

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
吉川市特定事業主行動計画
(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月策定

吉川市長

吉川市議会議長

吉川市教育委員会

吉川市選挙管理委員会

吉川市代表監査委員

吉川市公平委員会

吉川市農業委員会

吉川市固定資産評価審査委員会

目次

1	はじめに ～計画策定の趣旨～	1
2	計画期間	2
3	対象職員	2
4	推進体制	2
5	現状と課題	3
6	具体的な取組	11
7	数値目標	13

1 はじめに ～計画策定の趣旨～

平成15年7月、日本の急激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対応するため、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が、平成26年度末までの時限立法として制定されました（その後令和6年度末まで延長）。

この法律において、地方公共団体は「特定事業主」として、職員の子どもたちの健やかな育成に向けた、計画的な取組を推進するための行動計画を策定することが義務付けられ、本市においても「吉川市職員子育て支援プラン」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、プランの内容を実施してきました。

また、平成27年8月、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため「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。以下「女性活躍推進法」という。）が、令和7年度末までの時限立法として制定されました。この法律においても、地方公共団体は「特定事業主」として、女性の採用比率等の女性活躍に関する状況の把握及び分析を行うとともに、定量的目標等を定め、行動計画を策定・公表することが義務付けられ、本市も特定事業主行動計画を策定し、取組を進めてきました。

こうした中、本市では、次世代法に基づく特定事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画がともに計画期間の満了を迎えたことから、令和3年3月に、関連性の高い二つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定し、取組に臨んできました。

今般、時限立法として制定された二つの法律がそれぞれ改正され、次世代法は令和17年度末まで、女性活躍推進法は令和18年度末まで、有効期限が延長されました。こうした国の動向や社会の変化を踏まえ、今後はさらなる職場の意識改革が求められます。

本市では特定事業主行動計画の期間が令和7年度末をもって満了することから、これまでの取組を継承しつつより一層の推進を図るべく、次期計画を策定することとします。

2 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までとします。

3 対象職員

全職員。ただし、本計画に定める目標（数値目標）については、特別職及び会計年度任用職員を除きます。

4 推進体制

本計画に掲げる取組の推進に当たっては、政策室が本計画の策定・変更、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うこととします。

また、各年度に1回、計画の取組状況について確認するとともに、目標の達成状況を把握して、その結果を市公式ホームページに公表するものとします。

なお、各年度の取組内容やその結果を踏まえて、必要に応じてこの計画の内容を見直していくこととします。

5 現状と課題

本計画の策定に当たり、前計画において掲げていた目標の達成状況を確認しました。

また、次世代法第19条第3項及び女性活躍推進法第19条第3項において把握が義務付けられている項目について現状の確認を行い、令和6年度に実施した職員のエンゲージメント調査※の結果等も踏まえながら課題分析を行いました。

※職員が熱意を持って仕事に取り組んでいるか、組織に対してどの程度愛着を持っているか、自身の成長実感はあるか等を把握する目的で全職員を対象に実施した調査です。

◆前計画における目標の達成状況

(1) 年次有給休暇の平均取得日数・・・【達成】

令和元年度	令和6年度	目標値
11.1日	13.5日	12.0日以上

(2) 男性職員の育児休業（1週間以上）取得率・・・【達成】

令和元年度	令和6年度	目標値
0%	87.5%	85.0%以上

(3) 管理監督職に占める女性職員の割合・・・【未達成】

令和元年度	令和6年度	目標値
20.5%	22.2%	30%以上

《以下、職員アンケート※項目について》

※職員アンケートとは、特定事業主行動計画に基づき、子育て支援等に関する制度利用及び周知度を把握し、取組の進捗状況を確認することを目的に、全職員を対象に毎年度実施しているアンケートです。各設問について「そう思う（5点）」「どちらかといえばそう思う（4点）」「わからない（3点）」「どちらかといえばそう思わない（2点）」「そう思わない（1点）」で回答するもので、数値は加重平均で算出します。

(4) 男性職員が進んで子育てに参加していると感じる・・・【未達成】

令和元年度	令和6年度	目標値
—	3.24点	3.75点

(5) 子育て支援に関する制度がきちんと周知されている・・・【未達成】

令和元年度	令和6年度	目標値
3.25点	3.48点	3.75点

(6) 育児休業や特別休暇等の制度を気兼ねなく利用できる・・・【未達成】

令和元年度	令和6年度	目標値
2.98点	3.22点	3.48点

(7) 労働時間は適切で、私生活とのバランスも取れている・・・【未達成】

令和元年度	令和6年度	目標値
3.16点	3.11点	3.66点

(8) 年間の休日、休暇の取得には満足している・・・【未達成】

令和元年度	令和6年度	目標値
3.24点	3.55点	3.74点

◆次世代法第19条第3項及び女性活躍推進法第19条第3項に基づく状況把握・課題分析

(1) 職員の男女の給与の額の差異

○令和6年度 全職員に係る情報

区分	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	84.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	90.4%
全職員	62.5%

○令和6年度 任期の定めのない常勤職員に係る情報

① 役職段階別

役職段階	男性の給与に対する女性の給与の割合
部長・副部長相当職	102.3%
課長相当職	98.7%
課長補佐相当職	96.1%
係長相当職	97.3%

② 勤続年数別

勤続年数	男性の給与に対する女性の給与の割合
36年以上	92.5%
31～35年	90.6%
26～30年	90.5%
21～25年	83.3%
16～20年	75.6%
11～15年	82.4%
6～10年	90.2%
1～5年	90.2%

全職員に係る情報を見ると、男性の給与に対する女性の給与の割合が62.5%と低くなっていますが、これは全ての職員に占める「任期の定めのない常勤職員以外の職員」の性別ごとの割合が、男性は約26%、女性は約62%であり、相対的に給与水準が低い職員が女性に偏っているためです。

任期の定めのない常勤職員に係る情報を見ると、役職段階別ではほとんど差がありません

んが、勤続年数別で見ると勤続年数16年～20年の区分で最も差が大きくなっています。任期の定めのない常勤職員の給料については、条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、性別により差異が生じることはありません。差異が生じている要因としては、扶養手当について世帯主となっている男性に支給している場合が多いことが考えられます（扶養手当の受給者に占める男性職員の割合は約83％）。

（2）管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和5年度	令和6年度
部長級・副部長級	12.5%	6.7%
課長級	8.0%	13.3%
課長級以上合計	9.8%	11.1%
課長補佐級	20.8%	23.8%
係長級	38.5%	29.8%
係長級以上合計	24.1%	22.2%

前計画では、管理監督職（係長級以上）にある職員に占める女性割合30%以上を目標としていましたが、令和6年度の段階では目標値を下回っています。

政策決定の場に女性が参画することは、行政サービスや政策の質を高めることにつながります。引き続き女性職員の登用を積極的に進めることが重要です。

なお、職員のエンゲージメント調査によると、「昇任したくない」と回答した人の割合は、男性が13.6%、女性が31.2%と、女性の方が高い結果となりました。昇任したくない理由としては「仕事と私生活の両立ができなくなる」「自分の能力に自信がない」「責任の重い職に就きたくない」の順に多い結果となりました。こういった昇任への不安を取り除くことが課題です。

(3) 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	令和5年度	令和6年度
男性	12名	18名
女性	13名	17名
女性割合	52.0%	48.6%

男女それぞれ約半数ずつの割合で採用しており、バランスよく採用を行っていることが分かります。

(4) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

○令和6年度 普通退職者の退職時の年代別・男女別割合

区分	20代	30代	40代	50代	全体	離職率
男性	4	5	1	0	10	4.2%
女性	1	2	0	0	3	1.6%

○令和6年度 普通退職者の退職時の勤務年数別・男女別割合

区分	5年未満	5～10年	11～15年	16～20年	20年超	全体
男性	4	4	2	0	0	10
女性	1	1	0	1	0	3

性別で見ると、男性職員の方が離職率が高くなっています。また、年代別で見ると20代～30代、勤続年数別で見ると10年以下の若手職員の退職が多い状況であり、そのほとんどが転職によるものです。

退職者数の増加は全国的な傾向として見られるものの、安定した組織運営のためには、職員一人ひとりが能力を発揮し、長期的に活躍できる職場環境を整備することが重要です。

職員のエンゲージメント調査によると、「退職・転職を考えている」と回答した職員のうち、「業務量が多い」ことを理由に挙げた職員が52.2%と最も多く、「家庭の事情（結婚・育児・介護等）」は26.1%でした。

仕事と家庭の両立支援はもちろんのこと、業務量の軽減が課題となっていることがわかります。

(5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

「職員のハラスメント防止等に関する要綱」を定めて運用するとともに、ハラスメントに関する苦情相談窓口について、庁内グループウェアにて定期的に周知しています。

また、職員研修として、ハラスメント防止研修を実施しています。

(6) 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

○取得率

区分	令和5年度	令和6年度
男性	63.6%	87.5%
女性	100%	100%

○取得期間の分布状況

区分	令和5年度		令和6年度	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	0人	0人	0人	0人
1週間以上2週間未満	0人	0人	0人	0人
2週間以上1月以下	6人	0人	5人	0人
1月超3月以下	1人	0人	1人	0人
3月超6月以下	0人	0人	0人	0人
6月超9月以下	0人	1人	0人	0人
9月超12月以下	0人	1人	1人	0人
12月超24月以下	0人	4人	0人	0人
24月超	0人	7人	0人	8人

女性の育児休業取得率は継続して100%となっています。男性の育児休業取得率も近年大幅に上昇し、1週間以上の取得率を85%以上とする前計画の目標を達成しています。一方で、職員アンケートによると「男性職員が進んで子育てに参加していると感じる」という項目は目標値に届いていません。このことから、制度の利用促進は一定程度進んでいるものの、男性職員の育児への主体的かつ継続的な参加にはつながっていない可能性があります。今後は取得率だけでなく、取得期間や復職後の勤務実態等も踏まえ、男性職員が継続して子育てに参加できる環境整備を進める必要があります。

(7) 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率及び取得期間の分布状況

○取得率

	令和5年度	令和6年度
出産補助休暇	10人	5人
育児参加休暇	7人	5人
いずれか又は両方を取得	10/11人(90.9%)	8/8人(100%)

○合計取得日数の分布状況

	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	平均
R5	0人	1人	2人	0人	2人	2人	2人	1人	5.2日
R6	0人	0人	3人	1人	2人	0人	1人	1人	4.8日

いずれか又は両方を取得した職員は、令和6年度では100%となっています。しかしながら、合計取得日数の分布状況を見ると、全ての日数(8日間)を取得できている職員は少数となっています。職員アンケートの「育児休業や特別休暇等の制度を気兼ねなく利用できる」という項目について、そう思わないと回答している職員が一定数いることから、制度の利用環境について課題があることがわかります。今後は、育児休業とあわせて、これらの特別休暇も気兼ねなく利用できるような職場環境づくりを進めていく必要があります。

(8) 職員の各月ごとの平均時間外勤務時間及び時間外勤務の上限を超えた職員数

○令和6年度 各月ごとの平均時間外勤務時間

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
26.1時間	19.8時間	17.7時間	18.1時間	16.7時間	18.7時間	32.5時間
11月	12月	1月	2月	3月	平均	
19.3時間	14.0時間	17.1時間	20.4時間	25.0時間	20.5時間	

○令和6年度 時間外勤務の上限を超えた職員数

単月上限	年間上限
90人	39人

時間外勤務には、選挙事務や災害対応も含まれているため、該当の業務が発生した場合は時間外勤務が多くなります。また、年度の切り替え時期である3月や4月は、引き継ぎ

等の事務が発生するため時間外勤務が多くなる傾向があります。職員アンケートの「労働時間は適切で、私生活とのバランスも取れている」という項目について、目標設定時よりも数値が下がっており、職員の実感として、時間外勤務が多い現状が伺えます。長時間労働は職員のワークライフバランスに影響を与えるだけでなく、健康管理の観点からも大きな問題です。長時間労働の是正に向け、業務の進め方の見直しや適切な労務管理を徹底する必要があります。前述したとおり、業務量の多さは昇任への不安や離職のきっかけにつながり得ることからも、適切な管理が必要です。

(9) 年次有給休暇の平均取得日数

令和5年度	令和6年度
13.7日	13.5日

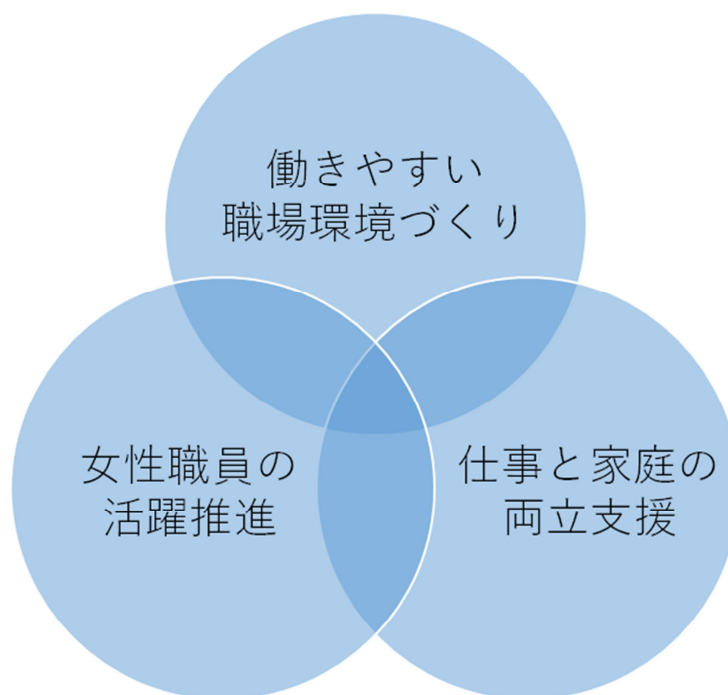
年次有給休暇の平均取得日数を12.0日以上とする前計画の目標値を上回っています。一方で、職員アンケートによると、「年間の休日、休暇取得日数に満足していない」と回答している職員も一定数います。民間企業においては年間5日以上の子年次有給休暇の取得が義務付けられていることも踏まえ、本市においても、全ての職員がワークライフバランスを保つために必要な休暇を取得することのできる環境づくりが求められます。

6 具体的な取組

現状と課題を踏まえて、下記の取組を行います。

【取組全体図】

次世代法及び女性活躍推進法に基づく取組は、下図のとおり、それぞれ密接に関係する3つの項目とします。



働きやすい職場環境づくり

(1) 時間外勤務の管理適正化

時間外勤務の上限規制制度の実効的な運用等により、職員の健康保持及び公務能率の向上を図るため、「時間外勤務の管理適正化等に関する取組」を徹底します。

具体的には、時間外勤務の事前命令やノー残業デーの実施の徹底を通じ、計画的でメリハリのある働き方を推進するとともに、時間外勤務についての要因分析及び今後の時間外勤務抑制のための取組の検討により、時間外勤務時間の適正化に努めます。

また、市役所本庁舎等の開庁時間の短縮を行い、開庁前の準備や閉庁後の片付け、開庁時間中に対応しきれなかった窓口対応等により発生している恒常的な時間外勤務の縮減を図るとともに、業務の効率化や見直しに取り組むための時間を確保します。

(2) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の最低取得日数を5日とし、心身の疲労回復が図れるよう計画的な取

得を促します。あわせて、年末年始等の長期休暇との連続取得を奨励します。

(3) 管理職のマネジメント力の向上

職員一人ひとりが能力を発揮し、安心して働き続けられる職場環境の実現に向け、日常的な所属運営の要である管理職のマネジメント能力向上を目的とした研修を実施します。

(4) ハラスメントの防止

「職員のハラスメント防止等に関する要綱」に基づき、相談窓口の周知や研修を行い、職員が相互に尊重し合う良好な関係のもとで業務を行うことができる環境づくりを進めます。

女性職員の活躍推進

(1) 女性職員の採用及び登用促進

採用案内パンフレットや市ホームページ等を通じて、女性職員が活躍している姿や、仕事と家庭を両立できる職場環境であることを発信する等、職員採用試験における女性受験者数の更なる拡大を図ります。

また、引き続き女性職員の管理監督職への登用を積極的に進めます。

(2) 女性職員のキャリア形成支援

男女共同参画について理解を深めるための職員研修を実施し、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込みや固定的な性別役割分担意識）を解消することで、職員が性別に左右されることなく自らのキャリアを形成できる基盤を整備します。

また、女性管理職が講師となる研修を実施し、女性職員が将来のキャリア像を具体的に描ける機会を提供することで、若手職員のキャリア形成を支援します。

さらに、適切な人事評価と本人へのフィードバックを通じて、女性職員の能力発揮及びキャリア形成を支援し、昇任への不安を解消します。

(3) 育児休業からの復帰者への支援

長期育児休業取得者に対しては、職場復帰に関する意向を把握するため、定期的にアンケート調査を実施するとともに、「吉川市職員のための「仕事と子育て」「仕事と介護」の両立支援ハンドブック」の内容を周知し、円滑な職場復帰を支援します。

仕事と家庭の両立支援

(1) 制度の拡充及び周知

国家公務員における制度改正の動向や、多様化する職員のニーズを踏まえ、仕事と家庭の両立支援制度の一層の充実を図ります。

また、「吉川市職員のための「仕事と子育て」「仕事と介護」の両立支援ハンドブック」の定期的な周知及び更新を行うとともに、適宜取得勧奨を行います。

(2) 仕事と子育ての両立支援

育休取得意向確認シートを導入し、所属長による面談及び業務体制の事前調整を行うことで、取得希望の早期把握と円滑な業務運営の確保を図り、職員が安心して育児休業を取得できる職場環境を整備します。

また、男性長期育児休業取得者の体験談を紹介することで、職場内での相互理解や相互支援を促進し、制度が利用しやすい職場風土を醸成します。

(3) 仕事と介護の両立支援

仕事と介護の両立支援制度については、職員が将来的な介護の可能性を見据え、あらかじめ制度内容を理解し適切に備えることができるよう、40歳到達時を一つの節目として計画的な周知を実施します。

7 数値目標

先に示した取組により達成すべき目標を次のとおり設定します。

内容	令和6年度（現状）	令和12年度（目標）
職員（管理職以外）一人当たりの年間の時間外勤務時間数	245.5時間	196.4時間以下 (20%減)
年次有給休暇の平均取得日数	13.5日	14日以上
管理職に占める女性割合	課長級以上：11.1%	課長級以上：15%以上
	係長級以上：22.2%	係長級以上：30%以上
男性職員の育児休業取得率	2週間以上：87.5%	2週間以上：85%以上
	1月以上：25.0%	1月以上：50%以上