# 特定事業主行動計画の取組状況について(令和７年度)

（１）妊娠中及び出産後における配慮

特別休暇の産前産後休暇の取得状況については、令和７年度中に対象職員が４人おり、全員が取得している。また、母子検診については休暇制度を定め、昨年出産した職員も含め、必要に応じて本人の申し出により取得している状況である。

（２）育児休業等を取得しやすい環境の整備

行動計画では令和７年度は男性職員の育児休業取得率を１週間以上の取得率85%以上としているところである。令和７年度中においては男性職員の１週間以上の取得率25.0%、女性職員の取得率100%であり、男性職員は目標を達成していない。

育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援として、メール等を活用し、資料や各課情報等の情報提供を行っている。

さらに、男性の育児休業取得対象者になった職員にも「地方公務員両立支援パスポートや両立支援ハンドブック」を提供し、制度についての周知に合わせて育児休業等の取得による育児参加を推進している。あわせて、休暇取得中の共済制度による経済的支援についての相談を受けたり、その他育児参加に関する休暇を周知したりするなどして、育児参加の機会を増やす取り組みを行っている。

その結果、令和７年度中は男性職員も配偶者出産休暇や育児参加休暇を取得し、育児参加する機会が増え、子育てのきっかけづくりとなっている。

ほか、休暇中の職員の代替には業務形態を勘案しながら、他職員での業務分担や配置転換、または他職員の負担軽減のために会計年度任用職員の任用を適宜行っている。

（３）女性職員の活躍の推進

女性職員の意欲と能力の把握に努め、その能力に応じた適材適所の人事配置に努めると共に、幅広い職務を経験できるよう配慮している。

また、独自研修や研修センターが実施する職責研修等に出席し、学習する機会を増やし、女性管理職の人材育成に努めている。

女性の係長職級の登用を増やし（令和７年度19.4%、令和８年度25.0%）女性管理職（令和７年度7.7%、令和８年度7.7%）を増やす取り組みを行っている。

どの部署においても、女性職員の兼ね備えた能力、積み重ねられた知識や技術が十分発揮できるよう仕事を配分し、家庭とのバランスが適切になるよう配慮している。

（４）超過勤務の縮減

毎週水曜日及び金曜日を定時退庁日とし、庁内放送等で喚起している。令和６年度は5.7時間、令和７年度は3.4時間と縮減されてきている。繁忙期などを起因とし、縮減が難しいものもあるが、業務の都合により定時退庁が出来ない職員が多い部署については、総務課で事情を聴取し、事務の改善等について協議を行っているところである。

システム導入による業務の効率化、各職員の業務量検討、計画的な業務執行により縮減を図ってきた。

ほか、長時間の超過勤務があり、希望する職員には産業医による面談を実施することとしている。

（５）休暇取得の促進

年次有給休暇の令和７年の平均取得日数は 12.4 日（集計期間は R7.1～R7.12）であり、令和６年と比較すると約１日の増加であるが目標日数には達していない。

各部局において、早期に事業計画を作成することや担当者が不在の場合でも業務に対応できるようにすることで、計画的に休暇取得を取得しやすい環境づくりに努めている。

就学前の子の看護休暇（特別休暇）については、休暇制度について広く周知され、子育て中の職員が多く取得している。短期介護休暇（特別休暇）については、取得方法の相談も受けながら活用されているが、今後も広く周知を図ることが必要である。

出生サポート休暇についても、職員が必要に応じて申し出、活用され始めている。

（６）その他の次世代育成支援対策に関する事項

職員が子ども・子育てに関する地域活動に参加しやすい職場環境づくりを推進している。

職場体験学習（小学校から高等学校まで）や見学の依頼があれば、各部署で協力して対応し、次世代を担う学生の職業選択の一助となるよう支援している。

また、春秋には交通安全週間の街頭指導及び人の波作戦など、様々な交通安全運動に職員が参加できる機会を設け、地域の子どもを交通事故から守れるよう努めている。

教育委員会事務局においては、地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援し、活動に参加しやすい雰囲気づくりに努め、特に伊佐さわやかあいさつ運動を通して、子どもの見守りを地域ぐるみで行った。

ほか、スポーツ少年団や学校で指導又は世話役をしている職員が休暇を取得しやすい環境を整え、青少年スポーツ振興などの活動への参加を支援している。あわせて、指導や審判業務など職務免除を許可する場合もある。