

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく
第3期 守谷市特定事業主行動計画

令和7年4月
守 谷 市



目 次

1	はじめに	・・・ P 1
2	計画期間	・・・ P 2
3	計画の対象	・・・ P 2
4	推進体制	・・・ P 2
5	第2期行動計画の取組みと実績	・・・ P 3
6	守谷市役所の現状把握と課題	・・・ P 5
	（1）女性活躍に関する現状	・・・ P 5
	（2）職員のワーク・ライフ・バランス	・・・ P 13
	（3）仕事と育児、介護との両立	・・・ P 13
7	第3期行動計画	・・・ P 15

1 はじめに

平成15年に、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」（以下、「次世代育成法」と表記します。）が施行されました。守谷市では、この法律に基づき、平成27年4月に、次世代育成支援のための『特定事業主行動計画』を策定しました。

また、平成27年に、働きたいという希望を持つすべての女性が、個性や能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的として「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」と表記します。）が施行されました。この法律に基づくものとして、守谷市では、平成28年3月に、女性活躍推進のための『特定事業主行動計画』を策定しました。

これら二つの行動計画は、関連する内容が多いため、それぞれの行動計画の第2期として、令和2年4月に「次世代育成支援と女性活躍推進のための第2期守谷市特定事業主行動計画」（以下、「第2期行動計画」と表記します。）を策定し、取り組みを行ってきました。

この度、第2期行動計画の計画期間が終了することに伴い、改めて現状の把握や課題の分析、取組内容の精査等を行い、職員が仕事と生活を両立し活躍するために必要な職場環境・職場風土作りを引き続き推進していくために、「次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく第3期守谷市特定事業主行動計画」（以下、「第3期行動計画」と表記します。）を策定しました。

第3期行動計画の策定主体は、守谷市役所市長部局であり、守谷市議会事務局、守谷市教育委員会、守谷市上下水道事務所と連携して取り組みます。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和17年3月31日までの10年間のうち、令和7年4月1日からの5年間の第3期行動計画の計画期間とします。

計画期間：令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）

なお、第3期行動計画の取組内容等については、社会情勢の変化等に対応するため、必要に応じて見直しを図ります。

※次世代育成法は令和17年3月31日まで、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限法です。

3 計画の対象

守谷市役所のすべての正規職員を対象とします。

なお、会計年度任用職員についても、計画の趣旨を踏まえた取組みを推進します。

4 推進体制

第2期行動計画から引き続き「特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、継続的に女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進等の取組みを推進します。

委員会の構成は、総務部長、人権推進課の男女共同参画担当者、原則として各部の代表者男女各1名とします。事務局は総務課です。

また、計画の策定は、総務課が主体となってい、継続的な周知等を図ります。

しかしながら、実施主体は、あくまで職員一人ひとりです。

仕事と生活を両立し安心して働くための手助けとなるのが本計画です。みんなで働きやすい職場づくりをしていきましょう。

5 第2期行動計画の取組みと実績

第2期行動計画における目標と実績は以下のとおりです。

【第2期行動計画の目標及び実績】

目標	実績
父親が子どもの出生時に、特別休暇（配偶者出産休暇2日＋育児参加のための休暇5日）を完全取得できるようにする。	配偶者出産休暇 取得率：55.5% 配偶者出産休暇を取得した者の平均取得日数：2日 育児参加のための休暇 取得率：88.8% 育児参加のための休暇を取得した者の平均取得日数：3.87日 （令和5年度実績）
育児休業の取得率を男女とも100%になるようにする。	取得率 男性：88.9% 女性：100% （令和5年度実績）
職員一人当たりの年平均時間外勤務数が120時間を超えないようにする。 ※課長補佐級以上の管理職を除く	年平均時間外勤務数 106.8時間 （令和5年度実績）
年間時間外勤務時間数が360時間を超える職員をなくす。 ※課長補佐級以上の管理職を除く	年間時間外勤務時間数が360時間を超えた職員 13人 （令和5年度実績）
1年間の年次休暇の付与日数が10日以上職員が、年次休暇を年間5日以上取得できるようにする。	年次休暇を年間5日以上取得した職員の割合 93.3% （令和5年度実績）
管理職に占める女性職員の割合を30%とする。	管理職に占める女性職員の割合 25.3% （令和6年4月1日時点）

【その他の取組み】

内容
育児休業対象職員への育児休業制度の個別説明
ワークライフバランスデー※の全庁実施（令和4年度、令和5年度）

※ワークライフバランスデー：既に実施しているノー残業デー以外に各所属でノー残業デーを設定する取組みのことです。

6 守谷市役所の現状把握と課題

(1) 女性活躍に関する現状

「女性活躍推進法第19条第3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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条」に基づいて、女性職員の職業生活における活躍に関する現状を把握しました。

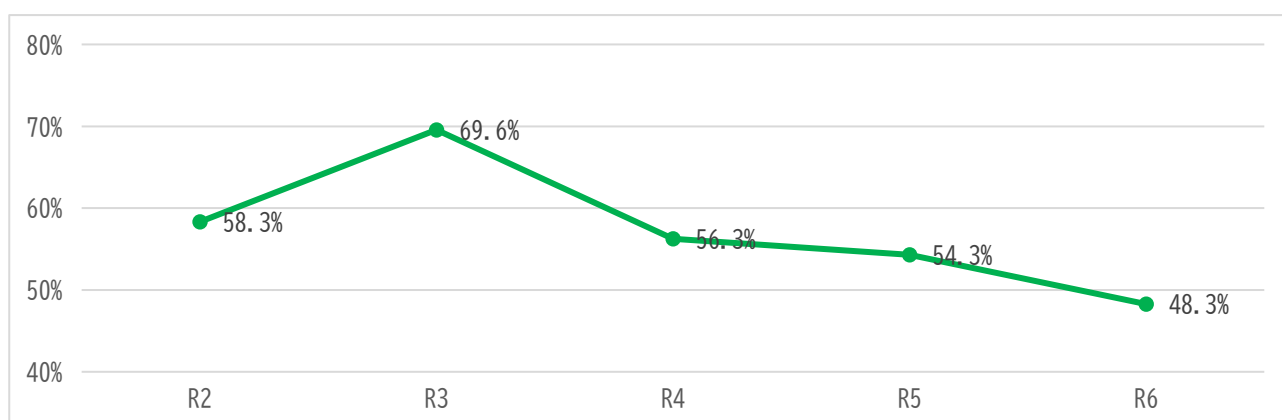
なお、職員とは、特に記載がない場合、任期の定めのない職員を指しています。

①採用した職員に占める女性職員の割合

過去5年間の採用職員のうち、女性職員の割合については、年度毎にばらつきがあるものの、約半数が女性です。令和6年度も48.3%となっており、男女の雇用機会が均等に確保されていると言えます。【表1】

【表1】採用職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日～3月31日採用）

年度	R2	R3	R4	R5	R6
女性割合	58.3%	69.6%	56.3%	54.3%	48.3%

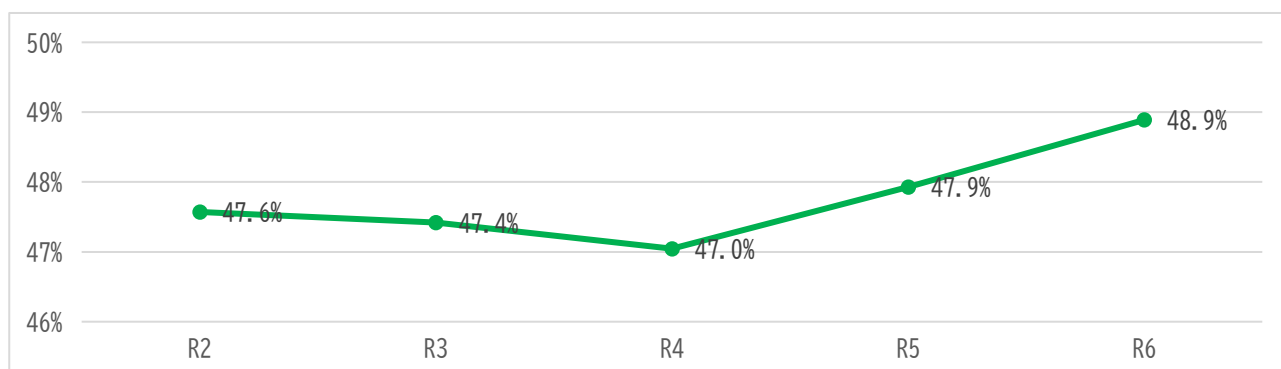


②職員に占める女性職員の割合

職員のうち、女性が占める割合は40%後半で推移しており、職員の約半数が女性です。【表2】

【表2】職員に占める女性職員の割合（各年度4月1日時数）

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
全職員数	412	426	440	434	450
女性職員数	196	202	207	208	220
女性職員の割合	47.6%	47.4%	47.0%	47.9%	48.9%



※令和6年度は指導主事を含んだ職員数です。

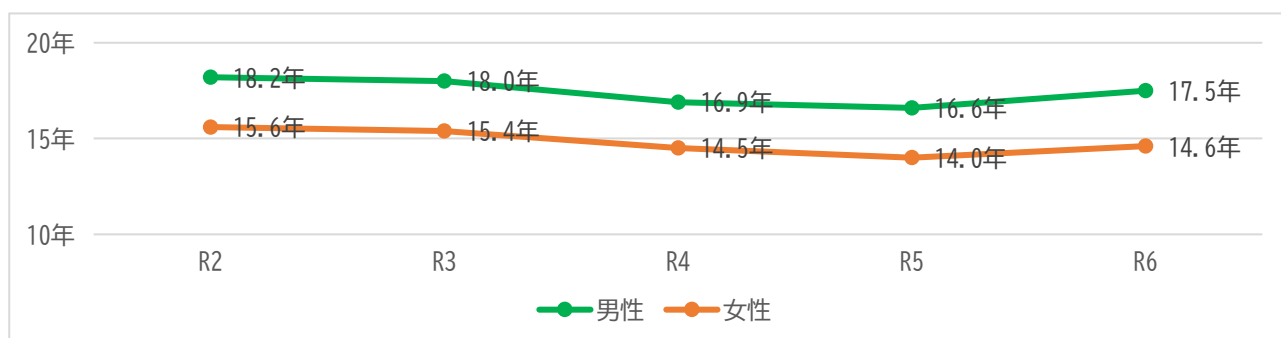
③職員の平均した継続勤務年数の男女の差異

職員の継続勤務年数を男女で比較すると、男性職員に比べて女性職員の方が継続勤務年数は短い結果となっています。【表3】

採用10年後の離職率が男性に比べ女性の方が高くなっていることから、女性職員の離職が男女の継続勤務年数の差に影響を与えている一因と考えられます。【表4】

【表3】職員の平均した継続勤務年数（各年度4月1日時点）

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
男性	18.2年	18.0年	16.9年	16.6年	17.5年
女性	15.6年	15.4年	14.5年	14.0年	14.6年



【表4】 10年度前（平成26年）に採用した職員の離職率

	採用数	離職者数	離職率
男性	6	1	16.7%
女性	11	4	36.4%

④男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

育児休業の取得率は、女性職員は100%を維持、男性職員は増加傾向にあります。

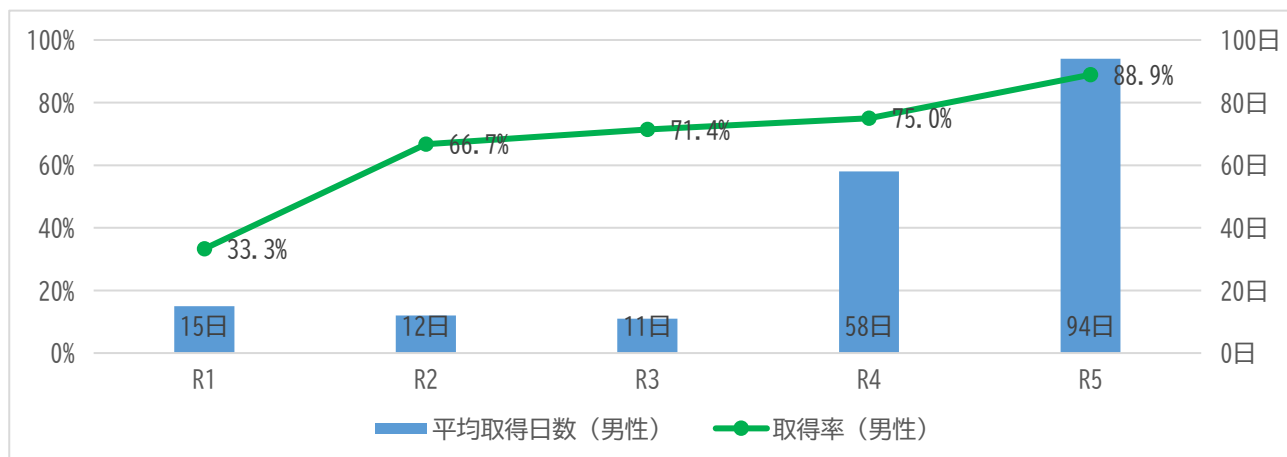
男性職員については、男性が育児休業を取得するということが一般的になってきたことが、取得率の向上の一因と考えられます。

また、男性の育児休業の平均取得期間は令和3年度の11日から令和5年度では94日と大幅に伸びています。【表5】

【表5】 育児休業取得率及び平均取得期間

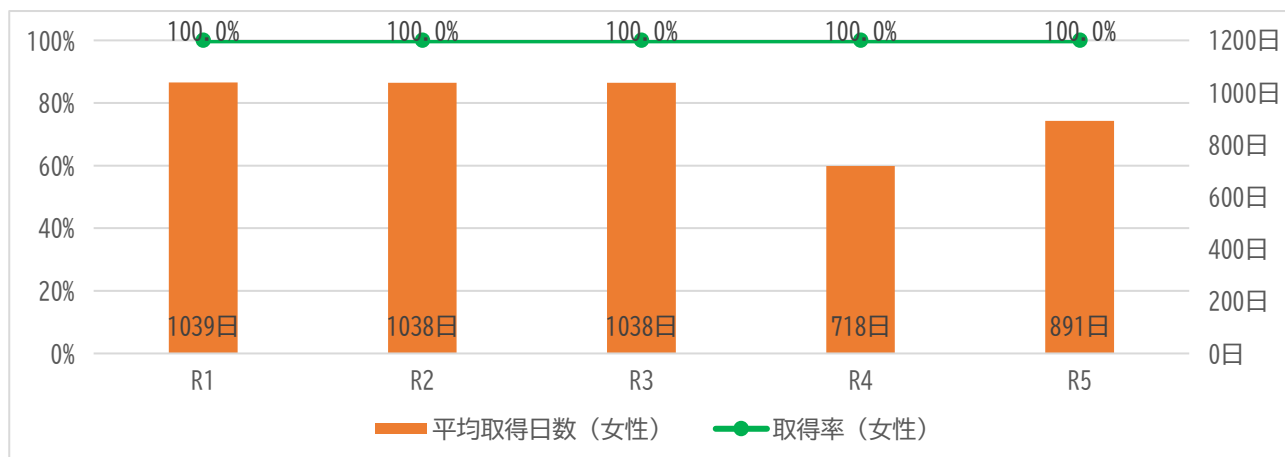
男性

年度	R1	R2	R3	R4	R5
育児休業取得率	33.3%	66.7%	71.4%	75.0%	88.9%
育児休業平均取得期間	15日	12日	11日	58日	94日



女性

年度	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
育児休業取得率	100%	100%	100%	100%	100%
育児休業平均取得期間	1039日	1038日	1038日	718日	891日



⑤男性職員の配偶者出産休暇等

男性職員の配偶者出産休暇※1と育児参加のための休暇※2については、育児休業と合わせて取得を推奨する等、対象者には取得を促していますが、令和2年度以降は取得率100%を達成できていない状況です。【表6】

子どもの出生後、特別休暇を使用せず、すぐに男性が育児休業を取得するケースもあり、特別休暇の取得機会が減少していると考えられます。

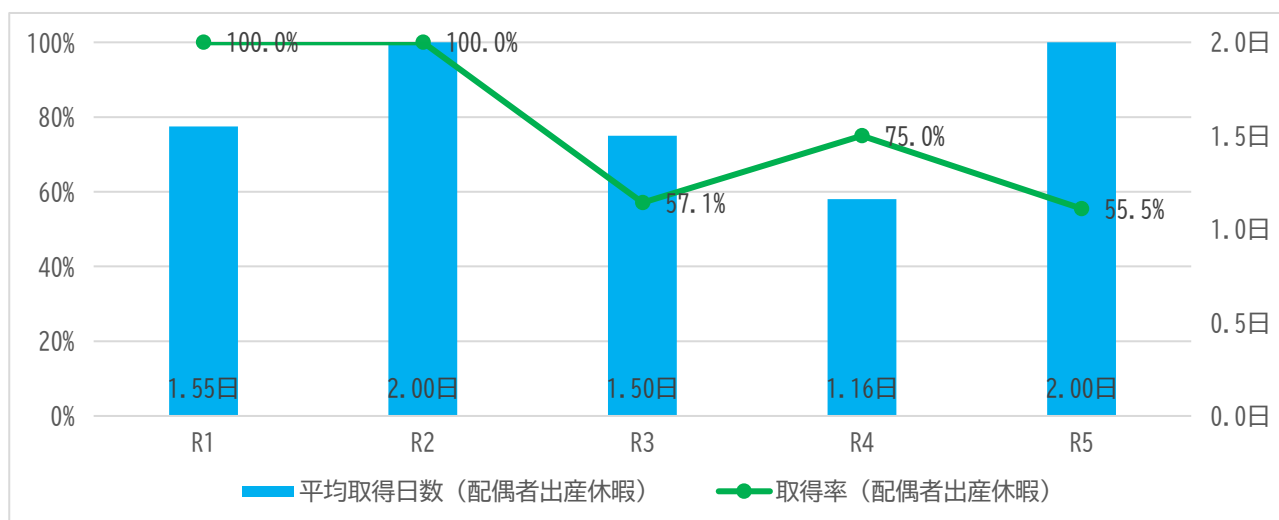
※1 配偶者出産休暇とは、男性職員の妻が出産するため、病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過する日までの期間内で2日間取得可能な特別休暇

※2 育児参加のための休暇とは、男性職員の妻が出産する場合、出産予定日の前8週間から出産後1年を経過するまでに5日間取得可能な特別休暇

【表6】男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに平均取得日数

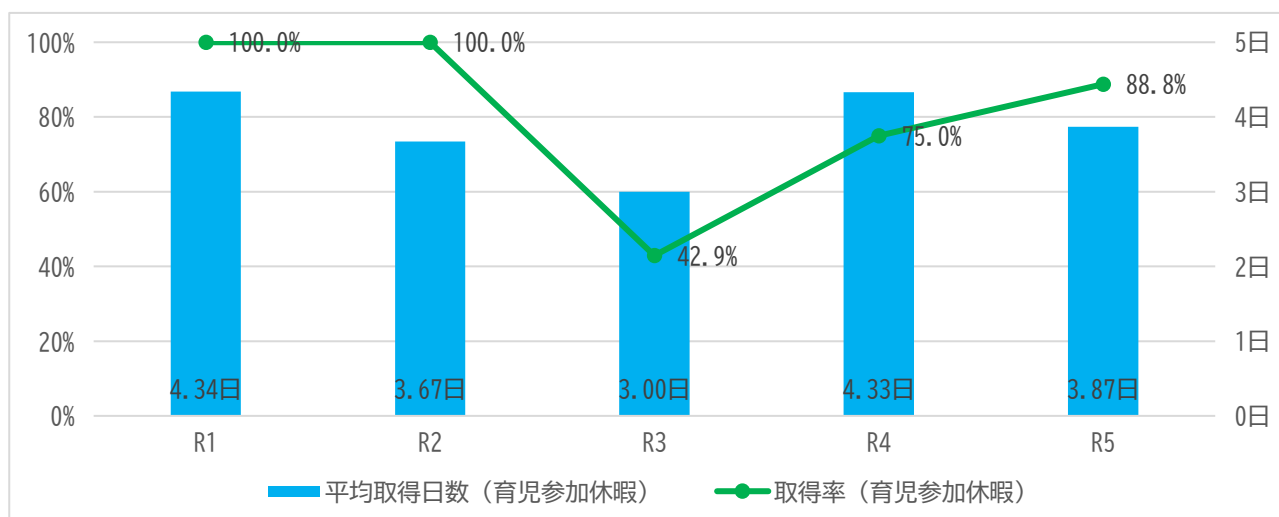
配偶者出産休暇

年度	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
取得率	100%	100%	57.1%	75.0%	55.5%
平均取得日数	1.55日	2.00日	1.50日	1.16日	2.00日



育児参加のための休暇

年度	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
取得率	100%	100%	42.9%	75.0%	88.8%
平均取得日数	4.34日	3.67日	3.00日	4.33日	3.87日



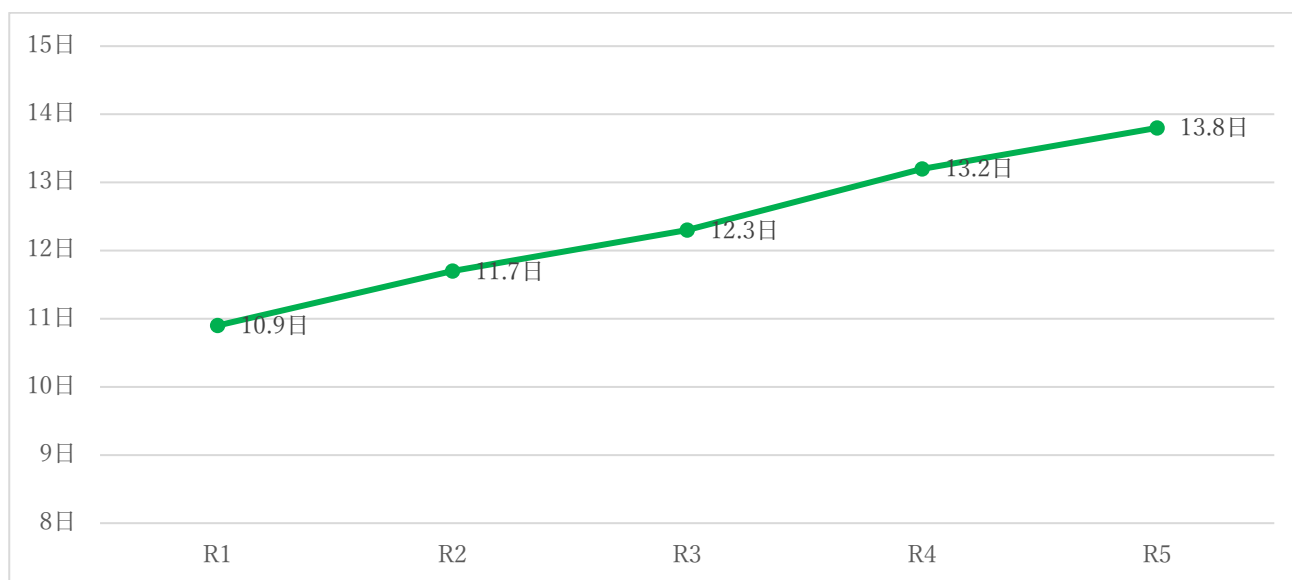
⑥年次休暇取得率

大型連休に合わせて年次休暇の取得を推進する等の取組みにより、職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数は、上昇傾向にあります。【表7】

しかしながら、年次休暇の取得日数が5日未満の職員が28人(令和5年度実績)います。

【表7】一人当たりの年次休暇平均取得日数

年度	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
職員一人当たりの 年次休暇平均取得日数	10.9日	11.7日	12.3日	13.2日	13.8日



※各年度内に10日以上年次休暇を付与された職員を対象としています。

⑦職員の時間外勤務時間

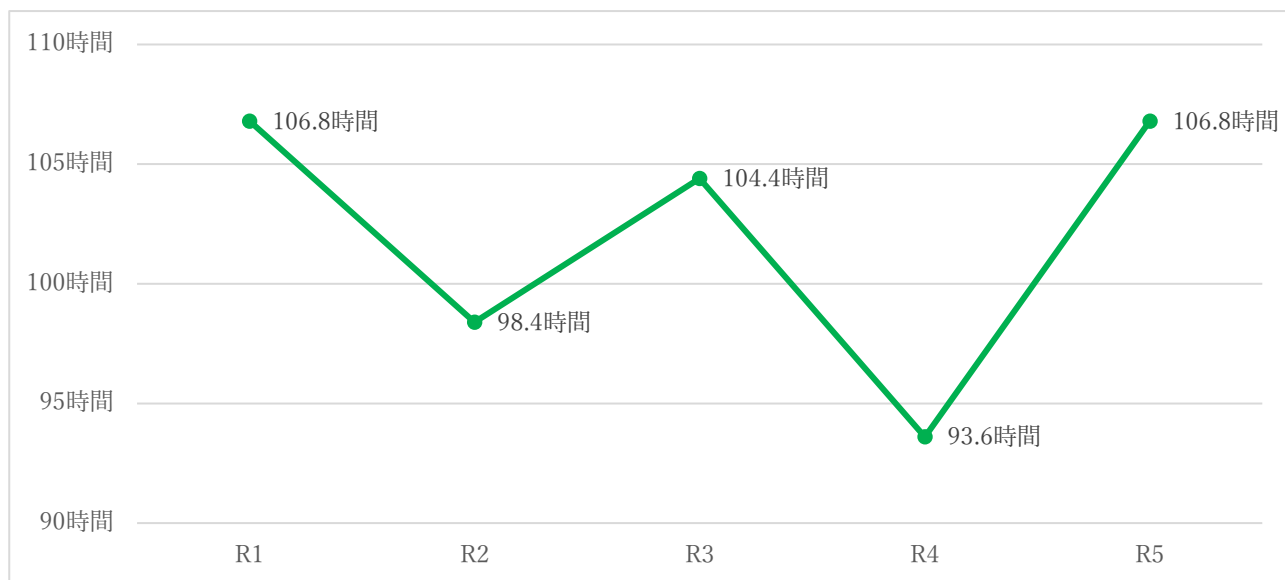
職員一人当たりの年間の時間外勤務時間の平均は、ほぼ横ばいとなっています。

【表8】

ノー残業デーを実施する等、時間外勤務の抑制に努めていますが、令和5年度に年間の時間外勤務時間が360時間を超えた職員数は、13人となっています。

【表8】職員一人当たりの時間外勤務時間（年間）

年度	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
時間外勤務時間平均	106.8時間	98.4時間	104.4時間	93.6時間	106.8時間



※管理職（課長補佐級以上の職員）を除きます。

⑧管理職の女性割合

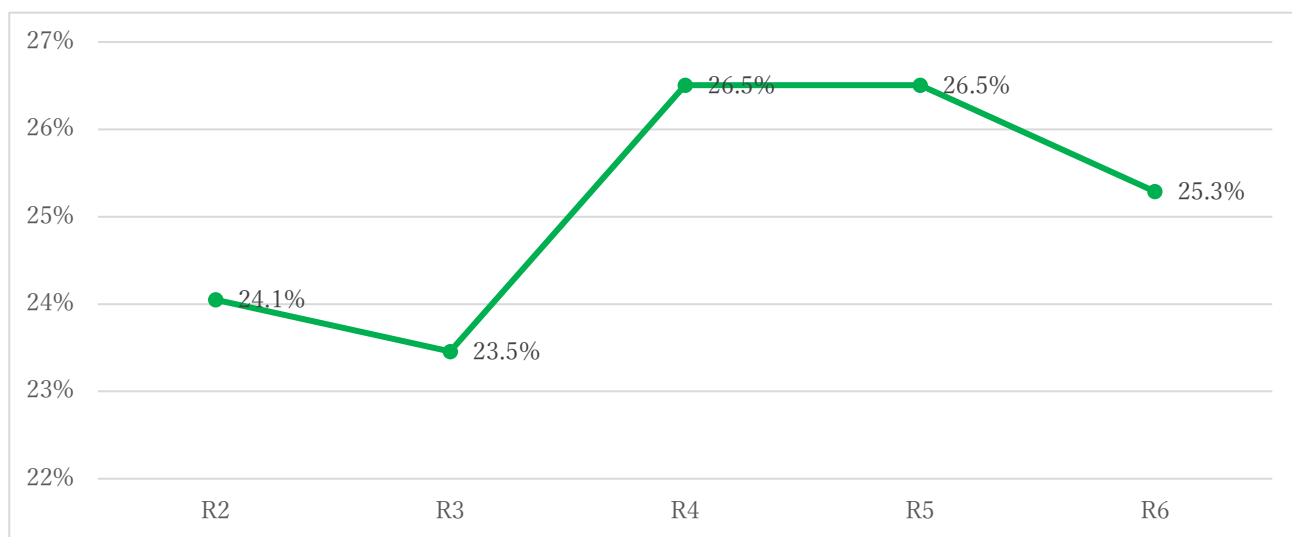
女性の管理職数は令和4年度から横ばいとなっています。【表9】

また、女性管理職の割合は増加傾向でありましたが、令和6年度は組織改編等により、組織全体の管理職の人数が増加したため、割合は減少に転じました。

【表9】管理職の女性割合（各年度4月1日時点）

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
管理職数	79	81	83	83	87
女性管理職数	19	19	22	22	22
女性の割合	24.1%	23.5%	26.5%	26.5%	25.3%

※管理職は、課長補佐級以上の職員を指します。



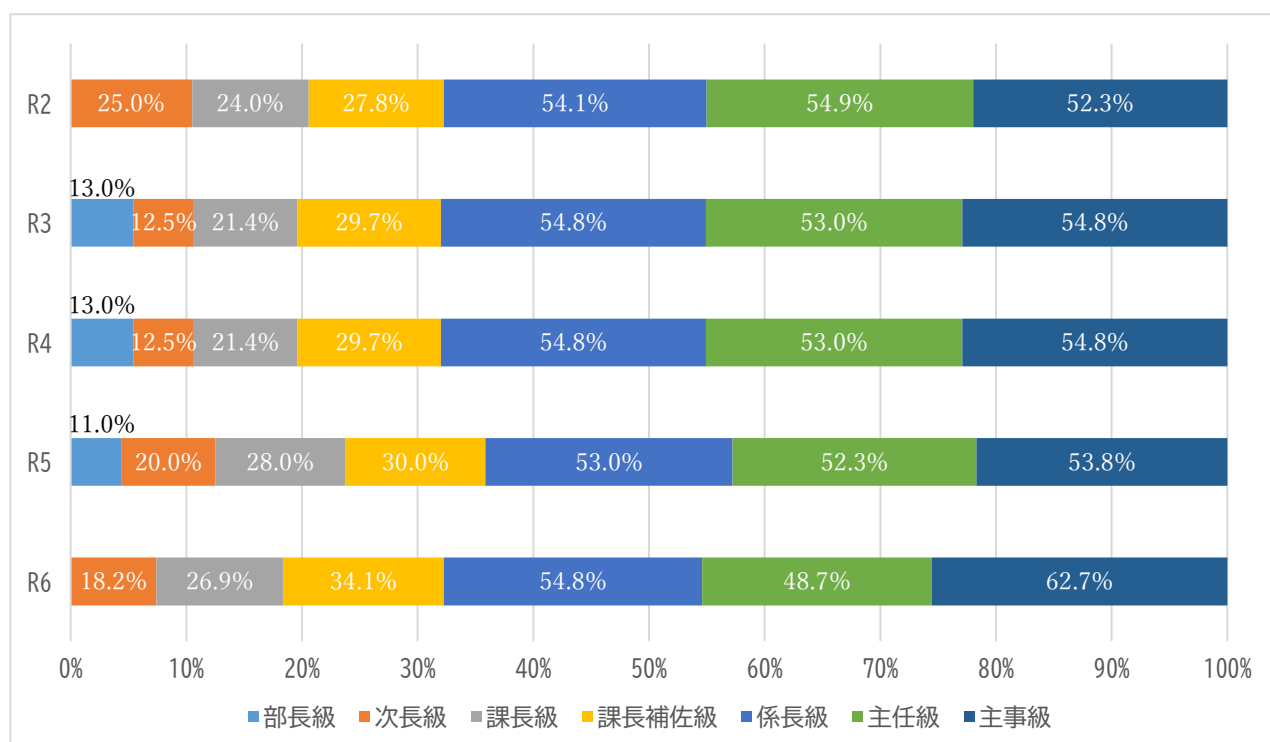
⑨役職別女性職員割合

主事級、主任級及び係長級においては、女性職員が約半数を占めています。しかしながら、課長補佐級以上の管理職となると女性の割合が低くなっています。【表10】

課長補佐級の手前の役職である係長級では、女性職員の割合が50%を超えており、課長補佐級以上の管理職に就くことに抵抗感や不安がある女性職員がいるのではないかと考えられます。

【表10】各役職別の女性職員の割合（各年度4月1日時点）

年度	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
部長級	0.0%	13.0%	13.0%	11.0%	0.0%
次長級	25.0%	12.5%	12.5%	20.0%	18.2%
課長級	24.0%	21.4%	21.4%	28.0%	26.9%
課長補佐級	27.8%	29.7%	29.7%	30.0%	34.1%
係長級	54.1%	54.8%	54.8%	53.0%	54.8%
主任級	54.9%	53.0%	53.0%	52.3%	48.7%
主事級	52.3%	54.8%	54.8%	53.8%	62.7%



(2) 職員のワーク・ライフ・バランス

■ 時間外勤務

働き方改革の取組みや「ノー残業デー」等の取組みにより、組織全体としては、ワーク・ライフ・バランスに対する意識はある程度浸透していると思われます。

しかしながら、時間外勤務時間数については、月45時間、年間360時間を超える職員が発生しています。所属により、繁忙期や事業の状況等の事情があると考えられますが、過重労働による職員の健康障害防止の観点からも、長時間労働の是正に引き続き取り組む必要があります。

■ 年次休暇の取得

年次休暇の取得については、令和5年度の職員一人当たりの平均取得日数は、13.8日となっており、年次休暇の平均取得日数は上昇傾向にあります。

しかしながら、年間の年次休暇の取得日数が5日未満の職員が発生しています。引き続き、休暇が取りやすい環境づくりに取り組む必要があります。

(3) 仕事と育児、介護との両立

■ 育児休業

職員の育児休業の取得率は、過去5年間、女性職員は100%を維持しています。

男性職員は令和2年度の66.7%から令和5年度の88.9%と取得率が上昇しています。また、取得期間についても、令和3年度までは平均すると約2週間でしたが、令和5年度には約3か月まで伸びています。

男性が育児休業を取得することが一般的になってきたことや、当市においても男性の育児休業者が増加し、男性も育児休業を取得する組織風土が構築されつつあるため、取得率、取得期間ともに上昇傾向にあると考えられます。

男性も女性も安心して育児休業を取得できる職場環境を引き続き整えていくことが必要です。

■ 配偶者出産休暇等

男性職員が子どもの出生前後に取得できる特別休暇として、「配偶者出産休暇」と「育児参加のための休暇」があります。この二つの特別休暇については、総務課において男性職員へ育児休業の制度説明を行う際に、あわせて休暇の内容を説明し、休暇取得を推奨しているところです。

男性の育児参加や家事への参画の契機となる特別休暇であるため、対象となるすべての男性職員に対して取得するように今後も促していく必要があります。

■ 介護休業等

今後、少子高齢化に伴い、介護によって休業をする職員が増加することも見込まれます。

育児だけでなく、介護による休業で一定期間職場を離れる必要がある場合でも、男女ともに安心して職場を離れることができるような職場環境を構築しておく必要があります。

7 第3期行動計画

当市の現状を踏まえ、次世代育成法及び女性活躍推進法に基づいて各種取組みを進めていきます。

第3期行動計画の取組みを定量的に評価するための数値目標と今後の取組内容を設定します。

数値目標

	内容	目標値
①	年次休暇を年間5日以上取得した職員※の割合 ※年間10日以上の子年次休暇を付与された職員を対象とします。	100%
②	配偶者の出産のための休暇及び男性職員の 育児参加休暇取得率及び取得日数	取得率：両休暇とも100% 取得日数：合わせて5日以上
③	男性職員の2週間以上の育児休業取得率	85%以上
④	管理職に占める女性職員の割合	30%以上

数値目標の考え方

①年次休暇を年間5日以上取得した職員の割合

労働基準法の改正により、企業においては年間10日以上の子年次休暇を付与された労働者に対し、年間5日以上の子休暇を取得させることが義務付けられています。

当市においても、法改正の趣旨を踏まえ、年間10日以上の子年次休暇を付与されたすべての職員が年次休暇を年間5日以上取得できるように取組む必要があると考え、第2期行動計画に引き続いて、目標として設定しました。

②配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇の取得率

第2期行動計画において取得率及び取得日数が目標を達成していないことから、継続した目標として設定しました。

なお、第2期行動計画では、両休暇をすべて取得することを目標としていましたが、第3期行動計画では、両休暇をあわせて5日以上と設定します。

③男性職員の育児休業取得率

女性の育児休業取得率は第2期行動計画において目標を達成しており、出産した女性職員は育児休業を取得する組織風土があります。

しかしながら、男性の育児休業取得率は、第2期行動計画で目標を達成していないため、男性の育児休業取得率を継続した目標として設定しました。

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）を参考に、第3期行動計画では、男性の2週間以上の育児休業の取得率を数値目標として設定しました。

こども未来戦略に示されている男性の育児休業取得率の目標

2025年 公務員 85%以上（1週間以上の取得率）、民間 50%

2030年 公務員 85%以上（2週間以上の取得率）、民間 85%

④管理職に占める女性職員の割合

第2期行動計画において目標を達成していないため、継続した目標としました。

守谷市は基礎自治体として市民の生活に密着した行政サービスを提供しており、女性の視点を市政にいかしていくことも大切です。

現在、守谷市役所においては、管理職に占める女性の割合が男性に比べて低い現状があるため、女性管理職の割合を一つの指標とし、女性活躍の推進を図っていきます。

今後の取組内容

①ワーク・ライフ・バランスの推進

守谷市役所の全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場環境をつくることは、職員の生活の充実と健康維持による意欲・能力の発揮、継続的なキャリアの形成、公務の能率的な運営や行政サービスの維持・向上のために重要なものです。

今後も、少子高齢化の進行や共働き世帯の増加等に伴って、育児や介護等の事情を抱える職員も増加していくことが予想されます。

全ての職員が安心して働くために、ワーク・ライフ・バランスの推進を職場全体で実施していきます。

■ 休暇取得を推進するための取組み

職員が家庭や自己啓発等に充てる個人の時間を持てるように、計画的な年次休暇の取得を推進します。

- ◎自身や家族の記念日や誕生日、子どもの学校行事等に年次休暇を取得することを奨励します。
- ◎ゴールデンウィークやお盆期間等に連続休暇を取得することを奨励します。
- ◎所属内でスケジュールを共有する、管理職が率先して年次休暇を取得する等、職員が気兼ねなく年次休暇を取得できる職場環境づくりに取り組みます。

■ 時間外勤務の削減のための取組み

職員が心身ともに健康に働き続けるためには、長時間労働の防止が大切です。長時間労働が慢性化すると業務効率も低下します。

また、核家族化の進行により、今後、子育てや介護等の事情があり、時間外勤務が負担となる職員が増加することも想定されます。

ワーク・ライフ・バランスの実現と行政サービスの維持・向上を両立するためには、職員一人ひとりが時間に対するコスト意識を持ち、時間当たりの生産性を高め、時間外勤務を削減する取組みが重要です。

- ◎完全退庁時間を遵守するとともに、ノー残業デー（毎週水曜日）の完全実施を徹底します。
- ◎ノー残業デーに加え、毎月１９日の「育児の日」、２２日の「パートナーシップの日」の定時退庁を推奨します。
- ◎長時間勤務を前提とした働き方を是正するため、同じ業務量であった場合、業務の効率性や生産性を高めた職員について、人事評価において適切に評価されるように取組みを推進します。

②仕事と家庭を両立するための支援

職員一人ひとりの家族構成やライフスタイルは多様ですが、育児や家族の介護等の事情により、仕事と家庭の両立が難しくなる場合があります。

全ての職員が仕事と家庭を両立しながら、それぞれの役割・責任を果たすことができるようになるために、職員同士が互いを認め合い、コミュニケーションを取りながら職場全体で支え合う職場環境づくりを推進していきます。

■ 育児休業等の取得促進

子どもを持つことになった職員が、男女ともに安心して育児休業等を取得できるような職場環境作りを進め、取得の推進を図ります。

特に、男性の育児休業の取得を推進することは、男性が子育てに能動的に関わる契機として重要であることに加え、男性の家事・育児への参画について理解のある組織風土づくりに不可欠です。

育児休業や休暇等で長期間に渡り、職場を離れることに抵抗感を持つ職員も少なくないと考えられますが、男性が主体的に家事や子育てに関わる経験をすることは、

生活者としての視点を学ぶ機会でもあり、多様な人材をいかすマネジメント力を向上させることにもつながるとも考えられます。

- ◎子どもの出生予定を申し出た職員に対し、総務課が個別に育児休業制度及び手続きの説明を行い、取得促進につなげます。
- ◎育児休業を取得した男性職員から、育児休業を取得した感想等を収集し、育児休業を取得することのメリット等を周知し、育児休業の取得を促進します。
- ◎育児休業を取得した職員には、職場から定期的に情報提供を行い、スムーズに職場に復帰できる体制を整えるようにします。
- ◎代替職員の確保に努め、安心して育児休業を取得できる環境をつくります。

■ 男性職員の育児目的の休暇の取得促進

男性職員の積極的な家事・育児参画を支援するため、子どもの出生時における休暇取得を促進します。

- ◎育児休業と合わせて育児参加休暇や配偶者の出産休暇を取得できるよう、対象となる職員に個別説明を実施します。

■ 子どもの看護等の休暇の取得促進

突発的に子どもの看護や家族等の介護等が必要になった場合でも、職員が休暇を円滑に取得できるよう、日ごろから職員同士が互いに協力し合う職場環境づくりに取り組みます。

③働きやすい職場づくり

全ての職員が希望やライフステージに応じて、仕事との家庭の両立を図りながら、いきいきと働ける環境づくりに取り組みます。

■ 柔軟な働き方の推進

職員が多様な働き方を選択でき、ワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、時差出勤等を積極的に活用できる環境整備を推進します。

■ ハラスメントの防止

ハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つけるだけでなく、職場環境も悪化させる行為です。ハラスメントにより、仕事への意欲を失うだけでなく、心身の健康を害することもあります。

職員一人ひとりがハラスメントへの意識を高め、円滑なコミュニケーションを取れる職場環境づくりに努めます。

④女性職員の活躍推進

女性職員の活躍推進をしていくためには、女性職員のキャリア形成のための取り組みだけを推進するだけでは足りないため、①～③の取り組みと併せて、④の取り組みを推進していきます。

男女の差異のない採用や配置、性別にとらわれない公正な人事評価による昇格等の取り組みを推進します。

■ 男女差異のない採用

当市では、採用試験のエントリーシートから性別欄を廃止し、採用試験を実施しています。

過去5年間では、新規採用者の約半分が女性となっており、性別に関わらず、意欲や能力によって採用を行っています。

引き続き、男女の差異なく、意欲や能力のある人材を採用するように努めます。

■ 女性職員の管理職への登用

組織の多様性や組織力を高めていくためには、女性職員の管理職への積極的な登用が求められています。

性別に関わらない公正な人事評価により、意欲や能力がある女性職員を登用することを推進します。