みやこ町特定事業主行動計画

第３次計画　令和７年度～令和１１年度

一人ひとりが輝く　みやこ町へ

はじめに

この計画は、次世代育成支援対策推進法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として、本町における従来からの取組みを継承しつつ、社会情勢の変化や新たな課題に対応するため策定するものです。本町では平成２２年の計画策定以来、職場における仕事と子育ての両立支援や女性職員の活躍推進に向けた様々な施策を推進してまいりました。

現在、時間外勤務の状況や年次有給休暇の取得実態を見ると、働き方改革の観点からさらなる改善が必要な状況にあります。また、仕事と子育ての両立支援についても、特に男性職員の育児参加を促進するための環境整備が課題となっています。一方、女性職員の活躍推進については着実な進展が見られるものの、より一層の取組みが求められています。

こうした現状を踏まえ、令和７年４月１日から令和１２年３月３１日までの５年間を計画期間とする新たな行動計画を策定し、時間外勤務の適正化や休暇取得の促進、男性の育児参加支援の強化、女性職員のさらなる活躍推進などに取り組んでまいります。

本計画の推進により、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現しながら、その持てる能力を発揮できる職場づくりと、職員一人ひとりが働きがいを感じ、住民サービスの向上に貢献できる組織の構築を目指してまいります。

令和７年３月

事業主（各任命権者）
みやこ町長
みやこ町議会議長
みやこ町教育委員会
みやこ町選挙管理委員会
みやこ町代表監査委員
みやこ町農業委員会

目次

１　目的 3
２　計画期間 3
３　計画の推進体制等 3
４　「女性活躍推進法」の趣旨に基づく現状把握・課題分析 3
（１）採用した職員に占める女性職員の割合 4
（２）継続勤務年数の男女差 4
（３）職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間 5
（４）職員一人当たりの年次有給休暇取得日数 6
（５）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 7
（６）男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 9
（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及び平均取得日数 10
５　行動計画 11
（１）妊娠中及び出産後の職員に対する配慮 11
（２）男性の子育て目的の休暇等の取得促進 12
（３）育児休業・介護休業等を取得しやすい環境の整備等 13
（４）時間外勤務の適正化 13
（５）休暇の取得の促進 14
（６）計画的育成とキャリア形成支援のための取組み 15
６　数値目標 15
７　数値目標達成のための取組み 16
（１）時間外勤務の適正化【次世代】【女性活躍】 16
（２）年次有給休暇の取得促進【次世代】 16
（３）男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進【次世代】【女性活躍】 17
（４）女性職員の占める管理監督職割合増加の取組み【女性活躍】 17
特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果について 18
設問１　あなたの性別、年代、職位について 18
設問２　あなたは育児休業を取得について 19
設問３　育児休業を取得して感じたことについて 20
設問４　育児休業を取得したことがない理由 21
設問５　育児休業を取得するために効果的と思われる方法 22
設問６　年次有給休暇の取得を促進するために効果的と思われる方法 23
設問７　時間外勤務縮減ために効果的と思われる方法 24
設問８　将来上位の管理監督職のポストに就きたいと思いますか 25
設問９　上位の管理監督職のポストに就きたくない理由 26
設問１０　知っている特別休暇について 27

１　目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）第７条第２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（平成２７年法律第６４号）第７条第２項の規定に基づく特定事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、以下の実現を目指します。

職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図ります。

また、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、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図ります。

これらの目標を達成するため、職員の要望に即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

２　計画期間

令和７年４月１日から令和１２年３月３１日まで（５年間）

ただし、計画期間中に改正の必要が生じた場合は見直しを行います。

３　計画の推進体制等

本計画については、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、組織全体で継続的に職員の活躍を推進するとともに、策定委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について検討・改善を行うこととします。なお、本計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報は、毎年本町ホームページにて公表します。

４　「女性活躍推進法」の趣旨に基づく現状把握・課題分析

女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、目標設定をする必要があります。目標設定に当たり、女性活躍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第２条に基づき、以下の７項目について本町の状況を把握し、課題を分析しました。

【女性の職業生活における活躍に関する状況の把握】

（１）採用した職員に占める女性職員の割合
（２）継続勤務年数の男女差
（３）職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間
（４）職員一人当たりの年次有給休暇取得日数
（５）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
（６）男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
（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及び平均取得日数

（１）採用した職員に占める女性職員の割合

地方公務員法では、職員の任用は受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行わなければならない（成績主義の原則）とされています。また、人事委員会を置かない地方公共団体の採用は、競争試験または選考によることと定められています。

本町では、この法に基づき競争試験による職員採用を実施しており、性別による特別な取扱いはなく、実際に採用した職員に占める女性職員の割合は、年による変動はありますが過去４年間の平均で５２．５％となっており、男女の差はないと言えます。

（資料１）採用した職員に占める女性職員の割合

		令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	平均
採用者数	男性	2人	3人	3人	6人	3.5人
	女性	2人	5人	6人	3人	4人
女性職員の割合		50.0%	62.5%	66.7%	33.3%	53.1%

（２）継続勤務年数の男女差

職員の平均勤続年数を男女で比較すると、女性職員は男性職員と比べて５～６年短い状況が継続しています。

（資料２）男女別の平均勤続年数

	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度
男性	21年	21年	21年	20年
女性	16年	16年	15年	15年
男女差	5年	5年	6年	5年

※各年度の 3 月 31 日時点における職員の平均勤続年数

（３）職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

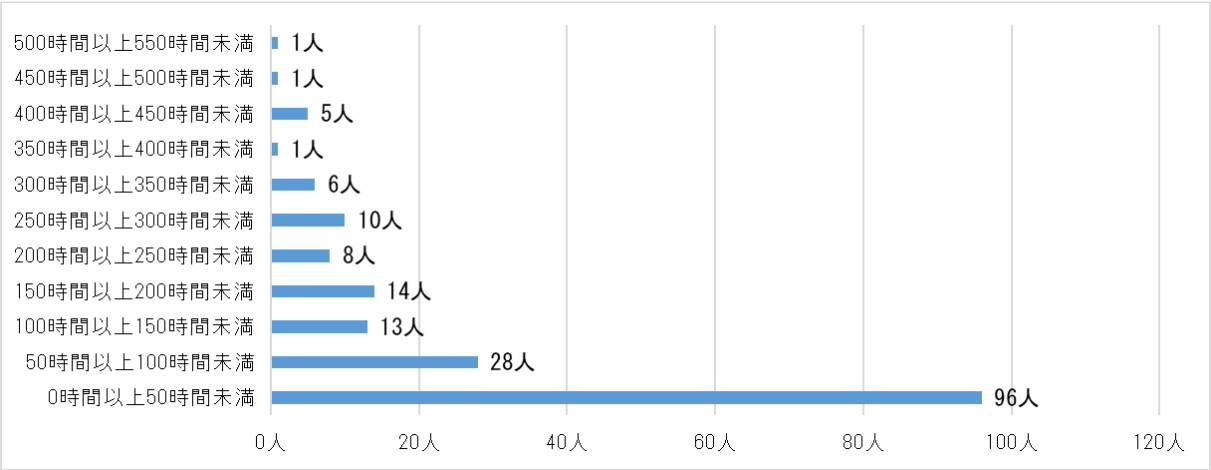
令和５年度の職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務（資料３－１）の状況は、年度末の３月から年度始めの４月にかけては、毎年人事異動が実施され、各部署とも繁忙期に当たるため時間外勤務が増えています。また、災害対応や選挙などの突発的な業務が発生した場合は、限られた時間で多くの業務を処理する必要があるため、関係部署の時間外勤務が集中的に増えることがあります。

次に、年度別の個人別時間外勤務総時間数（資料３－３）を見ると、時間外勤務の原則限度時間である３６０時間を超える職員が、過去４年間で年平均９人となっており、ほぼ同水準で推移しています。これは目標値である年間０人を達成できていない状況です。この結果から、特定の部署や個人に業務負担が集中している可能性があります。

（資料３－１）令和５年度の職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
人数	98	98	97	106	82	90	98	89	84	89	98	102	1,131
時間数	2,397	1,421	1,531	1,831	806	1,037	1,375	1,239	1,080	1,152	1,175	2,005	17,050
平均	24.5	14.5	15.8	17.3	9.8	11.5	14.0	13.9	12.9	12.9	12.0	19.7	15.1

（資料３－２）令和５年度個人別時間外勤務総時間数



（資料３－３）年度別個人別時間外勤務総時間数

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	平均	目標値
年間３６０時間以上	8人	11人	9人	8人	9人	0人

（４）職員一人当たりの年次有給休暇取得日数

職員一人当たりの年次有給休暇取得日数（資料４－１）は年平均１１．２日で、ほぼ同水準で推移しています。

また、年次有給休暇の取得日数が５日未満の職員数（資料４－２）は年平均２３人で、過去４年間はほぼ同水準で推移しており、目標値である年間０人を達成できていません。民間企業では働き方改革により年５日の年次有給休暇取得が義務付けられていることを踏まえ、目標達成に向けた具体的な取り組みを講じる必要があります。

（資料４－１）職員一人当たりの年次有給休暇取得日数

区分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	平均
年次有給休暇取得日数	11.1日	11.0日	11.4日	11.4日	11.2日

（資料４－２）年次有給休暇５日未満の職員数

区分	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	平均	目標値
年次有給休暇 ５日未満の職員数	24人	24人	20人	23人	23人	0人

（５）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

令和５年４月１日現在、本町の女性職員の割合は全体で４０．７％となっています。役職別に見ると、主任主査までは女性の割合が高くなっているものの、係長級以上では女性の割合が低くなっています（資料５－１）。

ただし、係長級以上の女性職員の全体に占める割合（資料５－２）は、過去４年間で徐々に増加し、年平均は２０．７％となり、目標値である２０％以上を達成できました。

本町では４５歳頃から係長級以上に昇任するケースが多く見られますが、女性職員の６割が４４歳以下となっています（資料５－３）。このことから、男性職員に比べて昇任対象となる女性職員の数が現時点では少ないものの、将来的には係長級以上の女性職員の割合がさらに増加することが見込まれます。

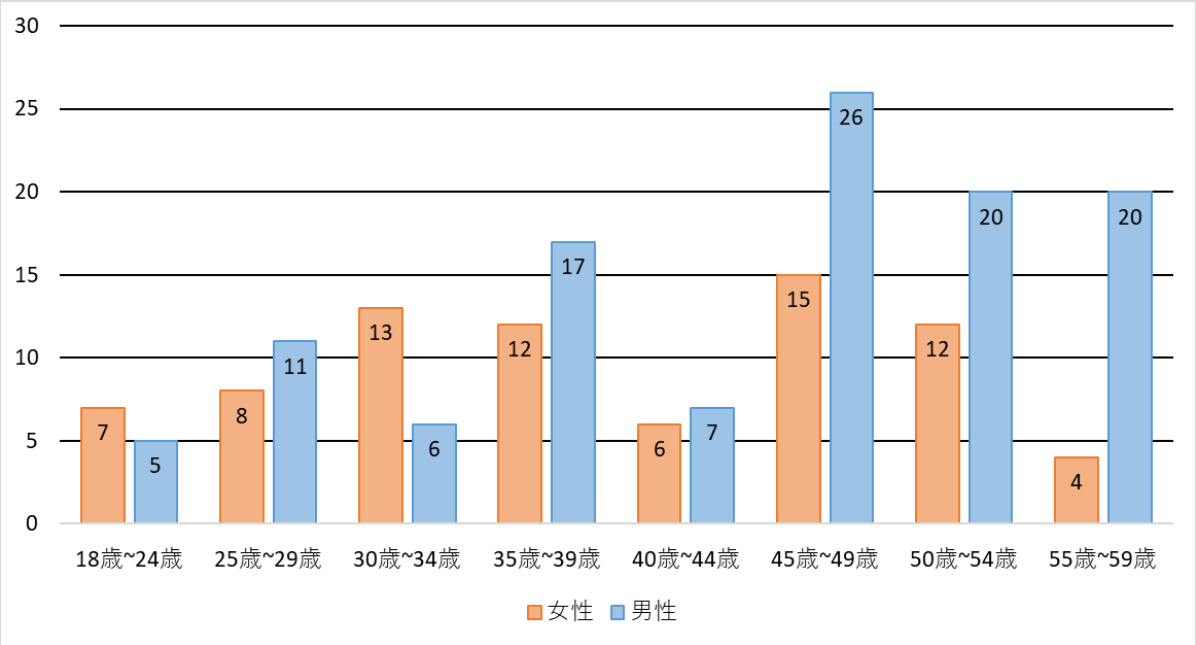
（資料５－１）令和５年度の各役職段階の職員の女性割合

	男性	女性	女性割合	全体に占める女性の割合
課長	17人	1人	5.6%	0.5%
課長補佐級	14人	5人	26.3%	2.6%
主幹	2人	0人	0.0%	0.0%
係長級	32人	13人	28.9%	6.9%
主任主査	2人	2人	50.0%	1.1%
主査	26人	35人	57.4%	18.5%
主任	8人	9人	52.9%	4.8%
主事	11人	12人	52.2%	6.3%
合計	112人	77人		40.7%

（資料５－２）係長級以上の女性職員の全体に占める割合

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	平均	目標値
人数	14人	15人	17人	19人	16人	
割合	18.2%	19.5%	22.4%	22.6%	20.7%	20%以上

（資料５－３）令和５年度の年代別の職員の女性割合



（６）男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

過去５年間の男女別の育児休業取得状況（資料６）を見ると、女性は対象者全員が育児休業を取得しており、過去４年間の平均取得日数は６００日を超えています。一方、男性は、令和２年度以降取得者がおらず、目標値である取得率２５％を達成できていません。民間企業の育児休業取得率が３０％を超えている現状を踏まえ、目標達成に向けた具体的な取り組みを講じる必要があります。

（資料６）男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

（ア）女性職員

	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度
対象者	3人	1人	5人	3人
取得者数	3人	1人	5人	3人
取得率	100%	100%	100%	100%
平均取得日数	497日	801日	721日	627日

（イ）男性職員

	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度	目標値
対象者	5人	4人	2人	3人	
取得者数	1人	0人	0人	0人	
取得率	20%	0%	0%	0%	25%
平均取得日数	41日	0日	0日	0日	

（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及び平均取得日数

配偶者出産休暇の取得者数及び取得率は、年度によってばらつきはありますが令和２年度以降一定程度の取得実績があります。一方、子の養育休暇の取得率は依然として低く、配偶者出産休暇を取得した職員も子の養育休暇は取得しないケースが見られました。平均取得日数も上限の５日を大きく下回っています。

（資料７）男性職員の配偶者出産休暇及び子の養育休暇の取得状況

（ア）配偶者出産休暇

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
対象者数	5人	4人	2人	3人
取得者数	4人	2人	2人	1人
取得率	80%	50%	100%	33%
平均取得日数	3日	2日	3日	2日

※ 職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における3日の範囲内の期間の間に3日まで取得可能

（イ）子の養育休暇

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
対象者数	5人	4人	2人	3人
取得者数	1人	0人	1人	0人
取得率	20%	0%	50%	0%
総取得日数	5日	0日	5日	0日
平均取得日数	1日	0日	2.5日	0日

※ 配偶者の出産予定日の6週間（多胎妊娠は14週間）前の日から出産の日後8週間に出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合に5日まで取得可能

５　行動計画

（１）妊娠中及び出産後の職員に対する配慮

母性保護、母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知します。

ア　深夜勤務及び時間外勤務の制限

妊産婦（妊娠中の女性及び産後１年を経過しない女性）の職員及び小学校就学前の子を養育する職員の請求に基づき、次の勤務が制限されます。

（ⅰ）深夜勤務（午後１０時から翌日の午前５時までの勤務）

（ⅱ）休日勤務（妊産婦のみ）

（ⅲ）時間外勤務

小学校就学前の子を養育する職員については、職員の請求に基づき、１月につき２３時間１５分、１年につき１４５時間２０分を超える時間外勤務が制限されます。

イ　休暇等

（ⅰ）出産休暇（産前・産後）【特別休暇】

職員が出産する場合、産前は出産日を含む６週間（多胎妊娠の場合は１４週間）、産後は８週間取得できます。

（ⅱ）妊産疾病休暇【特別休暇】

悪阻など妊娠に起因する障害により勤務することが困難である職員について、母体及び胎児の保護を図るために認められる休暇です。妊娠中又は分娩後１年以内において１４日以内の取得が可能です。

（ⅲ）妊産婦の健康診査及び保健指導休暇【特別休暇】

妊娠中、又は産後１年以内の職員が保健指導又は健康診査を受ける場合に認められる休暇です。妊娠中又は分娩後１年以内において取得が可能です。

（ⅳ）妊娠中の通勤緩和【特別休暇】

妊娠中の職員が、通勤に公共交通機関又は交通用具を利用する場合で、その混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合に認められる休暇です。勤務時間の始め又は終わりにおいて１日１時間を超えない範囲で取得が可能です。

（２）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持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、男性職員が取得できる妻の出産休暇、子の養育休暇及び育児休業制度について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

ア　妻の出産休暇【特別休暇】

男性職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から出産日後２週間以内で３日の範囲内で取得できます。

イ　子の養育休暇【特別休暇】

男性職員の妻が出産する場合で、出産に係る子又は小学校就学前までの子を養育する職員が、これらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められるときに、出産予定日の６週間（多胎妊娠の場合は１４週間）前の日から出産日後１年以内で５日の範囲内で取得できます。

ウ　育児時間【特別休暇】

生後１歳未満の子どもを育てる職員（男性及び女性）は、１日６０分以内の育児時間が請求できます

エ　育児休業

３歳に満たない子を養育する職員（男性及び女性）は、その子が３歳に達する日まで育児休業を取得できます。育児休業は、同一の子について原則２回まで取得することができ、配偶者が育児休業中や就労していない場合でも取得可能です。また、特別な事情がある場合は、２回を超えて取得することもできます。

オ　育児のための部分休業

小学校就学前の子を養育する職員（男性及び女性）は、公務の運営に支障がないと認められる場合、次のいずれかの方法で休業を取得できます。１つ目は、正規の勤務時間の始めまたは終わりにおいて、１日２時間を超えない範囲での取得です。ただし、育児時間を承認されている職員については、２時間から育児時間を減じた時間が上限となります。２つ目は、１年につき条例で定める時間を超えない範囲での取得です。なお、休業時間は職員の育児の状況や通勤の状況等を考慮し、３０分を単位として承認されます。

（３）育児休業・介護休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児のための部分休業、介護休業の取得を希望する職員について、円滑な取得の促進を図るため、以下の取組みを実施します。

ア　男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業又は部分休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。

イ　育児休業・介護休業等の周知

育児休業・介護休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の休業手当金の支給等の経済的支援措置について周知します。

ウ　育児休業・介護休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

課内会議や朝礼等において制度の周知・共有を図る等、育児休業や介護休業、部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

エ　育児休業・介護休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業・介護休業等の請求があった場合に、職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、職場の要望に応じて代替職員の活用を図ります。

（４）時間外勤務の適正化

長時間にわたる時間外勤務は、生産性・効率性の低下を招くだけではなく、職員の健康やワーク・ライフ・バランスにも悪影響が生じるものであり、結果として組織全体の業務を停滞させることとなります。本来、時間外勤務は例外的な場合に行うものであるという認識を持ち、組織全体で時間外勤務の適正化に向けた以下の取組みを実施します。

ア　小学校就学前の子を養育する職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

小学校就学前の子を養育する職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知します。

イ　「定時退庁日」の徹底

毎週水曜日は定時退庁日とし、町民の対応等、業務の運営上やむを得ない場合を除き、定時退庁を促します。

ウ　時間外勤務の適正化のための意識啓発等

時間外勤務の適正化のための取組みの重要性について、管理監督職をはじめとする職員全体で更に認識を深めるとともに、真に必要な時間外勤務だけが行われるよう意識啓発等の取組みを行います。

エ　勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握など、勤務時間管理の徹底を図ります。

（５）休暇の取得の促進

休暇を積極的に取得することは、心身のリフレッシュになるだけでなく、子どもの学校行事や地域活動への参加を通じて地域との関わりを深める機会にもなります。また、仕事以外の活動を通じて得られる新たな発見や多様な価値観との出会いは、業務にも良い影響をもたらすと考えられます。

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、誰もが休暇を取得しやすい職場づくりのため、以下の取組みを実施します。

ア　年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得促進を図るため、各職場の実情に応じ、休暇計画表の活用及び職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、年次有給休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。また、職員が安心して休暇が取得できる職場体制（相互応援）の整備を図り、計画的・定期的な休暇取得促進の意識改革を行います。

イ　連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇取得期間（６月から１１月まで）における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

ウ　家族の看護のための特別休暇の取得の促進

家族の看護のための以下の特別休暇について周知し、特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境の整備を図ります。

（ｉ）子の看護休暇【特別休暇】

中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護（ケガや病気の世話又は予防）をするために勤務しないことが相当であると認められる場合、１年に５日（養育する中学校就学の始期に達するまでの子が２人以上の場合は１０日）の範囲内で取得できます。

（ⅱ）短期介護休暇【特別休暇】

負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障がある父母、子、配偶者などの介護をする場合、１年に５日（要介護者が２人以上の場合は１０日）の範囲内で取得できます。

（６）計画的育成とキャリア形成支援のための取組み

女性の活躍をさらに推進していくためには、意欲と能力のある職員の採用を実現するとともに、家庭と仕事との両立を前提とした計画的育成やキャリア形成支援を行う必要があることから、次の取組みを推進していきます。

ア　職務経験の向上や意欲を高める人事配置

（ｉ）ジョブ・ローテーションの実施

一般事務職で採用した職員については、職員が自身の適正を把握し、それに応じたキャリアプランや目標の設定を行えるよう、採用後１０年間を人材育成の重点世代とし、その間を集中的な育成期間と定め、福祉・税・教育といった異なる行政分野、窓口・事業・管理といった業務分野をバランスよく経験できる人事異動等を目指します。

（ⅱ）女性職員の積極的な登用・配置

職員の能力向上には幅広い職務経験が求められ、経験が今後のキャリア形成にも影響を与えることから、これまで女性職員の登用・配置が少なく性別による偏りがある部署については、働き方改革を推進した上で、性別に関わらず様々な経験を積むことのできる機会を提供していきます。

イ　職場全体で様々な支援制度を活用しやすい環境づくりを推進

職員が働きながら子育てを行うためには、職場全体で子育て支援制度が活用しやすい環境づくりを推進することが必要です。そのためには、休暇制度等に関する正確な情報提供を行い、制度への理解を深め、取得しやすい雰囲気を醸成するとともに、状況に応じて業務内容の見直しを行います。

６　数値目標

現状把握・課題分析を踏まえ、計画の数値目標を以下のとおりとします。

（１）職員１人当たりの時間外勤務時間　⇒　年３６０時間以上０名にする

（２）職員１人当たりの年次有給休暇取得日数　⇒　年５日未満の職員数を０名にする

（３）男性職員の育児休業取得率　⇒　１週間以上の取得率を８５％以上とする

（４）男性職員の配偶者出産休暇、子の養育休暇の取得率　⇒　それぞれ１００％とする

（５）女性職員の係長級以上の割合　⇒　３０％以上とする

７　数値目標達成のための取組み

■ 次世代育成支援対策推進法に基づく計画に関する取組 … 【次世代】

■ 女性活躍推進法に基づく計画に関する取組 … 【女性活躍】

（１）時間外勤務の適正化【次世代】【女性活躍】

ア　職員の取組

（ⅰ）時間外勤務は、事前に管理職に業務内容と必要な時間を説明し、必ず命令を受けてから行うこととします。また、「定時退庁日」が確実に実行できるよう計画的に業務を進めます。

（ⅱ）業務を職員間で分担が可能になるように見直し、効率化と平準化を図ります。

（ⅲ）会議等を行う場合は、開催前に目的を明確にし、参加者の選定を最小限にします。また、できる限り事前に資料を配付し、効率的な運営を行います。

イ　管理職の取組

（ⅰ）職員の時間外勤務の状況を常に把握し、特定の職員に過重な負担がかからないよう業務量や業務分担を調整します。

（ⅱ）時間外勤務が月４５時間を超えた職員については、その原因を速やかに把握し、職員の意見を聞いた上で対応策を検討します。また、必要に応じ産業医の面談を勧奨します。

（ⅲ）朝礼等で「定時退庁日」の周知・徹底を図ります。

ウ　人事係の取組

（ⅰ）職員の時間外勤務の状況を常に把握し、過重な負担がかかっていると思われる職員については、職員本人や管理監督職へのヒアリング等を行い、所属課と対応策を協議します。

（ⅱ）災害対応や選挙事務等やむを得ない理由で時間外勤務が月８０時間を超えた職員については、産業医の面談を義務付けます。

（ⅲ）「定時退庁日」を庁内 LAN で周知し、定時退庁しやすい雰囲気を作ります。

（２）年次有給休暇の取得促進【次世代】

ア　職員の取組

（ⅰ）休暇が確実に取得できるよう、担当業務の週間計画、月間計画を立て、計画的に業務を進めます。

（ⅱ）連続休暇を取得しやすくするため、大型連休期間中や年末年始及び休日に挟まれた日の会議等を自粛します。

イ　管理監督職の取組

（ⅰ）職員が安心して休暇を取得できるよう、職員間の応援体制の整備を図ります。

（ⅱ）休暇の取得が特に少ない職員に対しては、過重な負担がかかっていないか注意し、業務量や業務分担を調整します。

（ⅲ）休暇取得計画表等を活用し、全ての職員が計画的・定期的に休暇が取得できる環境を整備します。

ウ　人事係の取組

（ⅰ）休暇の取得が特に少ない職員に対しては、職員本人や管理職へのヒアリング等を実施し、

休暇の取得を促します。

（ⅱ）大型連休期間や夏季休暇期間には、年次有給休暇と組み合わせた連続休暇の取得促進を職員に周知します。

（３）男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進【次世代】【女性活躍】

ア　職員及び管理職の取組

（ⅰ）配偶者が妊娠・出産した職員がいる職場では、業務分担等を見直し、希望する職員全員が育児休業等（育児休業及び子育て目的の特別休暇）を取得できるよう配慮し、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりを行います。

（ⅱ）職場内研修などを通じて、育児休業等の制度を周知し、男性職員に育児休業等を積極的に取得するよう促します。

（ⅲ）育児休業等の取得により職場内で特定の職員に過重な負担が偏らないよう配慮し、必要に応じ会計年度任用職員の任用を検討します。

イ　人事係の取組

（ⅰ）育児休業等の制度、休業期間中の経済的支援などをまとめた資料を作成し、職員への周知を図ります。

（ⅱ）育児休業等を取得した職員がいる職場には、必要に応じ配置換えや会計年度任用職員の配置を行い、周囲の職員の負担軽減を図ります。

（４）女性職員の占める管理監督職割合増加の取組み【女性活躍】

ア　職員及び管理職の取組み

（ⅰ）人事評価制度に基づく期首・期末の所属長との面談を通じ、職員が目標設定や振返りを実施するとともに、所属長との意見交換によって、より充実した自身のキャリアプランを考える機会を設けます。

イ　人事係の取組み

（ⅰ）職員研修において、女性職員活躍推進をテーマとした研修を実施します。特に、主任クラスや主査クラスの女性職員を対象として、ワーク・ライフ・バランスと将来のキャリア形成を考える研修を企画・実施し、昇任等に関する意識の改革を図ります。

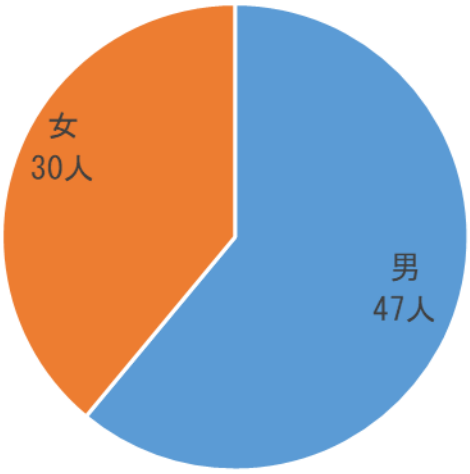
特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果について

本アンケートは、「次世代育成支援対策推進法」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を策定するにあたり、職員の育児支援、ワーク・ライフ・バランス、およびキャリア形成に関する意識と実態を把握することを目的として実施いたしました。

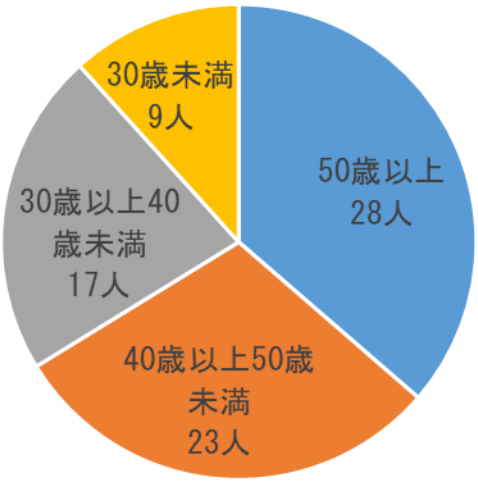
アンケート対象：全職員（会計年度任用職員・再任用職員・任期付短時間勤務職員を除く。）
アンケート回答者：77 名　男性 47 名　女性 30 名

設問１　あなたの性別、年代、職位について

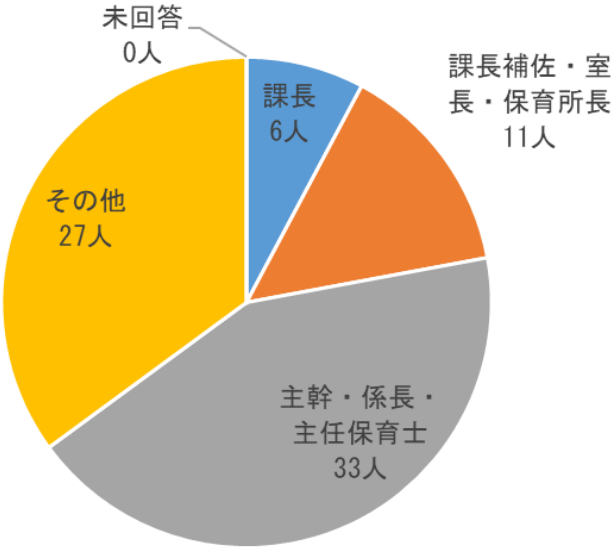
◆性別



◆年代別

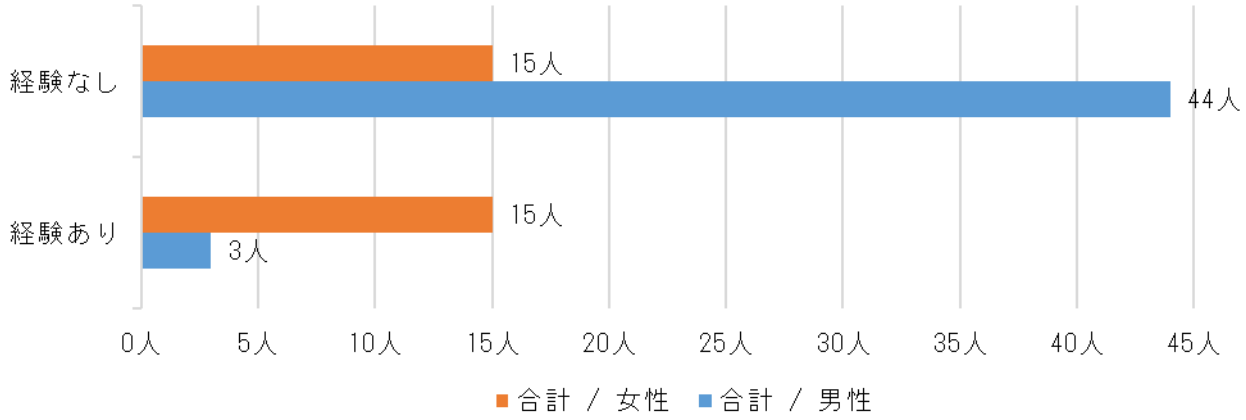


◆職位別



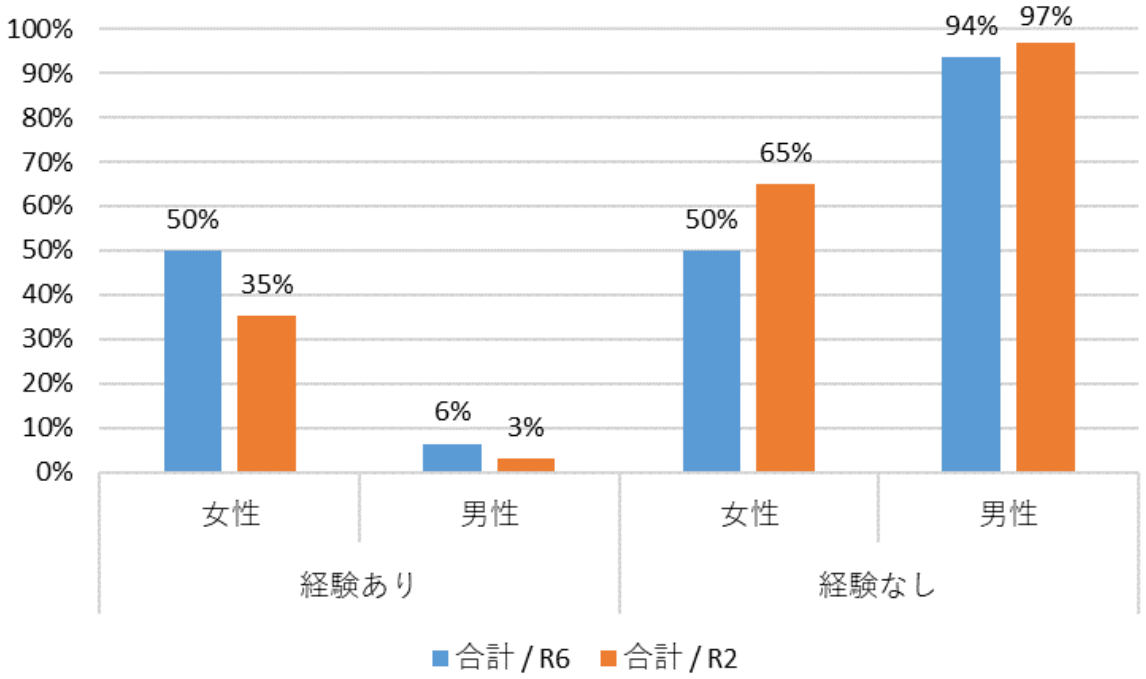
設問２　あなたは育児休業を取得したことがありますか

◆今回調査



女性の育児休業の取得者数が１５人であるのに対し、男性の取得者数は３人という結果になりました。

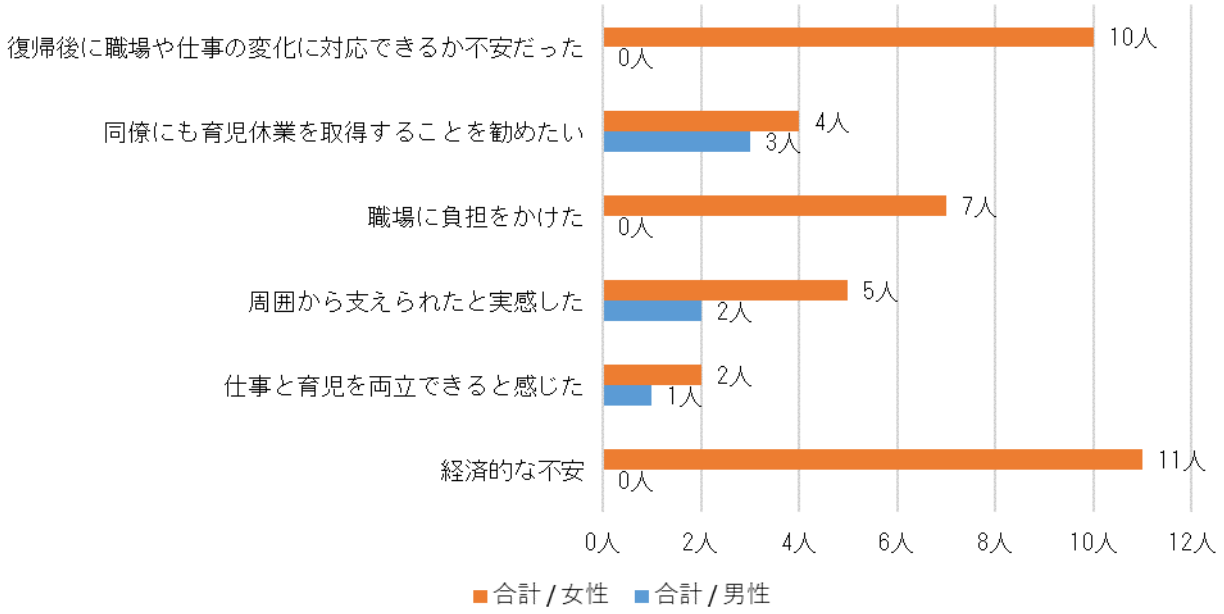
◆前回調査との比較



男女ともに、前回調査より育児休業取得者の割合が高くなっています。

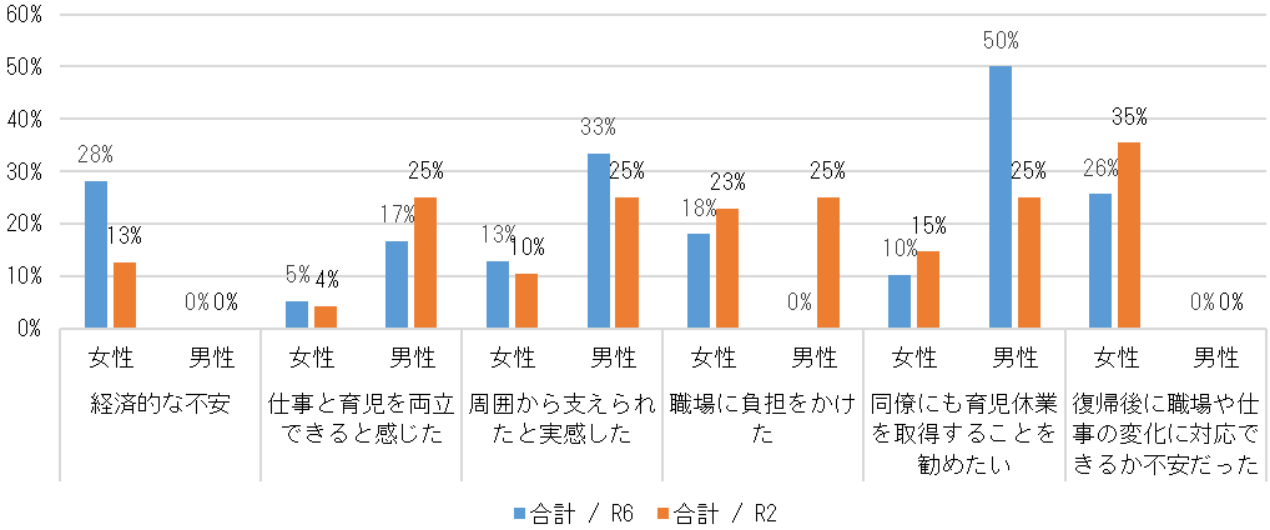
設問３　育児休業を取得して感じたことは何でしたか　複数回答可

◆今回調査



育児休業を取得して感じたことについて、女性は『経済的な不安』を挙げる回答が最も多く、次いで『復帰後に職場や仕事の変化に対応できるか不安だった』という回答が続いています。

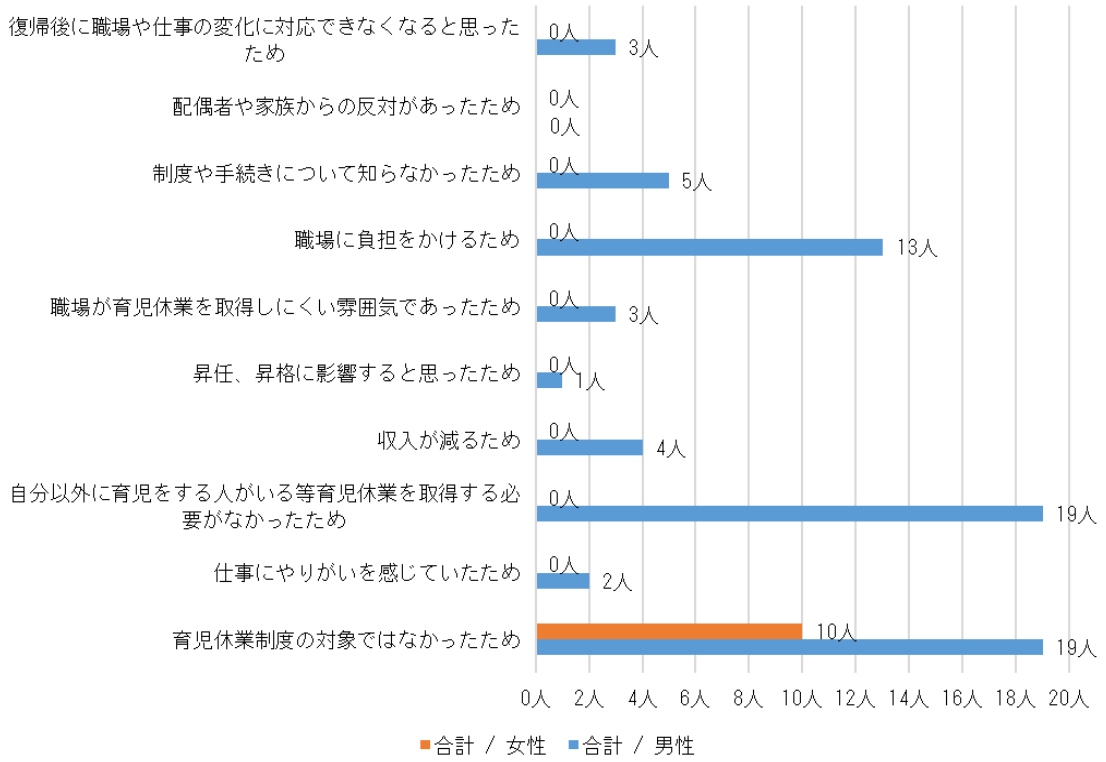
◆前回調査との比較



前回調査と比較すると、女性は『経済的な不安』と回答した割合が増加し、最も多い回答となりました。一方、前回調査で最も多かった『復帰後に職場や仕事の変化に対応できるか不安だった』という回答は、今回は割合が減少しています。

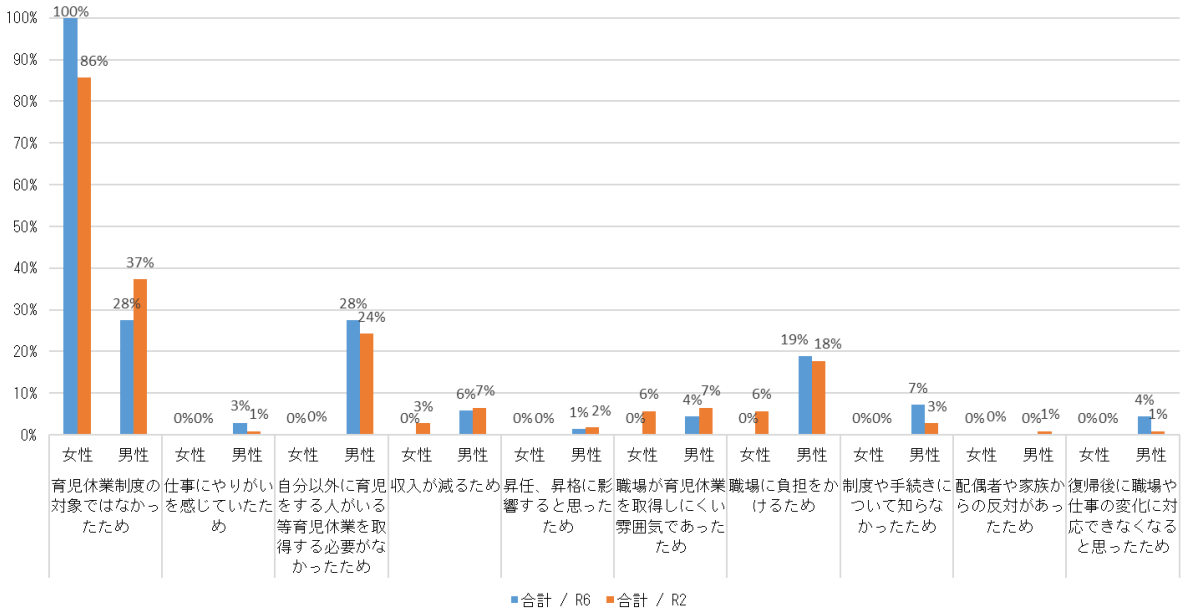
設問４　育児休業を取得したことがない理由は何ですか　複数回答可

◆今回調査



『育児休業制度の対象ではなかったため』を除くと、男性は 『自分以外に育児をする人がいる等、育児休業を取得する必要がなかったため』が最も多く、次いで『職場に負担をかけるため』 、『制度や手続きについて知らなかったため』 、『収入が減るため』の順となりました。

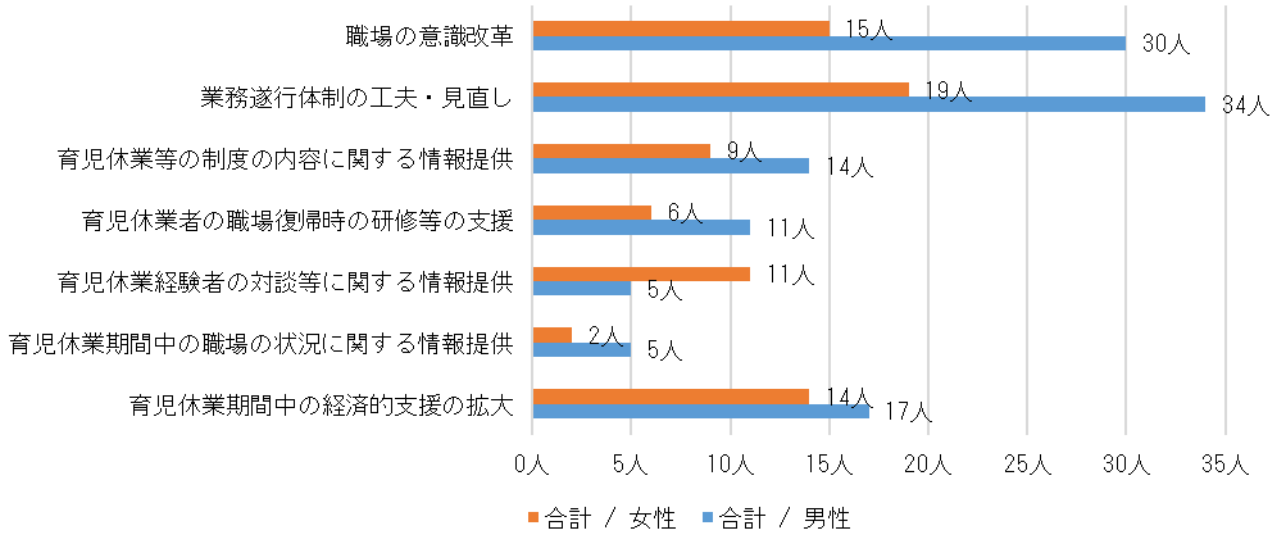
◆前回調査との比較



前回調査と比較すると、全体的な傾向は男女とも変わっていないものの、男性では『自分以外に育児をする人がいる等、育児休業を取得する必要がなかったため』の割合が増加し、『職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため』の割合が減少しています。

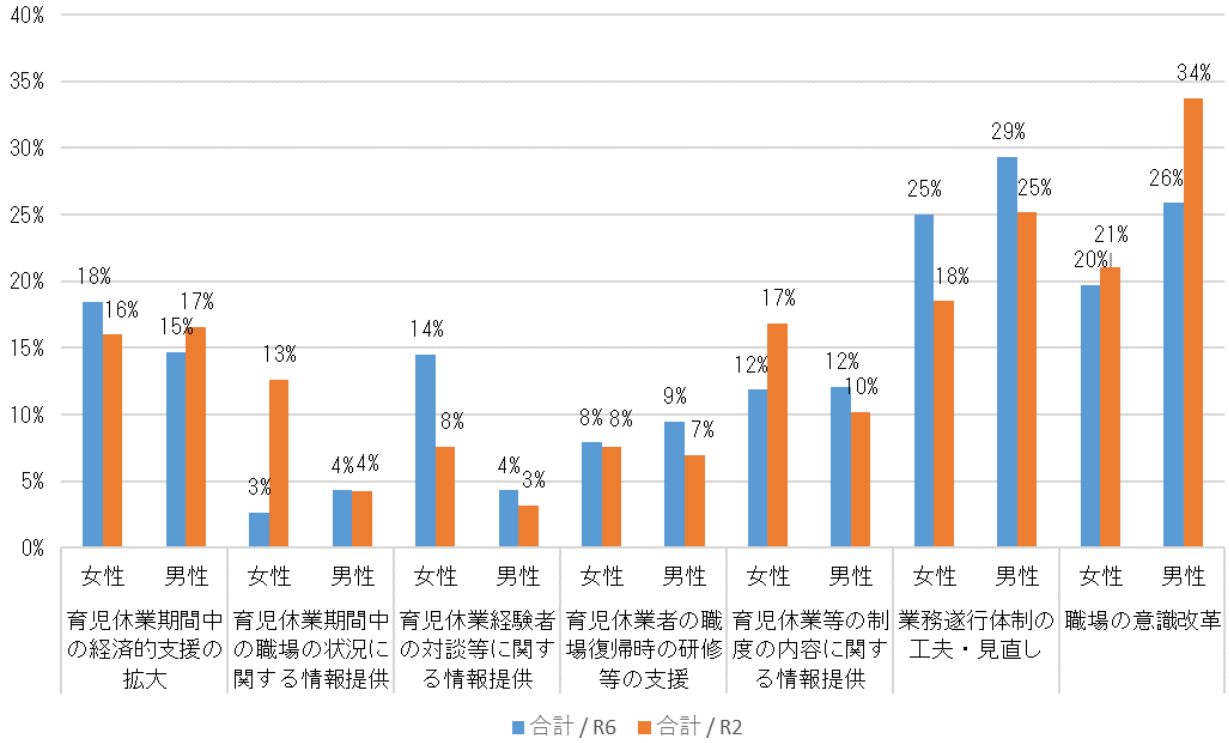
設問５　育児休業を取得するために効果的と思われる方法は何ですか　複数回答可

◆今回調査



男女とも『業務遂行体制の工夫・見直し』や『職場の意識改革』を効果的とする回答が多い結果となりました。

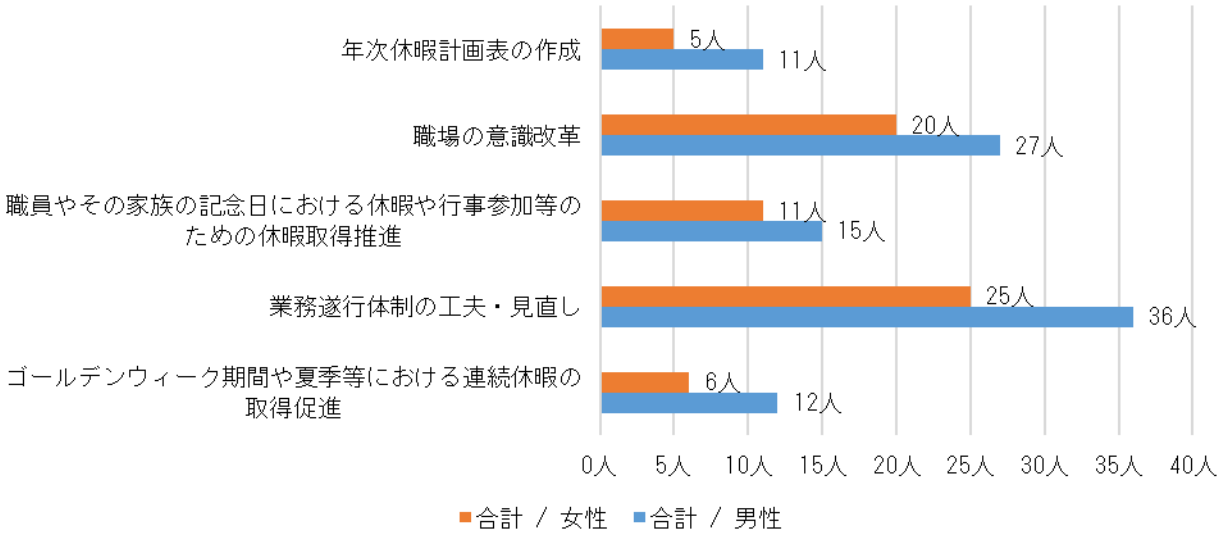
◆前回調査との比較



前回調査では男女とも『職場の意識改革』が最も高く、『業務遂行体制の工夫・見直し』が続いていましたが、今回調査ではこの順序が逆転し、『業務遂行体制の工夫・見直し』が最も高く、『職場の意識改革』が次点となりました。

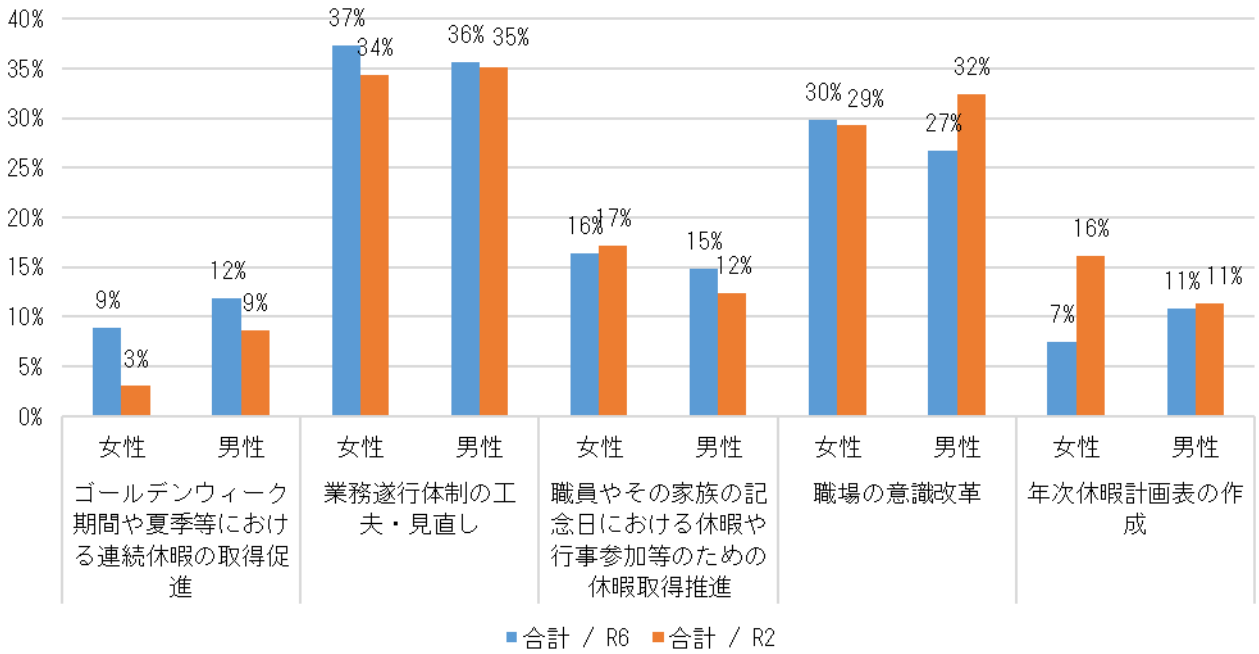
設問６　年次有給休暇の取得を促進するために効果的と思われる方法は何ですか　複数回答可

◆今回調査



男女とも『業務遂行体制の工夫・見直し』や『職場の意識改革』を効果的とする回答が多い結果となりました。

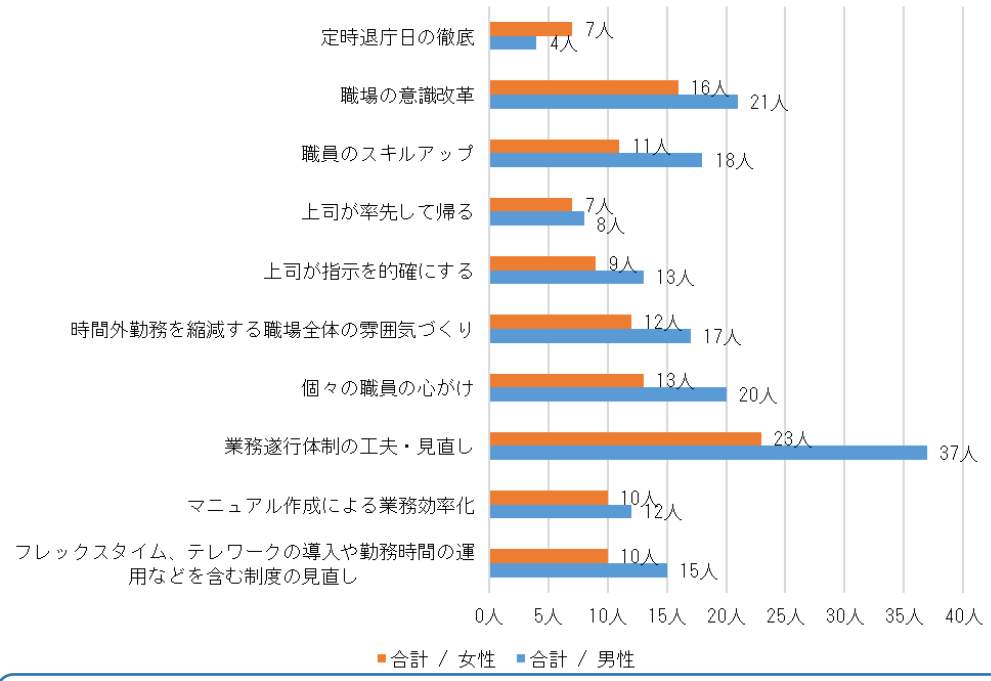
◆前回調査との比較



年次休暇取得促進のために効果的な方法として、「業務遂行体制の工夫・見直し」が男女ともに最も高く（男性 36%、女性 37%）、次いで「職場の意識改革」（男性 27%、女性 30%）が重視されています。
R2 から R6 にかけての変化として、「年次休暇計画表の作成」への期待が女性で大きく減少（16%→7%）している一方、「業務遂行体制の工夫・見直し」は男女ともに微増傾向にあります。

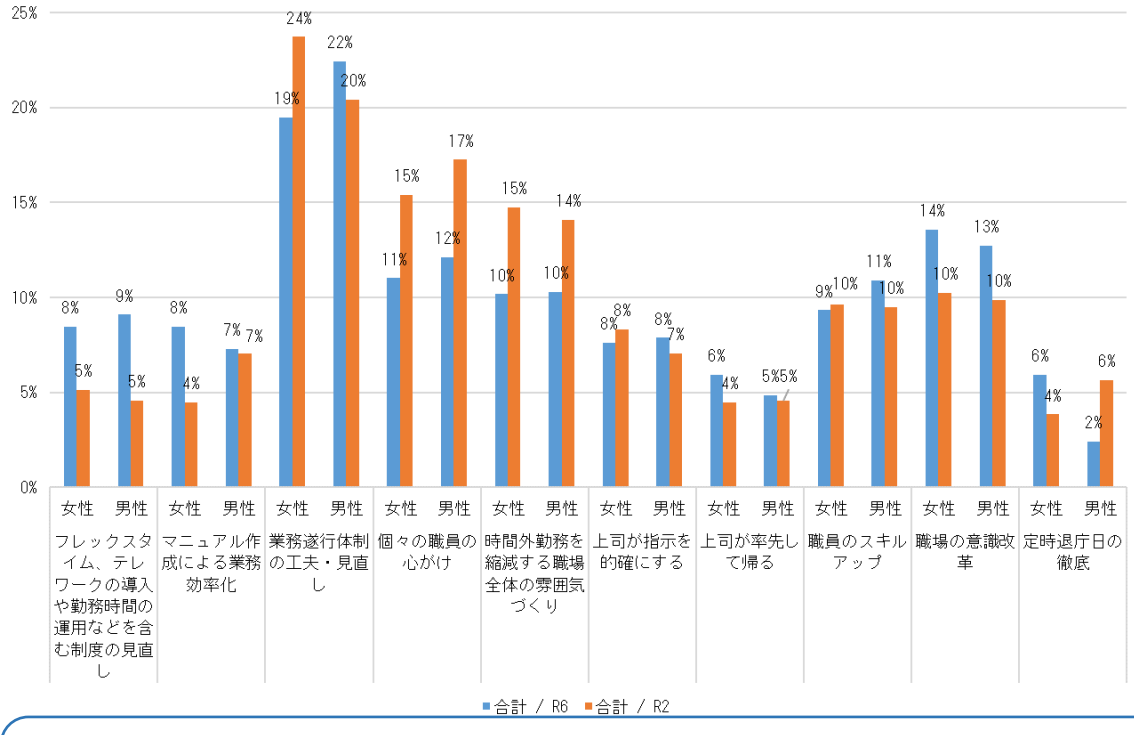
設問７　時間外勤務縮減ために効果的と思われる方法は何ですか　複数回答可

◆今回調査



男女とも『業務遂行体制の工夫・見直し』や『職場の意識改革』を効果的とする回答が多い結果となりました。

◆前回調査との比較

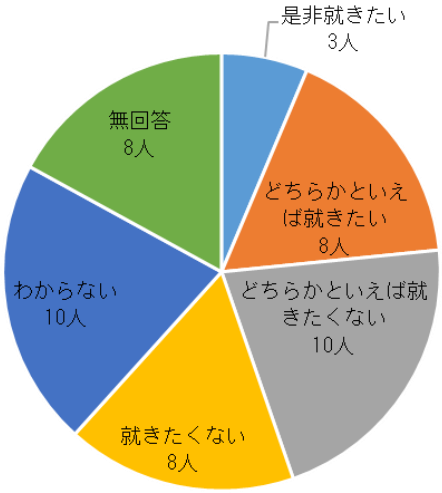


男女とも『業務遂行体制の工夫・見直し』が最も多い回答であったものの、女性では前回調査より割合が減少しています。また、男女とも『個々の職員の心がけ』と『時間外勤務を縮減する職場全体の雰囲気づくり』の割合が前回調査より減少し、『職場の意識改革』の割合が増加しています。

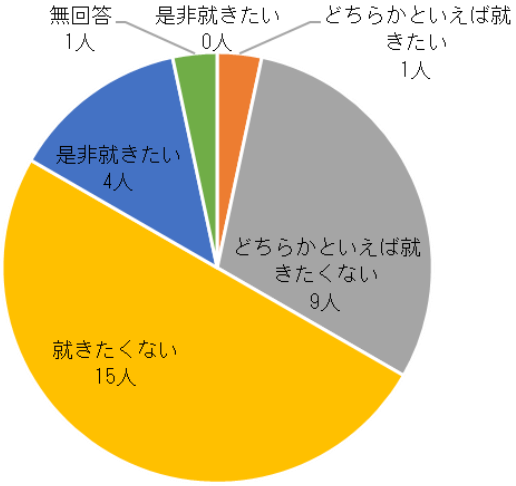
設問８　あなた（管理職の方は除く。）は将来上位の管理監督職のポスト（課長・課長補佐・係長）に就きたいと思いますか。複数回答可

◆今回調査

〇男性

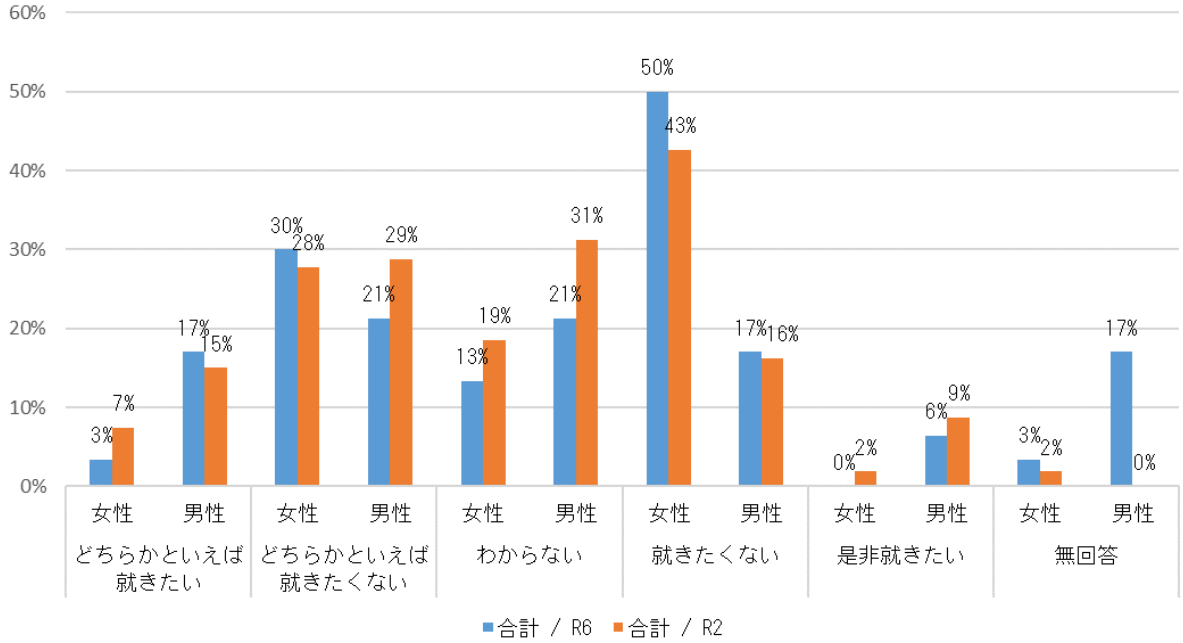


〇女性



男性は『どちらかといえば就きたくない』と『わからない』が同率で最も多く、次いで『どちらかといえば就きたい』、『就きたくない』の順となりました。一方、女性は『就きたくない』が最も多く、次いで『就きたくない』、『どちらかといえば就きたくない』の順となっています。

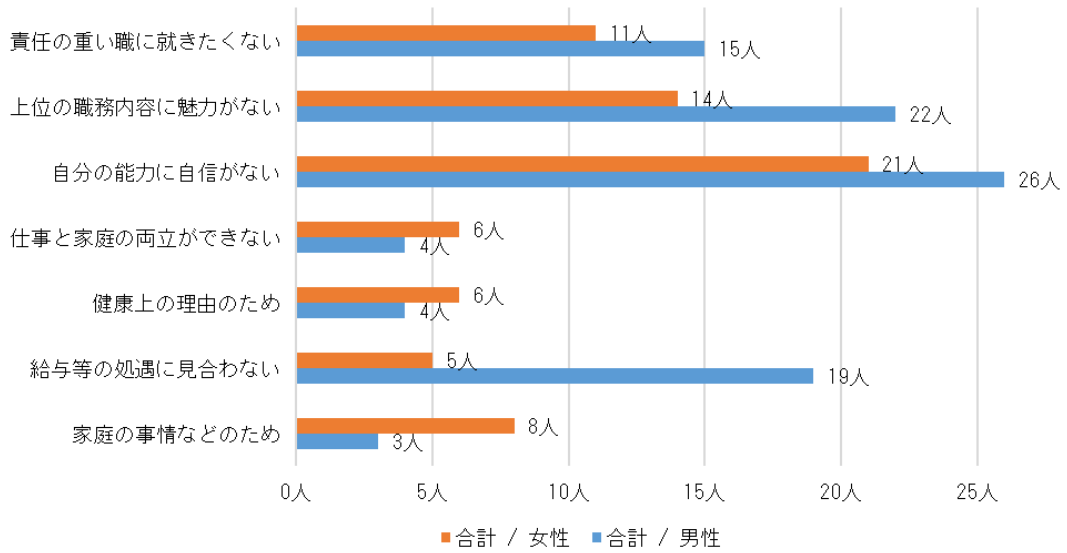
◆前回調査との比較



管理職への昇進意向は男女で大きな差があり、積極的な意向（是非就きたい、どちらかといえば就きたい）は男性が 23%に対し女性は 3%、消極的な意向（就きたくない、どちらかといえば就きたくない）は男性が 38%に対し女性は 80%となっています。特に女性は「就きたくない」が 50%と半数を占め、R2 と比較しても管理職への意欲が低下傾向にあることから、女性の管理職登用に向けては、意欲向上のための更なる取り組みが必要であると考えられます。

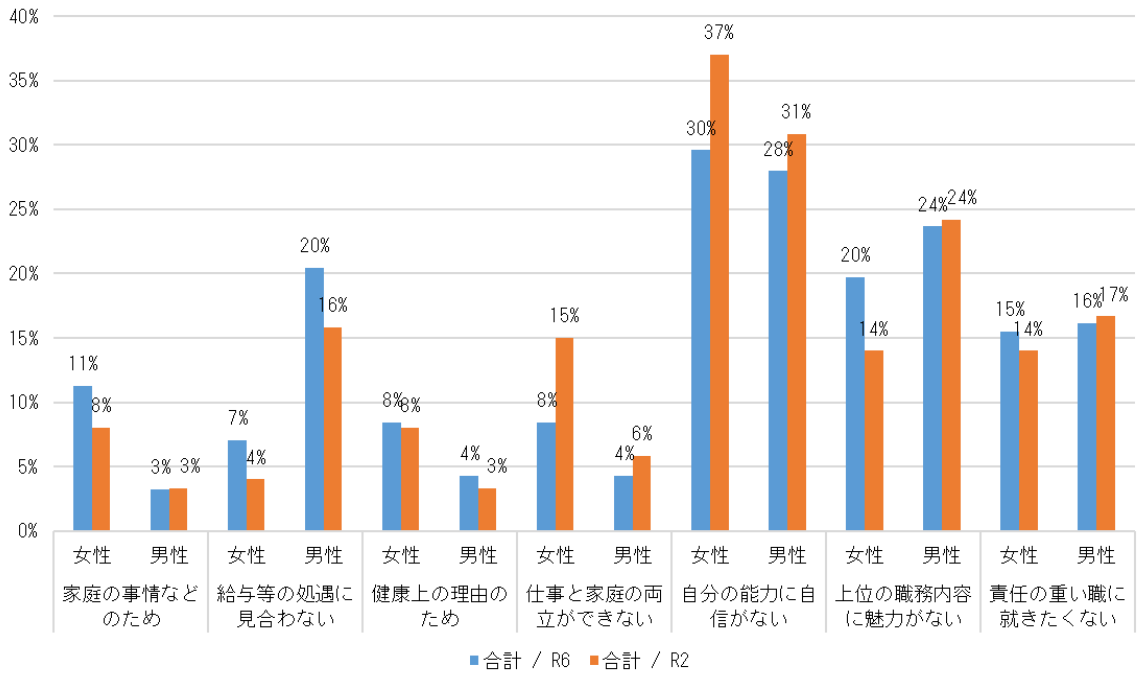
設問９　上位の管理監督職のポストに就きたくない理由があるとすれば何ですか　複数回答可

◆今回調査



男女とも『自分の能力に自信がない』との回答が最も多く、次いで『上位の職務内容に魅力がない』が続いています。また、男性では『給与等の処遇に見合わない』、女性では『責任の重い職に就きたくない』との回答も目立ちます。

◆前回調査との比較

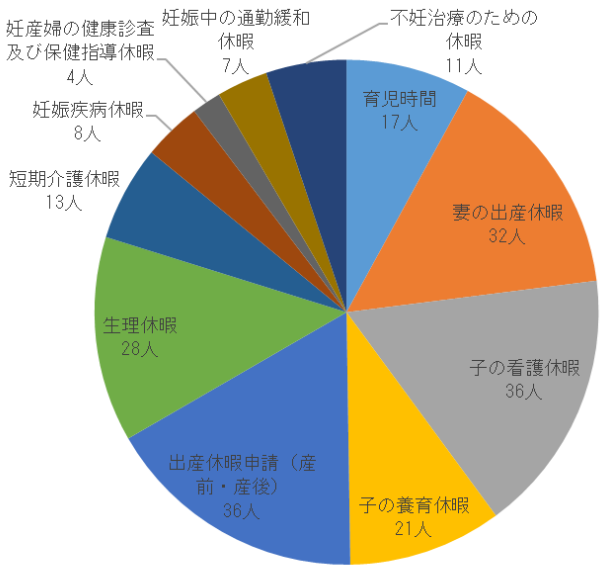


上位の管理監督職のポストに就きたくない理由として、男女ともに「自分の能力に自信がない」との回答が最も多く（男性 28%、女性 30%）、次いで「上位の職務内容に魅力がない」（男性 24%、女性 20%）が続いています。
特徴的な男女差として、「給与等の処遇に見合わない」は男性が 20%であるのに対し女性は 7%と低く、一方で「家庭の事情」や「仕事と家庭の両立」といった家庭関連の理由は女性の方が高くなっています。
また、R2 から R6 にかけて、女性の「仕事と家庭の両立ができない」という回答が 15%から 8%へと大きく減少しており、ワークライフバランスに関する環境整備の効果が表れていると考えられます。

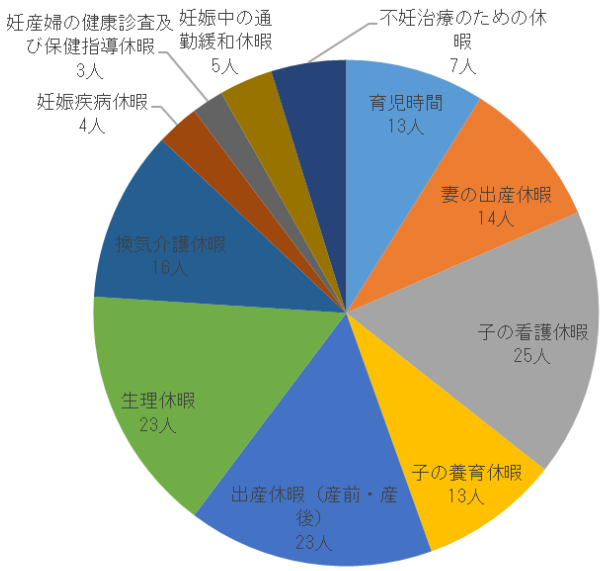
設問１０　知っている特別休暇はありますか　複数回答可

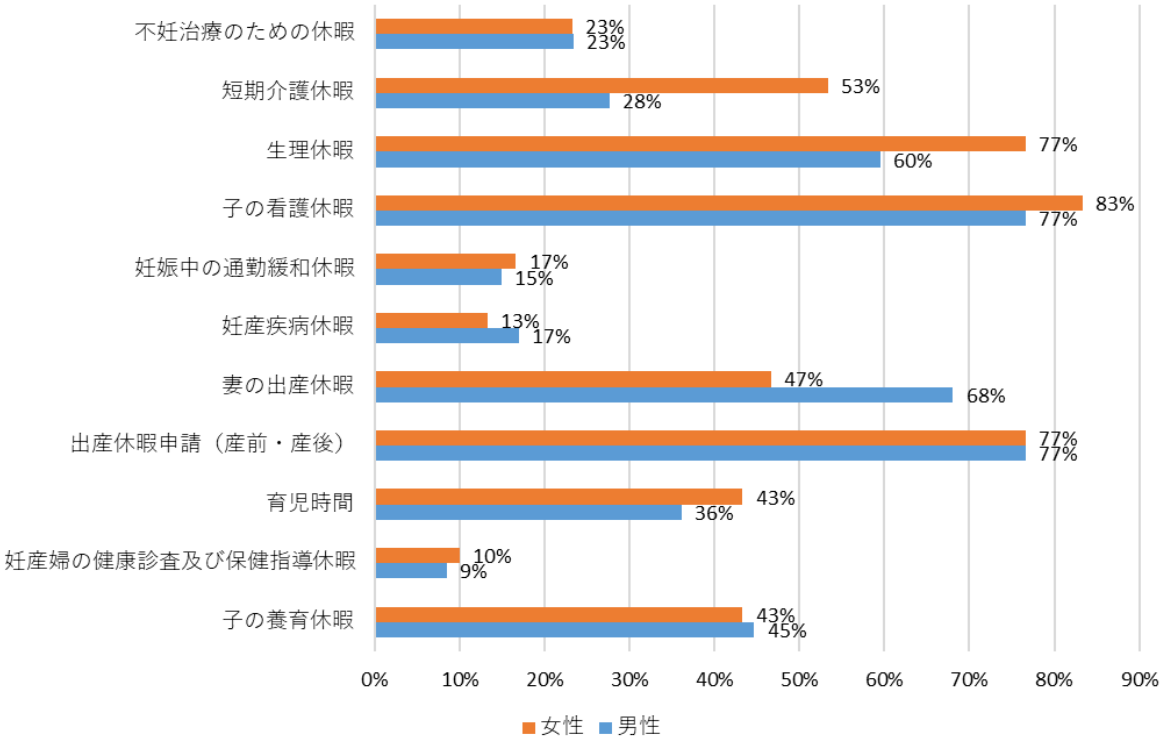
◆今回調査

○男性



○女性





多くの制度で女性の方が認知率が高い傾向にありますが、『妻の出産休暇』については男性の認知率（68%）が女性（47%）より 21 ポイント高くなっています。
最も認知度が高い制度は『子の看護休暇』（男性 77%、女性 83%）である一方、『妊産婦の健康診査及び保健指導休暇』は男女ともに 10%前後と最も低い結果となりました。
また、11 制度中 7 制度において認知度が 50%未満となっており、一人ひとりが働きやすい職場環境を実現するためには、特に認知度の低い妊娠・出産関連の制度を中心に、さらなる周知活動が必要と考えられます。