

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

第2次十和田市特定事業主行動計画

令和8年度～令和12年度

令和8年4月

1 計画の策定に当たって

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として、平成15年8月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が成立しました。また、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して、平成27年8月に「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。）」が成立しました。

十和田市では、市職員を対象とし、次世代育成法に基づき、平成17年4月に「十和田市特定事業主行動計画」、平成28年4月に「第2次十和田市特定事業主行動計画（前期）」を策定し、これまで、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んでまいりました。また、女性活躍推進法に基づき、平成28年4月に「十和田市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできました。

この2つの特定事業主行動計画は、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、両計画を一体的な取組として推進していくことが重要かつ効果的であり、また、令和3年3月末で両計画の計画期間が満了したことから、それぞれの法律の趣旨を踏まえ、両計画を統合し、令和3年度を始期とする「十和田市特定事業主行動計画」として新たに策定し取組を発展・継続してきました。

この度、次世代育成法が令和17年3月31日まで、女性活躍推進法が令和18年3月31日まで、それぞれ10年間延長されたこと、また現計画期間が令和8年3月31日をもって満了することから、これまでの取り組みの検証と現状の課題等を踏まえ、新たな計画を策定し、特定事業主として、引き続き職員の仕事と子育ての両立支援と女性職員の職業生活における活躍を推進に取り組むものです。

令和8年4月1日

十和田市長
十和田市議会議長
十和田市教育委員会
十和田市代表監査委員
十和田市選挙管理委員会
十和田市農業委員会

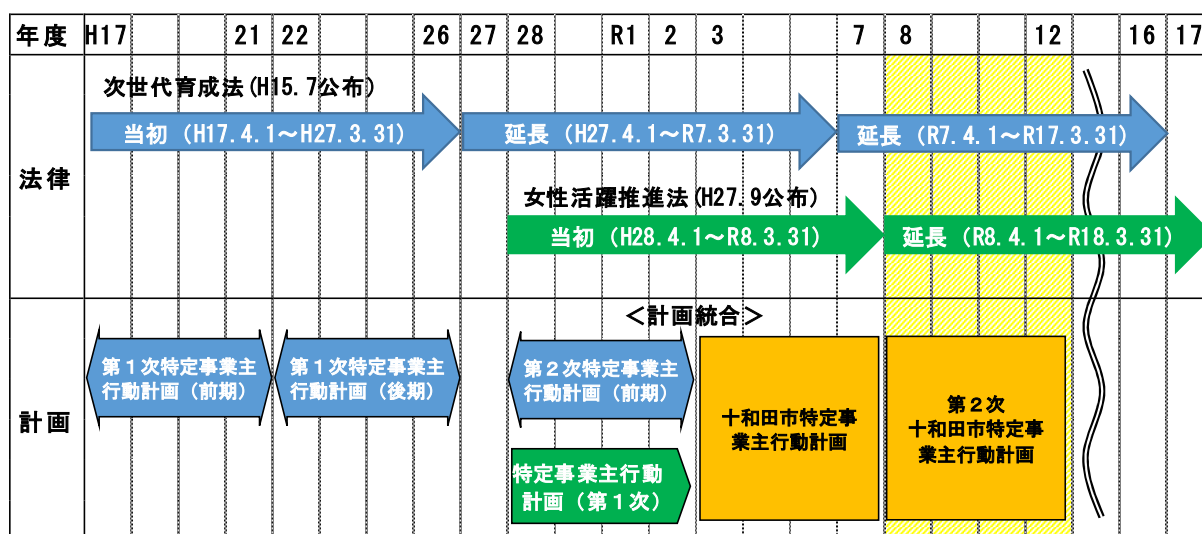
2 計画の概要

(1) 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成法第 19 条第 1 項並びに女性活躍推進法第 19 条第 1 項に基づく特定事業主計画とします。

(2) 計画期間

次世代育成法は令和 16 年度まで、女性活躍推進法は令和 17 年度までの時限立法となっていることから、この計画は、一定期間ごとに取り組みを検証し、必要に応じ課題に対応するため、令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。



(3) 特定事業主及び対象職員

本計画の策定主体である特定事業主を次のとおりとし、それぞれに所属する全職員を対象とします。

[特定事業主]

市長、市議会議長、教育委員会、代表監査委員、選挙管理委員会、農業委員会

《参考》

- 十和田市次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則
- 十和田市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則

(4) 計画の推進体制

総務部総務課を本計画推進の主管課として、計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成の状況の点検・評価等を行います。

(5) 実施状況の公表

年 1 回、次世代育成法第 19 条第 6 項及び女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づき、特定事業主行動計画に定めた目標及び取り組みの状況、並びに女性活躍推進法第 21 条に基づく女性の職業選択に資する情報について、市ホームページ等で公表します。

<参考>

○次世代育成支援対策推進法

第四節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。

(略)

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第三節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を定めなければならない。

(略)

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

- 一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

3 十和田市特定事業主行動計画取組期間（令和3年度～令和7年度）における目標の達成状況及び取組内容

(1) 数値目標及び達成状況一覧

目標	項目		目標値	最新値	達成状況	
1	育児休業 取得率	男性	取得率	85%	76.9% (R6年度)	概ね達成
			1週間以上の割合 2カ月以上の割合	85% 30%	69.2% 23.1% (R6年度)	概ね達成 未達成
		女性	取得率	100%	100% (R6年度)	達成
2	時間外勤務の 縮減	平均時間外勤務時間数 (職員一人・1か月当たり)	12時間以下	8.2時間 (R6年度)	達成	
3	年次有給休暇 取得率	平均取得日数	15日	14.5日 (R6年)	概ね達成	
4	配偶者出産休暇及び育児参加休暇 取得率		95%以上	100% (R6年度)	達成	
5	女性管理職 登用率	課長相当以上	20%以上	22.7% (R7.4.1)	達成	
		係長相当以上	30%以上	27.0% (R7.4.1)	概ね達成	
6	採用試験受験者数に占める女性の割合		50%以上	52.3% (R7.4.1)	達成	

※1 達成状況 達成：目標値を上回った/ 概ね達成：目標値の80%を上回った
/ 未達成：目標値の80%を下回った。

※2 男性職員の取得率数値目標は、当初20%を令和4年度以降大きく達成したことから、令和6年度より取得率及び取得期間の数値目標を見直し及び追加した。

(2) 目標の達成状況及び取組内容

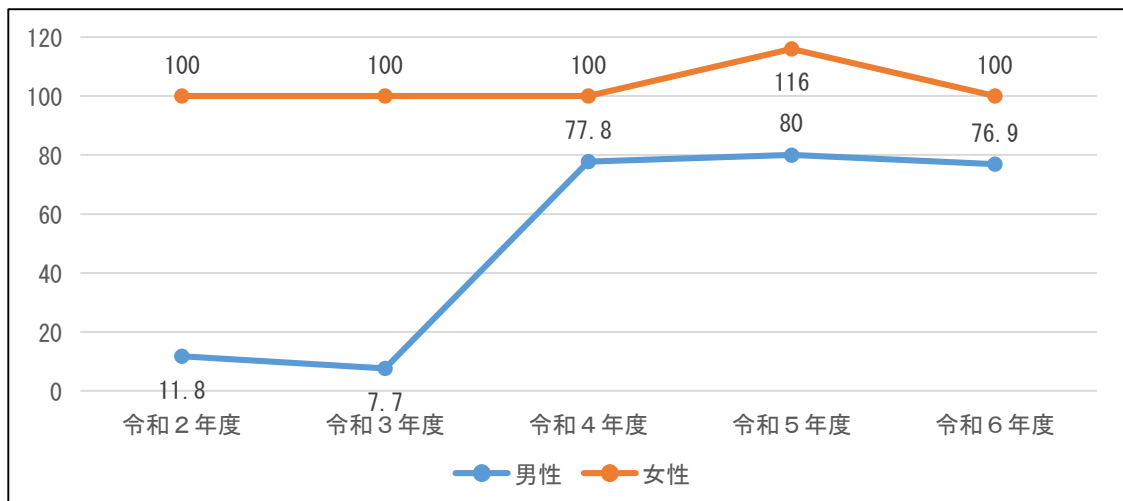
① 育児休業取得率

男性職員の育児休業の取得率は、令和4年度に創設された「産後パパ育休」等を契機として、大幅に上昇しています。

女性職員は、引き続き100%の取得率を維持しています。

【育児休業取得率の推移】

(%)



※子の出生年度以降に取得（申請）をした場合は、100%を超える場合がある。

【育児休業取得期間（令和6年度）】

(人：%)

	男性				女性		
	取得者数	割合			取得者数	割合	
		取得者	1週間以上	2カ月以上		取得者	2カ月以上
未取得	3	—	—	—	0	—	—
1週間未満	1	76.9	—	—	6	100	—
1週間以上2月未満	6						
2月以上6月未満	2		—	23.1			
6か月以上1年未満	—		—	—		4	100
1年以上	1		—	—		2	
計	13				6		

【取組内容】

- 育休復職支援面談シートを活用し、配偶者が出産予定の男性職員及び所属長に対し、育児休業の計画的な取得を促すとともに、男女を問わず、復職までの不安解消のための相談シートとしても活用した。

【職員意識調査(※1)結果】

- 育休復職支援面談シートを活用した面談及び連絡等で、職場への復帰にあたり、約77%の職員が、不安感は軽減された。また、シートに改善に関する意見はなかった。
- 育児休業を取得する機会があった場合は、男性の約80%、女性は100%が「ぜひ取得したい」「取得について前向きに考えたい」と考えている。

《前回調査(※2)からの変動》

男性：3.6%の増加（78.2%→81.8%）

女性：1.2%の増加（98.8%→100%）

- 育児休業の取得期間については、男性は「半年程度」、女性は「1年程度」が最も多

い。

- 「男性職員の育児休業」の取得を促進するために取り組むことが必要と思われることとして、男女ともに「業務体制の工夫・見直し」「職員数の増加」が上位を占めている。

※1 職員意識調査：「令和7年度十和田市特定事業主行動計画の実施状況に関する職員意識調査」
令和7年9月30日～10月14日実施

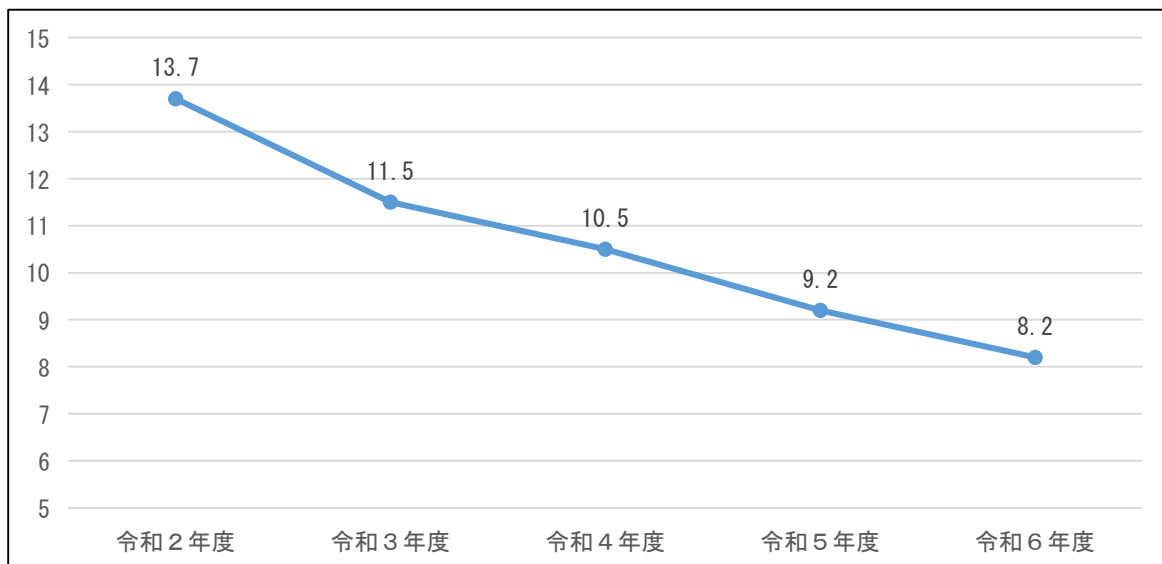
※2 前回調査：「十和田市特定事業主行動計画の実施状況に関する職員意識調査」
令和6年2月27日～3月5日実施

② 時間外勤務の縮減

新型コロナウイルス感染症や大雨災害への対応などの影響により増加していた時間外勤務は、令和2年度をピークとして、年々減少しています。

【平均時間外勤務時間数の推移】

(時間)



【取組内容】

- 時間外勤務命令計画書の作成により、計画的な業務への取組を促しました。
- 毎週水曜日をノー残業デーとし、定時の退庁を促しました。
- 退勤時間等の管理を行い、実働時間との大きな差異がある場合は、所属長へ勤務時間の適正な管理を指導しました。

【職員意識調査結果】

- 時間外勤務時間数の上限規制（年360時間、月45時間等。役職に関わらず対象）やノー残業デーの取組が、課内で十分に周知されていないと感じる職員がわずかに増加している。

《前回調査(※2)からの変動》

「周知されている」が約5%低下（79.4%→75.2%）

- 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法について、管理職員と管理職以外

の職員とで、認識の違いがある。

《分析》

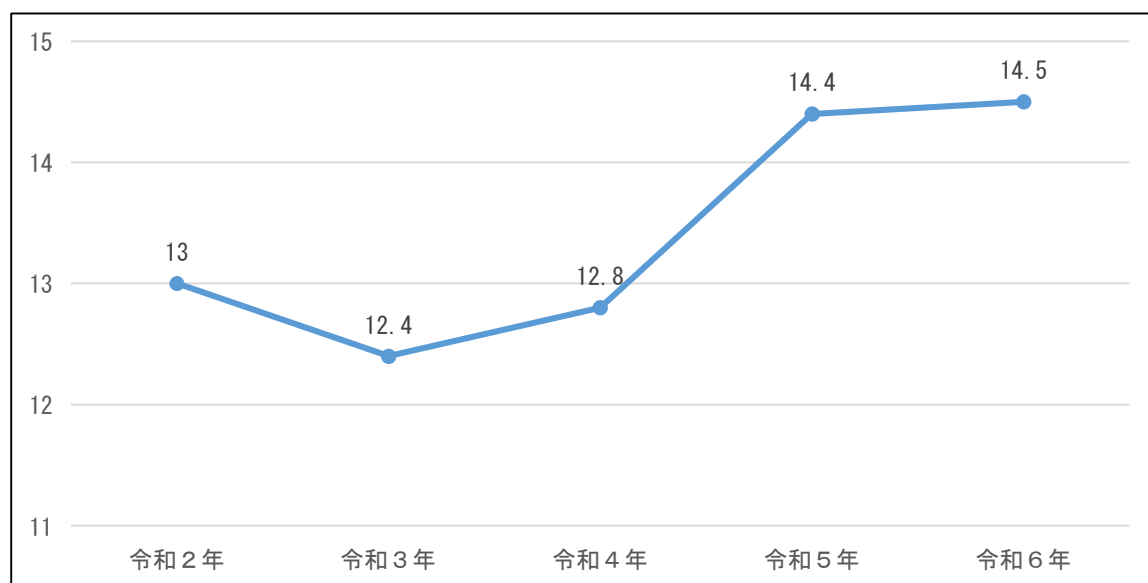
「実勤務時間の把握」について、管理職員は重視していない一方、管理職以外の職員は、重要だと考えている。

③ 年次有給休暇取得率

年次有給休暇の取得日数は、数値目標は達成できなかったものの、徐々に増加しています。

【平均取得日数の推移】

(日)



【取組内容】

- 職員及び所属長に、年5日の年次有給休暇取得促進の周知を行いました。
- ゴールデンウィークや夏季期間において、年次有給休暇を含む休暇の取得促進を行いました。

【職員意識調査結果】

- 年次有給休暇を計画的に取得できる職場環境にあるかについて、「ある」等がわずかに減少している。

《前回調査からの変動》

「ある」「計画的ではないが、取得できる」が約4%減少（92.5%→88.4%）

- 年次有給休暇が計画的に取得できない理由として、「年休取得後に多忙になる」が最も多く、「上司がいい顔をしない」「週休日の振替等が多い」が上位となっている。
- 年次有給休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われることについて、管理職員と管理職以外の職員とで意識の違いがみられる。

《分析》

管理職員は「職場の意識改革」に関する意識が低く、「職場の業務予定の早期周知」

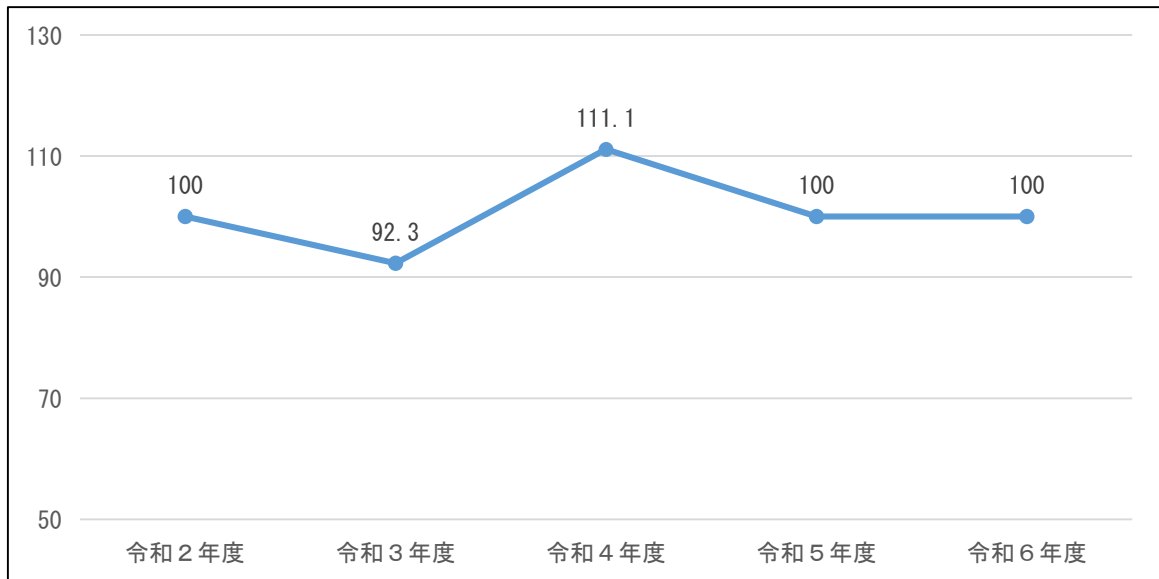
を重視しているのに対し、管理職以外の職員は「職場の意識改革」を重視し、「職場の業務予定の早期周知」に関する意識が低い。

④ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率

男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇は、概ね 100%の取得率を維持しています。

【配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率の推移】

(%)



※子の出生年度以降に取得（申請）をした場合は、100%を超える場合がある。

【取組内容】

○育休復職支援面談シートを活用し、配偶者が出産予定の男性職員及び所属長に対し、出産・育児に関する休暇の計画的な取得を促しました。

【職員意識調査結果】

○職場（又は市役所全体）では、配偶者出産休暇及び育児参加休暇について、制度が十分に周知されている。

《前回調査からの変動》

「十分に周知されている」が 5.2%の増（83.9%→89.1%）

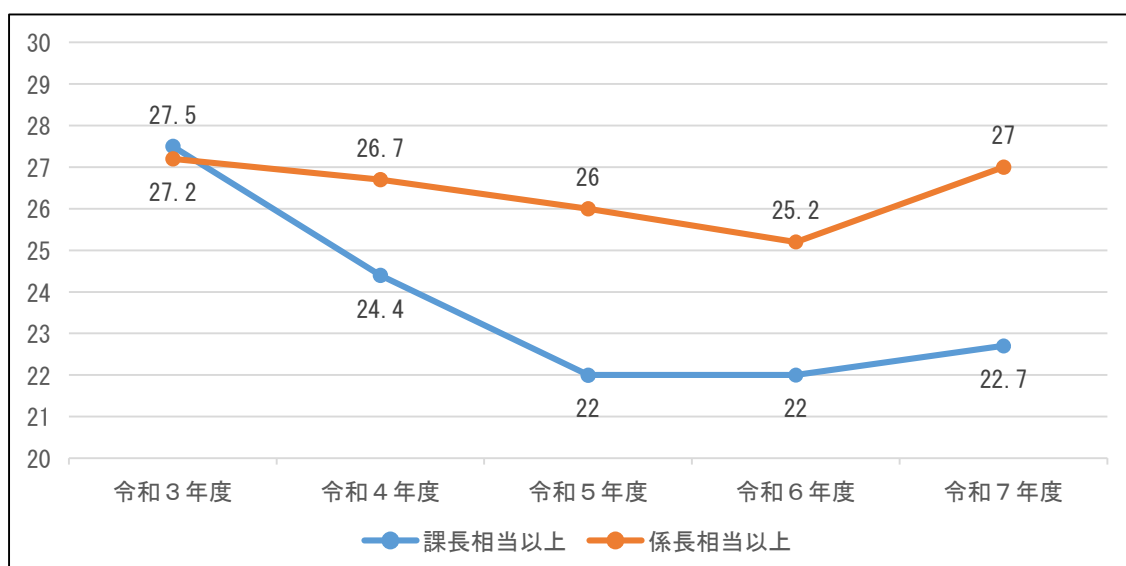
○職場（又は市役所全体）では、出産、育児に関する制度について、約 85%の職員が安心して利用できる雰囲気づくりがされていると感じている。

⑤ 女性管理職登用率

係長相当職以上の職員は、その割合を維持しているものの、課長相当職以上の職員は、減少傾向となっている。

【女性管理職登用率の推移】

(%)



※各年度4月1日現在の状況

【取組内容】

- 定期人事異動において、男女の配置バランスを考慮した配置を行いました。
- 「十和田市職場のハラスメント等の防止に関する要綱」に基づき、相談員の配置及びハラスメント研修を実施しました。

【職員意識調査結果】

- 仕事における自分の将来像（キャリアデザイン、管理職員としてのイメージ）について、「持っている」等と解答した割合がわずかに増加。

《前回調査からの変動》

「持っている」「漠然としたイメージを持っている」が約4%増加（59.8%→63.3%）

- 管理職員になることについて不安に感じることに、男女で差がみられる項目がある。

《分析》

- ・男性は、「できれば、管理職でなく、特定分野の仕事を極めたい」との意見がみられる。（女性にはなし）
- ・女性は、「できれば責任の重い職につきたくない」との意見が、男性より多い。

- 職場における業務改善や政策立案に女性の視点が活かされていると感じるとの意見が、減少している。

《前回調査からの変動》

「感じる」が6.4%減（21.9% → 15.5%）

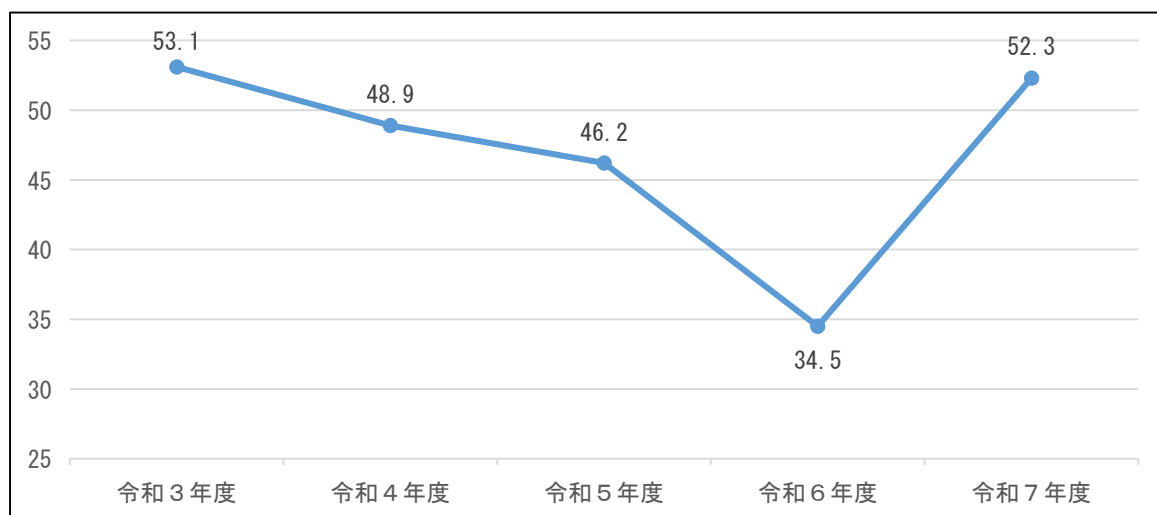
- 管理職への女性の登用についての考え方に近いものとして、「性別よりも個々の能力次第」「男女を問わず、職員それぞれの実情に合わせて自然体で進めるべき」が多数を占めている。

⑥ 採用試験受験者数に占める女性の割合

採用試験受験者数に占める女性の割合は、年によって差はあるものの、概ね 50%程度を維持している。

【採用試験受験者数に占める女性の割合】

(%)



※各年度 4 月 1 日現在の状況

【取組内容】

○ウェブサイトを活用し、職員募集要項の周知に合わせ、採用職員の職場体験談等を掲載している。(令和 7 年度募集分より)

【職員意識調査結果】

○職員募集にあたり市の仕事の魅力が十分に発信されていると感じる職員のうち、女性職員の割合が大きく増加。(令和 6 年 4 月以降の採用職員)

《前回調査からの変動》

全体：5.8%の増加 (38.6%→44.4%)

男性：7.4%の減少 (46.3%→38.9%)

女性：27.0%の増加 (28.6%→55.6%)

⑦ その他職員意識調査の分析

○自分の理想とする仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)がとれていると感じる職員の割合が減少。(42.6% 前回調査より 9.9%減少)

○ワーク・ライフ・バランスがとれる働きやすい職場づくりのため、所属長のリーダーシップが発揮されていると感じる職員の割合が、約 75%となっているが減少。(75.2% 前回調査より 8.7%減少)

○リーダーシップを感じるものとして、男性は「課内でサポートしあえる業務体制の構築」、女性は「休暇制度等の利用促進」を重視している。

○今後さらに活躍していくために必要なことについて、男女で意見に差がみられる。

《分析》

- ・ 男性は重視しているが、女性の認識が低い項目
「現在、男性に偏っている仕事に、積極的に女性を配置する」「男性の家事・育児・介護への参加を推進する」
 - ・ 女性は重視しているが、男性の認識が低い項目
「家事・育児・介護の分担に対する管理職員や同僚職員の意識を高める」「収入の確保」
- 全体として、「職員数の増加」が必要だとする意見が多い

4 本計画の取組目標

(1) 基本的な考え方

本計画は、次世代育成法に定める基本理念や事業主の責務及び女性活躍推進法の規定に基づく政府の基本方針並びに現状の分析等を踏まえ、職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な職場環境の整備や女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会の実現のため、事業主の取組として示されている必要な視点をもって取組内容を決定します。

《参考》

○次世代育成支援対策推進法

(基本理念)

第3条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

(事業主の責務)

第五条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備、育児休業を取得しやすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針

3 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

(略)

(3) 女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会

働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現、仕事と育児・介護等が両立できる雇用環境の整備、男女双方の意識改革・理解促進等により、ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会を目指す。また、こうした社会基盤の整備の上で、企業、国・地方公共団体等における女性の登用が更に進むことによって、多様性が尊重されるとともに、我が国経済社会にイノベーションがもたらされ、持続的な発展が確保されることを目指す。さらに、これらと併せ、女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備、健康の維持・増進等により、多様な幸せ（well-being）が実現した社会を目指す。

(4) 事業主の取組に必要な視点と行政の役割

事業主が、女性の職業生活における活躍を推進するに当たっては、(2)の基本原則を踏まえつつ、①から⑥までの視点を持って、自ら実施すべき取組を検討し、実施していくことが求められる。

(略)

① トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う。

管理職の意識改革、働き方改革に取り組み、男女ともに働きやすい職場を実現する。

②女性の活躍の意義を理解し、女性の活躍推進に積極的に取り組む。

女性の活躍は、持続的な企業競争力や企業価値の向上、政策の質と行政サービスの向上に資するという認識を持ち、主体的・積極的に取り組む。

③働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指す。

働き方改革を更に進めつつ、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図るとともに、ハラスメントのない職場づくりを推進する。

④男性の家庭生活への参画を促進する。

固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等に取り組むとともに、男性による両立支援制度の活用を推進する。

⑤育児・介護等をしながら当たり前に関わりながらキャリア形成できる仕組みを構築する。

一人一人の個性・能力を把握した上での人材育成や配置等、教育訓練を受講しやすい環境整備に取り組む。

⑥女性の働き方に影響を与える健康上の特性に配慮する。

女性の健康上の特性について職場での理解を深めるなどの取組を推進する。

(2) 本市が重視する視点

前計画の取組内容等の分析・検証等から、本市の数値目標は、概ね達成されており、職員の育児休業等の取得促進、時間外勤務の縮減等が図られているとみられる一方、職員意識調査結果では、上司の関わり方や職員数の課題が挙げられています。

また、国より示されている事業主として取り組むべき視点を取り入れ、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する意識向上については、引き続き取組を進める必要があることから、次に掲げる視点を重視していきます。

① 職員意識の向上

数値目標の達成状況やその推移から本市の取組は、十分成果が見られているところですが、職員意識調査結果からは、前回調査時より職員意識に低下傾向が見られる項目があるなど、必ずしも法律の趣旨等が浸透していない部分も見られます。

職員が子育て家庭生活をしながら、働く意欲を保ち能力を最大限に発揮し、意欲的に取り組むことができるよう、また、女性職員がやりがいを持って、持てる力を最大限発揮し、これまで以上に活躍の場を広げていくことができるよう、職員一人一人が法律の趣旨を十分に理解し、意識を高めていくことが必要です。

誰もがワーク・ライフ・バランスがとれる働きやすい職場づくりを、今一度見つめ直すための取組を進めていきます。

② 所属長のリーダーシップ

本計画に掲げる取組を全庁的に推進していくためには、職員一人一人の意識はもちろんのこと、所属長のリーダーシップが重要となります。

職員意識調査結果からは、所属長へリーダーシップを求める意見や管理職員と管理職以外の職員との認識の違いなど、解決すべき課題が見られたところです。

所属長は、職員の業務の内容やスケジュール、進捗を確認するなどの方法により、日頃から所属職員の状況に気を配り、職員が求めるリーダーシップを発揮し、職員が働きやすい風通しの良い職場づくりに努める必要があります。

③ 性差によるそれぞれの特性を尊重した職場環境の整備

男女それぞれのワーク・ライフ・バランスが実現できる働きやすい職場環境を整備するためには、相互理解と協力が必要です。

性差による健康上の特性について職場において理解をすすめるなど、相手を尊重し、理解を深めるための取組を検討する必要があります。

(3) 取組内容と数値目標

子育てや女性活躍などの政府数値目標等を参考にしつつ、次世代育成法及び女性活躍推進法で義務付けられている項目を中心に、前計画の達成状況等を踏まえ、取組内容と数値目標を次のとおり定めます。

【取組内容、公表事項及び数値目標】

区分(※1)	内容
その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績	<p>1 ○女性職員の採用</p> <p>【公表】採用試験受験者数に占める女性の割合</p> <p>【目標1】採用試験受験者数に占める女性の割合(※3) 50% (計画期間内平均)</p>
	<p>2 ○女性職員の登用</p> <p>【公表】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(※2)</p> <p>【公表】各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(※2)</p> <p>【公表】職員の男女の給与の額の差異(※2)</p> <p>【目標2】各役職段階にある職員に占める女性職員の割合(※3) 課長相当職：24% (令和12年4月1日)</p>
その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績	<p>3 ○育児休業等の取得促進</p> <p>【公表】男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況(※2)</p> <p>【目標3】男性の育児休業(2週間以上)取得率(※3、※4) 90%</p> <p>【目標4】男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇及び育児休業の取得期間が1か月を超える取得率(子の出生後1年以内)(※3) 100%</p>
	<p>4 ○ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境の整備</p> <p>【公表】管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間(※2)</p> <p>【目標5】管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの年間超過勤務時間(※4) 年118時間以下</p> <p>【公表】年次有給休暇の取得状況</p> <p>【目標6】年次有給休暇取得日数 15日</p>

※1 女性活躍推進法第21条の規定に基づく情報公表の区分

※2 女性活躍推進法通知により必須情報公表項目

※3 策定指針により、地方公共団体において国の各府省等における取組も参考にしながら数値目標設定し、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましいとされた項目

※4 次世代育成法内閣府令により定量的な目標を定めなければならない項目

① 女性職員の採用

政府は、平成15年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ取組を進めてきました。これは「組織・コミュニティの構成員の30%が変革すると、その組織・コミュニティの文化が変わる」との考え方から示されたものであり、多様性が尊重される社会を目指すため、第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）においても引き続き基本認識として示されました。

本市においても、女性の意見が反映される組織となるよう一定の女性職員数の確保が必要であると認識しています。

本市の女性職員の割合は、令和7年4月1日現在全体で約37%となっており、30歳未満の女性職員の構成は、43.2%と向上が見られます。

これまでの取組により、採用試験の応募者に占める女性職員の割合は約50%程度、令和7年4月1日付け採用の女性職員の割合は、45.8%となっていることから、引き続き、採用試験受験者数に占める女性の割合を50%程度とすることを目標とし、そのための取組を行います。

《取組内容》

- 職員募集においては、女性職員が活躍し、多様な意見が反映できる組織づくりの基礎として、意欲と能力のある受験希望者を確保するため、市の仕事の魅力を様々な媒体を用いながら発信し、十和田市職員を志望する女性受験者の拡大に努めます。
- 大学生の就職活動の状況等を踏まえ、採用試験日程の前倒しやサテライトセンターの利用など、受験しやすい採用試験を計画します。

② 女性職員の登用

職員数に占める女性職員数の確保のほか、市の意思決定等に影響を与える指導的立場における女性職員の登用も、採用と同様に重要となります。

現在、本市の係長相当職以上の役職を占める主な世代である40歳から60歳の職員構成は、令和9年4月1日から令和13年4月1日まで間、約30%から34%と増加が見込まれ、係長相当職以上を担う女性職員数はある程度確保できる見込みです。

このことから、指導的立場である課長相当職の女性職員の割合を、第6次男女共同参画基本計画で示された成果指標を目標とし、そのための取組を行います。

《取組内容》

- これまで女性職員を配置していなかった部署においても、女性の視点で業務改善や政策立案を発揮できるよう、適材適所の人事配置を実施します。
- 女性職員のためのキャリア研修を継続的に実施し、女性職員の意識改革を図ります。
- 性別に関わらない能力実証、人事評価を踏まえながら、役職者への積極的な登用に努めます。
- ハラスメント等に対する理解を深め、職員一人一人が職務遂行上の能力を十分に発揮できるよう、良好な職場環境の確保に努めます。

③ 育児休業等の取得促進

第6次男女共同参画基本計画において、地方公務員は、男性の育児休業（2週間以上）85%の取得率が成果目標として示され、また、「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の一層の推進について」（令和8年3月16日付け総務省自治行政局公務員部長発）により、「国家公務員の男性の育児のための休暇・休業取得率」について「全員を目標としつつ、概ね10割（子の出生後1年以内に1か月以上）」という成果目標の設定と、地方公務員においても同程度の取組の実施が依頼されました。

本市の男性の育児休業取得率は、概ね85%の目標を達成できたものの、期間を含めた令和6年度の実績では、1週間以上が69.2%、1か月以上が80%となっており、また育児に関する休暇である配偶者出産休暇及び育児参加休暇を上限期間取得した割合は、それぞれ58.4%、77.8%となっています。

職員意識調査から半年程度の期間が、男性職員の希望であることから、より計画的な取組を行う必要があることから、育児休業については第6次男女共同参画基本計画で示された成果指標を目標とし、本市の現状を踏まえた育児休業及び育児に関する休暇を合わせた期間が1か月を超えることを目標とし、そのための取り組みを行います。

《取組内容》

- 男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月超の取得を目指す方針を明確化します。
- 出産、育児に関する休暇や休業の制度について、全庁的に制度の趣旨や必要性の理解を深め、安心して利用できる雰囲気づくりのために、総務課において周知を図ります。
- 所属長や総務課が適宜、面談や連絡を取るなど、出産や育児休業後に職場に安心して復帰できるよう配慮します。
- 男性職員の育児参加や休暇、休業の制度の利用を促すため、取得手続き、取得例などをまとめたリーフレット等について、随時改訂を行うなど、内容の充実を図ります。
- 総務課は、育児休業、休暇、深夜勤務及び時間外勤務の制限、早出遅出勤務などの各種制度への理解を深めるために作成したハンドブックについて、制度の運用状況や新たな制度の創設等を踏まえ、随時改訂を行うなど、内容の充実を図るとともに職員へ適時に周知します。
- 育児休業法に基づく任期付職員の採用などにより、休業となる職員の補充に努め、職場の負担軽減を図ります。

④ ワーク・ライフ・バランスの実現できる働き方の実現

本市の全計画での取組により、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得向上といった成果が見られる一方、ワーク・ライフ・バランスについて、多くの職員が仕事優先となっていると感じており、必ずしも職員の希望どおりとはなっていません。

また職場環境の指導的立場にある所属長のリーダーシップについては、所属職員との意識の違いがみられることや、配置職員数の課題なども見られます。

このことから、これまでの数値目標である時間外勤務数の縮減の継続すること及び目標値に届かなかった年次有給休暇の達成を目指し、職場環境の整備のための取組を進めています。

《取組内容》

- 全庁的に時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりと、日常業務の見直しによる効率的業務を行うための工夫や促進の意識を高めます。
- 所属長が、事務分担の平準化と時間外勤務の縮減をこれまで以上に積極的に進めるため、所属職員が職員の勤務状況を把握するための取組を行います。
- 「時間外勤務時間数の上限である年 360 時間、月 45 時間の遵守の徹底」、「ノー残業デーの定時退庁の徹底」など、時間外勤務の縮減に取り組みます。
- 職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて年次有給休暇を有効に活用するため、年次有給休暇の計画的利用を推進します。
- 女性に健康上の特性について理解を深めるため、相談体制の整備などの取組を行います。

《参考》

- 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和 6 年内閣府令第 95 号）
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（令和 7 年 11 月 25 日）
- 事業主行動計画策定指針（平成 27 年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第 1 号）
- 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）
- 第 6 次男女共同参画基本計画（令和 8 年 3 月 13 日）
- 地方公共団体における必須情報公表項目の算出及び公表の方法について（通知）
（令和 8 年 1 月 13 日付け府共第 9 号、総行女第 3 号、内閣府男女共同参画局長、総務省自治行政局公務員部長発）
- 「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の一層の推進について」（令和 8 年 3 月 16 日付け総務省自治行政局公務員部長発）