

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

特 定 事 業 主 行 動 計 画

東海市長

代表監査委員

農業委員会

東海市教育委員会

知多北部広域連合長

東海市議会議長

公平委員会

固定資産評価審査委員会委員長

水道事業及び下水道事業管理者

知北平和公園組合管理者

選挙管理委員会

東海市消防長

令和8年(2026年)4月

目次

第1章 総則.....	1
1 計画の背景.....	1
2 計画期間及び目標年度.....	1
3 計画の推進体制.....	1
第2章 前回計画の結果.....	2
1 目標値と取組内容.....	2
2 目標値の達成状況.....	2
第3章 現状把握及び分析.....	3
1 現状把握.....	3
(1) 指標の設定及び現状値.....	3
(2) 職員アンケート.....	6
2 職員アンケート詳細及び分析.....	6
(1) 子育てに関する事項.....	6
(2) 介護に関する事項.....	9
(3) 勤務時間や性別等に関する事項.....	11
第4章 目標設定及び取組内容.....	16
1 目標値の設定.....	16
2 取組内容.....	17
(1) 子育てに関する事項【目標3、4】.....	17
ア 男性の育児休業の長期取得の促進（重点取組）.....	17
イ 男性の子育てに関する休暇の取得推進.....	17
ウ 育児休業の正規職員による代替職員配置の推進.....	17
エ 部分休業や育児短時間勤務の取得への支援.....	17
(2) 介護に関する事項【目標値なし】.....	17
ア 介護と仕事の両立支援.....	17
イ 職場の環境整備.....	17
(3) 勤務時間や性別等に関する事項【目標1、2、5】.....	18
ア 時間外勤務の縮減（重点取組）.....	18
イ 保育職及び消防職の充実（重点取組）.....	18
ウ 性差に関わらないキャリア形成支援（重点取組）.....	18
エ 柔軟な働き方の推進.....	18
オ 年次有給休暇の取得促進.....	18

第1章 総則

1 計画の背景

職場及び地域における子育てしやすい環境の整備に向け、平成15年（2003年）に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代推進法」という。）が制定され、地方公共団体等の機関（以下「特定事業主」という。）には、職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標や目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画の策定及び公表が義務付けられました。

平成27年（2015年）には、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が、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を目指し、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。）が制定されました。次世代推進法と同様に、特定事業主には、女性の職業生活における活躍に関する状況を把握・分析した上で、目標や目標達成のための取組内容等を記載した行動計画の策定及び公表が義務付けられています。

次世代推進法と女性活躍推進法は、職業生活と家庭生活の両立を目指すという方向性が一致しており、それぞれの法律の背景や課題には共通点が多いことから、一体的に取り組むことでより高い成果を得ることが期待されます。

そのため、本市では、前回計画に引き続き、特定事業主行動計画を一体的に策定し、次代を担う子どもの健全な育成及び性別を問わず職員一人ひとりの意思が尊重され、職場及び家庭の双方で活躍できる環境づくりを推進します。

2 計画期間及び目標年度

計画期間は、令和8年（2026年）4月1日から令和13年（2031年）3月31日までの5年間とします。

目標年度は、計画期間の最終年度となる令和12年度（2030年度）とします。

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援施策及び女性活躍推進施策の周知・啓発を行います。
- (2) 次世代育成支援施策及び女性活躍推進施策に関する相談窓口を引き続き設置します。
- (3) 毎年度、実施状況を点検・評価し、必要に応じて取組内容に反映します。
- (4) 毎年度、本計画に基づく取組の実施状況をホームページで公表します。

第2章 前回計画の結果

前回計画では、ワーク・ライフ・バランスの促進、仕事と家庭の両立、全ての職員が活躍できる職場づくりに向け、目標値を設定し、目標達成に向けた各種取組を推進してきました。

1 目標値と取組内容

- (1) 管理職以上（主幹職以上）に占める女性職員の割合 30%以上

キャリアデザインに関する研修や、ワーク・ライフ・バランスを踏まえた働き方の見直し、仕事と家庭の両立を支援する研修（女性職員バックアップ研修等）を実施しました。性別に関わらず能力を十分に発揮できる職員の登用に努めた結果、令和7年度（2025年度）には30%を超えました。

- (2) 男性職員の育児休業取得率 30%以上

取得手続や経済的支援制度について分かりやすい情報提供を行うとともに、個別相談への対応を充実させました。特に取得が進みにくいとされていた消防職への積極的な働きかけを行った結果、令和6年度（2024年度）は79%を超えました。

- (3) 時間外勤務の状況（年間300時間を超える職員数） 100人以内

ノー残業デーの実施や事務の簡素合理化を推進しましたが、令和6年度（2024年度）は125人と、目標を達成できませんでした。一方で、業務プロセスの見直し（BPR）の推進、在宅勤務、フレックスタイム制及び時差出勤の試行実施等により、前回計画策定時と比較して一定の改善が見られました。

- (4) 年次有給休暇の平均取得日数 14日以上

計画的取得の促進により、令和6年度（2024年度）は14日を超えました。

2 目標値の達成状況

表1 前回計画の目標値の達成状況

目標値		前回事	最新値	達成状況
管理職以上（主幹職以上）に占める女性職員の割合	30%以上	26.1% (令和2年度)	31.6% (令和7年度)	○
男性職員の育児休業取得率	30%以上	28.6% (令和元年度)	79.3% (令和6年度)	○
時間外勤務の状況(年間300時間を超える職員数)	100人以内	168人 (令和元年度)	125人 (令和6年度)	△
年次有給休暇の平均取得日数	14日以上(付与日数20日の70%以上)	13.5日 (令和元年度)	14.7日 (令和6年度)	○

※ ○：達成、△：達成していないが、前回計画策定時より改善

第3章 現状把握及び分析

1 現状把握

(1) 指標の設定及び現状値

本計画の改定に当たり、次世代推進法及び女性活躍推進法の内閣府令を参考に、現状把握のための指標を設定し、現状値を把握しました。

表2 現状値の状況

No.	設定指標	区分	現状値	該当法律	
				次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法
1	採用職員に占める女性割合	全職員	55.0%	—	○
2	退職した職員の年齢区分別の男女割合	男性	11人 (33.3%)	—	○
		女性	22人 (66.7%)		
		～29歳	男性 1人 (16.7%)	—	○
			女性 5人 (83.3%)		
		30代	男性 2人 (50.0%)		
			女性 2人 (50.0%)		
		40代	男性 0人 (0%)		
			女性 5人 (100.0%)		
		50歳～	男性 8人 (44.4%)		
			女性 10人 (55.6%)		
3	職員の月別平均時間外勤務時間数 及び時間外勤務が月45時間を超えた職員の数	管理職	14.3時間	○	○
			9人 (6.4%)		
		管理職以外	14.9時間		
			187人 (24.9%)		
4	管理職に占める女性職員の割合	全職員	31.6%	—	○

No.	設定指標	区分		現状値	該当法律	
					次世代育成支 援対策推進法	女性活躍 推進法
5	各役職段階の職員に占める女性割合及び前年度からの伸び率 (統括主任以上)	部長級	女性割合	18.2%	—	○
			伸び率	△33.3%		
		次長級	女性割合	0%		
			伸び率	0%		
		課長級	女性割合	24.2%		
			伸び率	1.8%		
		主幹級	女性割合	44.6%		
			伸び率	△1.4%		
6	妻が出産した男性職員及び出産した女性職員の育児休業取得率並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況	男性		79.3%	○	○
		女性		100.0%		
		男性	1年以上	1人 (4.3%)		
			1年未満	22人 (95.7%)		
		女性	1年以上	27人 (100.0%)		
			1年未満	0人 (0.0%)		
7	妻が出産した男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇を取得割合及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況	配偶者 出産 休暇	取得割合	96.6%	○	○
			分布	0日		
				1日		
				2日		
		育児 参加 休暇	取得割合	65.5%		
			分布	0日		
				1日		
				2日		
				3日		
				4日		
				5日		

No.	設定指標	区分	現状値	該当法律	
				次世代育成支 援対策推進法	女性活躍 推進法
8	セクシュアルハラスメント等対策の整備状況	全職員	整備済み	—	○
9	職員の給与の男女の差異	全職員	85.0%	—	○
10	柔軟な働き方に関する 制度の利用実績	時差出勤	111 人 (22.2%)	—	○
		フレックス タイム制	80 人 (11.1%)		
		在宅勤務	54 人 (6.7%)		
11	年次有給休暇の平均取得日数	全職員	14.7 日	—	○

※No. 2、3、6、7、9、11については、令和6年度（2024年度）数値

No. 1、4、5、8、10については、令和7年度（2025年度）数値

(2) 職員アンケート

職員の現状を把握し、本計画の基礎資料とすることを目的に、令和7年（2025年）12月に職員アンケートを実施しました。

表3 アンケート回答状況 (単位：人)

職種	対象者数	回答者数（回答率※）
保育職・看護職	300	211 (70.3%)
消防職	121	68 (56.2%)
一般行政職等	548	328 (59.9%)
合計	969	607 (62.6%)

※回答率は「対象者数」に対する回答者数の割合

2 職員アンケート詳細及び分析

職員アンケートを子育て、介護、勤務時間や性別等の3分野に分け、関連指標と合わせて分析します。

(1) 子育てに関する事項

(関連指標：表2のNo. 6、7)

表4 アンケート結果（単純集計）

設問		回答率			
1	現在の勤務時間は、子育てとの両立に適していると思いますか。	適している	やや適している	あまり適していない	適していない
		21.4%	34.6%	32.0%	12.0%
2	子育てに伴う制度を利用しやすい環境だと思いますか。	利用しやすい	やや利用しやすい	やや利用しにくい	利用しにくい
		23.9%	37.9%	28.0%	10.2%
3	子育てに関する事情について、上司や同僚の理解は十分だと思いますか。	十分理解がある	ある程度理解がある	あまり理解がない	全く理解がない
		38.9%	55.0%	5.1%	1.0%
4	子育てに伴う制度を利用した経験がある場合、業務のフォロー体制は十分でしたか。（制度利用者のみ）	十分だった	ある程度十分だった	やや不十分だった	不十分だった
		20.5%	51.6%	17.6%	10.3%

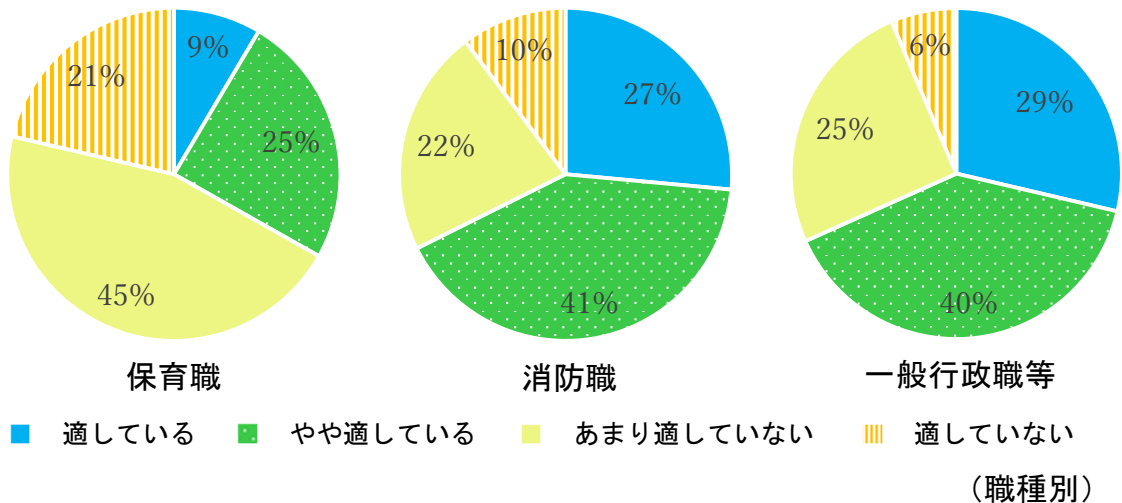


図1 「現在の勤務時間は、子育てとの両立に適していると思いますか」

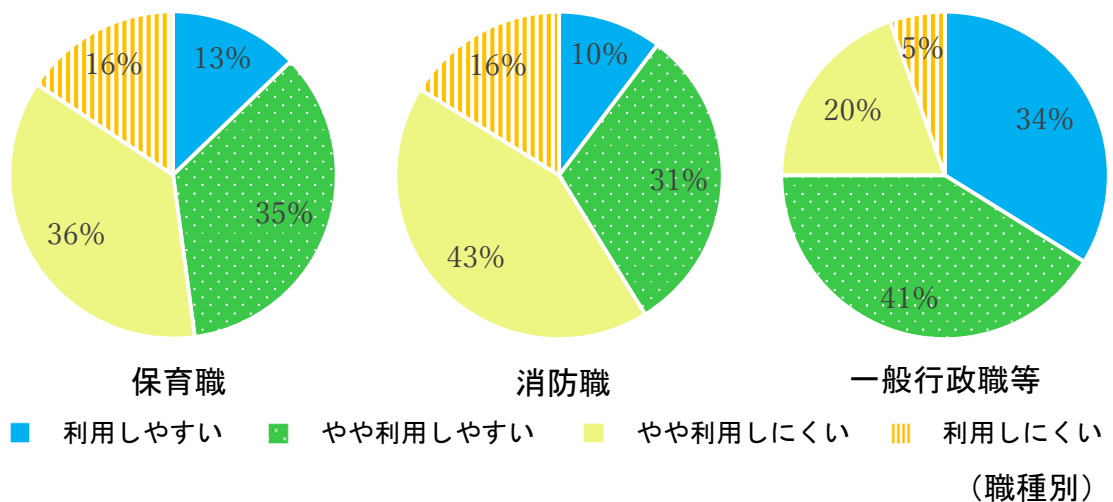


図2 「子育てに伴う制度を利用しやすい環境だと思いますか」

ア 配偶者出産休暇はほぼ全員が取得している一方で、育児参加休暇の取得は7割にとどまっています。制度自体を知らないことが原因と考えられるため、より分かりやすく周知することが必要です。

出産直後の短期支援は進んでいますが、育児休業を1年以上の期間で取得する男性職員が少ないなど、男女で育児休業の取得期間にはまだ大きな隔りがあります。男性の中長期的な育児参加を促進することが今後の重要な課題となっています。(表2のNo. 6、7)

イ 現在の勤務時間が子育てとの両立に適していると思う人の割合は、消防職や一般行政職等が約7割と高い一方で、保育職ではその半分程度と低くなっています。保育士のシフト勤務等の勤務体系や保育士不足による影響である

と考えられるため、人員確保に加え、業務分担の見直しや会計年度任用職員の確保等を進めることで、より働きやすい環境を整えることが課題です。

消防職が高い理由として、交替制勤務制で計画的に平日が子育てに充てられること等から、子育てしやすい勤務体制であることが考えられます。

(表4のNo. 1、図1)

ウ 子育てに関する制度を利用しやすい環境だと思う人の割合は、一般行政職の約7割と比較して、保育職及び消防職は約4割と低くなっています。これは、保育職ではシフト勤務により職員数に余裕がない時間帯があること、また消防職では交替制勤務により一部の制度利用が調整しにくいことなどが影響していると考えられます。今後は、制度の周知だけでなく、業務分担の見直しや職場内のフォロー体制の充実を図ることで、職種に関わらず制度を利用しやすい職場環境づくりをする必要があります。(表4のNo. 2、図2)

エ 子育てに関する事情の上司や同僚の理解があると思う人の割合は、全体で9割を上回り、子育てに伴う制度利用者のうち、業務のフォロー体制があると思う人の割合は、全体で7割を超える結果となっています。職場全体で子育てをする職員に対する理解が着実に進んでいるといえます。

(表4のNo. 3、4)

(2) 介護に関する事項

(関連指標なし)

表5 アンケート結果（単純集計）

設問		回答率			
5	現在の勤務時間は、介護との両立に適していると思いますか。	適している	やや適している	やや適していない	適していない
		9.2%	25.4%	43.8%	21.6%
6	介護に伴う制度を利用しやすい環境だと思いますか。	利用しやすい	やや利用しやすい	やや利用しにくい	利用しにくい
		10.4%	31.5%	38.9%	19.3%
7	介護に関する事情について、上司や同僚の理解は十分だと思いますか。	十分理解がある	ある程度理解がある	あまり理解がない	全く理解がない
		24.1%	59.6%	13.5%	2.8%
8	介護に伴う制度を利用した経験がある場合、業務のフォロー体制は十分でしたか。（制度利用者のみ）	十分だった	ある程度十分だった	やや不十分だった	不十分だった
		27.4%	46.0%	20.4%	6.2%

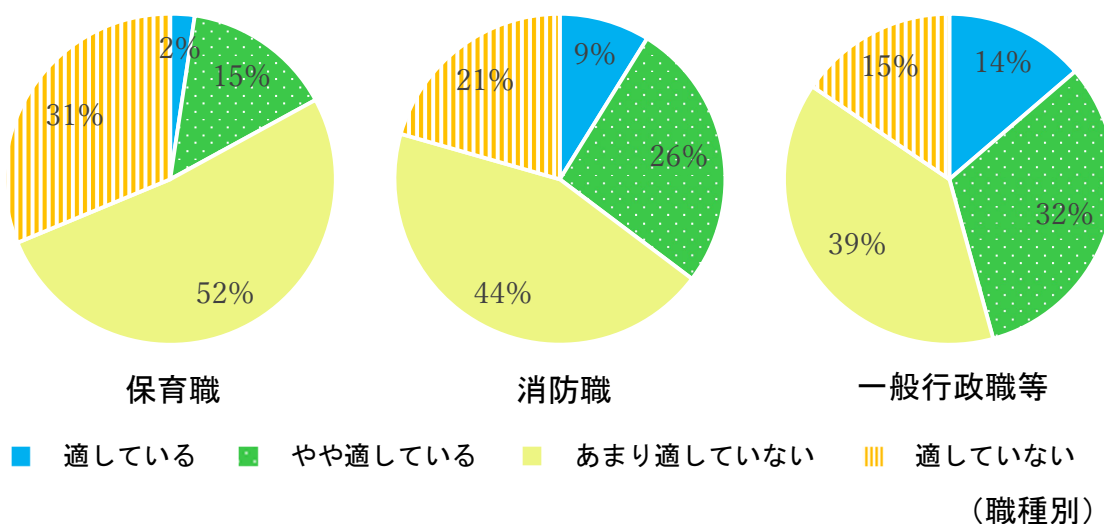


図3 「現在の勤務時間は、介護との両立に適していると思いますか」

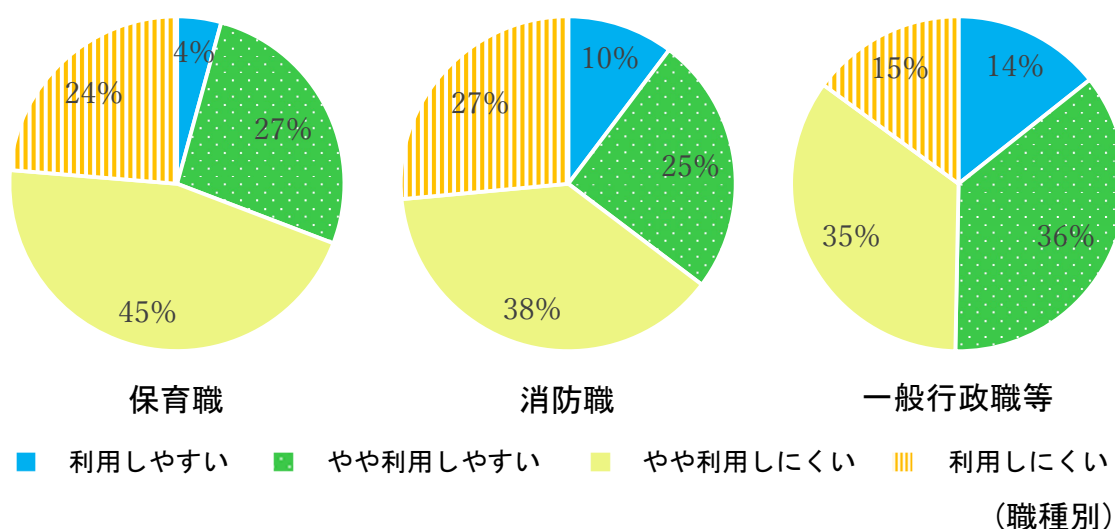


図4 「介護に伴う制度を利用しやすい環境だと思いますか」

ア 現在の勤務時間が介護との両立に適している人の割合は、一般行政職等は5割弱、消防は4割弱、保育職は2割弱等、専門職が低い傾向にあります。これは、保育職や消防職では勤務時間が固定されている時間帯や交替制勤務が多く、突発的な介護対応や通院付き添いなどへの柔軟な対応が難しいことが要因の一つであると考えられます。また、介護は長期化する傾向があるため、制度の利用方法や支援体制が十分に理解されていない可能性もあります。今後は、制度の周知を進めるとともに、勤務調整や休暇制度の活用を含めた柔軟な対応ができる職場環境の整備が必要となります。

(表5のNo. 5、図3)

イ 介護に関する制度を利用しやすい環境だと考えている人の割合は、一般行政職等の約5割と比較して、保育職及び消防職は約3割となっています。これは、介護に関する制度の認知度が十分でないことに加え、職場において制度を利用する具体的なイメージが持ちにくいことが要因の一つと考えられます。また、保育職や消防職では人員配置の制約から制度利用への心理的な負担を感じる職員もいると考えられます。今後は、制度内容を分かりやすく周知するとともに、早期相談を促すことで安心して制度を利用できる環境づくりが必要です。

(表5のNo. 6、図4)

ウ 介護に関する事情の上司や同僚の理解があると思う人の割合は、全体で8割を上回る高い結果となっています。また、介護に伴う制度利用者のうち、業務のフォロー体制があると思う人の割合も、全体で7割を超える高い結果となっています。介護に対する職場の理解やフォロー体制が進んでいることが考えられます。

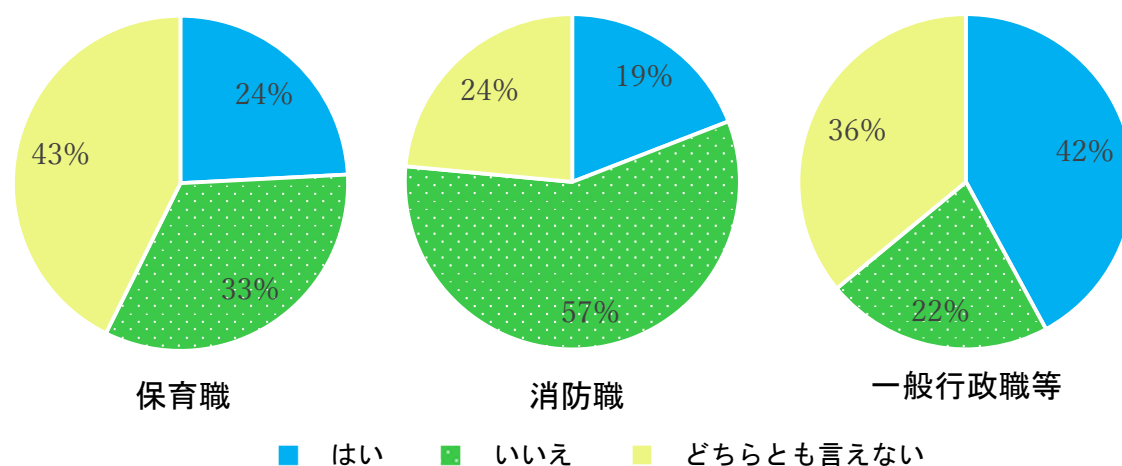
(表5のNo. 7、8)

(3) 勤務時間や性別等に関する事項

(関連指標：表2のNo. 1、2、3、4、5、8、9、10、11)

表6 アンケート結果（単純集計）

設問		回答率			
9	勤務時間の柔軟性（時差出勤、フレックスタイム制など）が十分に確保されていると思いますか。	はい	いいえ	どちらとも言えない	
		33.3%	29.8%	36.9%	
10	時間外勤務の頻度や時間は、あなたにとって適切だと思いますか。	適切だと思う	やや適切だと思う	あまり適切だと思わない	適切だと思わない
		26.5%	36.9%	26.9%	9.7%
11	時間外勤務に関して、性別による不利益を感じたことはありますか。	ある	ない		
		20.6%	79.4%		
12	年次有給休暇を取得しやすい環境だと思いますか。	取得しやすい	やや取得しやすい	やや取得しにくい	取得しにくい
		46.6%	27.3%	17.1%	8.9%
13	現在の職場は、性別に関係なく能力を発揮できる環境だと思いますか。	強くそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない
		22.6%	55.2%	18.3%	4.0%
14	管理職や統括主任職等への登用において、男女の公平性が保たれていると思いますか。	はい	いいえ	どちらとも言えない	
		46.1%	10.0%	43.8%	
15	キャリアアップや昇進に関して、性別による不利益を感じたことがありますか。	ある	ない		
		12.4%	87.6%		
16	研修の機会の提供において、性別による不利益を感じたことはありますか。	ある	ない		
		6.1%	93.9%		
17	性別に関わらず、意見やアイデアを尊重する職場文化があると思いますか。	強くそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない
		21.3%	59.3%	16.5%	3.0%
18	仕事と家庭生活の両立が保たれていると思いますか。	強くそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない
		9.6%	55.7%	30.3%	4.4%



（職種別）

図5 「勤務時間の柔軟性（時差出勤、フレックスタイム制など）が十分に確保されていると思いますか」

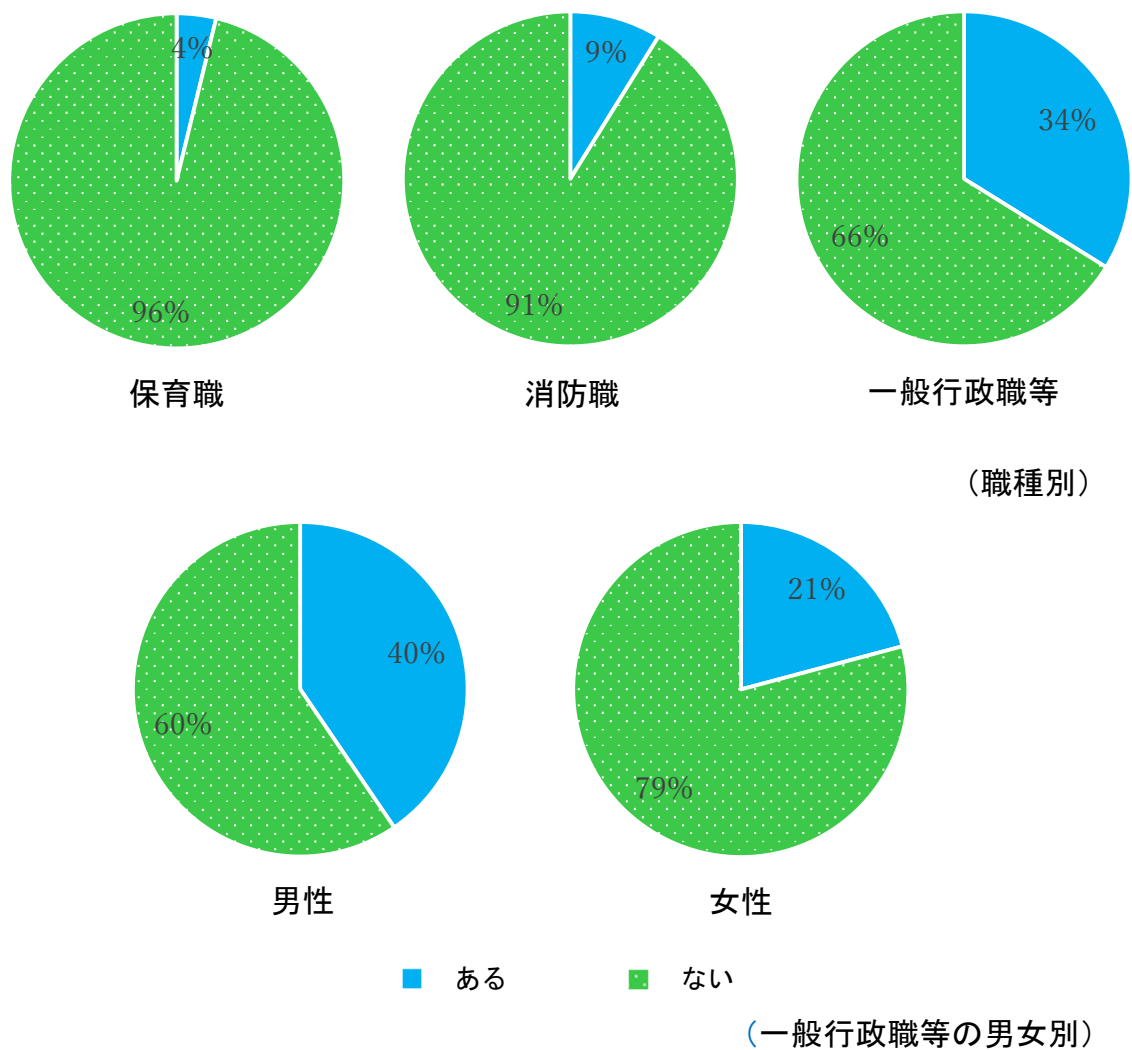


図6 「時間外勤務に関して、性別による不利益を感じたことはありますか」

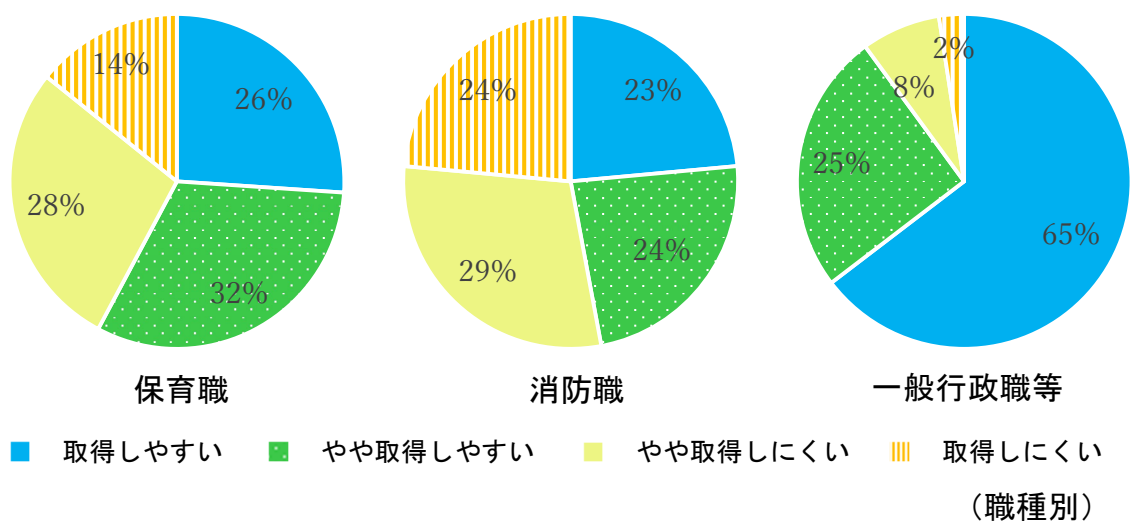


図7 「年次有給休暇を取得しやすい環境だと思いますか」

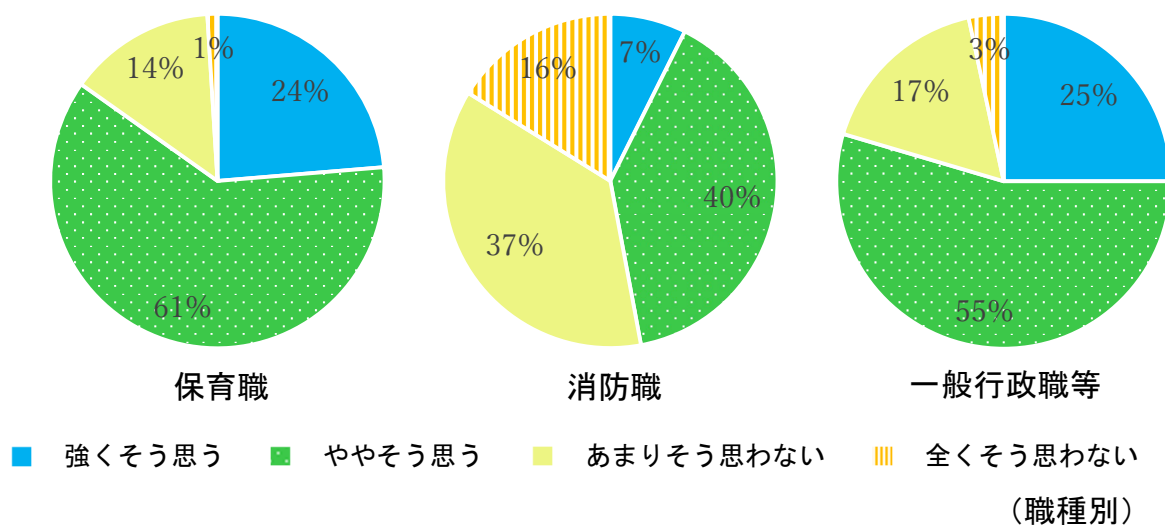


図8 「現在の職場は、性別に関係なく能力を発揮できる環境だと思いますか」

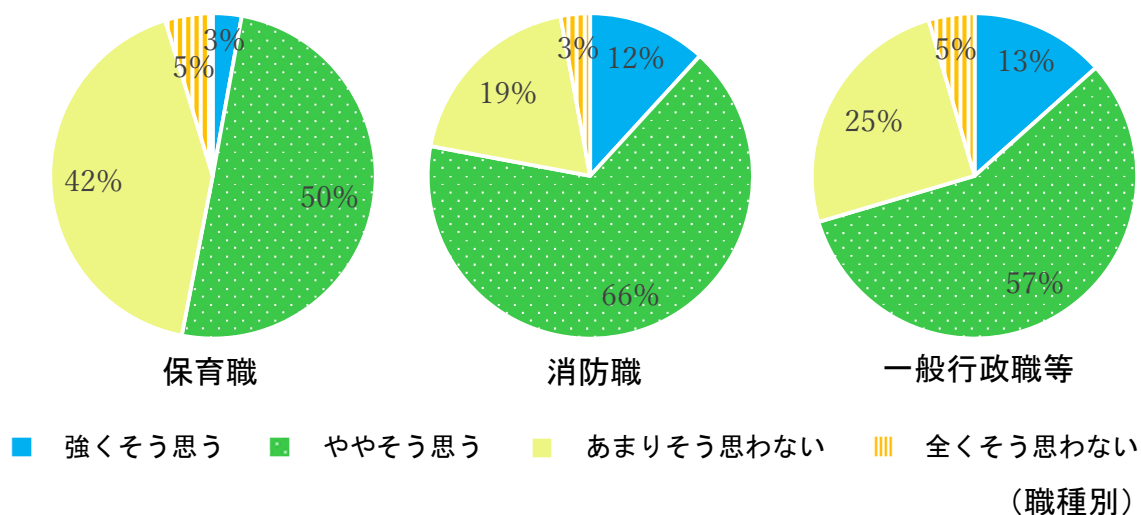


図9 「仕事と家庭生活の両立が保たれていると思いますか」

ア 退職した職員のうち女性が男性の2倍となっており、全ての年齢層において男性の退職者数以上となっています。職種別では保育職の結婚や子育て、県外への転出等の要因が大きいと考えられます。(表2のNo. 2)

イ 時間外勤務の頻度や時間が適切だと思う人の割合は6割を超える結果となっていますが、職員の健康確保や持続可能な働き方の実現の観点から、引き続き時間外勤務の縮減に取り組む必要があります。

(表2のNo. 3、表6のNo. 10)

ウ 時間外勤務に関して性別による不利益を感じたことがある人の割合は、保育職及び消防職が約1割であるのに対し、一般行政職等では約3割と高い結果となっています。この背景として、業務の繁忙期や業務内容により時間外

勤務が発生しやすい状況があることに加え、家庭事情等により時間外勤務を行うことが難しい職員がいることなどが不利益を感じる要因の一つと考えられます。また、時間外勤務の機会や業務経験の差が、性別による不利益として捉えられている可能性もあります。

さらに分析すると、男性のほうが不利益を感じている割合が多く、男性職員が長時間勤務を前提とした業務分担となる傾向があることが要因の一つと考えられます。今後は、性別に関わらず柔軟な働き方が可能となる職場環境づくりを進める必要があります。（図 6）

エ 管理職における女性職員は 3 割を超え、女性職員の活躍が管理職層にまで広がっていることは、本市の人材活用戦略が一定の成果を上げていると考えられます。また、職員アンケートの結果においても、キャリアアップや昇進に関して、性別による不利益を感じたことがある人の割合は、1 割程度と低くなっています。（表 2 の No. 4、表 6 の No. 1 5）

オ 役職段階の女性職員の割合においては、中堅層（主幹級・統括主任級）では 4 割超と高い水準にあります。これは、今後の登用拡大に向けた人的基盤がすでに形成されているといえます。一方、部長級では割合が低く、昇進過程において女性職員の経験機会や昇任に対する意識の差が影響している可能性があります。（表 2 の No. 5）

カ 女性職員の給与が男性職員の 8 5 % となっている原因は、扶養手当等の手当の有無、管理職に占める男性職員の割合の多さ、時間外勤務の多い職員の上位に男性職員が多い傾向にあること等が考えられます。また、本市では保育職等の女性割合が高い職種が存在することから、職種構成の違いも平均給与に影響していると考えられます。なお、給料のみを比較した結果、女性職員の給料は男性職員の 9 1 % となりました。（表 2 の No. 9）

キ フレックスタイム制や時差出勤の試行実施等の柔軟な働き方に関する制度が構築され始めているものの、勤務時間の柔軟性が十分に確保されていると思う人の割合は、一般行政職等は 4 割、保育職及び消防職は 2 割程度となっています。（図 5）

ク 年次有給休暇の職員アンケートの結果では、年次有給休暇を取得しやすい環境だと思う人の割合は、保育職及び消防職は 6 割弱と低い結果となっています。この原因として、保育職では職員配置に余裕がなく、代替職員が確保できないため、取得したい日に年次有給休暇が取れないという状況が考えられます。消防職では交替制勤務により休暇取得の調整が必要となることが影響していると考えられます。今後は、計画的な休暇取得の促進や職場内の業

務支援体制の充実を図ることで、職種に関わらず休暇を取得しやすい環境づくりを進める必要があります。(図7)

ケ 消防職では、性別に関係なく能力を発揮できる環境であると感じている職員は約5割弱で、保育職や一般行政職等と比較すると低い評価となっています。その背景として、消防職は災害対応や救助活動など体力的負担の大きい業務が多いことが考えられます。しかしながら令和7年度(2025年度)には、電動ストレッチャーや自動式心マッサージ機などの資機材を購入し、体力面を補い、性別に関わらない能力の発揮に繋げるよう環境を整え始めました。また「女性消防吏員活躍推進アドバイザー講演」に任意で82名が参加するなど、女性に活躍してほしいという意識が消防職の中で着実に高まっています。(図8)

コ 仕事と家庭生活の両立が保たれていると思う人の割合は、一般行政職等及び消防職の7割と比較して、保育職は5割程度と低い結果となっています。この原因として、保育職ではシフト勤務や人員不足の影響により勤務時間の調整が難しいことが考えられます。また、職員配置の状況によって家庭生活との両立に負担を感じる職員が一定数存在している可能性があります。今後は、人員確保を進めるとともに、柔軟な働き方の導入などを通じて、仕事と家庭生活の両立を支援する取組が必要です。(表6のNo.18、図9)

以上の分析結果から、本市においては、女性職員の育児休業取得率や女性管理職割合は一定の水準にあるものの、職種によって勤務形態や業務内容が大きく異なることから、時間外勤務の状況や働き方に関する課題にも違いが見られます。保育職においてはシフト勤務等の勤務形態の影響、消防職においては交替制勤務という職務特性、一般行政職においては業務量や時間外勤務の発生状況など、それぞれの職種の特性に応じた課題が見られます。

また、家庭事情等により時間外勤務を行うことが難しい職員が一定程度存在しており、そのことが性別による不利益として認識されている可能性も考えられます。

このため、今後は時間外勤務の縮減や業務の効率化を進めるとともに、職種ごとの勤務実態を踏まえた柔軟な働き方の推進や職場環境の整備を進め、性別に関わらず職員一人ひとりが能力を十分に発揮できる職場づくりを推進していく必要があります。

第4章 目標設定及び取組内容

これまでの現状把握及び分析を踏まえ、次のとおり、目標年度における目標値を設定するとともに、目標達成に向けた取組内容を定めます。

1 目標値の設定

【目標1】 指標 No. 3 「職員の月別時間外勤務時間数」(管理職以外)

現状値[令和6年度](2024年度)	⇒	目標値[令和12年度](2030年度)
平均14.9時間		平均12.0時間

※前回計画では、年間300時間を超える時間外勤務を行った職員数を指標としていましたが、時間外勤務の実態をより適切に把握するため、本計画では職員の月別平均時間外勤務時間数を指標として設定します。

【目標2】 指標 No. 4 「管理職に占める女性職員の割合」

現状値[令和7年度](2025年度)	⇒	目標値[令和12年度](2030年度)
31.6%		35.0%

【目標3】 指標 No. 6 「妻が出産した男性職員及び出産した女性職員の育児休業取得の割合並びに男女別の育児休業の取得期間の分布状況」

現状値[令和6年度](2024年度)				⇒	目標値[令和12年度](2030年度)			
男性職員の割合		79.3%			男性職員の割合		85.0%	
男性	1年以上	4.3%			男性	1年以上	20%	

【目標4】 指標 No. 7 「妻が出産した男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇を取得割合及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況」

現状値[令和6年度](2024年度)		⇒	目標値[令和12年度](2030年度)	
配偶者出産休暇	96.6%		配偶者出産休暇	98.0%
育児参加休暇	65.5%		育児参加休暇	90.0%

【目標5】 指標 No. 11 「年次有給休暇の平均取得日数」

現状値[令和6年度](2024年度)	⇒	目標値[令和12年度](2030年度)
14.7日		16日(付与日数20日の80%)

2 取組内容

本計画の推進に当たっては、職員課を中心として庁内関係部署と連携しながら、次に掲げる取組を進めます。

計画の進捗状況について毎年度定期的に把握するとともに、必要に応じて取組内容の見直しを行いながら、計画の着実な推進を図ります。

(1) 子育てに関する事項【目標3、4】

ア 男性の育児休業の長期取得の促進（重点取組）

男性職員に対しては、短期間の育児休業の取得にとどまらず、一定期間の育児休業取得を推奨します。男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境を整備するため、対象職員に対しては制度の周知、所属課等の長へは取得促進のための働きかけを行うことで職場の理解を進めるとともに、取得計画の作成を支援します。

イ 男性の子育てに関する休暇の取得推進

出生予定の報告のタイミングで、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得可能日数や期間を案内し、取得計画の作成を支援します。未取得者への丁寧なフォローを行うことで、制度利用を一層推進します。

ウ 育児休業の正規職員による代替職員配置の推進

妊娠・出産が判明した段階で早期に所属課等の長と情報共有を行い、代替職員の配置や業務分担の見直しを検討します。また、会計年度任用職員を含む全体的な人員不足が課題となっている保育職や業務の代替が困難な消防職においては、積極的な採用計画による人員確保を図ります。

エ 部分休業や育児短時間勤務の取得への支援

部分休業や育児短時間勤務の取得者がいる部署に対して、会計年度任用職員の配置を行うなどのフォロー体制を進めます。また、復帰前面談などで円滑な職場復帰を支援し、安心して制度を利用できる環境づくりを進めます。

(2) 介護に関する事項【目標値なし】

ア 介護と仕事の両立支援

家族の介護を行う職員が仕事と介護を両立できるよう、相談体制の充実を図るとともに、管理職のマネジメント研修等で介護に関する休暇等の制度の周知を行うことにより、希望する職員が短期介護休暇や介護休暇等を取得できるよう努めます。

イ 職場の環境整備

所属課等の長に対して職員の介護事由に柔軟に対応できる職場体制を整備するよう働きかけます。

(3) 勤務時間や性別等に関する事項【目標 1、2、5】

ア 時間外勤務の縮減（重点取組）

健康確保及び持続可能な働き方の観点から、所属ごとの時間外勤務実績を定期的に把握・分析し、業務量の偏在が見られる場合には課内の人員配置や業務分担の見直しを行うよう働きかけます。時間外勤務が多い所属については、所属長へのヒアリングを実施し、業務分担の適正化を促します。

繁忙期における応援体制の整備や業務プロセスの見直し（BPR）を進めるとともに、AI等のデジタル技術の活用や委託等により「作業」を外部に移行し、企画立案、市民対応等に注力できる環境整備を支援します。

イ 保育職及び消防職の充実（重点取組）

保育職にあつては、将来的な公立保育園のさらなる統廃合が視野にあるなか、1園あたりの保育士数の充実を進めるとともに年次有給休暇や柔軟な働き方をより取得しやすくするため、採用や離職防止に引き続き取り組むことで保育士の充実を図ります。

消防職にあつては、令和7年度（2025年度）に策定した東海市職員定員適正化計画に基づき、計画的に職員の増員を実施していきます。合わせて女性消防職員の充実を図ります。

ウ 性差に関わらないキャリア形成支援（重点取組）

性別に関係なく家事や育児を担うことが一般的となりつつある中、男女ともに仕事と家庭生活を両立しながらキャリア形成を図ることができる職場環境づくりが求められています。ワーク・ライフ・バランスに配慮し、これまで以上に「効率性」と「勤務時間内での仕事の質」を重要視し、性別に関わらず職員が能力を十分に発揮できるよう、計画的な人材育成を進めます。

具体的には、一般行政職等については入庁後早い段階から性別に関わらず管理部門を含め複数部局を経験できるよう人事配置を行い、誰もが活躍できる場の提供を図ります。また、管理職を志望する職員に対しては、相談などを通し、不安や課題の解消を支援します。

エ 柔軟な働き方の推進

フレックスタイム制等をより取得しやすい運用に変更します。また、電子決裁等が進むことにより、在宅勤務で実施できる業務内容の範囲が拡大することが想定されるため、在宅勤務の活用例を取りまとめて周知することで、それぞれの所属課で在宅勤務ができる業務の拡大を進めます。

オ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の計画的取得を促進するため、所属課等の長に対して職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりを働きかけます。