

# 第4次 加須市特定事業主行動計画

(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)



令和8年3月

加須市

# も く じ

## I どんな計画ですか？ ～総論～

1	目的	1
2	現状と課題	2
3	第3次計画の取組成果	3
4	計画期間	6
5	本計画の推進体制	6
6	基本目標	7
7	計画の体系	9



## II 何をやるの？ ～具体的な取組項目～

### 1 次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する共通の取組

(1)	妊娠中及び出産後における配慮	10
(2)	男性の子育て目的の休暇等の取得促進	12
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	14
(4)	時間外勤務の削減	17
(5)	休暇の取得促進	20
(6)	固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	22
(7)	その他の取組	23

### 2 次世代育成支援対策に関するその他の取組

(1)	子育てバリアフリー	24
(2)	こども・子育てに関する地域貢献活動	25
(3)	こどもと触れ合う機会の充実	26

### 3 女性活躍推進に関するその他の取組

(1)	女性職員の採用拡大	27
(2)	女性職員の能力開発	28
(3)	女性職員の登用拡大等	29

# I 総論

## 1 目的

我が国における急速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、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれ果たすべき責務を明らかにするとともに、次代の社会を担うこ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、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が成立しました。

次世代法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、平成26年4月、「次代の社会を担うこどもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立したことに伴い、その有効期限を令和6年度までの10年間延長することとなりました。

加須市では、次世代法の目的を踏まえ、一事業主として次代の社会を担うこどもの育成、又は育成しようとする職員に対する支援を行うことで、職員の仕事と子育ての両立について一層の推進を図るために、加須市特定事業主行動計画を策定し、職場を挙げて子育てのしやすい職場環境を目指して取り組んできました。

さらに、平成27年に女性の職業生活における活躍を推進し豊かで活力のある社会の実現を図るための「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、女性活躍推進法においても特定事業主行動計画を策定することが義務付けられたことから、これらを一体的に整備した第2次加須市特定事業主行動計画を策定しました。第2次計画の期間満了に伴い、令和3年度からは第3次加須市特定事業主行動計画（以下「第3次計画」という。）を策定し取り組んできました。

このような中、令和6年5月に次世代法が一部改正され、有効期限が令和17年3月31日まで10年間再延長され、令和7年6月には「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、女性活躍推進法の有効期限が令和18年3月31日まで10年間延長されました。これに伴い、第4次加須市特定事業主行動計画（以下「第4次計画」という。）を策定し、本市で働く職員全員が、仕事と家庭生活の両立を図るため、職員の抱える多様な事情を受け入れて柔軟に対応できる職場を目指し、職場全体で支え合いながら取り組むとともに、女性が活躍できる体制を整備することを目的に、次の任命権者が連名で策定するものです。

<任命権者> 加須市長、加須市議会議長、加須市教育委員会、加須市選挙管理委員会、加須市代表監査委員、加須市農業委員会

<対象とする職員> 各任命権者が任命する職員

## 2 現状と課題

令和3年度から令和7年度を計画期間とする第3次計画の取組成果については、育児休業取得率、休暇の取得、女性管理職の割合において計画当初より増加しています。

特に、男性職員の育児休業取得率は令和6年度の実績が88.9%となっており、令和3年度の16.7%から72.2ポイントの大幅な増加となっています。また、育児休業取得者のうち、男性職員の取得期間においては2週間以上の取得が100%となっています。これは、「こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）」にある男性の育児休業取得率の目標（公務員 取得率85%（2週間以上））を超える結果となっています。

一方で、時間外勤務の削減は深夜勤務従事者のいる所属部署数が増加しており、女性採用者の割合は計画当初よりも減少しています。出産に係る男性の休暇取得率及び日数においては、取得率が減少し取得日数が増加しています。

令和6年度の取組項目は41項目中36項目（うち2項目は隔年評価のため対象外）で目標を達成・概ね達成という評価となっており、全体としては概ね順調に推移しています。しかし、勤務時間の把握やこども体験活動等の支援に係る取組項目については、やや遅れている、という評価となっています。

遅れている項目については、本計画において目標を定め、重点項目として引き続き取り組んでいくとともに、目標を達成・概ね達成の項目についても、引き続き取り組むことで、継続した次世代育成支援対策の実施や女性の活躍推進のために、仕事と子育て・介護の両立を図る必要があります。

また、次世代法の一部改正に伴い、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進や、長時間労働の是正に向けた取組についての推進が重要視され、数値目標の設定が定められました。これに伴い、男性の育児休業取得状況や管理職・管理職以外の月ごとの超過勤務時間数の把握・分析を行い、目標値や指標を見直す必要があります。

女性活躍推進法の一部改正では、女性管理職の割合が新たに公表項目として必須となりました。本市における女性管理職（主幹級以上）の割合は、令和7年4月1日現在24%であり令和3年度から増加しておりますが、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に女性が占める割合が30%程度となることを目指す国の第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）の目標には及ばないことから、更に女性が個性と能力を十分に発揮できるようにするため、具体的な目標を設定した上で女性の活躍推進に取り組む必要があります。



## 【第3次計画の取組成果】

### 1 計画策定時における数値目標と進捗状況



#### (目標1) 出産に係る男性の休暇取得率及び日数

指 標	目標値
特別休暇又は年次有給休暇取得率	100%
特別休暇又は年次有給休暇取得日数	5日

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
100%	95.2%	90%	87.5%
4.8日	8.1日	4.4日	7.3日

#### (目標2) 育児休業取得率

指 標	目標値
男性の育児休業取得率	30%
女性の育児休業取得率	100%

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
16.7%	42.9%	71.4%	88.9%
100%	100%	100%	100%

#### (目標3) 時間外勤務の削減

指 標	目標値
深夜勤務従事者のいる平均所属部署数 (本庁舎のみ) ※1日当たり	0課

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
平均2課	平均4.5課	平均4課	平均4.8課

(目標4) 休暇の取得

指 標	目標値
年次有給休暇及び夏季休暇平均取得日数	16日以上
永年勤続リフレッシュ休暇取得率	100%

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
17.3日	17.7日	18.8日	18.6日
78.6%	81.6%	85.2%	74.3%

(目標5) 女性採用者の割合

指 標	目標値
新規採用職員に占める女性職員の割合	50%

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
54.2%	57.1%	50%	64.3%

(目標6) 女性管理職の割合

指 標	目標値
管理職に占める女性職員の割合	25%

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
22.3%	22.3%	24.1%	24.2%

※第3次計画において、管理職とは、主幹級以上の職員を指します。

## 2 全体の取組状況（令和6年度）

全取組項目41項目中 目標を達成・概ね達成：36項目（92.3%）  
やや遅れている・大幅に遅れている・未着手：3項目（7.7%）

※令和6年度評価対象外 2項目

## 3 主な取組状況

### （1）次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する共通の取組

- ・ 妊娠中の職員の体調に配慮しながら、業務の分担を行い事務の軽減を図るよう努めました。
- ・ 妊娠出産から子育てに関する様々な休暇制度について、子育てハンドブックによる周知を図りました。
- ・ ノー残業デー徹底日としての「ワーク・ライフ・バランスデー」を設定し、職場の定時退庁の徹底を図りました。
- ・ 職員の健康状態に及ぼす影響を考慮し、時間外勤務の多い職員に対して、産業医による健康相談や保健指導を受けさせるなど職員に対する保健指導の充実を図りました。

### （2）次世代育成支援対策に関するその他の取組

- ・ こどもが参加する体験活動等において、主催者側からの要請に基づき職員による専門分野を生かした指導及び支援を行いました。
- ・ 職員による青色回転灯装着車両を利用した安全安心パトロールを実施し、こどもたちの安全の確保を図りました。

### （3）女性活躍推進に関するその他の取組

- ・ 募集案内、ホームページ及びSNSにおいて、女性職員が働きやすい制度の紹介や実際に仕事と子育ての両立について職員にインタビューした記事を掲載し、女性職員が活躍できる環境等について積極的にPRしました。
- ・ 昇任試験受験資格のある女性職員に対して受験の勧奨を行いました。



### 3 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

### 4 本計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進を効果的に進めるため、全庁的な組織として加須市特定事業主行動計画策定・推進委員会を活用し、同委員会において、本計画の策定・変更、円滑な実施、取組状況の点検等を行います。
- (2) 職員に対し、庁内LANでの周知や対象職員への情報提供などにより本計画策定の目的及びその内容の周知徹底を図り、全庁的に取り組みます。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う窓口を職員課に設置します。
- (4) 本計画の目的を効果的に達成するため、職員ニーズや社会動向等を踏まえ適宜見直しを行います。また、本計画の取組状況については、目標に対する実績等と合わせて、年度ごとに取りまとめるとともに、その結果についてホームページ等を通じて公表します。

#### SDGsの推進

本計画は、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定するもので、職員が仕事と子育ての両立を図るとともに、女性職員の採用・登用の拡大等、女性の活躍を着実に推進し、SDGsの理念の実現に貢献します。



## 5 基本目標

本計画では、次の6つの基本目標を定めて取り組みます。

また、本計画の最終年度である令和12年度末までに達成する目標値を定めます。

### 基本目標1 出産に係る男性の休暇取得率及び日数 (継続 指標の見直し)

指 標	令和6年度実績		目標値
特別休暇取得率	75% (8人中6人)	➡	100%
特別休暇取得日数	7.7日	➡	5日

※特別休暇 = 配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇  
具体的な取組項目：Ⅱ 1 (2) 関係

### 基本目標2 育児休業取得率 (男女) (拡充)

指 標	令和6年度実績		目標値
男性の育児休業取得率	88.9% (9人中8人)	➡	90%
女性の育児休業取得率	100% (11人中11人)	➡	100%

※育児休業取得率 = 育児休業取得職員数 ÷ 育児休業が取得可能な職員数  
具体的な取組項目：Ⅱ 1 (3) 関係

### 基本目標3 時間外勤務の削減 (継続 指標の見直し)

指 標	令和6年度実績		目標値
管理職職員以外の一人当たりの年間超過勤務時間数 (一月平均)	103.8時間 (8.7時間)	➡	100時間以内 (8.3時間)

具体的な取組項目：Ⅱ 1 (4) 関係

## 基本目標4 休暇の取得（拡充）

指 標	令和6年度実績	目 標 値
年次有給休暇及び 夏季休暇平均取得 日数（暦年）	18.6日 〔年休：11.2日〕 〔夏休：7.4日〕	20日以上
永年勤続リフレッ シュ休暇取得率	74.3% (35人中26人)	100%

具体的な取組項目：Ⅱ 1（5）関係

## 基本目標5 女性採用者の割合（継続）

指 標	令和7年度実績	目 標 値
新規採用職員に占 める女性職員の割 合	61.8% (34人中21人)	50%

※R7.4.1 現在 具体的な取組項目：Ⅱ 3（1）関係

## 基本目標6 女性管理職の割合（継続 指標の見直し）

指 標	令和7年度実績	目 標 値
管理職職員に占め る女性職員の割合	20.8% (72人中15人)	30%

※R7.4.1 現在 管理職＝課長相当職（副参事級）以上  
具体的な取組項目：Ⅱ 3（3）関係

※参考 職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日現在）

	男性	女性	合計	女性の割合
全体	385人	297人	682人	43.5%

## 計画の体系

項目	具体的な取組項目
1 次世代育成支援対策 及び女性活躍推進 に関する取組	(1) 妊娠中及び出産後における配慮
	① 妊産婦等における時間外勤務の従事制限
	② 妊娠中における業務分担の見直し
	③ 妊娠や出産等に係る休暇制度等の周知
	④ 妊娠や出産等に係る給付金等の経済的支援措置の周知
	(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
	① 出産に係る男性の特別休暇制度等の周知
	② 出産に係る男性の休暇の取得促進
	③ トモイク(共育)の推進
	(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
	① 男性の育児休業等の取得促進
	② 育児休業制度等の周知
	③ 育児休業等経験者に関する情報提供
	④ 育児休業等の取得促進
	⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
	⑥ 育児休業に伴う会計年度任用職員制度の活用
	⑦ 仕事と生活の調和の推進に向けた情報提供
	(4) 時間外勤務の削減
	① 育児中における時間外勤務等の制限の制度の周知
	② 一斉定時退庁日等の実施
	③ 時間外勤務削減等のための意識啓発等
	④ 勤務時間の把握
	⑤ 産業医による健康相談の実施
	(5) 休暇の取得促進
	① 年休の取得促進
	② 連続休暇等の取得促進
	③ こどもの看護等を行うための特別休暇の取得促進
	④ 介護休暇の取得促進
(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	
① 男女共同参画研修の実施	
② ハラスメントの防止・排除	
(7) その他の取組	
① 仕事と子育ての両立等に関する相談窓口の設置	
2 次世代育成支援対策に 関するその他の取組	(1) 子育てでバリアフリー
	① ハード面でのバリアフリーの推進
	② ソフト面でのバリアフリーの推進
	(2) こども・子育てに関する地域貢献活動
	① こども・子育てに関する活動の支援
	② こども体験活動等の支援
	③ こどもを交通事故から守る活動の支援
	④ 安全で安心してこどもを育てられる環境の整備
	(3) こどもと触れ合う機会の充実
	① 家族参加型のレクリエーションの実施
3 女性活躍推進に 関するその他の取組	(1) 女性職員の採用拡大
	① 女性も働きやすい職場のPR活動の実施
	② 先輩女性職員の体験談等の紹介
	(2) 女性職員の能力開発
	① 派遣研修等への女性職員の派遣
	(3) 女性職員の登用拡大等
① 女性職員へのキャリア形成促進	
② 女性職員への多様な職務機会の付与	

## Ⅱ 具体的な取組項目



※拡充、継続とは。

拡充：第3次計画から内容を拡充した項目

継続：第3次計画から継続している項目

### 1 次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する共通の取組

職員の仕事と子育ての両立の支援及び女性が働きやすい職場環境を目指します。

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

取組項目	① 妊産婦等における時間外勤務の従事制限（継続）					
取組内容	妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員に対しては、原則として時間外勤務を命じないこととします。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	時間外勤務を命じない課の割合（％） 【令和6年度：88.9】	100	100	100	100	100
担当課	所属課					

取組項目	② 妊娠中における業務分担の見直し（継続）					
取組内容	妊娠中の職員の所属部署において、健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	業務分担の見直しをした課の割合（％） 【令和6年度：91.1】	100	100	100	100	100
担当課	所属課					

取組項目	③ 妊娠や出産等に係る休暇制度等の周知（継続）					
取組内容	母性保護及び母性健康管理のために設けられている特別休暇等の制度について、妊娠を申し出た職員等に対して周知するとともに、年1回、全職員へ周知します。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	子育てハンドブックの周知【令和6年度：周知】	周知	周知	周知	周知	周知
担当課	職員課					

取組項目	④ 妊娠や出産等に係る給付金等の経済的支援措置の周知（継続）					
取組内容	出産費や家族出産費、出産手当金（共済組合法に基づく法定給付）などの制度等について、妊娠を申し出た職員等に対して周知するとともに、年1回、全職員へ周知します。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	子育てハンドブックの周知【令和6年度：周知】	周知	周知	周知	周知	周知
担当課	職員課					



## (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

### 基本目標1 出産に係る男性の休暇取得率及び日数

- ・特別休暇取得率：100%
- ・特別休暇取得日数：5日



目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	特別休暇取得率（%）	80	85	90	95	100
	特別休暇取得日数（日）	5	5	5	5	5

取組項目	① 出産に係る男性の特別休暇制度等の周知（継続）					
取組内容	出産に係る男性の特別休暇制度等について、配偶者の妊娠又は出産を申し出た職員等に対して周知するとともに、年1回、全職員へ周知します。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	子育てハンドブックの周知【令和6年度：周知】	周知	周知	周知	周知	周知
担当課	職員課					

取組項目	② 出産に係る男性の休暇の取得促進（継続 指標の見直し）					
取組内容	配偶者の出産に係る男性の特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）について、子育てハンドブックを通じて周知することで所属部署における理解を促すとともに、所属長から取得勧奨を行うことで取得促進を図ります。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	子育てハンドブックの周知【令和6年度：周知】	周知	周知	周知	周知	周知
担当課	職員課、所属長					

取組項目	③ トモイク（共育）の推進（継続）					
取組内容	<p>毎月19日又はその前後の日などをイクメンの日として定め、組織としてイクメン・イクボスを育成し、共に育てる職場環境の醸成を図ります。</p> <p>※「共育（トモイク）プロジェクト」とは、「イクメンプロジェクト」の後継事業として令和7年7月からスタートした、「職場」や「家庭」において誰かひとりが負担を抱え込む“ワンオペ”の実態を変え、男女ともに仕事と家事・育児を両立し、「共に育てる」に取り組める社会を目指す厚生労働省の広報事業です。</p>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	イクメン休暇取得率（%） 【令和6年度：46.5】	52	54	56	58	60
担当課	職員課					



### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

#### 基本目標2 育児休業取得率（男女）

- ・男性職員： 90%
- ・女性職員： 100%



目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	男性職員育休取得率（%）	90	90	90	90	90
女性職員育休取得率（%）	100	100	100	100	100	

取組項目	① 男性の育児休業等の取得促進（継続 指標の見直し）					
取組内容	男性の育児休業等の取得事例等について、配偶者の妊娠又は出産を申し出た職員等に対して周知し、所属長から育児休業等の取得勧奨を行います。また、年1回、全職員へ情報提供し、育児休業等の取得促進を図ります。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	育休取得者のうち男性職員の2週間以上の育児休業取得率（%） 【令和6年度：100】	85	85	85	85	85
担当課	職員課、所属長					

取組項目	② 育児休業制度等の周知（継続）					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業制度、部分休業制度、育児短時間勤務制度及び配偶者同行休業制度について、年1回、全職員へ周知します。</li> <li>・子育てハンドブックを通じて、育児休業等の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。</li> <li>・職員又は職員の配偶者が妊娠をした旨を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続き等について説明を行います。なお、申出の内容等については、個人情報として取り扱います。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	子育てハンドブックの周知 【令和6年度：周知】	周知	周知	周知	周知	周知
担当課	職員課					

取組項目	③ 育児休業等経験者に関する情報提供（継続）					
取組内容	育児休業等取得者を含む子育て経験者の体験談や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの事例等について、情報提供を行います。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	子育てハンドブックの周知【令和6年度：周知】	周知	周知	周知	周知	周知
担当課	職員課					

＜情報提供する内容例＞

- ア 過去に育児休業等を取得した職員の体験談
- イ 夫婦が交代で育児休業を取得した事例
- ウ 男性職員が育児休業を取得したモデル的な事例
- エ 職員が育児休業した場合の各部署における業務改善事例
- オ 子育て経験者による家庭と仕事の両立の体験談

取組項目	④ 育児休業等の取得促進（継続）					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署において所属長は業務分担の見直しを行います。</li> <li>・育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を図ります。</li> <li>・不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	子育てハンドブックの周知【令和6年度：周知】	周知	周知	周知	周知	周知
担当課	職員課、所属課					



取組項目	<b>⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援（継続）</b>					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児休業中の職員に対して、休業期間中も共済だよりや通知文等の送付を行い、市政に関する情報の共有化を図ります。</li> <li>・ 育児休業中の職員に対して、在宅でも可能な能力開発（eラーニング等）に関する情報提供を行います。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	情報提供 【令和6年度：実施】	実施	実施	実施	実施	実施
担当課	職員課、所属課					

取組項目	<b>⑥ 育児休業に伴う会計年度任用職員制度の活用（継続）</b>					
取組内容	部課内の業務分担の見直しや人事配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、会計年度任用職員等の活用により適切な代替要員の確保を図ります。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	要望に対する任用率（％） 【令和6年度：100】	100	100	100	100	100
担当課	職員課、所属課					

取組項目	<b>⑦ 仕事と生活の調和の推進に向けた情報提供（継続）</b>					
取組内容	仕事と生活の調和の推進に関する事例等の情報提供を行い、離職することのない職場雰囲気醸成等を図ります。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	情報提供 【令和6年度：実施】	実施	実施	実施	実施	実施
担当課	職員課					



#### (4) 時間外勤務の削減

##### 基本目標3 時間外勤務の削減

・管理職職員以外の一人当たりの年間超過勤務時間数：100時間以内

目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	管理職職員以外の一人当たりの年間超過勤務時間数 (一月平均)(時間)	100 (8.3)	100 (8.3)	100 (8.3)	100 (8.3)	100 (8.3)

取組項目	① 育児中における時間外勤務等の制限の制度の周知 (継続)					
取組内容	小学校就学始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知を行います。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	子育てハンドブックの周知 【令和6年度：周知】	周知	周知	周知	周知	周知
担当課	職員課					

取組項目	② 一斉定時退庁日等の実施 (継続)					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ノー残業デーの周知徹底を図るとともに、職員の定時退庁を促します。</li> <li>・ノー残業デー徹底日としての「ワーク・ライフ・バランスデー」を設定し、職場の定時(一斉)退庁の徹底を図ります。</li> <li>・定時退庁ができない職員が多い部署を職員課で把握し、所属長への指導の徹底を図ります。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	ワーク・ライフ・バランスデーに定時退庁した職員の割合(%) 【令和6年度：98.4】	98	98	98	98	98
担当課	職員課、全課					

取組項目	<b>③ 時間外勤務削減等のための意識啓発等（継続）</b>					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外勤務の削減及び深夜勤務の禁止について各部課長宛て通知し、時間外勤務削減等に関する意識啓発を行い、働き方改革を推進します。</li> <li>・勤務時間管理に資するための研修を実施します。（加須市職員研修実施計画に位置付け、計画的に実施します。）</li> <li>・管理職職員及び職員課は、職員の時間外勤務の状況を把握するとともに、必要に応じて業務分担の見直しや職場内の応援体制づくりに適宜取り組みます。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	タイムマネジメント研修の実施 【隔年実施】	—	実施	—	実施	—
担当課	職員課、全課					

取組項目	<b>④ 勤務時間の把握（拡充）</b>					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職職員以外の一人当たりの年間超過勤務時間数を把握し、職員の勤務時間管理の徹底を図ります。</li> <li>・管理職職員の超過勤務時間数を把握することで、職場全体の長時間勤務につながっていないか分析します。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	職員の一人当たりの年間超過勤務時間数の把握 【令和6年度：把握】	把握	把握	把握	把握	把握
	管理職職員以外の一人当たりの年間超過勤務時間数の公表 【令和6年度：非公表】	公表	公表	公表	公表	公表
担当課	職員課、全課					



取組項目	⑤ 産業医による健康相談の実施（継続）					
取組内容	職員からの心身の健康に関する相談について、適切な対応をとるため、毎月、産業医による健康相談を実施します。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	長時間労働者の健康相談勧奨率（%） 【令和6年度：100】	100	100	100	100	100
	高ストレス者の健康相談勧奨率（%） 【令和6年度：100】	100	100	100	100	100
担当課	職員課					



## (5) 休暇の取得促進

### 基本目標4 休暇の取得

- ・年次有給休暇及び夏季休暇平均取得日数（暦年）：20日以上
- ・永年勤続リフレッシュ休暇取得率：100%

目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	年次有給休暇及び夏季休暇 平均取得日数（日）	18.9 以上	19.2 以上	19.5 以上	19.8 以上	20 以上
永年勤続リフレッシュ休暇 取得率（%）	80	85	90	95	100	

取組項目	① 年休の取得促進（拡充）					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各部署において、計画的な年休の取得促進を図ります。</li> <li>・管理職職員に対して、部下職員の年休の取得状況を把握させるとともに、計画的な年休の取得を促すよう指導します。併せて、一人当たり少なくとも年間5日間は年次有給休暇を取得するよう促します。</li> <li>・職員課による年休取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリング等を行います。</li> <li>・安心して職員が年休の取得ができるよう、課内で相互応援ができる体制づくりを促します。</li> <li>・授業参観日や家族の誕生日等、子どもや家族の行事等における年休等の取得を促進します。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	平均年休取得日数（日） 【令和6年度：11.2】	11.6	12	12.3	12.7	13
担当課	職員課、全課					

取組項目	<b>② 連続休暇等の取得促進（継続 指標の見直し）</b>					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・状況に応じて、月曜日、金曜日と休日を組み合わせた年休の取得促進を図ります。</li> <li>・国民の祝日や夏季休暇と合わせた年休の取得促進を図ります。</li> <li>・永年勤続リフレッシュ休暇と合わせた年休の取得促進を図ります。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	休暇取得促進の通知発出数（回） 【令和6年度：3】	3	3	3	3	3
担当課	職員課					

取組項目	<b>③ こどもの看護等を行うための特別休暇の取得促進（継続）</b>					
取組内容	こどもの看護等休暇の制度について、年1回、全職員へ周知するとともに、その取得を希望する職員が100%取得できるような雰囲気醸成を図ります。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	子育てハンドブックの周知 【令和6年度：周知】	周知	周知	周知	周知	周知
担当課	職員課					

取組項目	<b>④ 介護休暇の取得促進（継続 指標の見直し）</b>					
取組内容	家族の介護に係る休暇制度を周知し、介護休暇、介護時間を取得しやすい環境をつくります。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	子育てハンドブック等による介護休暇制度に関する周知 【令和6年度：周知】	周知	周知	周知	周知	周知
担当課	職員課					

(6) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

取組項目	① 男女共同参画研修の実施 (継続)					
取組内容	男女共同参画意識を醸成するための研修を実施します。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	男女共同参画研修の実施 【令和6年度：実施】	実施	実施	実施	実施	実施
担当課	人権・男女共同参画課					

取組項目	② ハラスメントの防止・排除 (継続)					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・誰もが気持ち良く働くことができる職場を目指し、ハラスメント防止のための研修を実施します。(加須市職員研修実施計画に位置付け、計画的に実施します。)</li> <li>・ハラスメントの相談窓口(職員課)を周知し、ハラスメントが発生した場合には、早期に適切な対応を行います。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	ハラスメント研修の実施 【隔年実施】	—	実施	—	実施	—
担当課	職員課					

(7) その他の取組

取組項目	① 仕事と子育ての両立等に関する相談窓口の設置 (継続)					
取組内容	職員課内に職員相談窓口を設置し、仕事と子育ての両立等に関する相談を行います。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	相談の実施 【令和6年度：実施】	実施	実施	実施	実施	実施
担当課	職員課					



## 2 次世代育成支援対策に関するその他の取組

家族・地域の絆づくりの視点に立ち、地域における子育て活動を支援します。

### (1) 子育てバリアフリー

取組項目	① ハード面でのバリアフリーの推進 (継続)					
取組内容	外部からの来庁者の多い庁舎において、施設管理者は、赤ちゃんの駅などの乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッド、授乳スペースの確保等の施設の整備を推進します。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	設置場所の周知 【令和6年度：周知】	周知	周知	周知	周知	周知
担当課	すくすく子育て相談室、施設所管課					

取組項目	② ソフト面でのバリアフリーの推進 (継続)					
取組内容	こどもを連れた人が気兼ねなく来庁できることを目指し、親切な応接対応を行うための研修を実施し、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。 (加須市職員研修実施計画に位置付け、計画的に実施します。)					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	接遇研修の実施 【隔年実施】	実施	—	実施	—	実施
担当課	職員課、全課					



## (2) こども・子育てに関する地域貢献活動

取組項目	① こども・子育てに関する活動の支援 (継続)					
取組内容	地域のボランティアリーダーを養成するための講座等を行う市民活動団体へ補助金を交付するなど、こども・子育てに関する活動を支援します。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	補助金交付団体の数(団体) 【令和6年度：1】	2	2	2	2	2
担当課	市民協働推進課					

取組項目	② こども体験活動等の支援 (継続)					
取組内容	こどもが参加する学習会等の行事において、主催者側からの要請に基づき職員による専門分野を生かした指導に積極的に協力します。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	体験学習等の指導した課の数(課) 【令和6年度：10】	14	14	14	14	14
担当課	職員課、全課					

取組項目	③ こどもを交通事故から守る活動の支援 (継続)					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>交通事故防止について、綱紀粛正通知等による呼びかけを行います。</li> <li>職員に対し、交通安全講習を行います。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	安全運転・エコドライブ講習の実施 【令和6年度：実施】	実施	実施	実施	実施	実施
担当課	職員課、交通防犯課					

取組項目	④ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備（継続）					
取組内容	子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、職員による青色回転灯装着車両を利用した安全安心パトロールを実施します。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	青色回転灯装着車両でのパトロールの実施 【令和6年度：実施】	実施	実施	実施	実施	実施
担当課	交通防犯課					

### (3) 子どもと触れ合う機会の充実

取組項目	① 家族参加型のレクリエーションの実施（継続）					
取組内容	職員厚生会において、子どもを含めた家族全員が参加できるレクリエーションを実施します。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	家族で参加できるレクリエーションの実施 【令和6年度：実施】	実施	実施	実施	実施	実施
担当課	職員課					



### 3 女性活躍推進に関するその他の取組

女性職員の採用・登用の拡大や能力開発を行い、女性職員の活躍を推進します。

#### (1) 女性職員の採用拡大

##### 基本目標5 女性採用者の割合

・新規採用職員に占める女性職員の割合：50%



目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	新規採用職員に占める女性職員の割合(%)		50	50	50	50

取組項目	① 女性も働きやすい職場のPR活動の実施（継続 指標見直し）					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県内大学等を訪問するなど、採用試験の積極的なPR活動を行います。</li> <li>・採用説明会の際に、具体的な休暇制度の紹介等により女性も働きやすい職場であることをPRします。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	PR活動の実施 【令和6年度：実施】	実施	実施	実施	実施	実施
担当課	職員課					

取組項目	② 先輩女性職員の体験談等の紹介（継続）					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用試験の募集案内やホームページ等により、若手女性職員や仕事と子育てに励む女性職員の体験談を紹介します。</li> <li>・休暇制度をはじめとする福利厚生制度や制度の利用実績等を紹介します。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	メッセージの掲載 【令和6年度：掲載】	掲載	掲載	掲載	掲載	掲載
担当課	職員課					

## (2) 女性職員の能力開発

取組項目	① 派遣研修等への女性職員の派遣 (継続)					
取組内容	専門研修(自治大学校、市町村アカデミー、国土交通大学校、地域活性化センター)へ積極的に女性職員を派遣し、キャリアアップのための能力開発を図ります。					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	職員派遣の数(人) 【令和6年度:4】	2	2	2	2	2
担当課	職員課					



### (3) 女性職員の登用拡大等

#### 基本目標6 女性管理職の割合

- ・管理職職員に占める女性の割合：30%

※管理職とは、副参事級以上の職員を指します。



目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	管理職職員に占める女性の割合(%)		22	24	26	28

取組項目	① 女性職員へのキャリア形成促進 (拡充)					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今後を見据えたキャリア形成の手段として、昇任試験の受験を勧奨します。</li> <li>・職員一人ひとりが自らの可能性や強みを理解し、更なるキャリアアップへの意欲を高めるための研修を企画します。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	新たに受験資格を満たした者の昇任試験受験率(%) 【令和6年度：55.6】	70	70	70	70	70
担当課	職員課、所属長					

取組項目	② 女性職員への多様な職務機会の付与 (拡充)					
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各課においてジョブローテーションを行い、様々な業務スキルの習得や将来的なキャリアの選択肢を広げる機会を付与します。</li> <li>・職員の希望や適性を見極めつつ人事異動を行うことで、男女を区別することなく多様な職務機会を付与します。</li> </ul>					
目標	指標	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度
	人事異動の実施 【令和6年度：実施】	実施	実施	実施	実施	実施
担当課	職員課、所属長					



加須市は、職員の仕事と子育て等を両立し、いきいきと働ける職場環境づくりを  
実践している企業として、令和6年10月1日、埼玉県にプラチナ認定されました。

## 第4次 加須市特定事業主行動計画

(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)

令和8年3月  
加 須 市