

# 第3次 大田原市特定事業主行動計画

～すべての職員が共に輝ける魅力あふれる職場をめざして～

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

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

令和8年 3月31日策定

大田原市長

大田原市水道事業管理者

大田原市下水道事業管理者

大田原市議会議長

大田原市代表監査委員

大田原市選挙管理委員会委員長

大田原市公平委員会委員長

大田原市固定資産評価審査委員会委員長

大田原市農業委員会会長

大田原市教育委員会

# 第1 基本事項

## 1 行動計画の目的

本行動計画は、職員がその能力を十分に発揮し、すべての職員が活躍できる職場環境を実現することを目的として策定するものです。

計画期間における具体的な数値目標や施策の内容を明確にし、その進捗を点検・公表することで、組織としての説明責任を果たすとともに、継続的な改善を図ることを目的としています。

行動計画の策定にあたっては、その実現に向けて、次の基本的な視点を踏まえ、具体的な目標と施策を設定します。

### ○ 基本的な視点

#### ① 仕事と家庭の両立支援の推進

職員が仕事と家庭（子育て・介護など）を両立しながら働き続けられるよう、柔軟な勤務制度や休暇制度の活用を促進し、誰もが安心して働ける環境を整えます。

#### ② 女性職員の活躍推進

採用・登用・配置などのあらゆる段階で男女の均等な機会を確保し、女性職員が能力を十分に発揮し、管理職等への登用を含めて活躍できるよう支援します。

#### ③ 意識改革と組織風土の醸成

管理職をはじめすべての職員が、仕事と生活の調和および男女共同参画の意義を理解し、相互に支え合う風土を育てることで、持続可能で活力ある組織を目指します。

#### ④ 公務職場としての率先的な取組の推進

一事業主としての視点にとどまらず、「次世代育成支援対策及び女性の活躍推進の輪を市全体に広げていくためにも、公務職場として率先して取り組む」という広い視野に立った取組を進めます。

#### ⑤ 働き方改革の推進

時間外勤務の縮減、時間外勤務上限時間の遵守、勤務時間管理の徹底等により、職員一人ひとりのワークライフバランスを確保します。また、長時間労働者へのフォローアップを通じて、職員の心身の健康保持に努めます。

## 2 行動計画の策定理由

本行動計画を策定する主な理由は、次の(1) 法的義務、(2) 公的責任、(3) 組織経営及び(4) 改善効果の4点です。

### (1) 法的義務（法律で義務づけられているため）

国や地方公共団体などの「特定事業主」は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づき、職員のための行動計画を策定することを義務付けています。本行動計画は、これらの法律の実行計画として位置づけられています。

## ① 次世代育成支援対策推進法（抜粋）

### （目的）

第1条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

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。

## ② 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抜粋）

### （目的）

第1条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の基本理念のっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

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。

## (2) 公的責任（公共機関としての模範的役割）

国や地方公共団体の機関は、地域の企業や住民にとって模範となる事業主であることが求められます。事業主として職員の働きやすい環境を整備し、女性活躍や子育て支援を推進することで、地域全体への波及効果が期待されます。

## (3) 組織経営（働き方改革・人材確保）

人口減少や職員の多様化が進む中で、優秀な人材を確保し、意欲を持って長く働いてもらうためには、ワークライフバランスやダイバーシティの推進が不可欠です。本行動計画は、中長期的な人材戦略の一環として次の効果に寄与します。

- 職員の離職防止及び定着率の向上
- 意欲及びエンゲージメントの向上
- 公務の質、行政経営力及び組織力の維持並びに向上

(4) 改善効果（計画的な推進と成果の見える化）

行動計画を策定することで、「現状分析 → 数値目標の設定 → 施策の実施 → 評価・見直し」というPDCAサイクルを回し、施策を継続的かつ効果的に推進できます。これにより、組織全体での意識共有や進捗管理に寄与します。

## 第2 状況把握及び課題分析

### 1 過去の行動計画の実績

#### (1) 概要

本市でも、定員適正化による人員削減、厳しい財政状況の中、多様化する市民ニーズに限られた人材で質の高い行政サービスを提供し、市民の期待に応えるためには、より一層効率的な行政運営が求められます。

そのため、職員一人ひとりの仕事と生活の調和が図られ、個性と能力を十分に発揮できる環境整備が必要なことから、次のとおり行動計画を策定し、施策等を実行してきました。

#### ○ 過去の計画一覧

計画	策定日	名称	計画期間
第1次	平成27年3月23日	大田原市特定事業主行動計画(次世代活躍推進計画・前期)	平成27年4月1日から平成32年3月31日まで
	平成28年3月22日	大田原市特定事業主行動計画(女性活躍推進計画・前期)	平成28年4月1日から平成33年3月31日まで
第2次	令和3年3月23日	大田原市特定事業主行動計画(次世代及び女性活躍推進計画後期)	令和2年4月1日から令和8年3月31日まで

#### (2) 評価点(成果)

男性の育児休業や特別休暇(妻の出産)などの両立支援、時間外勤務や年次有給休暇の取得など働き方改革に関する実績に改善(維持)が見られ、職員の協力のもと、全庁を挙げて取り組んできた成果が現れています。

#### ① 改善(維持)の見られた主な指標等

指標等	基準値(H27)	基準値(R2)	実績値
ア 女性の育児休業取得率(%)	100.0	100.0	100.0
イ 男性の育児休業取得率(%)	0.0	15.8	83.0
ウ 特別休暇(妻出産)取得率(%)	81.8	81.3	95.0
エ 年次有給休暇平均取得日数(日)	9.0	14.1	15.6
オ 夏季休暇平均取得日数(日)	5.4	5.5	5.9
カ 時間外勤務:総時間数(時間)	55,631	28,717	39,301
キ 時間外勤務:年時間/人(時間)	122.3	60.8	77.4
ク 時間外勤務:月時間/人(時間)	10.2	5.1	6.5

#### ② 改善が見られた要因

(2)－①のアからウについては、社会的な情勢として次の3点が大きな要因となっており、特に男性の育児休業の取得が一般的になったことが大きな要因となっていると推察します。

- 両立支援に係る制度的整備（制度的要因）  
法改正による取得促進、育児休業給付金等の充実（経済的負担の軽減）、職場復帰支援制度の充実など
- 社会一般的な両立支援に対する意識改革（企業的要因）  
ダイバーシティ経営・ワークライフバランス推進、男性育休取得の数値目標の設定、管理職・人事担当の理解向上など
- 社会的風潮の変化（社会的要因）  
子育てに積極的に関わる男性像の定着、SNS・メディアの影響、価値観の多様化など

社会的な情勢とあわせて、市としても、次の各職場等における取組が両立支援の推進の要因と考えます。

- 職場全体で育休を支える意識の醸成及び体制の整備
- 取得しやすい雰囲気醸成
- 子育て中の職員に対する、上司・同僚によるフォローアップ
- 代替職員の配置と活用

(2)－①のエからクまでについては、次の点が大きな要因となっており、結果的に全体的な時間外勤務の縮減、年次有給休暇・夏季休暇の取得促進等の働き方改革の推進につながっているものと推察します。

- 行政改革の進展、ICTの活用、DX化の推進、事業の統廃合、業務改善などの業務効率化
- 時間外労働の上限規制（原則月45時間・年360時間）の義務化
- 職員の意識変革や休みやすい組織風土への変化
- 組織改編、組織体制、業務分担などの見直し
- 時間外勤務の管理の強化（勤務実績の可視化・事前申請の徹底）
- ワークライフバランス重視の価値観の広がり
- 社会的な健康経営・メンタルヘルス重視の流れ
- コロナ禍による働き方の見直し

### (3) 課題点

女性活躍に関する実績は横ばい傾向にあり、十分な改善が見られていません。

政府は、2020年代の可能な限り早期に女性管理職比率を30%程度にするという目標を掲げていますが、本市においては、現時点でその目標を達成できていない状況です。

本市が抱える課題を解決し、すべての職員が自分の個性と能力を最大限発揮するためには、引き続き職場環境の整備を進めるとともに、職員の価値観及び意識を変革し、働き方を変えることが必要となっています。

#### ① 改善が見られない又は悪化した指標等

指標等	基準値(H27)	基準値(R2)	実績値
ア 女性管理職の割合 (%)	※24.7	17.8	24.1
イ 女性係長級以上の割合 (%)	※23.1	23.1	26.2
ウ 時間外月30時間超過人数 (人)	413	54	308
エ 時間外月45時間超過人数 (人)	237	46	83

※印の基準値は平成28年度の数値

#### ② 改善が見られない又は悪化した要因

(3)–①のア及びイについては、次の3点が大きな要因となっていると推察します。

##### ア 制度・環境面の課題（構造的要因）

出産・育児期と昇任時期の重なり、高負担又は長時間労働を前提とした管理職像、目標となるイメージ（ロールモデル）の不足

##### イ 制度運用・評価の課題（組織的要因）

登用候補の育成機会の偏り、キャリア形成支援の不足、昇任選考の無意識の偏り（アンコンシャス・バイアス）、職場風土や管理職層の意識

##### ウ 意識・価値観の影響（個人・社会的要因）

本人のキャリア志向の差、家庭内役割分担の偏り、社会全体のジェンダー意識

女性職員の活躍の実績値については、第1期及び第2期の期間を通じて改善が見られなかったことから、大きな課題として取らえることができ、これまでの取組の結果や年代ごとの男女比などの現状を鑑みても、改善には相当の困難を伴うものと考えます。

しかしながら、女性職員の活躍は本計画の柱の一つであることから、今後は有効性を検証しつつ新たな取り組みを進め、状況が少しずつでも改善できるよう努めていくことが必要であると考えます。

(3)－①のウ及びエについて、全体としては減少傾向にあり、長時間労働に関して一定の改善が見られました。なお、基準値（R2）が大幅に減少していましたが、次の要因から一時的なものと考えます。

- コロナ禍で事業の中止、中断等が相次いだことによる業務量の減少のため
- 大規模な行事（与一まつり・マラソン大会）を中断していたため

(3)－①のウについて、第2期計画の目標値である71人に対して、大幅に増加しており、その理由については、1人の職員への業務集中を避け、組織内で平準化を図った結果、30時間を超過する職員が増加したことが背景にあります。また、時間外勤務の上限時間である45時間を超過する職員も増加傾向であるため、より一層の長時間労働対策が必要と考えます。

いずれにしても、引き続き職員が仕事と家庭を両立しながら、男女がともに活躍できる職場づくりを進めるためには、現在の環境整備の取組を継続しつつ、新たな取り組みが必要と考えます。

#### (4) これまでの行動計画で実施した主な施策

##### ① 女性職員の活躍

- ア 多様な職員採用の実施
- イ 採用試験における女性面接官の採用
- ウ ダイバーシティ研修の実施
- エ 女性係長級・管理職の配置（ポジション）の拡大
- オ 女性職員の職域拡大

##### ② 両立支援

- ア 両立支援制度の案内（育児・介護）
- イ 両立支援制度の意向確認（育児・介護）
- ウ 代替職員の任用及び配置（臨時的任用職員・任期付職員）
- エ 部分休業の拡充（第2号部分休業の新設）
- オ 時間外勤務制限の対象の子の拡充（小学校入学前まで）
- カ 産後パパ育休制度の新設及び運用
- キ 特別休暇（妊婦休暇：妊娠悪阻等）の新設
- ク イクボス宣言の実施

### ③ 働き方改革

- ア 時間外勤務上限時間の設定及び運用
- イ 長時間労働対策の実施（産業医面談・例月報告・長時間労働報告・事後検証等）
- ウ 時差出勤制度（私事都合）
- エ 通年輕装勤務（ノーネクタイ、ノージャケット、スニーカービズ等）
- オ メンター制度（新採職員対象）
- カ 独自の休暇制度の新設（不妊治療休暇：無給）
- キ 特別休暇（不妊治療休暇：有給）の新設
- ク 子の看護休暇の対象範囲の拡大（義務教育終了前まで）
- ケ 夏季休暇の取得期間延長（5月～10月）
- コ 窓口時間短縮の試行（午前9時～午後4時30分・令和8年1月から）

○ 過去の行動計画の指標等の実績値

区分	指標等	単位	第1次行動計画					第2次行動計画					
			H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	
女性活躍	女性管理職の割合	%		24.7	24.7	24.7	21.5	17.8	14.0	17.5	26.3	24.1	
	女性係長級以上の割合	%		22.2	21.6	21.3	25.1	23.1	22.4	27.2	27.3	26.2	
両立支援	女性の育児休業取得率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	男性の育児休業取得者数	人	0	0	1	0	0	3	0	4	5	10	
	男性の育児休業取得率	%	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0	15.8	0.0	40.0	55.6	83.3	
	特別休暇(妻出産)取得率	%	81.8	80.0	83.3	78.5	56.3	81.3	100.0	91.7	100.0	95.0	
働き方改革(職場環境)	年次有給休暇平均取得日数	日	9.0	10.4	12.4	12.1	12.7	14.1	12.9	13.1	14.9	15.6	
	夏季休暇平均取得日数	日	(5.8)	(6.0)	5.4	5.5	5.4	5.5	5.7	5.7	5.9	5.9	
	時間外勤務(総時間数)	時間	58,203	55,631	48,511	47,274	41,576	28,717	34,518	41,367	41,237	39,301	
	時間外勤務(年時間/人)	時間	122.3	109.1	104.3	102.1	87.7	60.8	71.3	83.7	82.8	77.4	
	時間外勤務(月時間/人)	時間	10.2	9.1	8.6	8.5	7.3	5.1	5.9	7.0	6.9	6.5	
	時間外月30時間超過人数	人	413	330	289	227	163	54	231	101	244	308	
	時間外月45時間超過人数	人	237	180	143	121	80	46	38	42	100	83	

※夏季休暇平均取得日数のうちH27及びH28は、夏季休暇4日間+リフレッシュ休暇3日間の計7日間付与

## 2 意識調査結果

ここでは、令和7年9月から10月までに実施した「よりよい働き方と職場環境づくりのためのアンケート」調査結果から、計画策定において職員の意識や制度理解、利用実態などの現状を把握し、課題分析を行います。

アンケート調査結果は、別添の「よりよい働き方と職場環境づくりのためのアンケート調査結果報告書」をご覧ください。

### アンケート調査概要（匿名により実施）

実施日：令和7年9月16日から10月7日まで

回答数：379人／519人

回答率：73%

### (1) 女性職員の活躍

女性の活躍について、肯定的な意見の割合が全体の81%、職場全体としての進展も全体の74%と多数になっており、女性職員の活躍についての実感が高い結果となりました。

一方で、女性管理職（課長級以上）の登用については、「増えている」と感じる職員の割合は、全体の35%で、「変わらない」及び「減っている」を合わせた全体の40%よりも低い水準となっており、職員全体としての女性職員の活躍は進んでいるとの認識はあるものの、女性管理職（課長級以上）の登用の進展は、あまり実感がない結果となりました。

女性の活躍推進の課題としては、次の課題を挙げる回答が多く見られました。

- 家庭との両立に対する不安（育児・介護など）
- 管理職に魅力がない
- 女性職員の昇進意向や適性を把握する仕組みが不十分
- 長時間労働や業務負担の大きさに対する不安
- 男性中心の風土がある

有効だと思う施策については、次の施策を挙げる回答が多く見られました。

- 性別にとらわれない配置の実施
- ライフイベントに配慮した柔軟な働き方の制度（時短勤務・在宅勤務・フレックスタイム制度など）の充実
- 育児・介護と両立しやすい業務体制の整備
- 管理職登用における意欲確認の機会の設定（面談など）

- 男女問わず育児・介護に関わる制度の利用促進

## (2) 両立支援

両立支援に係る各種支援制度の認知度は以下のとおりでした。

制度名称	認知度	制度理解
育児休業	99%	33%
部分休業	87%	20%
育児短時間勤務	98%	26%
時間外勤務制限	92%	31%
介護時間（無給）	89%	11%
不妊治療休暇（無給）	86%	9%
休憩時間の短縮	72%	13%

未就学児又は要介護者を家族に持つ職員で、職場の配慮について、「十分に配慮されている」「ある程度配慮されている」の肯定的な回答は、該当者の77%でした。使いたい制度の利用について、「十分に利用できている」「ある程度利用できている」の肯定的な回答は、該当者の86%でした。

育児・介護中の同僚と一緒に働く中での不公平感や負担について、「特に感じない」との回答は40%で、「少しある」「かなりある」との回答は該当者の46%で、何らかの負担感を感じている割合が上回る結果となりました。

全体的に制度周知が進んでいる一方で、制度の理解が進んでおらず、一部の職員には配慮不足や制度利用しにくい実態があり、フォローする職員の負担感も課題として見られました。

有効だと思う施策については、次の施策を挙げる回答が多く見られました。

- 突発的な休暇（子の看護・親の通院等）への理解
- 代替職員の確保
- フレックスタイム制度の導入（始業、終業時刻、勤務時間を自ら決定できる制度）
- 子育て応援手当（制度利用者をフォローした職員に対する手当）の創設
- 育児・介護中の職員に対する業務量や業務内容の配慮

## (3) 働き方改革

働き方改革の進展について、「強く感じる」「ある程度感じる」を合わせた肯定的な意

見が全体の61%で、「あまり感じない」「まったく感じない」を合わせた否定的ない意見が全体の39%になっており、約6割の職員が進展を実感している一方で、約4割の職員が実感できていない結果となりました。

業務負担について、「非常に重いと感じる」「やや重いと感じる」と業務負担を感じている職員の割合は全体の46%で、適切だと感じる職員は全体の54%でした。

毎年度、職員の健康管理や職場環境の改善、長時間労働の抑制など方針を定めた「安全衛生管理方針」について、認知度は全体の66%と半数を超えていますが、内容まで把握している割合が全体の17%と低い結果となりました。

働き方改革の重要な要素である時間外勤務について、「かなりある」「少しある」とサービス残業をしている認識が高い割合が全体の34%で、「あまりない」「全くない」と認識が低い割合が全体の66%を下回っているものの、全体の約3割の職員がサービス残業の認識がある結果となりました。

また、時間外勤務の上限時間について、認知度は、全体の66%になりましたが、上限時間の遵守について、「超えてもやむを得ない」「意識していない」「知らない」の割合が全体の70%の結果になりました。

年次有給休暇の取得しやすさについて、「非常に取得しやすい」「比較的取得しやすい」と肯定的な意見は全体の78%で、「取得しにくい」「非常に取得しにくい」と否定的な意見は8%でした。

全体として、働き方改革の進展への実感が見られるものの、一部の職員については、過重な業務負担や偏りが実感され、また、制度の周知不足とサービス残業等も含めた時間外勤務の実態に課題が見られました。

「働きやすい職場」とするために、有効だと思う施策について、次の施策を挙げる回答が多く見られました。

- 人員配置の見直しによる業務の偏りの解消
- 開庁時間（窓口時間）の短縮
- フレックスタイム制度の導入
- テレワーク勤務の導入
- 課内（係間）の応援体制の強化

#### (4) その他

## ① ハラスメント関係

過去1年間にハラスメントを受けた職員の割合について、セクシャルハラスメントが全体の3%、パワーハラスメントが全体の15%、マタニティハラスメントが全体の1%になりました。特にパワーハラスメントを受けたと回答した職員が55人にも上りました。

また、「大田原市職員のハラスメント防止等に関する指針」の認知度は全体の87%になったものの、具体的な指針内容の認知度は全体の12%の低い水準に、ハラスメント相談窓口の認知度も78%となったものの、具体的な相談方法の認知度は全体の16%と低い水準になりました。

ハラスメント対策の課題として、「職員間の認識のズレが大きい」「ハラスメントの線引きが曖昧である」の2つを挙げた回答が多く見られました。

## ② キャリア意向関係

昇進意向について、「強く希望する」「やや希望する」と昇進に肯定的な割合が全体の31%で、「あまり希望しない」「全く希望しない」と否定的な割合が全体の57%でした。

昇進を希望しない理由としては、次の課題を挙げた回答が多く見られました。

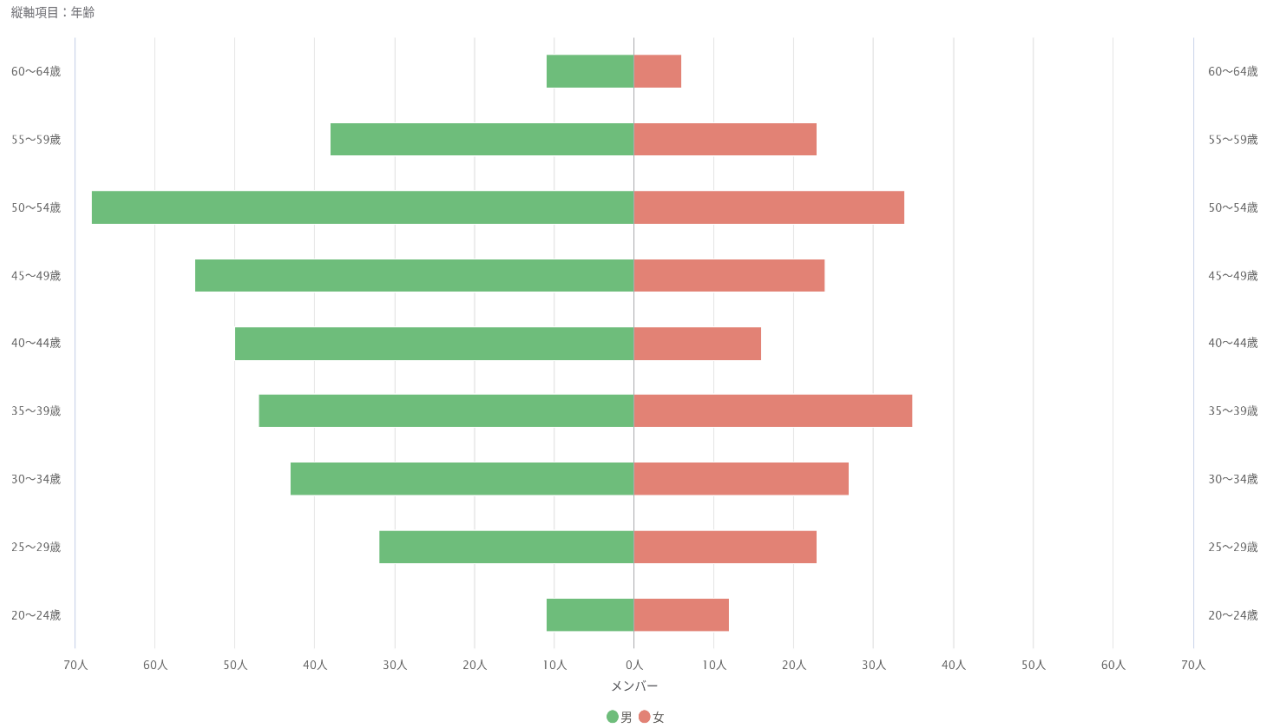
- 昇進によって業務や責任が増えることに不安があるから
- ワークライフバランスを重視したいから（家庭・育児・介護など）
- 昇進に伴う対人関係やマネジメント業務が負担に感じられるから
- 昇進後の待遇やメリットに魅力を感じないから
- 管理職の仕事にやりがいを感じないから

### 3 状況把握項目（人的資本情報）

ここでは、国の事業主行動計画策定指針及び行動計画策定指針において、計画策定において状況把握が必要とされる項目について課題分析を行います。

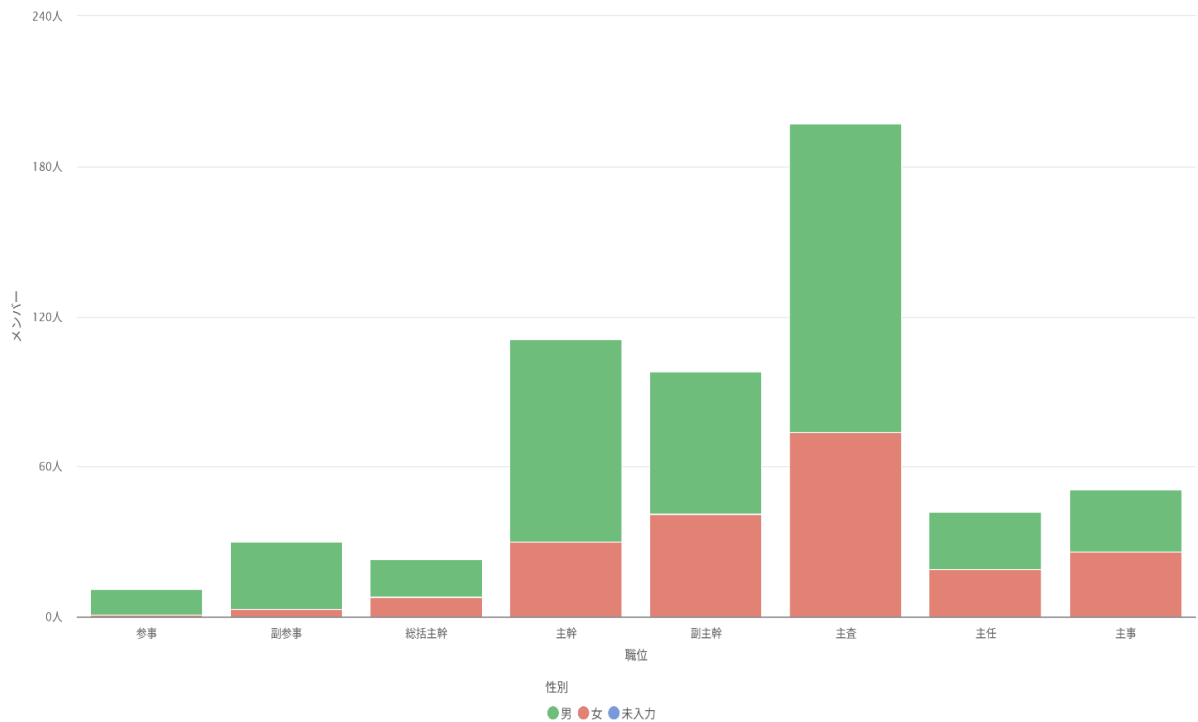
#### (1) 結果概要

##### ① 年代別・男女の職員数（令和7年4月1日現在）

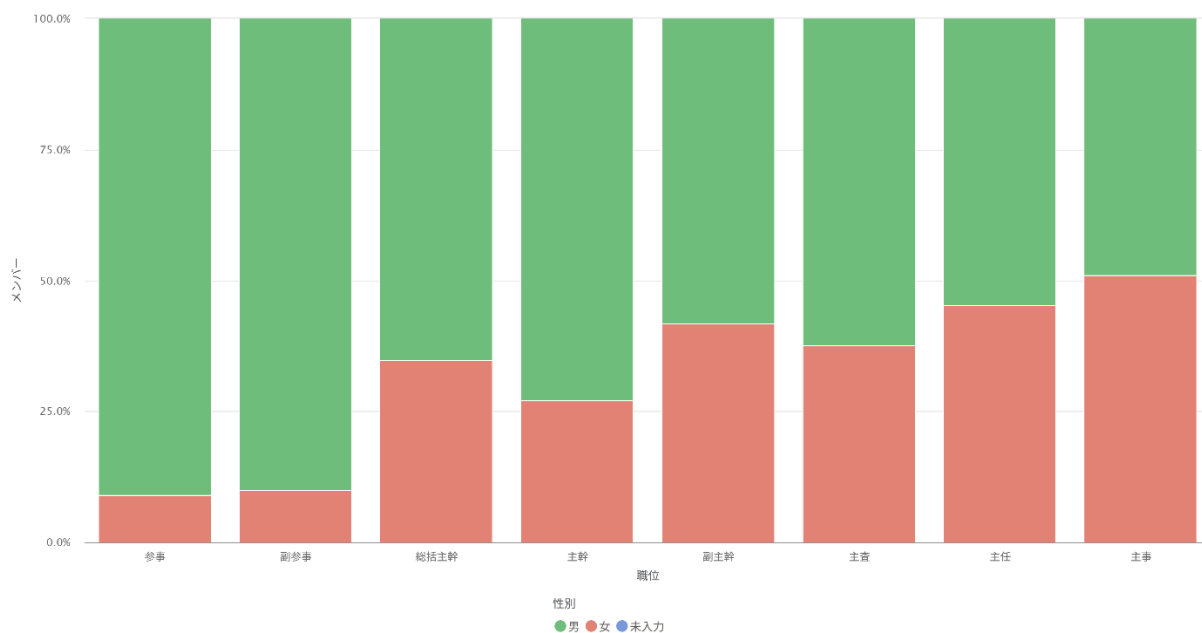


##### ② 職位ごとの男女比率（令和7年4月1日現在）

#### ア 人数



## イ 割合



### ③ 離職率の男女の差異及び取得分布状況 (人)

項目		H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
職員数	男性	380	367	370	366	366	364	359	360	363	323
	女性	224	216	213	210	205	204	200	195	195	235
	計	604	583	583	576	571	568	559	555	558	558
退職者	男性	21	10	10	12	11	11	19	17	3	8
	女性	14	11	13	12	7	7	7	9	3	9
	計	35	21	23	24	18	18	26	26	6	17
離職率	男性	5.5%	2.7%	2.7%	3.3%	3.0%	3.0%	5.3%	4.7%	0.8%	2.5%
	女性	6.3%	5.1%	6.1%	5.7%	3.4%	3.4%	3.5%	4.6%	1.5%	3.8%
	計	5.8%	3.6%	3.9%	4.2%	3.2%	3.2%	4.7%	4.7%	1.1%	3.0%

※ 職員数は、定員管理上の職員数（フルタイムの常勤職員）

### ④ 新規採用職員の男女比率 (人)

項目	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
男性	10	6	14	8	14	8	6	14	9	5
女性	7	4	7	8	7	6	2	6	8	7
計	17	10	21	16	21	14	8	20	17	12
比率	41.2%	40.0%	33.3%	50.0%	33.3%	42.9%	25.0%	30.0%	47.1%	58.3%

⑤ 男女別の育児休業取得人数及び平均取得日数

項目		H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
男性	人数	0	0	1	0	0	3	0	4	5	10
	平均	0	0	306	0	0	92	0	84	137	70
女性	人数	7	5	8	7	9	7	11	6	10	11
	平均	474	414	420	390	419	482	471	449	495	492

※ 平均取得日数は、取得開始日の年度で全日分を計上

⑥ セクシャルハラスメント等対策の整備状況

ア 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

項目	実施状況
職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	○
ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。	○

イ 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

項目	実施状況
相談窓口をあらかじめ定めること。	○
相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。	○

ウ 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

項目	実施状況
事実関係を迅速かつ正確に確認すること。	○
事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。	○
事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。	○
再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）	○

エ ア～ウまでの措置と併せて講ずべき措置

項目	実施状況
----	------

相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。	○
相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。	○

#### オ 追加的な対応内容（国の人事院規則の取組）

項目	実施状況
自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関する取組。（他の事業主が雇用する労働者、求職者、フリーランス等）	○
他の事業主の雇用する労働者や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント等）に関する取組	○
他の行政機関の職員からハラスメントを受けた場合の、当該職員の任命権者への調査要請・指導等の求め	○
他の行政機関から上記の求めがあった場合の必要な協力	○
公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知	○

#### (2) 評価点・課題点

(1)－①の「年代別・男女の職員数」では、40歳以上の女性職員の割合が少なく、(1)－②の「職位ごとの男女比率」の主幹以上の職でも同様であることから、現状として管理監督職及び係長級の職を担う年代で女性職員が少ない傾向が見られています。この傾向は、長期的な人員配置計画の結果であり、短期的に解消することは困難であると考えます。

しかしながら、(1)－④の「新規採用職員の男女比率」を見ると平成27年度以降の新規採用職員の男女比率は、年度ごとにばらつきが見られるものの、極端な差異は見られず、(1)－①で40歳未満の男女比率も比較的差が少ないことから、中長期的には、当該傾向は解消できるものと考えます。

(1)－③の「離職率の男女の差異及び取得分布」では、令和5年の全国平均の離職率15.4%（一般労働者：12.1%）から見ると低い離職率となっており、男女の差も年度ごとにばらつきはあるものの大きな差異は見られませんでした。

(1)－⑤の「男女別の育児休業取得人数及び平均取得日数」では、男性と女性の平均取得日数に大きな差異が見られるものの、男性職員の育児休業平均取得日数は、令和5年度の全国平均の46.5日には大きく上回っております。引き続き両立支援に努めるとともに、両立支援制度を利用する職員の意向に沿えるよう、より一層の両立支援制度を利用しやすい環境づくりが必要と考えます。

(1)－⑥の「セクシャルハラスメント等対策の整備状況」では、国の人事院規則の取組

であります追加の対策も含めて対応済みですが、庁内アンケートの結果も含めて、相談しにくい環境が散見されるため、相談者に配慮する相談環境の整備が必要と考えます。

### 第3 行動計画の概要

#### 1 行動計画の主体

行動計画の主体は事業主である任命権者です。実施主体は、任命権者をはじめ、特別職職員、正職員、任期付（短時間勤務）職員、再任用（短時間勤務）職員、会計年度任用職員など、すべての職員です。職員が働きやすく、より一層活躍できる職場環境の実現に向けて、市が進める施策に協力するよう努めます。

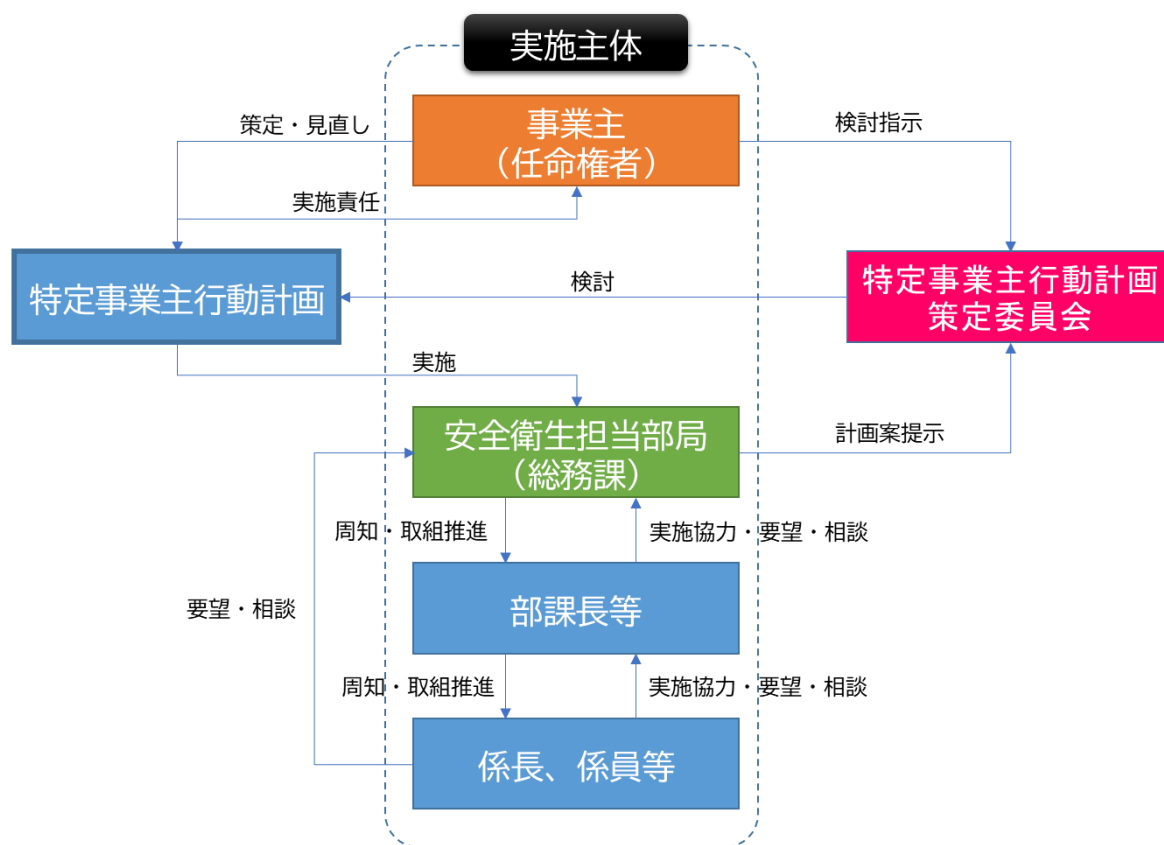
#### 2 行動計画期間

計画期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

#### 3 行動計画のための体制

##### (1) 体制図

本行動計画の実施体制は、下図のとおりです。本行動計画を軸にそれぞれの役割を分担しています。



##### (2) 計画の策定、推進及び見直しのための体制の整備

次世代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策定委員会を設置し、計画の策定及び見直しを行います。また、安全衛生担当部局（総合政策部総務課）において、計画の継続的な推進を担当します。

### (3) 計画の周知と実施状況の点検及び公表

本行動計画に関する情報等をすべての職員に対し周知します。また、毎年度の取組状況や計画目標に対する実績を市ホームページ等で公表するとともに、目標に対する実績等を踏まえ、施策ごとの実効性から点検、検証及び評価を実施します。

## 4 行動計画に定める要素

本行動計画は、次の3つの要素から目標（成果指標）及び実施する施策を策定します。

- ① 女性職員の活躍
- ② 両立支援
- ③ 働き方改革

## 5 行動計画の重点項目

本行動計画は、「第2 状況把握及び課題分析」を踏まえて、次の4つの項目を重点項目として取り組みます。

- ① 女性職員が活躍する分野の拡大（キャリア形成支援）
- ② 両立支援制度を利用しやすい環境づくり
- ③ 育児・介護を両立する職員及びサポートする職員へのフォローアップ（理解促進・負担軽減）
- ④ 長時間労働対策の強化

## 第4 行動計画の実施内容

### 1 女性職員の活躍の推進

性別に関わらない公正な登用は、育児休業等取得後も仕事への意欲を高め、キャリア形成を行っていくうえで重要な要素となります。過去の計画では、女性管理職の割合が成果指標を下回り、キャリア形成支援の不足が見られることから、必要な措置を実施し、職場における女性の活躍を推進するため、成果指標を次のとおり掲げ、必要な施策を実施します。

#### (1) 成果指標

対象職員：任期の定めのない常勤職員（正職員）のうち事務職及び技術職の職員

##### 成果指標1 女性管理職比率

女性職員の管理職の割合：25.0%以上

年度	現状値 R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
計画	23.1	23.5	24.0	24.5	25.0	25.0

※ 管理職・・・職位が副参事以上

##### 成果指標2 女性係長級以上比率

女性職員の係長級以上の職の割合：30.0%以上

年度	現状値 R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
計画	23.1	25.0	26.0	27.0	28.0	30.0

※ 係長級・・・職位が主幹以上で組織上の役職が係長、施設長及び担当

##### 成果指標3 女性の配置領域の拡大

過去に女性職員の配置があった係長級以上の職の割合：60.0%以上

年度	現状値 R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
計画	49.0	51.0	53.0	55.0	57.0	60.0

※ 平成27年度以降に1度でも女性職員の配置があった係長級以上の職の割合

#### (2) 実施する施策

##### ① 女性職員が活躍する分野の拡大（キャリア形成支援）

- 女性職員の係長級及び管理職の配置（ポジション）の職への登用拡大に努めます。

また、幅広い職務経験が得られるよう若年層から計画的な人員配置に努めます。

- 女性職員の職域拡大等による多様な職務機会の付与や能力及び意欲向上のため、研修への積極的な参加を促します。
- 係長級以上の職の登用に必要なマネジメント能力等向上のための研修等を行い、女性職員のキャリア形成の支援に努めます。
- 女性職員の職域拡大を含め、職員のキャリアや意欲に応じた人事配置ができるよう環境整備に努めます。

## ② 多様な採用試験の実施

- 採用試験の女性受験者の拡大に向け、職務及び職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施します。
- 採用試験において女性面接官を置くなど、女性職員が参画し幅広い視点を取り入れた採用試験を実施します。

## ③ 仕事と家庭の両立支援

- 育児及び介護中の職員が抱える不安を解消するため、個別の相談や質問に積極的に応じます。
- 育児、介護等で時間的な制約のある職員が、十分な能力を発揮できるよう育児短時間勤務、部分休業、時差出勤等の多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充を進めます。
- 職員の希望に応じて、カウンセリングを受診できるよう配慮します。
- 男女共同参画の意識を高め、職場において固定的な性別役割分担意識を解消し、男女が互いに家事、育児、介護等をしながら活躍できる職場環境を整備します。

## ④ 女性の健康上の特性について理解の促進

- 庁内掲示板等に、月経痛、更年期症状、妊娠期の体調変化などの「女性の健康」の理解促進に関する記事を掲載します。
- 保健師による個別相談を実施するとともに、メンタルヘルス対策との連携を図ります。
- 季節や行事に合わせたテーマ（例：女性のがん検診月間、更年期週間）で啓発を実施します。

## ⑤ 総合的なハラスメント対策の実施

- 「職員のハラスメント防止等に関する指針」及び「カスタマーハラスメント等の対策に関する指針」の周知徹底を図り、適切な対応を行います。
- ハラスメントを絶対に許容しない姿勢を明確にし、職員に周知します。

- 管理職及び係長級の職員を中心にハラスメント研修を実施します。
- 正しい知識の普及および発生予防に向けた啓発資料の作成・配布を実施します。
- 職員アンケート（ハラスメント実態調査）を定期的の実施し、課題の把握を行います。
- 被害者の心身ケアのためのカウンセリングを実施します。
- 全職員向けのeラーニングによる繰り返し学習を実施します。
- 迅速かつ適正に相談及び調査を実施できる体制を整備するとともに、外部相談窓口を導入することで、相談・苦情対応の充実を図ります。

(参考) 過去の計画実績

- 女性管理職の割合  
(第1次計画)

年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
計画	24.8	26.1	27.4	28.7	30.0
実績	24.7	24.7	24.7	21.5	17.8

◇ 参考(第2次計画) 実績値のみ

年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
実績	17.8	14.0	17.5	26.3	24.1	

※ 管理職：部長級、参事、課長級、総括主幹、保育園長、出張所長（管理職手当が支給される者）

- 女性職員の係長級以上の職の割合  
(第2次計画)

年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
計画	23.1	24.0	25.0	26.0	27.0	28.0
実績	23.1	22.4	27.2	27.3	26.2	

## 2 両立支援の推進

共働き世帯が増加する中で、男性の家庭生活への参加が不可欠です。男性が一定期間、育児に関わることは、多様な価値観を生み出すとともに、男女とも好影響を与えます。

しかしながら、より一層の両立支援制度を利用しやすい環境づくりと育児・介護を両立する職員及びサポートする職員へのフォローアップが課題となっています。

妊娠、出産、育児休業及び子育てをしている職員に対して、職場全体で子育てしやすい環境づくりに継続的に取り組むとともに、支援体制の強化に努めるため、成果指標を次のとおり掲げ、必要な施策を実施します。

また、介護している職員に対して、制度の案内、意向確認及び必要に応じて個別相談を行うとともに、介護支援制度が利用しやすいように環境づくりに努めます。

(1) 成果指標

対象職員：任期の定めのない常勤職員（正職員）のうち事務職及び技術職の職員

**成果指標4** 育児休業取得率（女性）

女性職員の育児休業取得率：100.0%

年度	現状値 R6年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
計画	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

**成果指標5** 育児休業取得率（男性）

男性職員の育児休業取得率：85.0%以上

年度	現状値 R6年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
計画	83.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0

**成果指標6** 妻の出産休暇取得率（男性）

男性職員の特別休暇（妻の出産休暇）の取得率：95%以上

年度	現状値 R6年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
計画	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0

(2) 実施する施策

① 両立支援（育児・介護）制度の案内及び意向確認

- 出産を予定している職員、3歳に満たない子を育児する職員に対して、育児に関する各種支援制度を周知します。
- 要介護者の申出があった職員、40歳に到達した職員に対して、介護に関する各種支援制度を周知し、不安の解消に努めます。
- 育児・介護それぞれの対象職員に対して、支援制度利用の意向確認を行い、適切な制度利用となるよう助言を行い、個別に相談や質問に対応します。

② 両立支援制度を利用しやすい環境づくり

- 職場の上司は、育児休業希望者が、安心して育児休業を取得することができるよう、職場の事務の状況を把握し管理を行うとともに、人事担当部局に相談するなど、準備態勢をつくります。
- 周りの職員は、育児休業取得者に対し、同僚としてのサポート・アドバイスを積極的に行います。

- 職場の上司及び人事担当部局は、妊娠中又は育児中の女性職員に対して、業務量の軽減などの負担軽減に配慮します。
  - 両立支援制度を利用しやすい環境づくりと育児・介護を両立する職員及びサポートする職員へのフォローアップ取得する職員の負担軽減のため、代替職員としての臨時的任用職員等の確保や柔軟な応援体制の確立などに努めます。
  - 全職員に対して、両立支援制度（育児・介護）を理解してもらうため、定期的な情報提供を行います。
  - 育児休業の部下又は同僚がいる部署で、当該職員の業務をサポートする職員を対象とした子育てサポート手当の導入を検討します。
  - 職員のワークライフバランスの向上と多様で柔軟な働き方の推進のため、新たにフレックスタイム制度の試験的な導入を検討します。
- ③ 男性職員の育児休業の取得促進
- 出生予定届をした男性職員に対して、男性職員向けのパンフレット等で周知を図り、個別に意向確認を行うとともに、制度利用についての必要な相談、助言等を行います。
  - 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもをもつことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、引き続き配偶者出産時における特別休暇の取得促進を図ります。
  - 全職員に対して、育児休業及び配偶者出産時に取得できる特別休暇制度を庁内グループウェア等で周知するとともに、職場全体で育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のための支援
- 職場の上司及び人事担当部局は、育児休業者の不安を取り除くために、休業中の職員に対し、職場の状況を必要に応じてお知らせします。
  - 職場の上司は、育児休業から復帰する職員が、今後の職務に対して大きな不安を持っていることを考慮し、円滑な職務復帰ができるように、積極的なサポートに努めます。
  - 人事担当部局は、育児休業中の職員が抱える不安を解消するために、個別に相談や質問に積極的に応じます。特に復職時の不安解消のための情報提供に努めます。
  - 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、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。
- ⑤ 育児に係る短時間勤務等の制度の利用促進

育児を行う職員が利用できる次の制度の利用促進を図ります。

制度の名称	制度の内容	対象者
育児短時間勤務	通常より短い勤務時間の実施	未就学児を養育する職員
第1号部分休業	1日2時間以内の休業の取得	
第2号部分休業	年間を通じて10日の範囲内での休業の取得	
深夜勤務の制限	深夜勤務(午後10時から翌朝5時まで)の禁止措置	
時間外勤務の制限	時間外勤務の全部又は一部の禁止措置	
早出遅出勤務	時差出勤の実施	未就学児又は小学校就学児(学童利用)を養育する職員
休憩時間の短縮	休憩時間(昼休み)を45分に短縮し、勤務時間を短縮の実施	
特別休暇(授乳休暇)	1日2回それぞれ30分以内又は1日1回60分以内での休暇の取得	
		1歳未満の子を養育する職員

※ 未就学児・・・小学校就学始期までに達する子

#### ⑥ 介護に係る休業等の制度の利用促進

介護を行う職員が利用できる次の制度の利用促進を図ります。

制度の名称	制度の内容	対象者
介護休暇	6か月以内で必要な日数及び1日4時間以内(無給)	日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員
介護時間	3年以内で1日2時間以内(無給)	
特別休暇(短期介護休暇)	年間を通じて最大5日(要介護者が2人以上は10日)(有給)	

#### ⑦ 子育てをしているすべての職員に対する支援

- 全職員は、子育てをしている職員が、積極的に子どもにかかわることができ、子どもと触れ合う十分な時間が持てる環境づくりに努めます。
- 全職員は、子育てしている職員をサポートする環境づくりに努めます。
- 全職員に対して、義務教育終了前までの子を持つ職員を対象とした、特別休暇(子の看護休暇)を周知します。

##### ○ 特別休暇(子の看護休暇)

義務教育終了前までの子を養育する職員が、次に掲げる子の看護等を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められる場合に、1年度で5日(対象

の子が2人以上の場合にあっては10日)の範囲内の期間で1日又は1時間の単位で休暇が取得できます。

- ア 負傷又は疾病による子の世話
- イ 疾病の予防による子の予防接種、健康診断等
- ウ 学校の休業、保育園の休園等による子の世話
- エ 子の入園、卒園、入学又は卒業の式典への参加

- 職場の上司は、管下職員が子の入学式、授業参観等の行事に積極的に参加できるよう配慮します。

(参考) 過去の計画実績

- 女性の育児休業取得率  
(第1次計画)

年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
計画	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実績	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(第2次計画)

年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
計画	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
実績	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-

- 男性職員の育児休業取得者数  
(第1次計画)

年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
計画	1人	1人	1人	2人	2人	2人
実績	0人	0人	1人	0人	0人	3人

- 男性の育児休業取得率  
(第2次計画)

年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
計画	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
実績	15.8	0.0	40.0	54.0	83.0	-

- 配偶者出産時における男性職員の特別休暇取得率  
(第1次計画)

年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
計画	80.0	80.0	83.0	86.0	88.0	90.0
実績	81.8	80.0	83.3	78.5	56.3	

(第2次計画)

年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
計画	80.0	82.0	84.0	86.0	88.0	90.0
実績	81.3	100.0	91.7	100.0	95.0	-

### 3 働き方改革の推進

長時間勤務の常態化は、法令遵守（コンプライアンス）上の必須事項であることはもちろんのこと、仕事と生活の両立を困難にし、職員の健康確保や行政サービスの質・生産性、さらには組織文化にも悪影響を及ぼすことから、早急に改善しなければなりません。

一人当たりの年間平均時間外勤務時間や、月30時間を超えて時間外勤務した職員数は減少しているものの、部署間・個人間で偏りが見られるのが現状です。そのため、職場の意識改革などの取組が引き続き重要な課題となっています。

長時間勤務の是正を促進するため、成果指標を次のとおり掲げ、必要な施策を実施します。

#### (1) 成果指標

対象職員：任期の定めのない常勤職員（正職員）のうち事務職及び技術職の職員  
 時間外勤務：大規模災害、選挙等に関する特例業務は含まない。

##### 成果指標7 時間外勤務の総時間数

職員全体の時間外勤務時間数の合計：35,000時間以下

年度	現状値 R6年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
計画	39,301	38,000	37,000	36,000	35,500	35,000

##### 成果指標8 時間外勤務の月平均時間数

職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数：6.0時間以下

年度	現状値 R6年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
計画	6.5	6.4	6.3	6.2	6.1	6.0

##### 成果指標9 時間外勤務の月45時間超の職員数

月45時間を超えて時間外勤務した延べ職員数：65人以下

年度	現状値 R6年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
計画	83	80	75	71	68	65

※ 成果指標6～8はいずれも正職員（管理職を除く）が対象

**成果指標10** 年次有給休暇の平均取得日数

職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数：16日以上

年度	現状値 R6年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度
計画	15.6	15.7	15.8	15.9	16.0	16.0

(3) 実施する施策（長時間労働対策）

① 長時間労働の防止

職務専念義務、事前命令の徹底、常態的時間外勤務の禁止、健康への配慮、早期退庁、コスト意識、サービス残業の禁止等の時間外勤務の原則を踏まえて、長時間労働とならないよう、係員、係長、課長、部長及び総務課が連携し、それぞれが長時間労働の防止に努めます。

② 適正な事務分担

職場の上司は、時間に制約のある職員を含むすべての職員が十分な能力を発揮できるように、長時間勤務を是正し、特定の職員が過度な時間外勤務とならないように適正な事務の分担を行います。

③ 繁忙期における柔軟な人員配置と応援体制

業務の繁忙期や臨時的な業務の発生など特定の係等に業務が集中する場合、課、部、全庁等の単位で柔軟な人事配置の実施や応援体制の構築など業務の共有を図ります。

④ 時間外勤務縮減の重要性と協力体制

時間外勤務の縮減は、すべての職員が仕事と家庭の両立を図るうえで重要であり、職員間で協力しあい、業務の効率化を図ります。

⑤ 時間外勤務上限時間の遵守

上司は時間外勤務を命令する際、上限時間等を遵守し、他律的業務及び特例業務の指定を真にやむを得ない場合の必要最小限度にとどめます。また、週休日・休日にやむを得ず勤務した場合には、確実に振替・代休を取得できる環境づくりを目指します。

（参考）時間外勤務に係る上限時間等

- (1) 職員の時間外勤務命令の上限時間  
それぞれ次に定める範囲内で必要最小限の時間外勤務とすること。  
ア 1か月について45時間の範囲内  
イ 1年について360時間の範囲内
- (2) 他律的業務の比重の高い部署に勤務する職員の上限時間及び月数  
ア 1か月について100時間未満  
イ 1年について720時間の範囲内  
ウ 2か月から6か月それぞれの平均で80時間の範囲内  
エ 1年のうち1か月について45時間を超える月数について6か月以内

#### ⑥ 勤務時間インターバル制度の実施

- 勤務時間インターバル制度は、職員が終業から次の始業までに一定の休息時間を確保することで、心身の疲労回復と健康保持を図る制度です。
- 本制度は、長時間勤務が常態化することを防止し、働きやすい職場環境を整備するうえで重要な役割を果たします。十分な睡眠や休養が確保されることで、職員の集中力や業務遂行能力の向上、ミスの防止にもつながります。
- 具体的には、終業時刻から次の始業時刻までに、原則として11時間以上の休息を確保することを基本とします。職場の上司は、業務量の調整や業務配分の見直しを行い、職員が規定のインターバルを確保できるよう、計画的な勤務管理に努めます。
- やむを得ずインターバルが確保できない場合には、当該職員の健康状態等に配慮するとともに、改善策を検討し継続的な長時間労働を避けるための体制づくりを進めます。

#### ⑦ 長時間労働者へのフォローアップ

- 月80時間を超える長時間労働となった職員については、本人の意向も踏まえて、産業医面談を実施し、健康状態や勤務実態の把握を行うとともに、必要な就業上の措置を実施します。
- 月45時間を超えて時間外勤務を行った職員については、職場内のカウンセリングの受診を勧奨し、心の不調やストレスを抱える可能性についてメンタルヘルスケアを実施します。

#### ⑧ 長時間労働の事後検証

原則として月45時間を超える時間外勤務を行った職員がいる場合には、所属長に報告書の提出を求め、当該時間外勤務の要因の整理、分析及び検証を実施します。

⑨ 育児に係る職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度周知  
全職員に対して、小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、庁内グループウェア等で周知します。

⑩ 時間外勤務の縮減のための各種制度の活用  
職員は、職員の健康への配慮及び時間外勤務縮減のため、必要に応じて、時差出勤及び時間外勤務代休時間の各制度を活用します。

(4) 実施する施策（休暇の取得の促進）

職員の休暇に対する意識の改革を図り、職場における休暇の取得を促進するため、次に掲げる措置を実施します。

① 年次有給休暇の取得の促進

- 全職員は、職場全体で年次有給休暇を取得することに対して、気兼ねすることのない雰囲気をつくります。
- 職場の上司は、管下職員の事務量を把握し、年次有給休暇を積極的に取得するよう働きかけます。
- 職場の上司は、管下職員が子どもの行事等に積極的に参加できるよう配慮します。

② 連続休暇等の取得促進

- ゴールデンウィークや特別休暇（夏季休暇）（以下「夏季休暇等」という。）時期等において、年次有給休暇と合わせて長期休暇を取得しやすい環境づくりを目指します。
- 全職員は、ゴールデンウィークや夏季休暇等の長期休暇を取得しやすい時期においては、会議の開催等を避けるなどして、職場全体が休暇取得に向けての環境づくりに努めます。
- 周りの職員は、子育てをしている職員の家庭状況を考慮し、特に小中学校に通う子どもがいる職員が夏季休暇等を取得しやすくするため職場の上司が配慮します。

(参考) 過去の計画実績

- 年間時間外勤務時間数  
(第1次計画)

年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
計画		52,300	51,200	50,000	49,000	48,000

実績	58,203	55,631	48,511	47,274	41,576	28,717
(第2次計画)						
年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
実績	28,717	34,518	41,367	41,237	39,301	-

● 1人当たりの年間平均時間外勤務時間数

(第1次計画)

年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
実績	122.3	109.1	104.3	102.1	87.7	60.8

(第2次計画)

年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
計画	87.7	84.0	81.0	78.0	75.0	72.0
実績	60.8	71.3	83.7	82.8	77.4	-

● 時間外勤務が月30時間を超えた人数

(第1次計画)

年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
実績	413人	107人	100人	95人	84人	54人

(第2次計画)

年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
計画	84	81	78	75	73	71
実績	54	231	101	224	308	-

※ 管理職：部長級、参事、課長級、総括主幹、保育園長及び出張所長（管理職手当が支給される者）

● 年次有給休暇取得日数：14日以上

(第1次計画)

年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度
計画	11.0日	11.4日	11.7日	12.0日	12.2日	12.5日
実績	9.0日	10.4日	12.4日	12.1日	12.7日	14.1日

(第2次計画)

年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
計画	13.0日	13.2日	13.5日	13.7日	13.9日	14.0日
実績	14.1日	12.9日	13.1日	14.9日	15.6日	-