
第3次鹿角市役所特定事業主行動計画 (前期計画)

職員みんなで支えあう仕事と生活の調和のために

鹿 角 市

令和8年4月

【目次】

| | |
|--------------------|----|
| 第1章 計画の概要 | 1 |
| 1 計画策定の趣旨 | 1 |
| 2 計画期間 | 1 |
| 3 計画の位置づけ | 1 |
| 4 対象職員 | 2 |
| 5 推進体制 | 2 |
| 第2章 これまでの取組と成果 | 3 |
| 1 第2次（後期）計画の目標と結果 | 3 |
| 第3章 現状と課題 | 4 |
| 1 離職率と離職者の年齢区分 | 4 |
| 2 時間外勤務の状況 | 5 |
| 3 管理職の女性の割合 | 6 |
| 4 男女の育休取得率・平均取得日数 | 8 |
| 5 男性の産休の取得率・平均取得日数 | 9 |
| 6 ハラスメント対策 | 10 |
| 7 職員アンケート調査による課題分析 | 11 |
| 第4章 具体的な目標と取組内容 | 16 |
| 1 取組の基本方針 | 16 |
| 2 施策体系 | 17 |
| 3 計画の数値目標 | 18 |
| 4 具体的な取組事項 | 19 |

第1章 計画の概要

1 計画策定の趣旨

本市では、「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代育成法」という。）」に基づく特定事業主行動計画として、平成17年4月に「鹿角市役所特定事業主行動計画」を策定し、職場全体での職員の仕事と子育ての両立を支援、職員が安心して子育てができる環境づくりに取り組んでまいりました。

また、平成27年9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されたことに伴い、平成28年4月からは、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進に係る共通の課題に対して一体的かつ包括的に取り組みを進めるため、「第2次鹿角市役所特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、仕事と子育ての両立と女性の活躍の推進に取り組んできたところです。

この度、「第2次鹿角市役所特定事業主行動計画（後期計画）」の計画期間が終了することを受け、これまでの取組を検証するとともに、この間の法改正の内容を反映し、令和8年度からの「第3次鹿角市役所特定事業主行動計画（前期計画）」を策定しました。

2 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）

※ 次世代育成法は、令和16年度末まで、女性活躍推進法は、令和17年度末までの時限法です。

3 計画の位置付け

本計画は、ワーク・ライフ・バランスの実現を基本とし、仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進を目的に、次世代育成法第19条第1項及び女性活躍推進法第15条第1項に基づく、本市の特定事業主行動計画として策定するものです。

また、「第5次鹿角市男女共同参画推進計画」、「鹿角市行政経営基本方針」、「時間外勤務の縮減にかかる指針」等各種計画との整合性を図り、策定しています。

4 対象職員

市長部局（公営企業職員を含む）、議会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局、教育委員会事務局の常勤職員としますが、再任用職員、会計年度任用職員についても対象とします。

5 推進体制

本計画に掲げる各取組みを、組織全体の共通認識とするため、職員への周知を徹底します。

また、毎年、数値目標の達成状況や、本計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組みや計画に反映させるPDCAサイクルを確立するため、関係課等と連携しながら組織全体で継続的な取組みを進めます。

なお、取組みの実施状況については年1回、市ホームページにおいて公表します。

第2章 これまでの取組みと成果

1 第2次（後期）計画の目標と結果

| 項目 | 計画策定 時実績 | 数 値 目 標 | 結果 | | | | |
|---------------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| | | | R 3 | R 4 | R 5 | R 6 | R 7 |
| 目標 1 男性の育児休暇取得率 | 0% | 各年度 10% | 100% | 0% | 66.7% | 100% | 50.0% (見込) |
| 目標 2 職員1人あたりの年次休暇平均取得日数 | 11.1日 | 13日 | 12.04 日 | 11.05 日 | 12.87 日 | 12.32 日 | 13.85 日 |
| 目標 3 各職員の時間外勤務時間数 | | | | | | | |
| 月30時間を超えた職員の割合 | 31.4% | 15% 以内 | 35.2% | 47.9% | 27.2% | 30.5% | - |
| 月45時間を超えた職員の割合 | 15% | 0% | 20.8% | 24.6% | 16.0% | 15.9% | - |
| 年360時間を超えた職員の割合 | 2.7% | 0% | 5.6% | 5.2% | 3.8% | 3.2% | - |
| 目標 4 管理監督職（副主幹以上）に占める女性職員の割合 | 30.1% | 34% | 33.7% | 33.3% | 32.7% | 33.7% | 32.7% |

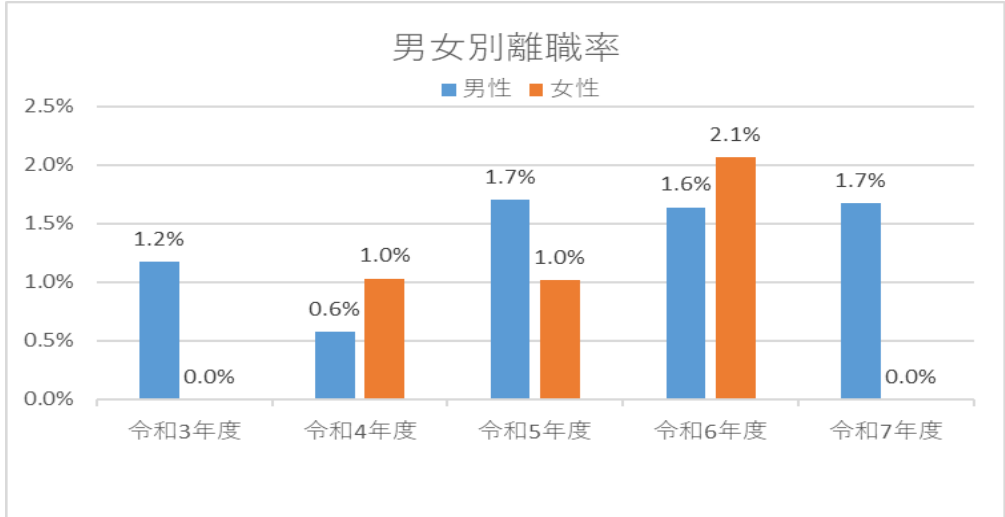
- 男性の育児休業取得率は、令和4年度以外は大きく目標を達成しました。
- 職員1人あたりの年次休暇平均取得日数は、年々増加しR7に目標を達成しました。
- 時間外勤務時間数については、すべての項目において目標値に達していない状況です。
- 管理監督職に占める女性の割合は、わずかながら目標を達成することができませんでした。

第3章 現状と課題

1 離職率と離職者の年齢区分

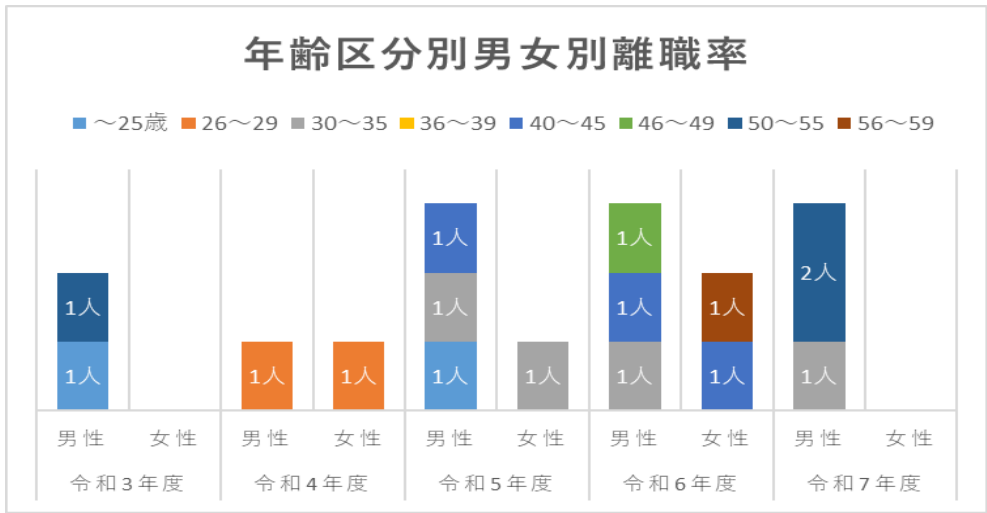
(1) 現状

イ) 男女別離職率（当該年度に退職した職員の割合、定年退職含まず）



○ 離職率は、女性職員に比べ男性職員が高くなっています。

ロ) 年齢区分別男女別（定年退職含まず）



○ 男女合わせた退職者の年齢別では、5年間の退職者16名のうち、20代が4名、30代が4名と合わせて5割を占めています。

(2) 問題点及びその対応について

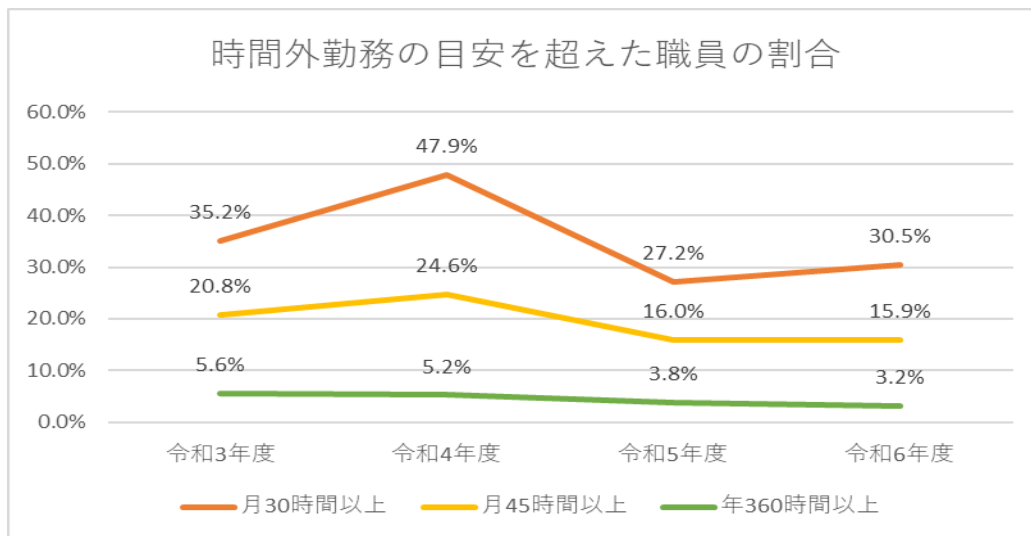
男女別では男性職員の退職者が多く、これまでは結婚等のライフイベントをきっかけとする場合や他業種への転職希望により離職する場面が多かったですが、若年層の精神疾患による退職が増加しております。

2 時間外勤務の状況

(1) 現状

イ) 時間外勤務時間（月 30 時間・45 時間、年 360 時間）の上限を超えた職員数・割合

| 年度 | 対象人数 (A) | 月30時間 以上 | 割合 | 月45時間 以上 | 割合 | 年360時 間以上 | 割合 |
|-------|-------------|-------------|-------|-------------|-------|--------------|------|
| 令和3年度 | 216 | 76 | 35.2% | 45 | 20.8% | 12 | 5.6% |
| 令和4年度 | 211 | 101 | 47.9% | 52 | 24.6% | 11 | 5.2% |
| 令和5年度 | 213 | 58 | 27.2% | 34 | 16.0% | 8 | 3.8% |
| 令和6年度 | 220 | 67 | 30.5% | 35 | 15.9% | 7 | 3.2% |



- 令和4年度には新型コロナウイルスのワクチン接種業務や災害の発生により、一時的に増加しています。また、近年は豪雨災害等の多発により、災害の発生に伴う時間外が増加しておりますが、通常業務の時間外は減少傾向にあります。

(2) 問題点及びその対応について

意識調査によると、勤務時間終了後も翌日でもいいが業務をキリのいい所まで進めたいため、時間外に業務を行う職員が4割を占めています。また、特に時間外勤務の多い職員は、自身が課（班）員より時間外勤務が多いという自覚がない場合が多く、勤務時間内に業務を終了するという意識改革のほか、業務配分の見直しや事務の簡素化により時間外勤務の縮減を図る必要があります。

また、働き方改革関連法の施行状況を踏まえ、労働基準法の改正について検討が進められ、労働時間について勤務管理の徹底が義務化される見通しとなっているため、時間外命令時間の上限設定や、深夜時間まで勤務した場合に、翌日勤務まで一定時間確保する勤務間インターバル制度の導入なども検討し、定時退庁を原則とした職場の風土づくりを進めます。

3 管理職の女性の割合

(1) 現状

ア. 令和7年度職位別女性職員割合

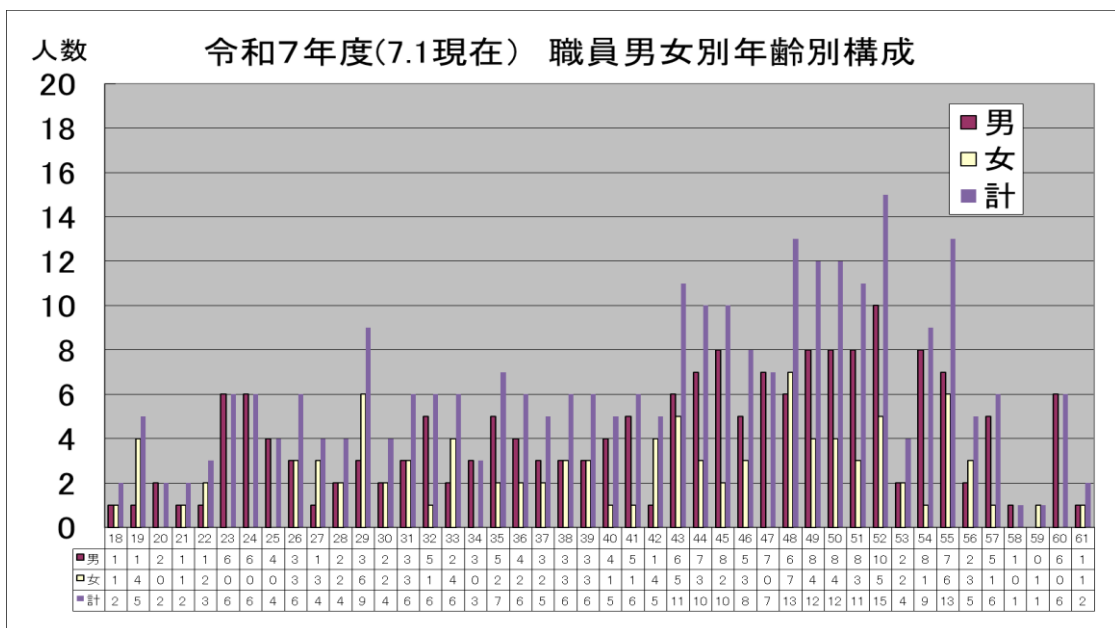
R7.7.1 現在

| | 人数(人) | | | 女性割合 |
|---------|-------|-----|-----|-------|
| | 男性 | 女性 | 総計 | (%) |
| 部長・次長級 | 11人 | 2人 | 13人 | 15.4% |
| 課長級 | 24人 | 9人 | 33人 | 27.3% |
| 副主幹・主幹級 | 33人 | 22人 | 55人 | 40.0% |
| 主査級 | 61人 | 31人 | 92人 | 33.7% |

イ. 年代別男女構成比

R7.7.1 現在

| | 男 | 女 | 計 |
|--------|-------|-------|------|
| 18～29歳 | 31人 | 22人 | 53人 |
| 構成割 | 58.5% | 41.5% | |
| 30～39歳 | 33人 | 22人 | 55人 |
| 構成割 | 60.0% | 40.0% | |
| 40～49歳 | 57人 | 30人 | 87人 |
| 構成割 | 65.5% | 34.5% | |
| 50歳～ | 58人 | 27人 | 85人 |
| 構成割 | 68.2% | 31.8% | |
| 合計 | 179人 | 101人 | 280人 |
| 構成割 | 63.9% | 36.1% | |



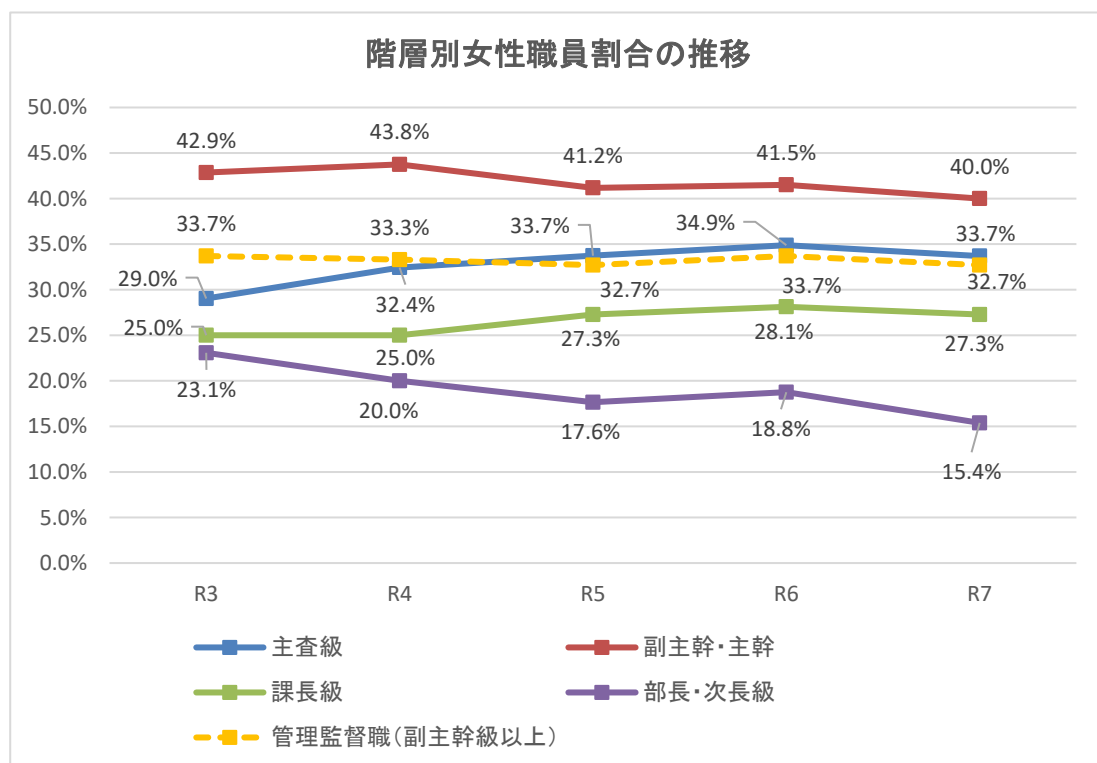
○ 各役職段階における女性職員の割合は、主査級では33.7%、主幹・副主幹級では、40.0%、課長級では27.3%、部長・次長級では15.4%であり、役職が上位になるほど女性職員の割合は低い状況です。

○ 全職員に占める女性の割合が、36.1%であるのに対し、指導的立場にある係長級以上の割合についても32.7%とやや同率となっており、更に年代別の男女構成比についても40代以上では、男性約7割、女性約3割となっていることから、男女比のバランスは比較的とれていることが伺えます。

ウ. 各役職階級にある職員に占める女性職員の割合の伸び率

各年4.1現在
R7年7.1現在

| | | 主査級 | | | 副主幹・主幹 | | | 課長級 | | | 部長・次長級 | | | 職員全体数 | | |
|----|----|-------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 |
| R3 | 人数 | 44人 | 18人 | 62人 | 28人 | 21人 | 49人 | 27人 | 9人 | 36人 | 10人 | 3人 | 13人 | 170人 | 96人 | 266人 |
| | 割合 | 71.0% | 29.0% | 100.0% | 57.1% | 42.9% | 100.0% | 75.0% | 25.0% | 100.0% | 76.9% | 23.1% | 100.0% | 63.9% | 36.1% | 100.0% |
| R4 | 人数 | 50人 | 24人 | 74人 | 27人 | 21人 | 48人 | 27人 | 9人 | 36人 | 12人 | 3人 | 15人 | 173人 | 97人 | 270人 |
| | 割合 | 67.6% | 32.4% | 100.0% | 56.3% | 43.8% | 100.0% | 75.0% | 25.0% | 100.0% | 80.0% | 20.0% | 100.0% | 64.1% | 35.9% | 100.0% |
| R5 | 人数 | 55人 | 28人 | 83人 | 30人 | 21人 | 51人 | 24人 | 9人 | 33人 | 14人 | 3人 | 17人 | 175人 | 98人 | 273人 |
| | 割合 | 66.3% | 33.7% | 100.0% | 58.8% | 41.2% | 100.0% | 72.7% | 27.3% | 100.0% | 82.4% | 17.6% | 100.0% | 64.1% | 35.9% | 100.0% |
| R6 | 人数 | 56人 | 30人 | 86人 | 31人 | 22人 | 53人 | 23人 | 9人 | 32人 | 13人 | 3人 | 16人 | 179人 | 100人 | 279人 |
| | 割合 | 65.1% | 34.9% | 100.0% | 58.5% | 41.5% | 100.0% | 71.9% | 28.1% | 100.0% | 81.3% | 18.8% | 100.0% | 64.2% | 35.8% | 100.0% |
| R7 | 人数 | 61人 | 31人 | 92人 | 33人 | 22人 | 55人 | 24人 | 9人 | 33人 | 11人 | 2人 | 13人 | 179人 | 101人 | 280人 |
| | 割合 | 66.3% | 33.7% | 100.0% | 60.0% | 40.0% | 100.0% | 72.7% | 27.3% | 100.0% | 84.6% | 15.4% | 100.0% | 63.9% | 36.1% | 100.0% |



○各階級とも、女性の割合は横ばいに推移していますが、部長級・次長級、課長級は男性との比率を比較すると大きく差がある状況にあります。

(2) 問題点及びその対応について

以前は、男性の分野と捉えがちだった業務や分野にも女性が配置され、その職域は着実に広がっています。しかしながら、管理監督職への女性の登用については、役職が上位になるほど、男性に比べ低い状況にあります。この割合を増やすためには、「就労継続」「キャリア育成」等、長期的な計画のもと、採用時期からの一貫した人材育成に取り組む必要があります。

4 男女別の育休取得率・平均取得日数

(1) 現状

※年度は育児休業取得開始年度、対象者は子どもが生まれた職員とする。(R7は2月末時点)

| 育児休暇取得率 | | | | | | |
|---------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|
| 年度 | 男 | | | 女 | | |
| | 取得者 | 対象者 | 取得率 | 取得者 | 対象者 | 取得率 |
| R3 | 3人 | 3人 | 100.0% | 3人 | 3人 | 100.0% |
| R4 | 0人 | 9人 | 0.0% | 4人 | 4人 | 100.0% |
| R5 | 4人 | 6人 | 66.7% | 3人 | 3人 | 100.0% |
| R6 | 2人 | 2人 | 100.0% | 1人 | 2人 | 50.0% |
| R7 | 3人 | 6人 | 50.0% | 4人 | 4人 | 100.0% |

| 男性の育児休暇取得分布状況 | | | | | |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 期間 | R 3 | R 4 | R 5 | R 6 | R 7 |
| 2週間未満 | | | | | |
| 2週間以上～1月以下 | 1人 | | 4人 | 2人 | 1人 |
| 1月～2月以下 | 2人 | | | | 2人 |
| 2月～3月以下 | | | | | |
| 3月以上 | | | | | |

| 女性の育児休暇取得分布状況 | | | | | |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 期間 | R 3 | R 4 | R 5 | R 6 | R 7 |
| 1年未満 | 2人 | 4人 | 3人 | | 4人 |
| 1年～2年未満 | 1人 | | | 1人 | |
| 2年～3年 | | | | | |

- 女性職員の育児休業取得率は100%ですが、男性職員の育児休業取得率も高くなってきており、男性は子の出生から1か月ほど経過後に、1月程度取得する割合が高くなっています。
- 女性職員の育児休業取得期間は、産後休暇を含めた1年間を休業期間を区切りとして取得する機会が多いため、1年未満の取得割合が多くなっています。

(2) 問題点及びその対応について

男性職員の育児休業取得については、取得期間は短期間ではあるものの第2次計画策定時を大きく上回り、半数以上の男性職員が取得するようになってきおり、男性職員の育児参加が進んできているものと思われます。

令和7年度から始まった「産後パパ休暇」制度や「給付金」など、さらに育児に参加しやすい制度も増えていることから、周知を図るとともに職場内の協力体制を構築し、育児休業の取得を促進してまいります。

5 「男性の育児参加のための休暇」※1の取得率・平均取得日数

(1) 現状

配偶者出産休暇（※2）と配偶者の出産に係る子の養育休暇（※3）の取得状況

| 配偶者出産休暇・子の養育休暇取得実績 | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|-----|-----|--------|----|----|----|----|----|----|--------|--------|--------------|--------------|
| 年度 | 対象者 | 取得者 | 取得日数内訳 | | | | | | | 取得率 | 平均取得日数 | 5日以上 の取得者 | 5日以上 の取得率 |
| | | | 1日 | 2日 | 3日 | 4日 | 5日 | 6日 | 7日 | | | | |
| R3 | 3人 | 2人 | | 1人 | | | | | 1人 | 66.7% | 4.5日 | 1人 | 50% |
| R4 | 9人 | 8人 | 1人 | 1人 | | | 2人 | | 4人 | 88.9% | 5.2日 | 6人 | 75% |
| R5 | 6人 | 6人 | 1人 | 2人 | | 1人 | | | 2人 | 100.0% | 3.9日 | 2人 | 33% |
| R6 | 2人 | 1人 | | 1人 | | | | | | 50.0% | 2日 | 0人 | 0% |
| R7 | 6人 | 5人 | 3人 | 2人 | | | | | | 83.3% | 1.4日 | 0人 | 0% |

※時間単位で取得した1日未満の取得は、1日として換算します。

※ 1 配偶者出産休暇（※2）と配偶者の出産に係る子の養育休暇（※3）の有給休暇

※ 2 妻の出産に係る入院の日から出産後2週間までに2日の範囲内で1日または1時間単位で取得できる特別休暇

※ 3 妻の出産予定日の6週間前の日から産後8週間を経過する日までに5日の範囲内で1日または1時間単位で取得できる特別休暇。出産に係る子や小学校就学前の上の子の生活上の世話をする場合に取得できる。

(2) 問題点及びその対応について

「男性の育児参加のための休暇」は平均取得日数が3日前後となっています。取得可能日数7日のうち、5日間以上を全員が取得することを目標とし、引き続き休暇の取得を促進します。

6 ハラスメント対策

(1) 現状

令和6年度に、職員だけでなく、市長、副市長、教育長及び議員、各行政委員会の委員が、各種ハラスメント問題に対する理解と関心を常に深めるよう努めるとともに、組織全体としてハラスメントの防止等に向けた措置を講じていくため、「鹿角市ハラスメント防止に関する条例」を制定し、あらゆるハラスメントを防止し、ハラスメントのない職場づくりに努めています。

- ハラスメント研修
【令和7年度】
- | | | |
|-----------|-----|---------|
| 管理監督職員 | 85人 | (91.3%) |
| 特別職（議員等含） | 27人 | (61.3%) |

(2) 問題点及びその対応について

管理監督者等はもちろんのこと、全ての職員がハラスメントに対する最新の知識の理解を深めることで、それぞれの人格を尊重し、快適に業務遂行できる良好な職場環境にするため、継続してハラスメント対策を行う必要があります。そのため、ハラスメント研修の定期的開催や相談しやすい体制を整えていきます。

7 職員アンケート調査による課題分析

計画の見直しにあたり、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進法、家庭との両立支援に関する職員の意識やニーズ、第2次行動計画の取組成果を把握するため、職員アンケートを実施しました。

(1) 調査の概要

実施期間 令和7年11月25日から令和7年12月5日

調査方法 デスクネットのアンケート機能による

対象者 全職員（派遣・休職・再任用職員・会計年度任用職員を除く）259人

回答者 249人

回答率 96.1%

回収結果

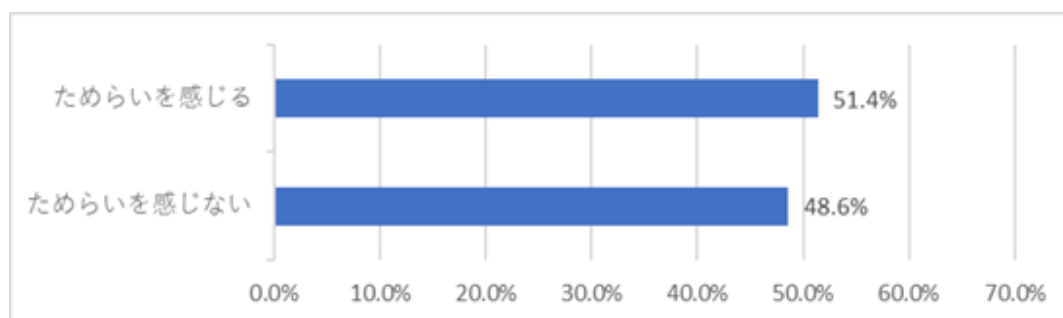
| 性別 | 対象者数 | 回答者数 | 回答率 |
|----|------|------|-------|
| 男性 | 169人 | 163人 | 96.4% |
| 女性 | 90人 | 86人 | 95.5% |
| 合計 | 259人 | 249人 | 96.1% |

アンケート結果については、別紙「特定事業主行動計画の改正に伴い職員の意識調査結果について」のとおりです。このうち、特に考慮すべき項目は次のとおりとなっています。

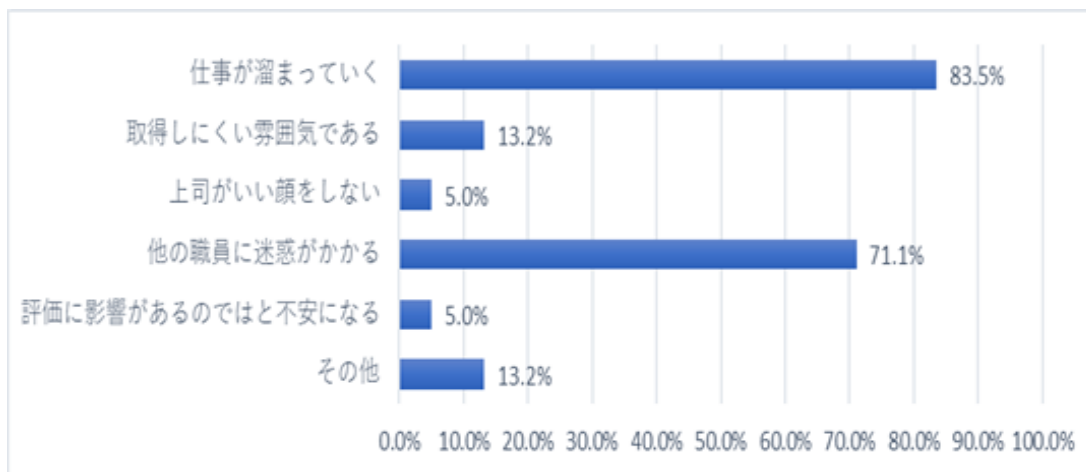
(2) 調査結果の比較分析

ア. 年次休暇の取得状況について

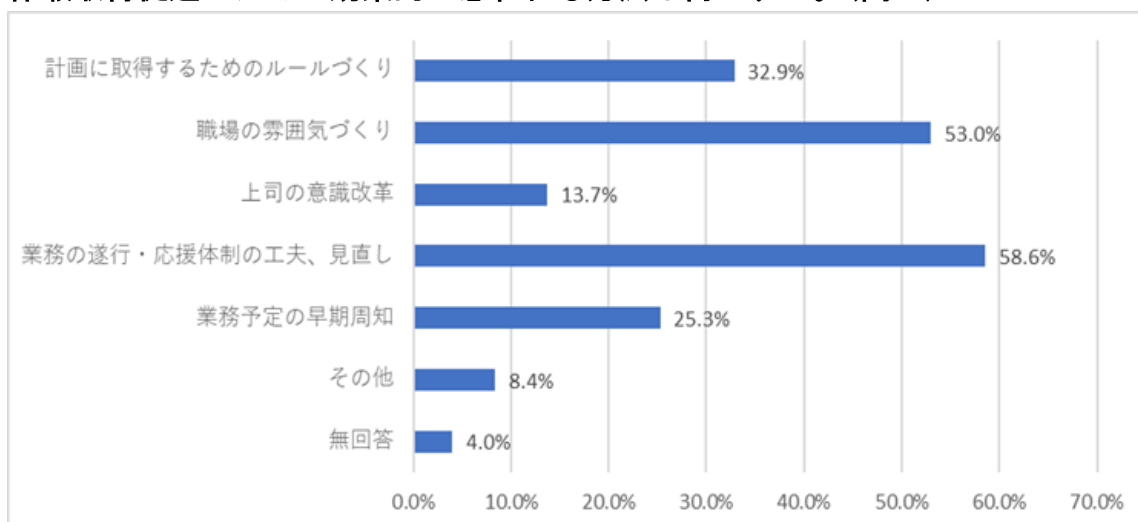
■ 年次休暇取得へのためらいを感じますか。（問2）



■ 年次休暇取得へのためらいを感じる理由はなんですか。(問3)



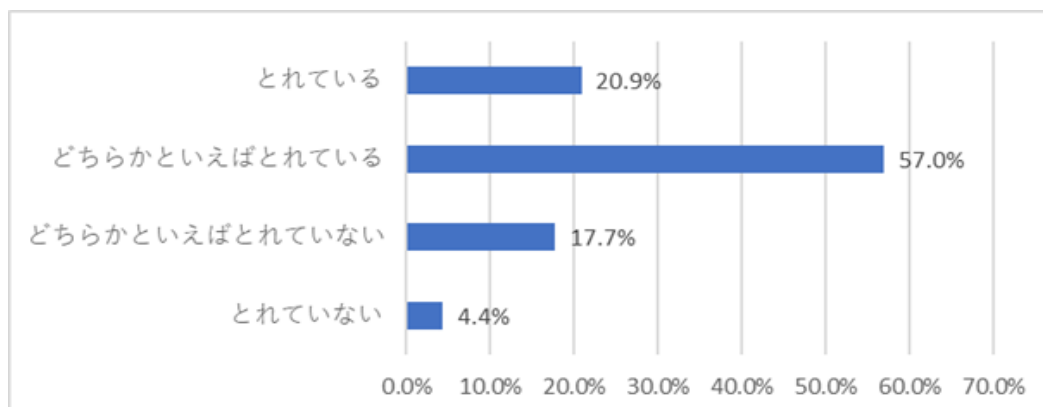
■ 休暇取得促進のために効果的と思われる方法は何ですか。(問4)



- ・ 休暇取得にためらいを感じる職員は半数以上おり、その理由としては、休暇を取得することによって、自分または他の職員に負担がかかってしまうこと懸念するという回答が多く、業務の平準化や応援体制など業務体制の見直しのほか職場内の雰囲気づくりが効果的と考える意見が多くありました。

イ. ワーク・ライフ・バランスについて

■ 自身は仕事と生活の調和がとれていると思いますか。(問 19)



- ・約8割の職員は、仕事と生活の調和が取れていると回答していますが、「とれていない」「どちらかといえばとれていない」と回答した職員は、40代以上の職員が多数となっています。

ウ. キャリアについて

■ あなたは管理監督職の役職に就くことを望みますか(望んでいましたか)。(問 22)

| | | n | 監督職(班長職)までは望む(望んでいた) | 管理職(課長以上)まで望む(望んでいた) | 管理監督職は望まない(望んでいなかった) | 特に意識していない |
|-----|----|--------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------|
| 全体 | | 100.0% | 4.4% | 14.1% | 34.9% | 46.6% |
| | | 249件 | 11件 | 35件 | 87件 | 116件 |
| 男女別 | 男性 | 100.0% | 3.7% | 18.4% | 26.4% | 51.5% |
| | | 163件 | 6件 | 30件 | 43件 | 84件 |
| 女性 | 女性 | 100.0% | 5.8% | 5.8% | 51.2% | 37.2% |
| | | 86件 | 5件 | 5件 | 44件 | 32件 |

- ・役職に就くことについては、男女間に大きな差があり、男性は「望まない」が26.6%であったのに対し、女性は51.2%が「望まない」と回答しています。

■ あなたは管理監督職の役職に就くことを望まないと回答した方に伺います。それはどのような理由からですか。(問 23)

| | | n | 上位職に魅力を感じない | 責任の重い職に就きたくない | 自分の能力に自信がない | 仕事と家庭の両立ができなくなる | 家庭や健康上の事情のため | 現在の職のまま特定分野の仕事を極めたい | その他 |
|-----|----|--------|-------------|---------------|-------------|-----------------|--------------|---------------------|-------|
| 全体 | | 100.0% | 20.7% | 5.7% | 48.3% | 2.3% | 2.3% | 6.9% | 13.8% |
| | | 87件 | 18件 | 5件 | 42件 | 2件 | 2件 | 6件 | 12件 |
| 男女別 | 男性 | 100.0% | 25.6% | 4.7% | 37.2% | 0.0% | 2.3% | 11.6% | 18.6% |
| | | 43件 | 11件 | 2件 | 16件 | 0件 | 1件 | 5件 | 8件 |
| 女性 | 女性 | 100.0% | 15.9% | 6.8% | 59.1% | 4.5% | 2.3% | 2.3% | 9.1% |
| | | 44件 | 7件 | 3件 | 26件 | 2件 | 1件 | 1件 | 4件 |

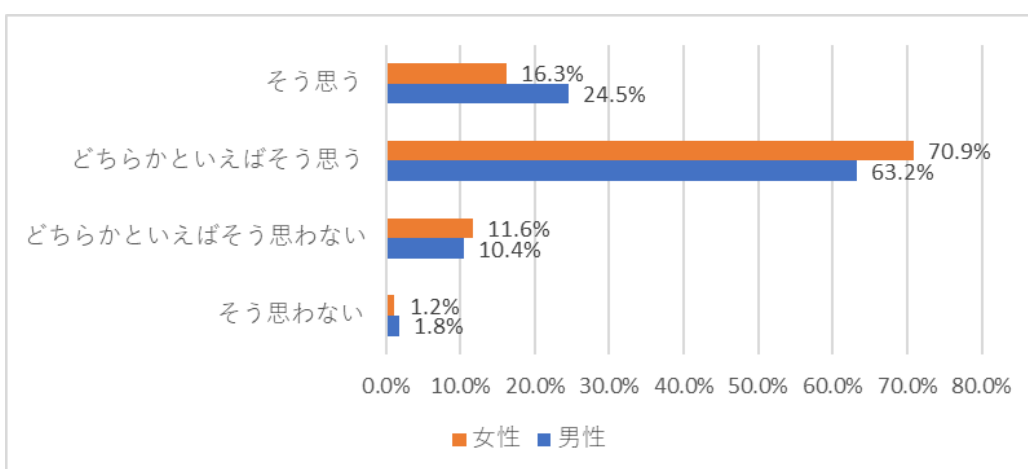
- ・役職につくことを望まない理由についてみると、男女ともに「自分の能力に自信がない」が最も高い結果となりました。女性については、約5割が役職を望まず、そのうち約6割が「自分の能力に自信がない」を理由としています。

■ 管理監督職に就きたくない理由の解消策としてどのようなことが考えられますか。(抜粋) (問 24)

- ・自分にマネジメント能力がないと考えている職員が多い。実際マネジメントしてみるとできていることがあるため、経験を重ねることで自信につながる。
- ・監督職と役職がない上位職で別の手当て等により差をつける。
- ・責任の分散及び業務体制のマニュアル化。
- ・役職職員の業務への理解。主査がやるべき仕事を班長がやっているケースもある。
- ・昇格と部署異動は同時に行わない。
- ・管理監督職への昇格後数年間はこれまで経験したことのある課(班)に配属する。

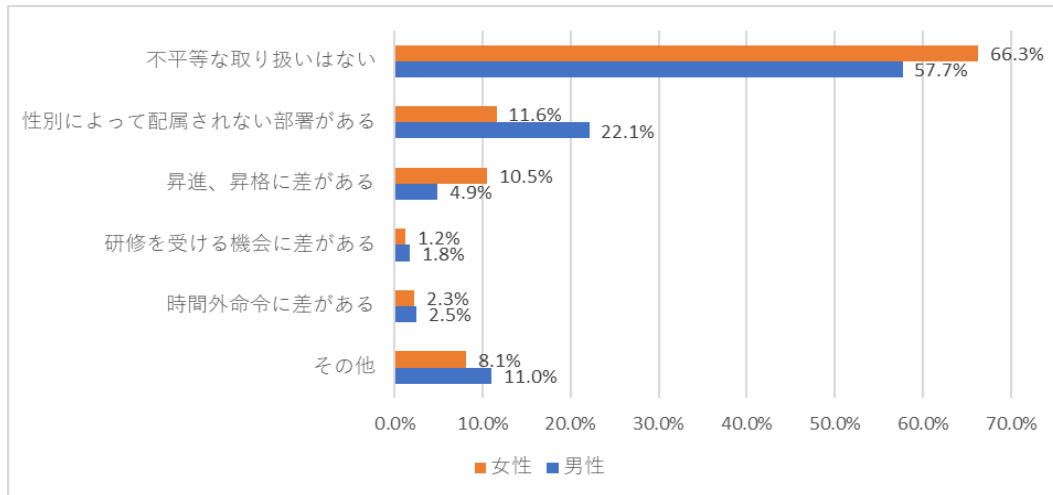
エ・男女共同参画について

■ 鹿角市役所では、現在、女性職員の能力が発揮される環境だと思いませんか。(問 26)



- ・女性職員の能力が発揮される環境について、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は、男女ともに87%以上と高く、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」は10%程と低くなっています。

■ 鹿角市役所全体で、性別により不平等な取り扱いがあると感じることがありますか。(問27)



- ・男女別の「不平等な取り扱いはない」と回答した割合は、男性が57.7%、女性が66.3%と女性のほうが高い結果となりました。令和2年度の調査では、女性の割合が37.7%であったことから、環境に変化が表れてきたことが伺えます。
- ・その他の意見として、「女性枠での昇格と捉えられない、性別に関わらない評価制度であってほしい」「女性の子育て等に配慮するため、男性に時間外が偏ることもある」など、男性側からの不平等な取り扱いの意見もありました。

■ 第2次鹿角市役所特定事業主行動計画（後期計画）の取り組みについての意見（自由記述を抜粋）

- ・職員の職場環境や働き方改革をより一層推進するために取り組みを進めてほしい
- ・近年、悩みを抱えている職員が多くいるように感じる。どのようにアプローチし、解決に結びつけるのか、なかなか難しい局面に対応しきれない部分もある。相談員を張り付けていることは承知しているが、実績等を勘案し、よりよい状況・体制に修正を図っていただきたい
- ・職員がレベルアップするために、個人のスキルを共有できる場や、職員が自身の能力を発信できる場を設け、それを正しく評価する仕組みが必要
- ・年次休暇を事前に割り振る計画的付与制度を導入し、年度初めに1年分の割り振り（もしくは半期ごとに割り振り）を行い、確実に取得する体制を構築する
- ・年次休暇の取得促進と時間外勤務の縮減について、現状では年次休暇の取得により業務にシワ寄せが行き時間外勤務につながる等、相反する状況にある職員もいるのではないかと
- ・人口と職員が減る中で、男女関係なく仕事を効率よく回していく方法を考えた方がよい

第4章 具体的な目標と取組内容

1 取組の基本方針

(1) ワーク・ライフ・バランスの充実

職員がそれぞれのライフステージや家庭環境に合わせて、仕事と生活の調和の取れる働き方を実現できるよう、さらなる意識改革と働き方改革を進めていきます。特に、デジタル技術の活用等による時間外勤務の縮減、休暇等の取得促進、柔軟で多様な働き方ができる職場環境づくりに取り組めます。

(2) 子育て・介護等との両立支援

育児との両立支援、介護との両立に加え、看護や病気治療との両立を支援するため、各種制度の情報提供や仕組みの充実を図っていきます。特に、男性職員が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業や職場の意識醸成につながるという観点から、男性職員の育児休業取得のさらなる推進に取り組めます。

(3) 女性職員の活躍推進

女性の健康課題のほか、結婚や出産を経た後にも就労を継続することはもとより、仕事への意欲を失わずにキャリアアップするための支援に取組、その個性と能力を存分に発揮することができる職場環境の整備を進めていきます。

(4) 職場風土の醸成

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に向けた職場風土の醸成を図れるよう、風通しの良い職場づくりや全職員の意識改革を進めていきます。また、誰もが安心して働きつづけられるよう、ハラスメントのない職場環境づくりに取り組めます。

2 施策体系

4つの基本方針を踏まえて、次のとおり施策及び具体的な取り組み事項を定めています。

| 基本方針 | 施策 | 具体的な取組事項 |
|-------------------|---------------------|--|
| ワーク・ライフ・バランスの充実 | 時間外勤務の縮減 | ◇時間外勤務管理基準に基づく取組 ◇デジタル技術の活用による業務効率化の取組 |
| | 年次有給休暇等の取得促進 | ◇計画的な年次有給休暇取得の促進 ◇休暇取得促進期間の設定 ◇特別休暇の周知 |
| | 柔軟で多様な働き方の検討 | ◇柔軟な働き方の推進 ◇新たな施策の研究 |
| 子育て・介護等との 両立支援 | 各種制度の周知 | ◇子育て支援制度の周知 ◇介護支援制度の周知 |
| | 男性職員の子育てに関する休暇の取得促進 | ◇出産や子育てに伴い利用できる制度の周知 |
| | 育児がしやすい環境の整備 | ◇代替職員の確保 ◇業務分担の見直し ◇育児休業取得者への情報提供 |
| 女性職員の活躍推進 | 女性職員のキャリア形成 | ◇女性職員の管理監督職への登用 ◇女性職員のキャリア教育の推進 |
| | 女性の健康上の特性に係る環境づくり | ◇職場におけるヘルスリテラシーのための取組 ◇休暇制度の充実 ◇健康課題を相談しやすい体制の整備 |
| 職場風土の醸成 | 管理監督職以上の職員の意識改革 | ◇管理監督職を対象とした研修等の実施 |
| | 全職員の意識改革 | ◇朝礼等を活用したコミュニケーション機会の創出 |
| | ハラスメント防止対策の推進 | ◇ハラスメントの防止等に関する指針に基づく取組 ◇ハラスメント防止研修の実施 ◇相談体制の継続 |

3 計画の数値目標

職員が安心して能力を発揮できるようにするため、仕事と子育ての両立の支援及び女性活躍の推進に関する職場環境づくりについて、次に掲げる取組を推進し、目標達成に努めます。

目標 1 男性職員の育児休業取得率 【拡充】

令和12年度までの各年度において100%を目指します。

(R3～6年度平均・・・45.0%)

目標 2 職員1人あたりの年次休暇の平均取得日数 【拡充】

令和12年度 14日 を目指します。(R7年(1～12月)・・・13.85日)

目標 3 各職員の時間外勤務時間数 【継続】

令和8度 上限時間

月30時間を超えた職員の割合 15%以内、

月45時間・年360時間を超えた職員の割合 ゼロの達成を目指します。

(R6年度・・・月30時間：30.5%、月45時間以上：15.9%、年360時間以上3.2%)

※上限時間の特例を設定している任命権者が指定する業務(当初予算編成・市県民税確定申告に係る業務)についても原則、上記の上限時間内の時間外勤務を目指す。

目標 4 管理監督職(副主幹以上)に占める女性職員の割合 【継続】

令和12年度 34% を目指します。(R7年7月1日時点・・・32.7%)

4 具体的な取り組み事項

基本方針 1 ワーク・ライフ・バランスの充実

施策 1 時間外勤務の縮減

① 時間外勤務管理基準に基づく取組

時間外勤務の適正な運用と命令基準を示した時間外勤務管理基準に基づき、全庁一斉退庁日の設定や時間外勤務の上限設定などの全庁的な取り組みを徹底し、全職員の意識改革や働き方改革を推進していきます。また、個別の事案について実効性のある対策を検討し、取り組んでいきます。

② デジタル技術の活用による業務効率化の取組

AI 等のデジタル技術を活用した業務の効率化、業務量の減少の取組を進めます。

施策 2 年次有給休暇等の取得促進

① 計画的な年次有給休暇取得の促進

職員の健康管理や生活面の充実を図るため、「月一充電日」として所属において毎月 1 日以上を取得を目指すほか年次有給休暇取得を前提とした業務予定を立てるなど、計画的かつ積極的な年次有給休暇の取得を促進します。

② 休暇取得促進期間の設定

夏季休暇と年次有給休暇と合わせた連続休暇の取得促進期間（6 月～10 月）を設定し、計画的な取得について周知を図ります。

③ 特別休暇の周知

夏季休暇の完全取得に取り組むとともに、家族看護休暇制度や短期の介護休暇制度等の特別休暇を周知し、取得を希望する職員が必要な時に取得できる職場づくりを進めていきます。

施策 3 柔軟で多様な働き方の検討

① 柔軟な働き方の推進

時差勤務制度等の検討や管理職の時間外勤務の状況などの実態を把握し、組織としての管理職に対するフォローや役割・責任の分散化、処遇の適正化などに向けた検討を行います。

② 新たな施策の研究

国・県・他団体等の動向を注視しつつ、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する施策の研究を進めていきます。

施策 1 各種制度の周知**① 子育て支援制度の周知**

仕事と子育てを両立するため「子育てハンドブック」などにより、職員が必要な情報を入手し、休暇等の支援制度を活用できるようにします。

② 介護支援制度の周知

仕事と介護の両立を支援する制度の周知や職員の介護に関する理解を深めるようにします。

施策 2 男性職員の子育てに関する休暇の取得促進**① 出産や子育てに伴い利用できる制度の周知**

子どもが生まれる男性職員及びその管理監督者に対し、出産や子育てに伴い利用できる制度の案内や利用を呼びかけます。特に、子どもの出生時に取得できる休暇や育児参加休暇について、積極的な取得を働きかけ、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

施策 3 育児がしやすい環境の整備**① 代替職員の確保**

育児休暇を取得する職員が不在となる間の代替職員を確保することにより職場の負担を軽減するとともに、育児休業を取得しやすい環境を整えます。

② 業務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、管理監督職が中心となって、妊娠がわかった段階から育児休業中も含めた業務分担の見直しや職場内の応援体制の確立について検討を進めるなど、安心して育児ができる環境づくりに努めます。

③ 育児休業取得者への情報提供

育児休業の期間中にも仕事への意欲を保つとともに、復帰時の情報不足による戸惑いなどを軽減するため、職場内の状況や業務に関する情報提供を適宜行うとともに、復帰後の業務分担について十分話し合うなど、職員が円滑に職場復帰できるように努めます。

施策 1 女性職員のキャリア形成**① 女性職員の管理監督職への登用**

適材適所の人事配置を基本としながら、意欲や能力のある女性職員を積極的に登用し、施策・方針決定の場への参画を促します。

② 女性職員のキャリア教育の推進

女性職員のキャリア形成を支援するため、管理監督者に求められるリーダーシップのあり方などに関する研修へ職員を派遣します。

施策 2 女性の健康上の特性に係る環境づくり**① 職場におけるヘルスリテラシーのための取組**

女性の健康上の特性に関する研修のほか、婦人科検診の受診の重要性を含めた健康上の課題に関する啓発に取り組んでいきます。

② 休暇制度の充実

年代やライフステージごとの女性特有の健康課題（生理痛、PMS、更年期等）に配慮するために利用することができる休暇制度の整備や休暇を取りやすい職場づくりを進めていきます。

③ 健康課題を相談しやすい体制の整備

女性が健康上の課題を相談しやすい体制の整備を構築します。

基本方針 4

職場風土の醸成

施策 1 管理監督職以上の職員の意識改革

① 管理監督職を対象とした研修等の実施

管理監督職が率先してワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、所属職員に対する適切な働きかけをできるようにするため、研修等を通じた啓発を進めていきます。

施策 2 全職員の意識改革

① 朝礼等を活用したコミュニケーション機会の創出

朝礼、終礼、課内打ち合わせなど、定期的にコミュニケーションを図ることのできる場を設定し、風通しの良い職場づくりを進めていきます。

施策 3 ハラスメント防止対策の推進

① ハラスメントの防止等に関する指針に基づく取組

「ハラスメント防止及び相談対応マニュアル」や「ハラスメント防止に関する指針」に基づき、ハラスメントのない職場づくりを進めていきます。

② ハラスメント防止研修の実施

職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識の理解を深めるとともに、逆パワハラなど、職位問わず誰もが加害者になりうるリスクが存在することを認識するため、ハラスメント防止研修を実施します。

③ 相談体制の継続

ハラスメント相談員の配置を継続し、ハラスメント被害を受けていると思われる職員やハラスメントを目撃した職員からの相談・苦情に応じられるようにします。

鹿角市特定事業主行動計画

令和8年4月1日施行

【策定者】

鹿角市長 鹿角市議会議長 鹿角市代表監査委員 鹿角市農業委員会
鹿角市選挙管理委員会 鹿角市教育委員会
鹿角市水道事業管理者 鹿角市下水道事業管理者