもちろん、取得に当たって必要な手続きや要件、取得期間等を各職員に対して明示していく必要があります。また、ワークシェア等を通じて業務の効率化を図り、各職員が休暇を取得しやすい環境を整備していくことが求められます。

<方針>

- ① 庁内通知や職員研修の機会等を積極的に活用することで休暇制度を周知するとともに、休暇取得に対する職場全体の理解を高めていきます。
- ② 休暇を取得しやすい職場環境を実現するために、業務分担の見直しや時間外勤務の抑制等を図ります。
- ③ 産前、産後を含む長期休暇期間中には、職場における文書や書類を自宅へ郵送するなど、孤立感の緩和を図ります。
- ④ 子育て世帯への国や自治体からの支援措置等について積極的に周知していきます。

2. 男性の育児参加に対する支援

<課題>

男性の育児参加は、男性職員が働き方や生活を見直すきっかけとなることに加え、育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことで、女性の出産意欲や就業継続意欲の向上につながることができます。男性の育児参加には各職場における理解が必要であることはもちろん、男性職員が積極的に休暇を取得していけるよう意識啓発を行っていくことが重要となります。

<方針>

- ① 育児休業の取得者と未取得者の双方を研修生として指定した育休取得推進セミナーを実施します。セミナーを開催するにあたっては、育児休業取得者から体験談を語ってもらう時間を設け、育児休業を取得することによる長所や取得する上で課題となった点等について共有していきます。
- ② 休暇制度や諸手続き等について、積極的に情報の提供を図ります。

<具体的目標値>

- ☞ 『男性職員の育児休業取得率40%以上を目指します。』
- ☞ 『配偶者出産休暇取得者率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。』

男性職員の育児休業の取得率に関しては、ここ数年上昇傾向にありますが、依然として50%を大きく下回っており、半分以上の職員が取得できていない状況にあります。引き続き制度の詳細や本行動計画を周知するとともに、研修内容のアップグレードを図っていき、男性職員の育児休業取得率向上に取り組んでいます。

<達成に向けての具体的な取り組み>

- ① 子育てに関する休暇制度の概要をまとめた資料を庁内イントラネット上に掲示し、周知を図るとともに、制度改正があった場合はその都度、庁内メールにて案内していきます。
- ② 配偶者の出産を迎える職員に対して、個別に人事課から育児休業の制度説明を行い、育児休業を必要とする職員が安心して休暇を取得できる環境を整えていきます。
- ③ 新規採用職員等の若手職員に対して、研修等の機会を通じて休暇制度の説明を行う時間を設け、今後のライフプランを立てやすくするようにしていきます。
- ④ 育児休業の取得者と未取得者の双方を対象とした「育休取得推進セミナー」を継続して開催していくことにより、男性職員の育児休業取得を奨励していきます。

<参考実績>

	R2	R3	R4	R5	R6	目標値
男性職員の育児休業取得率	21.7%	0.0%	23.1%	38.9%	34.8%	40.0%

3. 仕事と介護の両立支援

<課題>

高齢化、少子化社会が進むなかで、年々介護に関わる職員が増加することが想定されます。介護が必要な家族を抱える職員が適切な介護サービスを受けられるよう、柔軟な働き方ができる雇用環境を整備していく必要があります。

<方針>

- ① 管理監督者においては業務分担の見直しや周囲の職員の理解向上を図り、職場全体でリスク管理を意識しながら業務にあたっていきます。
- ② 介護休暇制度に関する周知を図るとともに、研修等の機会を通じて介護の現状を丁寧に伝えていき、休暇取得に対する職場全体の理解を深めていきます。

4. 超過勤務時間の削減

<課題>

1月当たりの超過勤務時間の平均は市長部局で10.4時間、教育委員会で6.2時間となり、1日当たりに換算するといずれも1時間未満という結果でした。しかし、個人単位でみると1月当たりの超過勤務時間の平均が50時間を超える職員が3名いる状況で、超過勤務時間に大きな偏りがあることが分かりました。

各職員が健康的な生活を送りながら、組織全体の業務効率性を向上させていくためにも、各職員の時間外勤務を削減し、ワーク・ライフ・バランスを充実させていくことが重要となります。

<方針>

- ① 生成 AI をはじめとしたデジタル技術の活用により、業務効率化を図ります。
- ② 課内の業務分担量を平準化し、特定の職員への業務負荷の集中を避けることで、職員の精神的負担を軽減していきます。
- ③ 管理監督者の意識付けを強化し、毎週水曜日のノー残業デーには職員が定時で退庁するよう促し、完全実施に取り組んでいきます。
- ④ 新規事業の実施にあたっては、目的、効果、必要性などについて十分に検討し、併せて既存の不必要な事業の廃止など事業の見直しを絶えず行い、業務の合理化を図ります。

<具体的目標値>

☞ 『ノー残業デー月2回の順守率「98%」を目指します。』

1月当たりの超過勤務時間の平均は市長部局で10.4時間、教育委員会で6.2時間となり、1日当たりに換算するといずれも1時間未満という結果でした。しかし、個人単位でみると1月当たりの超過勤務時間の平均が50時間を超える職員が3名いる状況で、超過勤務時間に大きな偏りがあることが分かりました。

選挙事務や確定申告の事務等、特定の時期に業務が集中するケースもあるため、職場全体での業務援助体制の強化を図っていくとともに、突発的に生じた事業については、必要に応じて職員の補充を行うなど、柔軟な対応をとっていきます。

<達成に向けての具体的な取り組み>

- ① 継続して毎週水曜日のノー残業デーの周知を徹底し、月2回は定時で勤務を終えられるように働きかけを行います。
- ② 毎年8月をノー残業デーの強化月間と位置付け、実施状況の調査を行い、月2回以上の実施を98%の職員が達成できるようにします。（直近のアンケートでは80%の職員が実施と回答）
- ③ 特定の職員に時間外勤務が集中している場合は、対応策等について所属長と個別に協議を行っ

ていきます。

<参考実績>

	R2	R3	R4	R5	R6	目標値
ノー残業デー 月2回の順守率	94.9%	94.8%	95.1%	94.7%	94.4%	98.0%

5. 年次有給休暇の取得促進

<課題>

職員の勤労意欲向上のためにも年次有給休暇の取得促進は必要不可欠です。各職員が業務パフォーマンスを最大限発揮できるようにするためにも、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに力を入れていく必要があります。

<方針>

- ① 年5日以上の有給休暇の確実な取得について、庁内メールで周知するとともに、それを達成できなかった職員については、所属長を通して取得の奨励を行います。
- ② 有給休暇の取得状況に偏りがでないよう事務分担等に配慮します。
- ③ 管理監督者が率先して休暇を取得することで、休暇を取得しやすい職場の雰囲気を醸成していきます。
- ④ 職場内で年間の業務スケジュールの見える化を図るなど、仕事量の少ない時期に合わせた計画的な有給休暇の取得促進を図ります。

<具体的目標値>

👉 『**一般職員の年次有給休暇平均取得日数「15.0日」を目指します。**』

年次有給休暇の平均取得日数については、令和4年度以降上昇傾向にあり、14日前後で推移しております。また、直近である令和6年度における年5日以上有給休暇取得率は97.2%となっております。

<達成に向けての具体的な取り組み>

- ① 年次有給休暇の取得は業務スケジュールを踏まえて計画的に行っていくことが重要であることから、各部署における年次有給休暇の取得計画の策定を一層推進していくとともに、特定の職員への業務負担の偏りをなくすよう業務分担の見直しを適宜行っていきます。
- ② 職員が子どもの学校行事等へ参加できるよう職場全体でフォローしていくとともに、家庭内での記念日などにおける年次有給休暇の取得推進を図っていきます。

<参考実績>

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	目標値
年次有給休暇の 平均取得日数	13.0 日	12.1 日	13.6 日	14.2 日	14.3 日	15.0 日

6. 会計年度任用職員への配慮

<課題>

行政需要が複雑・高度化するとともに、職員の働き方も多様化してきており、多種多様な行政分野で会計年度任用職員が任用されています。会計年度任用職員は、通年にわたって課の業務の一端を担って活躍するだけでなく、長期休暇を取得する正規職員の代替としての役割を果たしています。会計年度任用職員についても勤務形態に応じた休暇の取得ができるよう、制度内容の周知を図っていく必要があります。

<方針>

- ① 休暇制度等について変更が生じた場合は、その都度、庁内メール等を通じて周知を図ってまいります。
- ② 管理監督者が、正規職員と会計年度任用職員の出産、育児等に関わる休暇制度の相違点を正確に理解し、相談があった場合には適切に対応できるよう各種制度や職員に向き合う姿勢・配慮についての認識を高めます。
- ③ 任用時に、会計年度任用職員が取得可能な休暇制度を十分に説明し、任用する側と任用される側双方が共通の認識をもてるようにします。

7. 女性管理職及び女性係長職の割合の向上

<具体的数値目標>

- ☞ 女性管理職の割合「25%」を目指します。
- ☞ 女性係長職の割合「40%」を目指します。

管理職への女性職員の積極的登用については、令和3年度に策定した「第四次取手市男女共同参画計画」の中でも主要課題として位置づけており、従来の慣例の見直しや積極的改善措置等を講じていくことにより、女性管理職割合を向上させていく必要があります。

また、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、そのための取り組みも併せて推進していく必要があります。

<達成に向けての具体的な取り組み>

- ① 職員研修等を通じた意識啓発により、女性職員の昇任意欲を高め、長期的な視点でキャリアデザインを描けるようにしていきます。
- ② 性別に捉われない人事配置を行うことにより、女性職員のキャリアアップの幅を広げていきます。

<参考実績>

	R3	R4	R5	R6	R7	目標値
女性管理職割合	14.5%	14.0%	8.3%	10.7%	17.2%	25.0%

※対象となる役職は部長・消防長・参事・次長・参事補・課長・副参事（各年4月1日時点）

	R3	R4	R5	R6	R7	目標値
女性係長職割合	25.5%	27.2%	25.2%	22.3%	18.6%	40.0%

※各年4月1日時点

8. 多様性の受容

<課題>

ダイバーシティの推進が強く求められる中で、性的マイノリティや障害のある方々を含めた全ての職員が安心して働ける職場環境を醸成していく必要があります。アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)のない職場を実現していくためにも、多様性への理解増進を目的とした職場内での普及啓発を行っていくことが求められます。

<方針>

- ① 新規採用職員向けの研修やハラスメント研修等を通じて、障害のある方や性的マイノリティの方に対する理解を深めていきます。
- ② 茨城県が実施する「D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）検定」の受検を奨励することにより、多様性に対する職員の意識を高めていきます。