

# 第2期 恵庭市 特定事業主行動計画

～仕事と生活の調和に向けた職員行動計画～

令和8年4月  
[2026.4]

恵庭市

## 第2期計画の策定にあたって

---

我が国における急速な少子化の進行や共働き世帯の増加など、家庭環境の変化を背景に、子どもを生き育てやすい社会の実現に向けた取組が進められ、平成15(2003)年に「次世代育成支援対策推進法」(以下、「次世代法」という。)が制定されました。

国・地方公共団体は、「事業主」としての立場も有していることから、恵庭市においても、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境づくりを計画的に進めるため、平成17(2005)年5月に「恵庭市職員育児支援行動計画」を策定しました。さらに平成27(2015)年には「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。)が制定され、女性職員の積極的な採用・育成・登用とともに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が一層重要になったことから、「次世代法」と、「女性活躍推進法」に基づいた施策を一体的に推進するため平成28(2016)年に、10年を計画期間とした「特定事業主行動計画～仕事と子育て両立のための職員行動計画～」を策定し、仕事と生活の調和に向けた、制度の活用促進や働き方改革を進めてきました。

近年の社会的なニーズにより、男性の育児休業取得促進など子育てを社会全体で支える流れや女性活躍の一層の推進、更にはライフスタイルや働き方の多様化など環境が大きく変化しているなか、人材を生かし、能力を最大限に発揮できる職場環境づくりが求められています。

このたび第1期計画の終期を迎え、更に「次世代法」の有効期限が令和17(2035)年3月末まで、「女性活躍推進法」の有効期限が令和18(2036)年3月末まで延長されたことから、これまでの成果と課題を見直し、「第2期恵庭市特定事業主行動計画」を策定し、誰もが安心して働き続けられる職場環境の実現に向け取り組みます。

職員の皆さんは、本計画の趣旨を共有し、互いに支え合いながら、仕事と子育てや介護等の家庭生活、地域活動等の両立を進めていきましょう。

令和8(2026)年4月1日

恵庭市長  
恵庭市議会議長  
恵庭市教育委員会  
恵庭市選挙管理委員会  
恵庭市代表監査委員  
恵庭市公平委員会  
恵庭市農業委員会  
恵庭市消防長  
恵庭市公営企業管理者

# 【目次】

---

---

## 第1章 計画策定の概要

1. 目的 .....1
2. 計画期間 .....1
3. 計画策定の主体・対象 .....1
4. 計画の推進体制 ..... 2
5. 計画の実施状況及び公表 ..... 2

## 第2章 本市の現状と課題

1. 市職員の概況 ..... 3
2. 目標の達成に向けた取組と評価 .....12

## 第3章 計画の推進に向けた取組

1. 計画の推進に向けて .....15
2. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進 .....15
  - [取組1] 仕事と生活の両立を支える制度の周知・利用促進 .....16
  - [取組2] 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進 .....16
  - [取組3] 柔軟な働き方(フレックスタイム制度・在宅勤務制度等)の整備 .....17
3. キャリア形成に関する取組 .....17
  - [取組] 女性のキャリア形成と活躍の推進 .....18
4. 子育てや介護等に関する取組 .....19
  - [取組1]:子育てや介護に関する両立支援制度の利用促進 .....19
  - [取組2]:妊娠中及び出産後における職場環境への配慮 ..... 20
  - [取組3]:男性職員の積極的な子育てを支援 .....21

## 第4章 参考資料

1. 特定事業主行動計画策定に係るアンケート調査概要 ..... 22
2. 恵庭市職員の育児休業・休暇等に関する制度 ..... 35
3. 恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱 ..... 36

# 第1章 計画策定の概要

---

## 1. 目的

全ての職員が性別にかかわらず、職員一人ひとりのライフステージに合ったワーク・ライフ・バランスを実現し、やりがいを持って働けるよう、職員の意識醸成や働き方の改革を促進し、働きやすい職場環境づくりを推進することを目的としています。

本市の計画は、次世代法と女性活躍推進法の両法の一体的計画として、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を一層促進するため、引き続き効果的な施策や目標を設定しながら推進していきます。

## 2. 計画期間

計画の期間は、令和8(2026)年4月1日から令和18(2036)年3月31日までの10年間とし、中間年である令和12(2030)年に見直しを行います。

\* 次世代育成支援対策推進法[平成15(2003)年制定] → 令和17(2035)年3月まで延長

\* 女性活躍推進法[平成27(2016)年制定] → 令和18(2036)年3月まで延長

## 3. 計画策定の主体・対象

### (1) 策定主体

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」第19条及び「女性活躍推進法」第19条に基づき、特定事業主である市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、教育委員会、消防長、公営企業管理者が策定する計画です。

\* 「公営企業管理者」は、「公営企業の管理者の権限を行う市長」を指します。

### (2) 対象者

本計画は、市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、教育委員会、消防長、公営企業管理者が任命する全ての職員を対象とします。雇用形態が異なる会計年度任用職員は、本計画の対象とはしていませんが、計画の趣旨を踏まえ、可能な範囲で対応していきます。

## 4. 計画の推進体制

### (1) 「特定事業主行動計画策定・推進委員会」の設置

本計画を効果的に推進するため、各部局・署における代表者で構成した「特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置します。

特定事業主行動計画策定・推進委員会では、計画の見直しや達成状況の評価・点検等を行い計画の円滑な実施に努めます。

### (2) 職員意見や現状の報告及び取組への反映

特定事業主行動計画策定・推進委員は、各職場において本計画の周知や職員ニーズの把握に努め、委員会への報告や情報提供を行うとともに適宜、それらのニーズ等を計画に反映しながら、働きやすい職場環境の実現に努めます。

## 5. 計画の実施状況及び公表

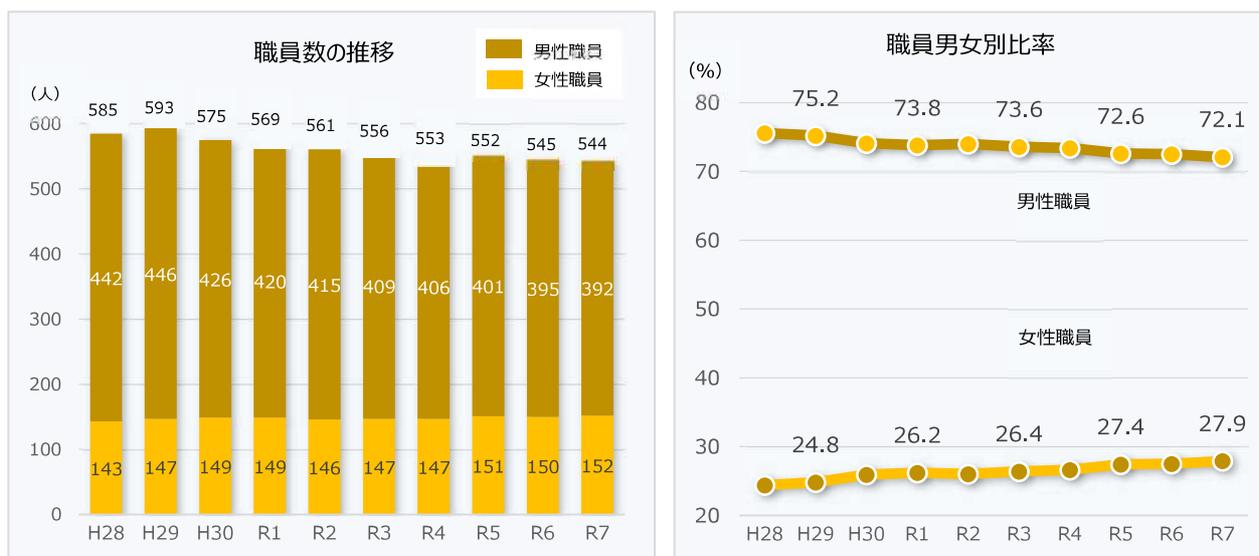
本計画において数値目標を定めた取組については、毎年度、達成状況を恵庭市ホームページ等において公表します。

## 第2章 本市の現状と課題

### 1. 市職員の概況

#### (1) 職員数の推移

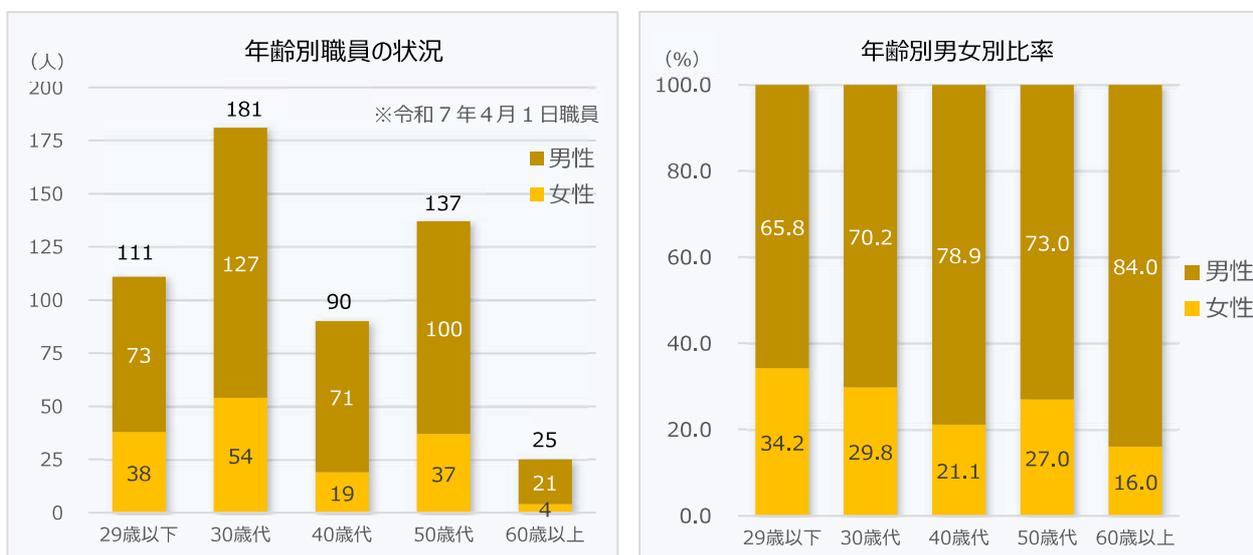
恵庭市の職員数は微減しており、令和7(2025)年度は544人となっています。その中において女性職員は増加傾向にあり、令和7年度は152人、全体の27.9%を占めています。

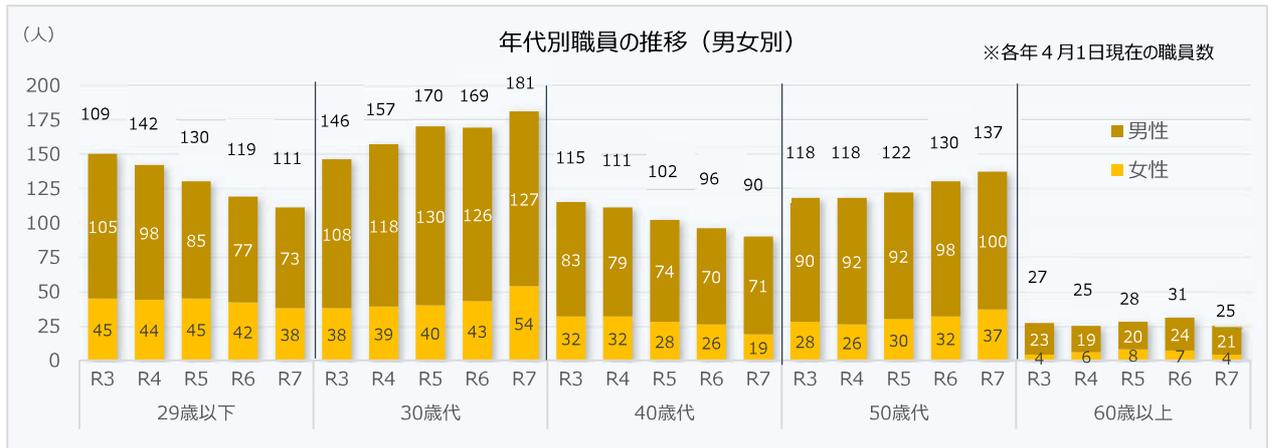


#### (2) 職員の年齢構成

令和7年度の職員の年齢の分布は、30歳代が181人と最多で、次いで50歳代は137人、29歳以下は111人となっています。

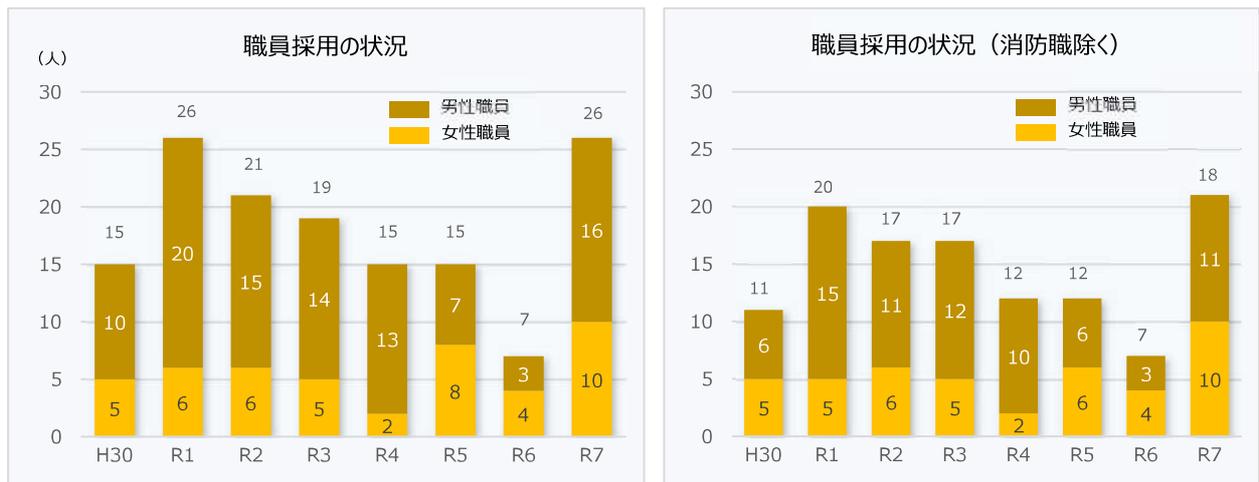
男女別比率では、男性は60歳以上が84.0%、次いで40歳代は78.9%、女性では29歳以下が34.2%、30歳代が29.8%と若年層で高くなっています。





### (3) 職員採用の状況

職員採用の状況は、令和4(2022)年度までは男性の採用が多く女性が少ない状況が続いていましたが、令和5(2023)年度からは男女ほぼ同数の採用人数になっています。



### (4) 管理職等の状況

管理職数では、令和7(2025)年度の108人のうち男性は91人、女性は17人であり、全体の84.3%を男性が占めています。

女性の管理職数は課長職を中心に年々増加し、令和7年度の女性管理職の占める割合は15.7%になっています。

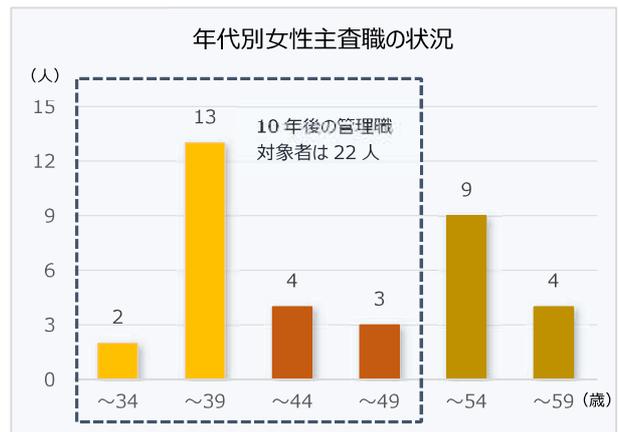
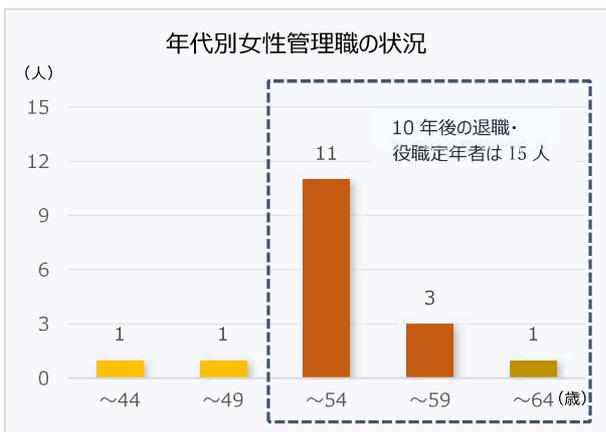


対全管理職：再任用管理職を含む登用率

公表値：国の公表基準（期間の定めのある職員を除く・再任用管理職を除く）による登用率

対全職員：再任用職員を含む全職員における登用率

年代別の女性管理職は、17人のうち50歳代以上は15人であり、10年後には役職定年により降任することになります。年代別の女性主査職では、30～49歳の職員数は22人おり、女性管理職の登用率22%の目標を達成するためには、10年後に現在の主査職全員が管理職に昇任する必要があります。



## (5) 時間外勤務時間数と平均時間数の推移

時間外勤務時間数は、選挙や催事の開催等により各年で増減していますが、そうした要素を除くと、近年は年間5万時間前後で推移しています。

職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数は、近年は概ね9時間台になり減少傾向にある一方で、業務負荷や残業が特定の部署や職員に偏る傾向が見られています。



※R7は12月末現在の時間数

## (6) 年次有給休暇取得の状況

年次有給休暇の1人当たりの平均取得日数は、平成28(2016)年の8.87日から令和7(2025)年には14.58日と増加傾向にあります。一方で、約3割の職員は、取得日数が12日未満という状況にあります。

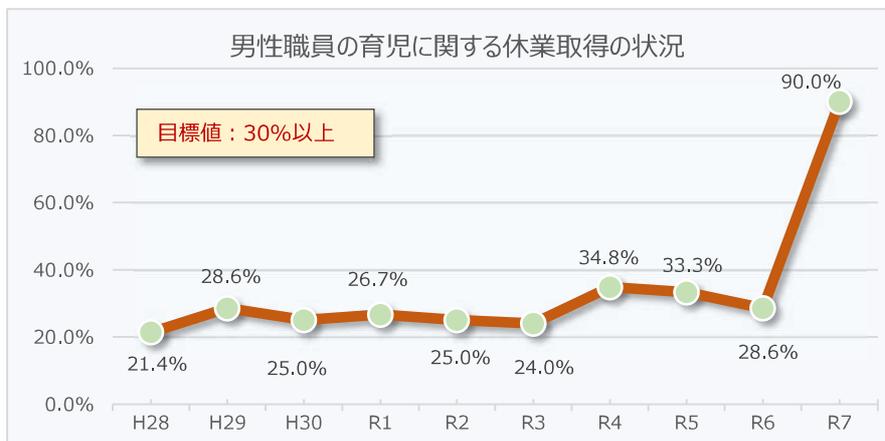


(7) 子育てに関する休暇等の状況

① 育児休業取得率、子どもの出生時における休暇の取得

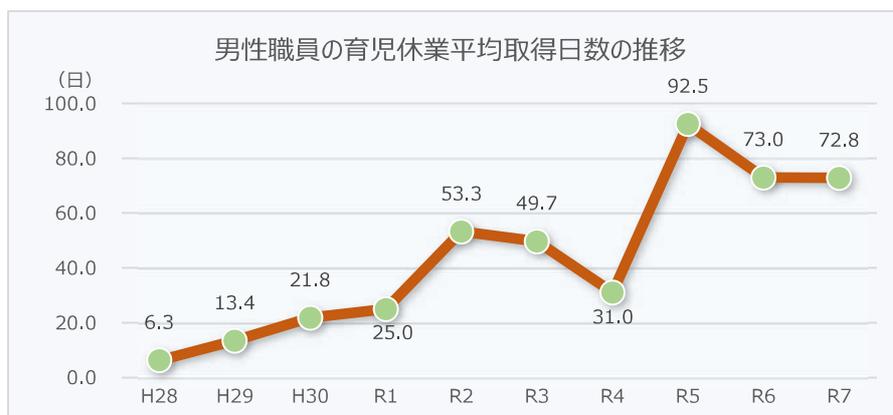
女性の育児休業取得率は、100%を継続しています。

男性の育児休業取得率は、前計画の初年度(平成28年度)で21.4%でしたが、令和7(2025)年12月時点では、目標数値である30%を超え90.0%まで上昇しています。



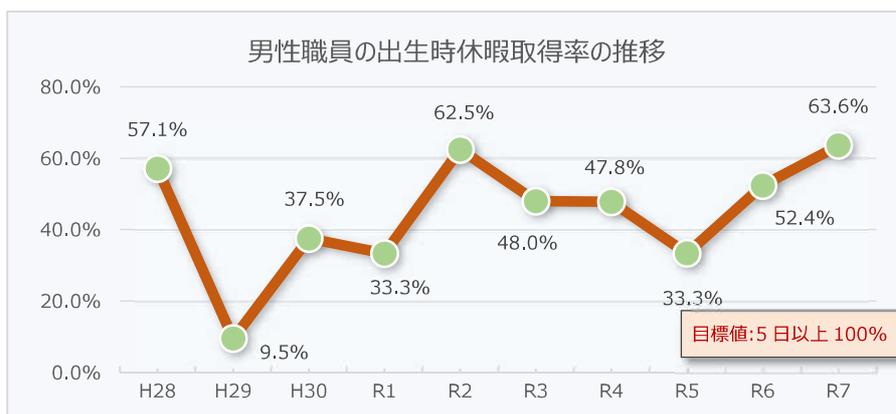
※R7は12月末現在

一人当たり平均の取得日数は、計画初年度(平成28年度)の6.3日から増加しており、近年は70日を超える状況にあります。取得方法は、約1~3か月間を継続して取得する場合や分けて取得するなど、多様化しています。



※R7は12月末現在

男性の子どもの出生時における休暇(妻の出産休暇及び子の養育休暇)の取得率については、9.5%~63.6%と年度により差が見られます。



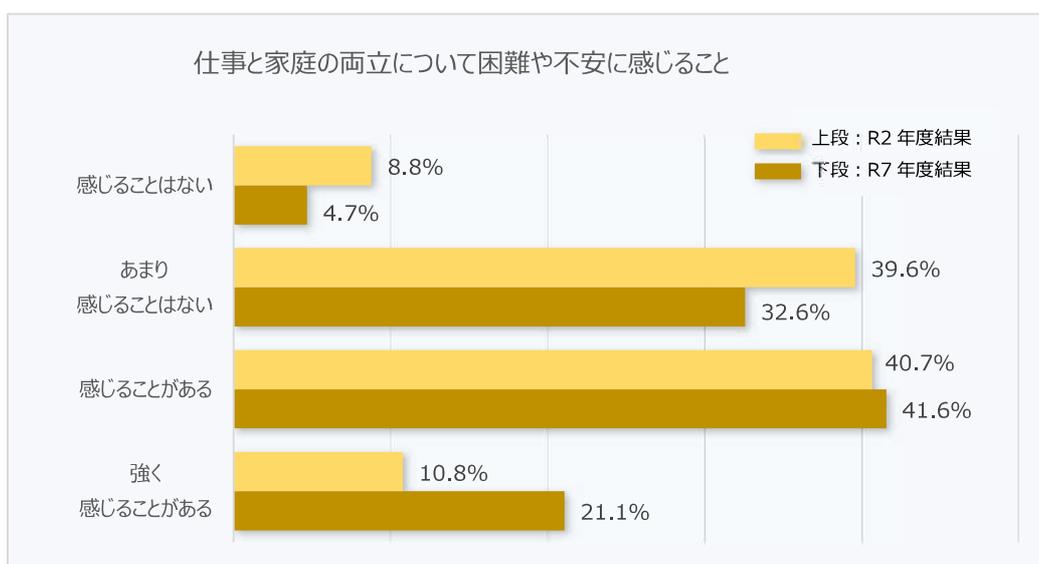
※R7は12月末現在

## (8) 職員の意識(アンケート結果から)

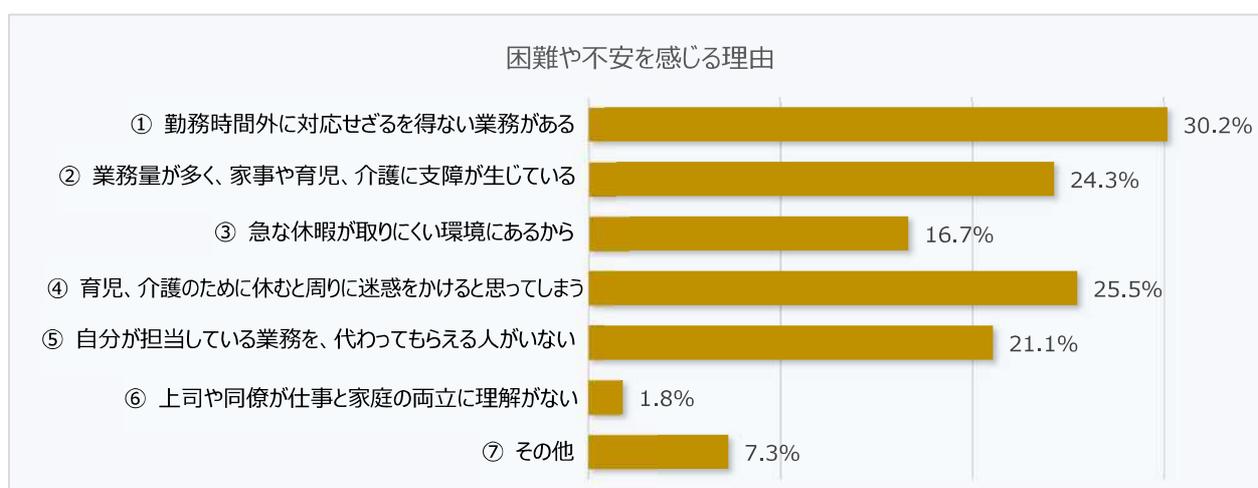
令和7(2025)年9月に、本計画の策定にあたっての参考資料とするため、仕事と生活の両立、子育てや介護、キャリア意識等の実態を把握する「職員の仕事と生活の両立に関するアンケート」を実施しました。

### ① 仕事と家庭の両立について

「仕事と家庭の両立について困難や不安を感じる事」については、前回調査(令和2年)に比べ、困難や不安を感じている職員が増加している状況でした。

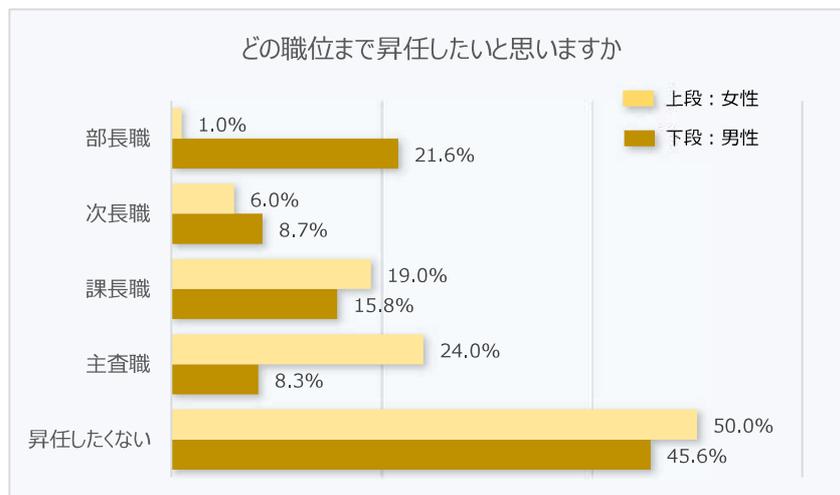


理由として、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務がある」や「育児のために休むことで周囲に迷惑をかけると思ってしまう」、「業務量が多く、家事や育児、介護に支障が生じている」などの回答がありました。



## ② キャリアに関すること

「将来どの職位まで昇任したいと思うか」について最も多かった回答は、男性職員は部長職で21.6%、女性職員は主査職で24.0%でした。一方、男女とも約半数の職員が「昇任したくない」と回答しています。



「管理職まで昇任したいと思う理由」については、男女共に「自分を成長させたいから」が一番多く、次いで男性職員では「自分の知識・経験・能力を活かしたいから」、女性職員では「仕事内容に興味ややりがいを感じるから」と回答しています。

(表 1) 管理職まで昇任したいと思う理由(3つまで選択可)

区 分 (回答者数)		より高い収入が得られるから	自分を成長させたいから	仕事内容に興味ややりがいを感じるから	責任・権限のある仕事がしたいから	裁量をもって働きたいから	自分の知識や経験、能力を活かしたいから	その他
男 性 (111人)	回答者数	35	55	21	29	25	38	10
	回 答 率	31.5%	49.5%	18.9%	26.1%	22.5%	34.2%	9.0%
女 性 (26人)	回答者数	8	17	11	4	6	7	0
	回 答 率	30.8%	65.4%	42.3%	15.4%	23.1%	26.9%	0.0%
全 体 (137人)	回答者数	43	72	32	33	31	45	10
	回 答 率	31.4%	52.6%	23.4%	24.1%	22.6%	32.8%	7.3%
参 考 R2年度	回 答 率	40.7%	58.5%	26.7%	20.0%	27.4%	21.5%	2.2%

一方、「管理職まで昇任したいと思わない理由」については、男女ともに「自分の能力に自信がないから」が最も多く、次いで、男性職員では「給与等の処遇に見合わないから」、女性職員では「仕事と家庭の両立が困難だから」と回答しています。

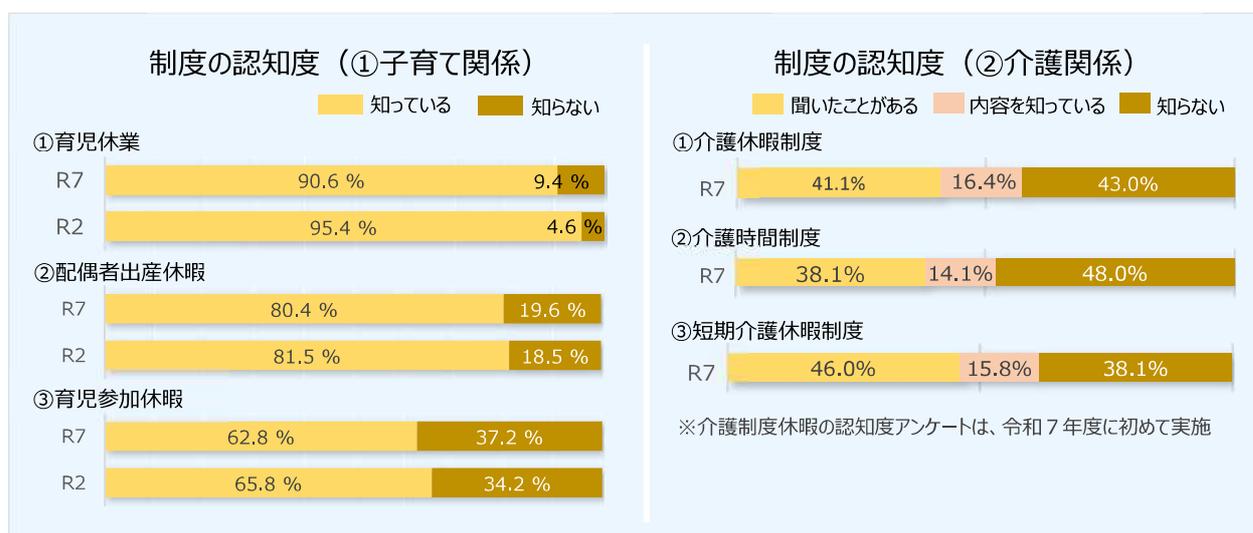
(表 2) 管理職まで昇任したいと思わない理由(3つまで選択可)

区分 (回答者数)		責任の 重い仕 事をした くない	自分の 能力に 自信が ない	仕事と 家庭の 両立が 困難	忙しくな り休暇 が取り づらくな る	専門性 を極め る仕事 を担って いきたい	給与等 の処遇 に見合 わない	健康上 の事情 がある	特にな い	その他
男 性 (130人)	回答者数	23	46	23	22	7	45	14	21	23
	回答率	17.7%	35.4%	17.7%	16.9%	5.4%	34.6%	10.8%	16.2%	17.7%
女 性 (74人)	回答者数	15	54	30	15	6	12	10	3	3
	回答率	20.3%	73.0%	40.5%	20.3%	8.1%	16.2%	13.5%	4.1%	4.1%
全 体 (204人)	回答者数	38	100	53	37	13	57	24	24	26
	回答率	18.6%	49.0%	26.0%	18.1%	6.4%	27.9%	11.8%	11.8%	12.7%
参考 R2年度	回答率	19.4%	53.9%	23.0%	20.0%	15.8%	19.4%	17.6%	7.9%	7.9%

### ③ 子育て・介護に関すること

子育てに関する制度の認知度については、制度別の認知度にばらつきはあるものの「知っている」と答えた職員が6割以上となっています。また、「知らない」と答えた職員数は、前回調査からあまり変化が見られない状況でした。

介護に関する3つの休暇制度については、それぞれの制度で「知らない」と答えた割合が約4割となるなど、認知度はあまり高くない状況でした。



また、仕事と子育てや介護休業等の取得を両立させるために必要なこととしては、「業務遂行に支障がないよう措置・引継ぎする」や「職場の理解が必要」という意見が多く、次いで「家計への影響」となっています。

(表3) 育児休業を取得する際に課題になった・なる事項について(複数回答)

区 分 (回答者数)		業務の遂行に支障がない(迷惑をかけない)よう措置・引継ぎする	職場(上司)の理解が得にくいこと	職場(同僚)の理解が得にくいこと	昇給・昇格等への影響	家計への影響	特になし	その他
男 性 (62人)	回答者数	54	8	10	11	25	5	3
	回 答 率	87.1%	12.9%	16.1%	17.7%	40.3%	8.1%	4.8%
女 性 (74人)	回答者数	68	6	10	10	28	5	5
	回 答 率	91.9%	8.1%	13.5%	13.5%	37.8%	6.8%	6.8%
全 体 (136人)	回答者数	122	14	20	21	53	10	8
	回 答 率	89.7%	10.3%	14.7%	15.4%	39.0%	7.4%	5.9%

(表4) 介護することになった場合、仕事との両立でどのようなことが課題か(複数回答)

区 分 (回答者数)		業務遂行への支援	職場の理解	昇給・昇格などへの影響	家計への影響	家族からのサポート	特になし	その他
男 性 (241人)	回答者数	165	178	29	81	67	5	11
	回 答 率	68.5%	73.9%	12.0%	33.6%	27.8%	2.1%	4.6%
女 性 (100人)	回答者数	65	83	8	44	35	0	1
	回 答 率	65.0%	83.0%	8.0%	44.0%	35.0%	0.0%	1.0%
全 体 (341人)	回答者数	230	261	37	125	102	5	12
	回 答 率	67.4%	76.5%	10.9%	36.7%	29.9%	1.5%	3.5%

#### ④働き方に関すること

様々な休暇制度や働き方についての自由意見では、「代替職員の確保や職員の人員体制に関すること」、「在宅勤務・フレックスタイム等に関すること」、「職場環境の整備・適切な制度利用について」といったが声が多く、その他にも、「在宅勤務について特に柔軟な活用」を求めるなどの意見がありました。

## 2. 目標の達成に向けた取組と評価

第1期計画では仕事と家庭生活の両立の実現を目指し、以下の5つの取組とともに数値目標を掲げ、目標の達成に努めてきました。

### 『取組1』子育てや介護に関する休暇・休業制度などの利用促進

取組内容としては、特定事業主行動計画通信や研修による制度周知、育児計画書を用いた所属面談、代替職員の配置、当事者への個別の制度説明と取得勧奨を実施しました。

### 『取組2』妊娠中及び出産後における職場環境への配慮

ハラスメント防止方針の周知や研修の実施により、妊娠中及び出産後の職員が安心して働ける職場環境づくりを進めました。育児計画書を活用した所属面談や個別の制度説明を通じて、職員一人ひとりの状況に応じた相談を行いました。

### 『取組3』子どもの出生時における積極的な子育てを支援

リーフレットを活用した男性職員本人と所属長への個別案内、育児計画書を用いた所属面談、子育て前・子育て中の男性職員による交流会の開催、取組状況の全庁周知を実施しました。

### ＜評価＞

取組1～3にかかる目標である、「女性職員の育児休業取得率」は100%を維持しており、「男性職員の育児休業取得率」は近年、30%を超える年が見られ、令和7年度では90%に上昇しています。また、勤務形態上、育児に関する制度の利用に結び付きにくかった消防職においても取得者が増えてきており、男性職員の意識変化が全庁にわたって徐々に表れてきました。

一方で、「男性職員の子どもの出生時における休暇の取得率、5日以上 of 休暇」については、100%に満たない状況でした。その要因として、出生時の休暇を年次有給休暇やリフレッシュ休暇などで取得していることが挙げられます。また、出産直後は当事者の両親等の協

力があるため、8週以後の育児休業を中心に休暇取得をするなど、必ずしも制度に基づいた休暇取得を要しないケースもみられました。

#### 『取組 4』 女性職員の活躍の推進

取組内容として、女性職員キャリアビジョン研修会、妊娠中や子育て中の職員による交流会の開催、旧姓使用運用などの職場改善、市ホームページでの実施状況の公表を実施しました。

#### 《 評 価 》

研修や交流会は好評で、ワーク・ライフ・バランスやキャリア形成を意識できる機会となりました。目標である、「女性管理職登用率 22%以上」については徐々に増加したものの、達成困難でした。要因として、管理職対象年齢となる40歳代職員や主査職が少ないことがあげられます。今後も女性の管理職登用が進むよう、性別によらず職員が管理職として活躍できるよう取り組む必要があります。

#### 『取組5』 子育てや介護がしやすい職場環境づくり

取組内容として、時間外勤務縮減方針の推進(時間外勤務報告書の提出、疲労度チェック、職員面談)、マネジメント研修の実施、プラスワン休暇の周知、フレックスタイム制の導入、在宅勤務の試行、男性職員による交流会の開催を実施しました。

#### 《 評 価 》

「年間の月平均時間外勤務時間数」は若干減少傾向にありますが、業務負荷や残業が特定の部署や職員に偏る傾向にあることが課題です。

「年次有給休暇取得日数」は増加傾向にあり、職員1人当たりの取得日数が令和3年以降12日以上となり目標を達成しました。一方で、休暇取得が12日未満の職員もいるため、職員全員が12日以上取得できるよう今後も努める必要があります。

(表5) 数値目標に掲げた取組に関する実績(再掲)

数値目標	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
女性育児休業 取得率 [100%]	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
男性育児休業 取得率 [30%]*	21.4%	28.6%	25.0%	26.7%	25.0%	24.0%	34.8%	33.3%	28.6%	92.3%
男性職員の 子ども出生時 休暇取得率 [5日以上 100%]	57.1%	9.5%	37.5%	33.3%	62.5%	48.0%	47.8%	33.3%	52.4%	63.6%
女性管理職の 登用率 [22%以上]	【再任用管理職を含む率】									
	6.5%	8.4%	8.4%	8.3%	7.8%	8.8%	12.6%	14.2%	15.9%	15.7%
	【再任用管理職を除いた率(公表値)】									
	7.4%	9.0%	9.1%	9.4%	8.7%	9.6%	12.6%	15.8%	15.7%	15.5%
年次有給休暇 取得日数 [12日以上]	8.87日	9.05日	9.74日	10.77日	11.26日	12.27日	12.13日	14.74日	14.93日	14.58日

\*男性育児休業取得率の目標は、令和2(2020)年度までは「10%以上」、中間見直しの令和3(2021)年度から「30%」へ引き上げ実施。

## 第3章 計画の推進に向けた取組

---

### 1. 計画の推進に向けて

本市の現状と課題を踏まえて、以下を重点項目として計画の推進に努めます。

- ・ 性別にかかわらず、すべての職員がライフステージに応じた働き方を選択できる環境の整備
- ・ 性別による役割分担等が行われないよう気を配りながら、女性職員が継続して能力を発揮できる環境の整備
- ・ すべての職員が安心して制度を利用できる環境の整備

これにより、仕事と子育てや介護などの家庭生活、地域活動などの充実が図られる職場環境の整備に取り組み、本市職員の仕事と生活の両立の推進を図ります。さらに、目標達成のための具体的な方策や目標については、その状況を客観的に評価できるよう実施時期や目標値を定めます。

### 2. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

#### (1) 方向性

すべての職員が、子育てや介護をはじめ、家族との時間、健康の維持、自己啓発、地域活動など、多様な生活と両立しながら、安心して働き続けることができる職場環境づくりを進めます。

職員一人ひとりにおけるライフステージでは、子育てや介護、妊娠・出産、不妊治療、ひとり親など、様々な生活環境が想定され、より多様化しています。こうした多様な事情を前提としたうえで、長時間労働の是正や休暇取得の促進、柔軟な働き方の整備を通じて、仕事と生活の調和や職員の心身の健康を守りつつ、業務の効率化や高度化、職員の定着率の向上など、組織としての活力向上につなげていきます。

## (2) 取組

### [取組1] 仕事と生活の両立を支える制度の周知・利用促進

事業主としての取組		<ul style="list-style-type: none"> <li>柔軟な働き方の制度や各種休暇制度について分かりやすく周知し、必要に応じて制度内容の見直しを行います。</li> <li>新任管理職研修等において、特定事業主行動計画の内容(仕事と生活の両立支援制度の内容、利用促進の必要性、ハラスメント防止等)を研修内容に位置付けます。</li> </ul>
職場としての取組	所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>マニュアル整備等により、業務の属人化を解消し、職員が休暇・休業を取得しやすい体制づくりに努めます。</li> <li>所属長自身も、仕事と生活の両立に取り組む姿を示します。</li> </ul>
	職員本人	<ul style="list-style-type: none"> <li>自らのライフステージや家庭の状況に応じて、各種制度を積極的かつ計画的に活用します。</li> <li>制度を利用する際には、できる限り早期に所属長や周囲の職員と相談し、業務の調整を確実にを行います。</li> </ul>
	周囲の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度利用を希望する職員に対して、協力的な姿勢で業務のサポートや情報共有を行います。</li> </ul>

### [取組2] 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進

事業主としての取組		<ul style="list-style-type: none"> <li>所属別の時間外勤務の執行状況や年次有給休暇の取得状況を定期的に把握、分析し時間外勤務の縮減に努め、職員周知を行うなど意識啓発を図ります。</li> <li>長時間労働による健康障害を防止するため、産業医・保健師による面談や相談窓口の利用を周知し、一定時間数を超える時間外勤務者に対する面談等を実施します。</li> <li>ゴールデンウィークや祝日等と組み合わせた「プラスワン休暇」等のまとまった休暇取得を促進します。</li> </ul>
職場としての取組	所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属の時間外勤務の執行状況や年次有給休暇の取得状況、職員の健康状態を日頃から把握し、業務量の平準化や優先順位の整理、業務の見直し等を行います。</li> <li>職員が子育てや介護、家族の行事、社会貢献活動、心身のリフレッシュ等のために年次有給休暇を取得することを推奨し、取得しやすい雰囲気づくりを進めます。</li> </ul>
	職員本人	<ul style="list-style-type: none"> <li>年次有給休暇や夏季休暇、リフレッシュ休暇等を計画的に取得し、心身のリフレッシュや家族との時間の確保に努めます。</li> <li>休暇を取得しやすい職場づくりのため、日頃から周囲の職員とコミュニケーションを取り、業務の進捗状況等の共有を図ります。</li> </ul>

### [取組3] 柔軟な働き方(フレックスタイム制度・在宅勤務制度等)の整備

事業主としての取組		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ フレックスタイム制度・在宅勤務制度等の柔軟な働き方に関する制度、その内容と利用手続きについて定期的に職員への周知を行います。</li> <li>・ 柔軟な働き方の利用状況を把握し、必要に応じて改善を行います。</li> </ul>
職場としての取組	所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育てや介護等を行う職員の状況を踏まえ、フレックスタイム制度・在宅勤務制度等の利用について本人と相談しながら、業務に支障が生じない範囲で柔軟に対応します。</li> <li>・ フレックスタイム制度・在宅勤務制度等を利用する職員について、業務の分担や進捗管理等職場内での情報共有を行います。</li> </ul>
	職員本人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ フレックスタイム制度や在宅勤務制度を利用する場合は、業務の内容や必要性を踏まえて計画的に活用し、所属長や周囲の職員と連携しながら業務を遂行します。</li> <li>・ 在宅等で勤務する場合にも、勤務時間の管理や健康管理、情報セキュリティの確保に留意します。</li> </ul>

#### 数値目標

内容：年次有給休暇取得日数

目標：職員1人当たりの年次有給休暇取得日数 12日以上

※付与日数の6割以上の取得を目標とする。 ※令和17(2035)年度まで

## 3. キャリア形成に関する取組

### (1) 方向性

業務分担の推進や各種ハラスメント対策を進めるほか、性別によらない男女の働き方の工夫を進めることでワーク・ライフ・バランスを図ります。

また、職員一人ひとりが、より高い目標や役職への到達に向けてキャリア形成をイメージしやすくなるよう、積極的な情報発信に努め、職員の活躍を職場全体で推進します。

女性の管理職に関しては、一層の登用率向上を目指して取り組んでいくところですが、年齢構成の実態を踏まえ、男女共同参画社会の理念を踏まえた新たな目標を設定することとします。さらに、女性に関しては健康上の特性にも配慮し、ライフステージに応じて安心して能力を発揮できる職場環境の整備を進めます。

## (2) 取組 女性のキャリア形成と活躍の推進

<p>事業主としての 取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員採用試験の応募状況や採用者に占める女性の割合等について、市ホームページで公表し、女性の採用拡大と情報の透明性向上を図ります。</li> <li>・ 職員のキャリア意識の醸成や能力開発の機会になるよう、階層別研修やキャリアデザイン研修、新任管理職研修などを積極的かつ計画的に実施します。</li> <li>・ 出産や子育て期においても能力を発揮しつつ継続して働き続けられ、将来管理職を目指す道を選択できるよう、採用から管理職登用までの各段階に応じた人材育成とキャリア支援を行います。</li> <li>・ 男女共に十分に能力を発揮できる職場環境づくりのため、セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の防止に向けた相談体制の整備や研修の充実を図ります。</li> <li>・ 無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)により、キャリア形成の機会減少や多様な働き方を損なうことがないように、理解促進や啓発に取り組みます。</li> <li>・ 女性の健康上の特性(月経困難、不妊・妊娠・出産、更年期)の理解向上に努め、そうした特性に配慮した取組を推進するため、休暇制度の周知や相談支援体制の確保に努めます。</li> </ul> <p>[アンコンシャス・バイアスの例]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 「育児は女性がするもの」と無意識に考え、子の看護休暇を女性が取得することや、男性が時間外勤務を優先し女性が子のお迎えを優先する。</li> <li>* 「子育て中の職員は忙しいだろう」と配慮したつもりで重要な業務から外してしまうこと。</li> </ul>				
<p>職場としての 取組</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="296 1182 448 1339"> <p>所属長</p> </td> <td data-bbox="448 1182 1434 1339"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女を問わず、多様な業務経験を通じてキャリア形成が図られるよう、業務分担に配慮します。特に、性別による思い込みでの業務を割り振ることがないように留意します。</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="296 1339 448 1637"> <p>職員本人</p> </td> <td data-bbox="448 1339 1434 1637"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリア形成に向けて、職場での職種や職階を越えた研修や情報交換の機会を活用します。</li> <li>・ 女性の健康上の特性に対する理解を深め、体調不良時の配慮や相談しやすい雰囲気づくりに努めます。</li> <li>・ 男女を問わず、育児や介護等と仕事の両立に向けて、年次有給休暇や各種両立支援制度を積極的に活用し、互いに支え合いながら働く風土づくりに貢献します。</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p>所属長</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女を問わず、多様な業務経験を通じてキャリア形成が図られるよう、業務分担に配慮します。特に、性別による思い込みでの業務を割り振ることがないように留意します。</li> </ul>	<p>職員本人</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリア形成に向けて、職場での職種や職階を越えた研修や情報交換の機会を活用します。</li> <li>・ 女性の健康上の特性に対する理解を深め、体調不良時の配慮や相談しやすい雰囲気づくりに努めます。</li> <li>・ 男女を問わず、育児や介護等と仕事の両立に向けて、年次有給休暇や各種両立支援制度を積極的に活用し、互いに支え合いながら働く風土づくりに貢献します。</li> </ul>
<p>所属長</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女を問わず、多様な業務経験を通じてキャリア形成が図られるよう、業務分担に配慮します。特に、性別による思い込みでの業務を割り振ることがないように留意します。</li> </ul>				
<p>職員本人</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリア形成に向けて、職場での職種や職階を越えた研修や情報交換の機会を活用します。</li> <li>・ 女性の健康上の特性に対する理解を深め、体調不良時の配慮や相談しやすい雰囲気づくりに努めます。</li> <li>・ 男女を問わず、育児や介護等と仕事の両立に向けて、年次有給休暇や各種両立支援制度を積極的に活用し、互いに支え合いながら働く風土づくりに貢献します。</li> </ul>				

数値  
目標

内容：女性管理職登用の向上(男女比率の均等化)

目標：男女別の「職員に占める管理職の登用率」男女同率  
(消防職・保育職を除く) ※令和17(2035)年度まで

※前計画の評価及び今後の市職員の年齢構成の推移を踏まえ、女性管理職割合の数値目標について、男女別の「職員に占める管理職の登用率」について男女同率とし、性別による登用機会の差をなくすことを目標とする。

※算出にあたっては、男女比の差が大きい消防職・保育職を除く。

## 4. 子育てや介護等に関する取組

### (1) 方向性

本市においては妊娠・出産・子育てや不妊治療、家族の介護等の際に利用できる制度が整備されており、制度の利用者や取得日数は徐々に増加しています。

一方で出産後は、育児休業等により長期にわたって職場から離れることによる孤立感や職場復帰への不安を抱く職員もいます。また、介護においては、介護経験がない職員が多く、制度理解も十分ではないため、将来介護を行う場合に仕事との両立や職場の理解が得られるか不安を持つ職員も少なくないと考えられます。

このような職員個々の状況や意思に配慮した多様な働き方が尊重されるとともに、当事者となった職員が気兼ねなく、安心して制度の利用が可能となり、かつ、そうした状況の職場理解が進むよう、子育てや介護等に係る各種制度の更なる周知と利用促進に努めていきます。

### (2) 取組

#### [取組1] 子育てや介護に関する両立支援制度の利用促進

<p>事業主としての 取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 柔軟な働き方の制度や各種休暇制度について、分かりやすく周知し、必要に応じて制度内容の見直しを行います。(再掲)</li> <li>・ 新任管理職研修等に特定事業主行動計画の内容を盛り込み、育児・介護・不妊治療等の両立支援制度の理解と利用しやすい環境づくりを進めます。(再掲)</li> <li>・ 不妊治療と仕事の両立に配慮し、不妊治療による休暇制度について職員に周知します。</li> <li>・ 妊娠・出産・育児にかかわる職員に対し、「育児計画書」の活用により育児休業や短時間勤務、在宅勤務など多様な働き方について所属長との面談を進めます。</li> <li>・ 職員が安心して休業できるよう、休業期間や職場の状況に応じた代替職員の配置や手当の創設などを検討します。</li> <li>・ 育児・介護、不妊治療等による短時間勤務などの制度利用や、在宅勤務を理由とする人事評価や昇任等において不利益が生じないよう、徹底を図ります。</li> </ul>
<p>職場としての 取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 円滑な育児休業や介護休業等の取得のため、業務分担の見直しのほか、創意工夫による職場環境の整備に努めるとともに、各種制度等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。</li> <li>・ 日頃から、担当業務のマニュアル整備等により業務の属人化を解消し、職員が休暇・休業を取得しやすい体制づくりに努めます(再掲)。</li> <li>・ 所属長自身も、仕事と生活の両立に取り組む姿を示します(再掲)。</li> <li>・ 所属長は妊娠・出産・育児に関わる職員に対し「育児計画書」を用いて面談を実施し、休業や短時間勤務、在宅勤務など複数の選択肢から、本人の意向に沿った働き方を検討します。</li> </ul>

職場としての取組	職員本人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人は、育児・介護・不妊治療等に関する各種制度を理解し、必要に応じて制度を有効に利用します。</li> <li>・ 妊娠・出産・育児に関わる際には、「育児計画書」を用いて、所属長と制度利用等の意向について相談します。(再掲)</li> <li>・ 家族の介護を担う場合には、介護休暇・介護休業等の活用可能性について所属長と相談します。</li> <li>・ 制度を利用する際には、所属長や周囲の職員と相談し、業務の引継ぎや調整を確実に行います(再掲)。</li> </ul>
	周囲の職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制度利用を希望する職員に対して、協力的な姿勢で業務のサポートや情報共有を行います。(再掲)</li> </ul>

### [取組2] 妊娠中及び出産後における職場環境への配慮

事業主としての取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている就業配慮や特別休暇等の制度や給付内容について相談に応じます。</li> <li>・ 妊娠や育休中の職員に対し、職場復帰時の不安軽減にむけた取り組みを行います。</li> <li>・ マタニティ・ハラスメントなどハラスメント防止に努めます。</li> </ul>	
職場としての取組	所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 妊娠中の職員の体調や通院状況を踏まえ、母性保護の観点から必要に応じて柔軟な勤務形態を検討し、時間外勤務を原則として命じないこととします。</li> <li>・ 育休中の職員には、職場復帰への不安を最小限にするため、復職前に連絡を取るなど円滑に職場復帰できるように配慮します。</li> <li>・ 妊娠中・出産後の職員の業務について、業務分担の見直しやサポートを行い、負担が一部の職員に集中しないよう配慮します。</li> <li>・ 不妊治療を行う職員から相談があった場合には、プライバシーに配慮し、可能な限りの配慮を行います。</li> </ul>
	職員本人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ フレックスタイム制度や在宅勤務制度を利用する場合は、業務の内容や家庭の状況を踏まえて計画的に活用し、所属長や周囲の職員と連携しながら業務を遂行します。(再掲)</li> <li>・ 在宅等で勤務する場合にも、勤務時間の管理や健康管理、情報セキュリティの確保に留意します。(再掲)</li> </ul>

### [取組3]男性職員の積極的な子育てを支援

事業主としての取組		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 積極的に子育てをすることの意義や子育てに関する各種制度の周知を図り、職員の子育てに対する職場全体の理解を深めます。</li> <li>・ 配偶者の妊娠・出産が判明した職員に対し、「育児計画書」の作成および所属長との面談を勧奨します。</li> <li>・ 育児休業や育児参加休暇を取得した職員の事例を紹介し、ロールモデルの「見える化」を進めます。</li> <li>・ 仕事と家庭の両立や育児に携わる職員の不安解消等に向けた取り組みを行います。</li> <li>・ 男性の子育て参加を阻止するモラル・ハラスメントの防止を図ります。</li> </ul>
職場としての取組	所属長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日頃から所属職員に対してその必要性を呼びかけ、職員が積極的に子育てを行うことができる職場環境づくりに努めます。</li> <li>・ 配偶者の妊娠・出産が判明した職員に「育児計画書」の作成を促し、提出された場合は面談を行い、「配偶者出産休暇」「育児参加休暇」「育児休業」等の取得を確認し、業務の調整を行います。</li> </ul>
	職員本人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員本人は、制度を有効に利用します。</li> <li>・ 制度を利用する際は、「育児計画書」を作成し、所属長や周囲の職員に対し制度利用の意向や業務の調整を行います。</li> <li>・ 配偶者出産休暇や育児参加休暇にとどまらず、子どもの成長段階や家庭の希望に応じて、育児休業の取得についても積極的に検討します。</li> </ul>

数値  
目標

内容：育児休業取得率

目標：男性職員：2週間以上の取得85%以上

女性職員：100%

※令和12(2030)年度まで

※目標設定は国に準じる(総務省令和5(2023)年12月12日閣議決定「子ども未来戦略」)。

なお、国において2030年以降の目標が示された場合は、本計画の中間年度に見直す。

※前計画での「男性職員の子どもの出生時における休暇取得率」の目標については、すでに出産時に当該制度のみならず年次有給休暇等の多様な制度により休暇を取得している実態があることから、配偶者の出産時には休暇を取得することが当たり前という意識の定着を図るため、特定の休暇制度による数値目標としては設定せず、引き続き取得状況の把握と取得勧奨を行います。

## 第4章 参考資料

### 1. 市職員の仕事と生活の両立に関するアンケート調査結果

#### 1. 調査概要

(1)調査目的

本市における次期特定事業主行動計画の策定にあたっての参考とするため、職員の仕事と生活の両立、男女共に子育てや介護への関わり促進、キャリア意識や実態についてアンケート調査を実施した。

(2)調査対象者

全職員(会計年度任用職員は除く) 539名(男性 392人 女性 147人)

(3)調査方法

庁内システム(HARP)により回答

(4)調査項目

1. 回答者の属性等
2. 子育てに関することについて
3. 介護に関することについて
4. キャリアに関する意識について

(5)調査期間

令和7年9月5日(金)～令和7年9月19日(金)

(6)回答率

男性 241 人(回答率61.5%)  
 女性 100 人(回答率68.0%)  
 全体 341 人(回答率63.3%)

#### 2. 回答者の属性等

(1)性別・年齢

		10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	総計
男性	対象数	2	61	127	70	100	32	392
	回答数	2	31	79	50	64	15	241
	回答率	100.0%	50.8%	62.2%	71.4%	64.0%	46.9%	61.5%
女性	対象数	1	32	55	17	36	6	147
	回答数	0	23	34	12	28	3	100
	回答率	0.0%	71.9%	61.8%	70.6%	77.8%	50.0%	68.0%
全体	対象数	3	93	182	87	136	38	539
	総計	2	54	113	62	92	18	341
	回答率	66.7%	58.1%	62.1%	71.3%	67.6%	47.4%	63.3%

※R2 100.0% 65.2% 61.7% 69.8% 65.8% 38.6% 63.4%

(2)職種

	技術職・専門職	事務職	消防職	総計
回答数	80	214	47	341
回答率	23.5%	62.8%	13.8%	100.0%

前回(R2)アンケートと同様の設問項目については、結果を記載しています。

## (3)職位

	スタッフ	主査	課長職	部長職・次長職	総計
回答数	151	116	49	25	341
回答率	44.3%	34.0%	14.4%	7.3%	100.0%

※R2 50.4% 28.2% 14.8% 6.6%

前回(R2)アンケートと同様の設問項目については、結果を記載しています。

## (4)配偶者の就労状況

	フルタイム勤務	パート等短時間勤務	無職	配偶者無し	総計
回答数	190	61	19	71	341
回答率	55.7%	17.9%	5.6%	20.8%	100.0%

※R2 41.9% 14.2% 16.0% 27.9%

## (5)養育経験

		現在、中学校就学前までの子を養育している	中学校就学以上の子を養育している	過去に養育していた	子はいない	合計
男性	回答数	99	58	31	72	241
	回答率	41.1%	24.1%	12.9%	29.9%	100.0%
女性	回答数	26	19	8	51	100
	回答率	26.0%	19.0%	8.0%	51.0%	100.0%
全体	総計	125	77	39	123	341
	回答率	36.7%	22.6%	11.4%	36.1%	100.0%

### 3. 子育てに関することについて

(1) 育児休業制度を知っていますか

		知っている	知らなかった	合計
男性	回答者	216	25	241
	率	89.6%	10.4%	100.0%
女性	回答者	93	7	100
	率	93.0%	7.0%	100.0%
全体	回答者	309	32	341
	率	90.6%	9.4%	100.0%

※R2 95.4% 4.6%

前回(R2)アンケートと同様の設問項目については、結果を記載しています。

(2) 子どもが生まれたとき、育児休業を取得しました(します)か

		取得した(する)	取得しなかった(しない)	分からない	合計
男性	回答者	62	139	40	241
	率	25.7%	57.7%	16.6%	100.0%
女性	回答者	74	12	14	100
	率	74.0%	12.0%	14.0%	100.0%
全体	回答者	136	1515	54	341
	率	39.9%	44.3%	15.8%	100.0%

(3) 前項で「育児休業を取得した(する)動機について【回答者136】

		自分以外に子育てをする人がいなかった(いない)から	子育てをすることは親として当然だから	仕事と子育ての両立は大変だから	配偶者が希望したから	子育てをすることが自分にプラスになるから	その他	回答対象者数
男性	回答者	3	46	17	12	20	9	62
	率	4.8%	74.2%	27.4%	19.4%	32.3%	14.5%	-
女性	回答者	35	50	45	2	33	6	74
	率	47.3%	67.6%	60.8%	2.7%	44.6%	8.1%	-
全体	回答者	38	96	62	14	53	15	136
	率	27.9%	70.6%	45.6%	10.3%	39.0%	11.0%	-

(4) (2)で育児休業を取得した(する)と回答した方

育児休業を取得する際に課題となった(なる)事項について(複数選択可)

		業務の遂行に支障がない(迷惑をかけない)よう措置・引継ぎすること	職場(上司)の理解が得にくいこと	職場(同僚)の理解が得にくいこと	昇給・昇格等への影響	家計への影響	特になし	その他
男性	回答者	54	8	10	11	25	5	3
	率	87.1%	12.9%	16.1%	17.7%	40.3%	8.1%	4.8%
女性	回答者	68	6	10	10	28	5	5
	率	91.9%	8.1%	13.5%	13.5%	37.8%	6.8%	6.8%
全体	回答者	122	14	20	21	53	10	8
	率	89.7%	10.3%	14.7%	15.4%	39.0%	7.4%	5.9%

		その他	回答対象者数
男性	回答者	3	62
	率	4.8%	-
女性	回答者	5	74
	率	6.8%	-
全体	回答者	8	136
	率	5.9%	-

(5)※育児休業を実際に取得した方のみ回答

育児休業を取得した感想について(3個まで複数選択可)

		子育てに専念することができた	仕事をしながらでも子育てはできると思った	家計が苦しかった	同僚にも育児休業の取得を勧めたい	今後もできる限り育児を分担したい	取得の手続きがわかりやすかった	社会からの孤立で不安を感じた
男性	回答者	18	0	5	12	10	2	0
	回答率	19.8%	0.0%	5.5%	13.2%	11.0%	2.2%	0.0%
女性	回答者	37	2	8	14	8	2	5
	回答率	28.2%	1.5%	6.1%	10.7%	6.1%	1.5%	3.8%
全体	回答者	55	2	13	26	18	4	5
	回答率	24.8%	0.9%	5.9%	11.7%	8.1%	1.8%	2.3%

		職場復帰時が心配だった	これから取得予定	特になし	その他	合計
男性	回答者	7	23	6	8	91
	回答率	7.7%	25.3%	6.6%	8.8%	-
女性	回答者	24	20	8	3	131
	回答率	18.3%	15.3%	6.1%	2.3%	-
全体	回答者	31	43	14	11	222
	回答率	14.0%	19.4%	6.3%	5.0%	-

(6)子どもが生まれたとき、育児休業を取得しました(します)かについて、

育児休業を取得しなかった(しない)・わからないと回答した理由について

		仕事を中断したくないから	職場に迷惑をかけるから	業務が繁忙だから	昇給・昇格等に影響があるから	復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるから	家計が苦しくなるから	自分以外に子育てをする人がいたから
男性	回答者	15	77	44	2	5	24	28
	回答率	8.4%	43.0%	24.6%	1.1%	2.8%	13.4%	15.6%
女性	回答者	0	2	0			1	2
	回答率	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	7.7%
全体	回答者	15	79	44	2	5	25	30
	回答率	7.3%	38.5%	21.5%	1.0%	2.4%	12.2%	14.6%

		職場が育児休業を取得しにくい雰囲気だったから	仕事と子育ては両立できると思った(思う)から	制度がなかったから	子どもがいない・生まれる予定がないから	特になし	その他	回答対象者数
男性	回答者	27	15	26	28	10	12	179
	回答率	15.1%	8.4%	14.5%	15.6%	5.6%	6.7%	-
女性	回答者		1	1	17	1	3	26
	回答率	0.0%	3.8%	3.8%	65.4%	3.8%	11.5%	-
全体	回答者	27	16	27	45	11	15	205
	回答率	13.2%	7.8%	13.2%	22.0%	5.4%	7.3%	-

(7)育児休業の取得を促進するために必要な取組みについて

		育児計画書を用いた所属長との事前の調整	業務遂行体制の工夫・見直し	職場の意識改革	フレックス・在宅勤務などの働き方の充実	休業期間中の代替職員の配置(会計年度任用職員)	休業期間中の代替職員の配置(正職員・任期付職員)	休業期間中の経済的支援の拡大
男性	回答者	54	89	71	71	34	142	44
	回答率	22.4%	36.9%	29.5%	29.5%	14.1%	58.9%	18.3%
女性	回答者	19	29	19	48	22	71	17
	回答率	19.0%	29.0%	19.0%	48.0%	22.0%	71.0%	17.0%
全体	回答者	73	118	90	119	56	213	61
	回答率	21.4%	34.6%	26.4%	34.9%	16.4%	62.5%	17.9%

		育児に関する制度についての情報提供	休業者に対する職場の状況に関する情報提供	職場復帰時の所属長との調整	職場復帰時の所属等との調整	特になし	その他	回答対象者数
男性	回答者	11	9	10	13	9	17	241
	回答率	4.6%	3.7%	4.1%	5.4%	3.7%	7.1%	-
女性	回答者	5	6	6	10		4	100
	回答率	5.0%	6.0%	6.0%	10.0%	0.0%	4.0%	-
全体	回答者	16	15	16	23	9	21	341
	回答率	4.7%	4.4%	4.7%	6.7%	2.6%	6.2%	-

(8)配偶者出産休暇制度を知っていますか

		知っている	知らなかった	総計
男性	回答者	195	46	241
	回答率	80.9%	19.1%	100.0%
女性	回答者	79	21	100
	回答率	79.0%	21.0%	100.0%
全体	回答者	274	67	341
	回答率	80.4%	19.6%	100.0%

※R2 81.5% 18.5%

前回(R2)アンケートと同様の設問項目については、結果を記載しています。

※(男性職員のみ)

(9)子どもが生まれたとき、配偶者出産休暇を取得しました(します)か

		取得した(する)	取得しなかった(しない)	わからない	空白	総計
男性	回答者	126	69	43	3	241
	回答率	52.3%	28.6%	17.8%	1.2%	100.0%

※R2 64.0% 36.0%

※(男性職員のみ)上記で「取得しなかった」と回答した方

(10)取得しなかった(しない)理由について(複数選択可)

		職場に迷惑がかかるから	休暇取得後で多忙になるから	職場の雰囲気が取得しづらいから	上司の理解を得られないから	取得する必要性を感じないから	制度がなかったから	子どもがいらない・生まれる予定がないから
男性	回答者	24	16	10	1	9	22	30
	回答率	15.5%	10.3%	6.5%	0.6%	5.8%	14.2%	19.4%

		特になし	その他	総計
男性	回答者	15	14	155
	回答率	9.7%	9.0%	100.0%

(11) 育児参加休暇制度を知っていますか

		知っている	知らなかった	総計
男性	回答者	151	90	241
	回答率	62.7%	37.3%	100.0%
女性	回答者	63	37	100
	回答率	63.0%	37.0%	100.0%
全体	回答者	214	127	341
	回答率	62.8%	37.2%	100.0%

※R2 65.8% 34.2%

前回(R2)アンケートと同様の設問項目については、結果を記載しています。

※(男性職員のみ)

(12) 子どもが生まれたとき、育児参加休暇を取得しました(します)か

		取得した(する)	取得しなかった(しない)	わからない	空白	総計
男性	回答者	73	122	43	3	241
	回答率	30.3%	50.6%	17.8%	1.2%	100.0%

※R2 37.9% 62.1%

※(男性職員のみ)前項で「取得しなかった(しない)」と回答した方

(13) 取得しなかった(しない)理由について(複数選択可)

		職場に迷惑がかかるから	休暇取得後多忙になるから	職場の雰囲気が取得しづらいから	上司の理解を得られないから	取得する必要性を感じないから	制度がなかったから	子どもがいない・生まれる予定がないから
男性	回答者	40	19	19	1	12	39	32
	回答率	19.2%	9.1%	9.1%	0.5%	5.8%	18.8%	15.4%

		特になし	その他	総計
男性	回答者	27	19	208
	回答率	13.0%	9.1%	100.0%

## 4. 介護について

(1)短期介護休暇制度を知っていますか ※全員回答

		聞いたことがある	制度内容を知っている	知らない	合計
男性	回答者	106	35	100	241
	回答率	44.0%	14.5%	41.5%	100.0%
女性	回答者	51	19	30	100
	回答率	51.0%	19.0%	30.0%	100.0%
全体	回答者	157	54	130	341
	回答率	46.0%	15.8%	38.1%	100.0%

(2)介護時間制度を知っていますか

		聞いたことがある	制度内容を知っている	知らない	合計
男性	回答者	89	31	121	241
	回答率	36.9%	12.9%	50.2%	100.0%
女性	回答者	41	17	42	100
	回答率	41.0%	17.0%	42.0%	100.0%
全体	回答者	130	48	163	341
	回答率	38.1%	14.1%	47.8%	100.0%

(3)介護休暇制度を知っていますか

		聞いたことがある	制度内容を知っている	知らない	合計
男性	回答者	93	36	112	241
	回答率	38.6%	14.9%	46.5%	100.0%
女性	回答者	47	20	33	100
	回答率	47.0%	20.0%	33.0%	100.0%
全体	回答者	140	56	145	341
	回答率	41.1%	16.4%	42.5%	100.0%

(4)介護の経験について

		介護した経験がある	現在も介護している	介護した経験がない	合計
男性	回答者	17	13	211	241
	回答率	7.1%	5.4%	87.6%	100.0%
女性	回答者	11	4	85	100
	回答率	11.0%	4.0%	85.0%	100.0%
全体	回答者	28	17	296	341
	回答率	8.2%	5.0%	86.8%	100.0%

※前項で「介護をした経験がない」と回答した方

(5) 今後5年のうちに、ご家族・親族を介護する可能性はありますか

		介護する可能性がかなり高い	介護する可能性が少しある	介護する可能性は低い	合計
男性	回答者	21	92	97	210
	回答率	10.0%	43.8%	46.2%	100.0%
女性	回答者	7	37	41	85
	回答率	8.2%	43.5%	48.2%	100.0%
全体	回答者	28	129	138	295
	回答率	9.5%	43.7%	46.8%	100.0%

(6) 介護することになった場合、仕事との両立でどのようなことが課題か

※全員回答

		業務遂行への支援	職場の理解	昇給・昇格などへの影響	家計への影響	家族からのサポート	特になし	その他	対象回答者数
男性	回答者	165	178	29	81	67	5	11	241
	回答率	68.5%	73.9%	12.0%	33.6%	27.8%	2.1%	4.6%	-
女性	回答者	65	83	8	44	35	0	1	100
	回答率	65.0%	83.0%	8.0%	44.0%	35.0%	0.0%	1.0%	-
全体	回答者	230	261	37	125	102	5	12	341
	回答率	67.4%	76.5%	10.9%	36.7%	29.9%	1.5%	3.5%	-

## 5. キャリアに関する意識について

(1) 将来どの職位まで昇任したいと思いますか

※全員回答

		部長職	次長職	課長職	主査職	昇任したくない	合計
男性	回答者	52	21	38	20	110	241
	率	21.6%	8.7%	15.8%	8.3%	45.6%	100.0%
女性	回答者	1	6	19	24	50	100
	率	1.0%	6.0%	19.0%	24.0%	50.0%	100.0%
全体	回答者	53	27	57	44	160	341
	率	15.5%	7.9%	16.7%	12.9%	46.9%	100.0%

(参考:職位別)【男女計】

現職位		部長職	次長職	課長職	主査職	昇任したくない	合計	昇任希望希望	
部長職 次長職	回答者	6	6	0	0	13	25	-	
	率	24.0%	24.0%	0.0%	0.0%	52.0%	100.0%	-	
課長職	回答者	5	7	15	0	22	49	12	部長・次長職
	率	10.2%	14.3%	30.6%	0.0%	44.9%	100.0%	24.5%	
主査	回答者	16	5	14	16	65	116	35	課長職以上
	率	13.8%	4.3%	12.1%	13.8%	56.0%	100.0%	30.2%	
スタッフ	回答者	26	9	28	28	60	151	91	主査職以上
	率	17.2%	6.0%	18.5%	18.5%	39.7%	100.0%	60.3%	
計	回答者	53	27	57	44	160	341	138	
	率	15.5%	7.9%	16.7%	12.9%	46.9%	100.0%	40.5%	

(参考:職位別)【男性】

現職位		部長職	次長職	課長職	主査職	昇任したくない	合計	昇任希望希望	
部長職 次長職	回答者	6	6			12	24	-	
	率	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	-	
課長職	回答者	5	6	11		15	37	11	部長・次長職
	率	13.5%	16.2%	29.7%	0.0%	40.5%	100.0%	29.7%	
主査	回答者	16	5	10	7	48	86	31	課長職以上
	率	18.6%	5.8%	11.6%	8.1%	55.8%	100.0%	36.0%	
スタッフ	回答者	25	4	17	13	35	94	59	主査職以上
	率	26.6%	4.3%	18.1%	13.8%	37.2%	100.0%	62.8%	
計	回答者	52	21	38	20	110	241	101	
	率	21.6%	8.7%	15.8%	8.3%	45.6%	100.0%	41.9%	

## (参考:職位別)【女性】

現職位		部長職	次長職	課長職	主査職	昇任したくない	合計	昇任希望希望	
部長職 次長職	回答者					1	1	-	
	率	-	-	-	-	100.0%	100.0%	-	
課長職	回答者		1	4		7	12	1	部長・次長職
	率	0.0%	8.3%	33.3%	0.0%	58.3%	100.0%	8.3%	
主査	回答者			4	9	17	30	4	課長職以上
	率	0.0%	0.0%	13.3%	30.0%	56.7%	100.0%	13.3%	
スタッフ	回答者	1	5	11	15	25	57	32	主査職以上
	率	1.8%	8.8%	19.3%	26.3%	43.9%	100.0%	56.1%	
計	回答者	1	6	19	24	50	100	37	
	率	1.0%	6.0%	19.0%	24.0%	50.0%	100.0%	37.0%	

## (参考)【男性】

		部長職	次長職	課長職	主査職	昇任したくない	合計	管理職希望
10代	回答者				2		2	0
	率	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
20代	回答者	8	3	8	3	9	31	19
	率	25.8%	9.7%	25.8%	9.7%	29.0%	100.0%	61.3%
30代	回答者	26	3	10	12	28	79	39
	率	32.9%	3.8%	12.7%	15.2%	35.4%	100.0%	49.4%
40代	回答者	11	6	8	2	23	50	25
	率	22.0%	12.0%	16.0%	4.0%	46.0%	100.0%	50.0%
50代	回答者	6	8	12	1	37	64	26
	率	9.4%	12.5%	18.8%	1.6%	57.8%	100.0%	40.6%
60代	回答者	1	1			13	15	2
	率	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	86.7%	100.0%	13.3%

## (参考)【女性】

		部長職	次長職	課長職	主査職	昇任したくない	合計	管理職希望
10代	回答者	0	0	0	0	0	0	0
	率	-	-	-	-	-	-	-
20代	回答者	0	3	7	8	5	23	10
	率	0.0%	13.0%	30.4%	34.8%	21.7%	100.0%	43.5%
30代	回答者	0	2	5	11	16	34	7
	率	0.0%	5.9%	14.7%	32.4%	47.1%	100.0%	20.6%
40代	回答者	0	0	2	2	8	12	2
	率	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	66.7%	100.0%	16.7%
50代	回答者	1	1	4	3	19	28	6
	率	3.6%	3.6%	14.3%	10.7%	67.9%	100.0%	21.4%
60代	回答者	0	0	1	0	2	3	1
	率	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	100.0%	33.3%

※前項で「1 部長」～「3 課長」と回答した方

(2)管理職まで昇任したいと思う理由について(3つまで複数選択可)

		より高い収入が得られるから	自分を成長させたいから	仕事内容に興味ややりがいを感じるから	責任・権限のある仕事からしたいから	裁量をもって働きたいから	自分の知識や経験、能力を活かしたいから	その他	対象回答者数
男性	回答者	35	55	21	29	25	38	10	111
	回答率	31.5%	49.5%	18.9%	26.1%	22.5%	34.2%	9.0%	100.0%
女性	回答者	8	17	11	4	6	7	0	26
	回答率	30.8%	65.4%	42.3%	15.4%	23.1%	26.9%	0.0%	100.0%
全体	回答者	43	72	32	33	31	45	10	137
	回答率	31.4%	52.6%	23.4%	24.1%	22.6%	32.8%	7.3%	100.0%
		※R2	40.7%	58.5%	26.7%	20.0%	27.4%	21.5%	2.2%

前回(R2)アンケートと同様の設問項目については、結果を記載しています。

※職位について「4 主査」～「5 昇任したくない」と回答した方

(3)管理職まで昇任したいと思わない理由について(3つまで複数選択可)

		責任の重い仕事をしにくいから	自分の能力に自信がないから	仕事と家庭の両立が困難だから	忙しくなり休暇が取りづらくなるから	専門性を極める仕事を担っていきたくないと考えるから	給与等の処遇に見合わないから	健康上の事情があるから	特にない
男性	回答者	23	46	23	22	7	45	14	21
	回答率	17.7%	35.4%	17.7%	16.9%	5.4%	34.6%	10.8%	16.2%
女性	回答者	15	54	30	15	6	12	10	3
	回答率	20.3%	73.0%	40.5%	20.3%	8.1%	16.2%	13.5%	4.1%
全体	回答者	38	100	53	37	13	57	24	24
	回答率	18.6%	49.0%	26.0%	18.1%	6.4%	27.9%	11.8%	11.8%

		その他	対象回答者数
男性	回答者	23	130
	回答率	17.7%	-
女性	回答者	3	74
	回答率	4.1%	-
全体	回答者	26	204
	回答率	12.7%	-

※全員回答

(4)仕事と家庭の両立について、困難や不安を感じることはありませんか

		強く感じる	感じる	あまり感じることはない	感じることはない	合計
男性	回答者	51	94	83	13	241
	回答率	21.2%	39.0%	34.4%	5.4%	100.0%
女性	回答者	21	48	28	3	100
	回答率	21.0%	48.0%	28.0%	3.0%	100.0%
全体	回答者	72	142	111	16	341
	回答率	21.1%	41.6%	32.6%	4.7%	100.0%
		※R2	10.8%	40.7%	39.6%	8.8%

※前項で「強く感じることもある」または「感じることもある」と回答した方

(5)困難や不安を感じる理由について(複数選択可)

		勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるから	業務量が多く、家事や育児、介護に支障が生じているから	急な休暇が取りにくい環境にあるから	育児、介護のために休むことで、周りに迷惑をかけると思ってしまうから	自分が担当している業務を、代わってもらえる人がいないから	上司や同僚が仕事と家庭の両立に理解がないから	その他	対象回答者数
男性	回答者	75	61	46	50	57	4	13	241
	回答率	31.1%	25.3%	19.1%	20.7%	23.7%	1.7%	5.4%	-
女性	回答者	28	22	11	37	15	2	12	100
	回答率	28.0%	22.0%	11.0%	37.0%	15.0%	2.0%	12.0%	-
全体	回答者	103	83	57	87	72	6	25	341
	回答率	30.2%	24.3%	16.7%	25.5%	21.1%	1.8%	7.3%	-

## 恵庭市職員の育児休業・休暇等に関する制度

(令和7年10月更新)

項目	利用対象		内容	(備考)	期間	条文等	給与
	男	女					
育児休業等	○	○	子を養育するために認められる休業	配偶者の就業や育児休業等の状況に関わらず育児休業の取得が可。原則2回、加えて子の出生後8週間以内に2回の取得が可能。	子が3歳に達するまで	育児条例(育児・介護休業法)	無給 (共済組合から子が1歳になるまで「育児休業手当金」給付有※特例あり)
	○	○	子を養育するために認められる短時間勤務 (詳細は職員課に問い合わせ下さい)	配偶者の就業や育児休業等の状況に関わらず育児短時間勤務の取得が可。再度の取得の際、3か月以上期間があればよい。	子が小学校の就学の始期に達するまで	育児条例(育児・介護休業法)	無給 (共済組合から子が2歳になるまで「育児時短勤務手当金」給付有※条件あり)
	○	○	①か②のいずれかを選択 ①1日につき2時間の範囲内 ②1年につき10日相当の範囲内	配偶者の就業や育児休業等の状況に関わらず取得可。 取得単位は、①30分単位、②原則1時間単位(1日勤務しないこととする可)	子が小学校の就学の始期に達するまで	育児条例(育児・介護休業法)	無給 (共済組合から子が2歳になるまで「育児時短勤務手当金」給付有※条件あり)
休暇制度	×	○	妊娠中及び産後1年未満の職員が母子健康法に規定する保健指導・健康診査のための休暇	妊娠23週までは4週に1回、妊娠24～35週までは2週に1回、妊娠36週以降は週1回。医師から特別に指示された回数。産後1年までの間1回。	妊娠から産後1年	勤務規則13条-⑩	有給
	×	○	出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)	産前8週間	13条-⑤	有給
	×	○	出産した女性職員に与えられる休暇	産後8週間	産後8週間	13条-⑥	有給
	○	○	生後満1年に達しない子を育てる場合の休暇	父母同時時間帯での取得不可。	1日2回60分以内の休暇	13条-⑦	有給
	○	×	妻の出産のため、家事や入院の付き添いなどを行う場合の休暇	取得単位は、1日又は1時間単位で3日間	3日(妻の出産入院日から出産日後2週間)	13条-⑧	有給
	○	×	妻の産前から出生子が1歳までの期間に、出生子や小学校未就学の子を養育するための休暇	取得単位は、1日又は1時間単位で5日間	5日(妻の産前8週間から子が1歳に達するまで)	13条-⑨	有給
	○	○	中学校就学前の子を看護する場合(予防接種、健康診断、学級閉鎖、子の行事参加を含む)	1人5日、中学校就学前の子2人以上で10日 取得単位は、1日又は1時間単位	1人につき5日 最大10日	13条-⑪	有給
	○	○	負傷、疾病又は老齢によって日常生活に支障がある配偶者等の介護又は通院等の付添い、介護サービス手続きの代行、世話を行うための休暇	1人5日、要介護者2人以上で10日 取得単位は、1日又は1時間単位	1人につき5日 最大10日	13条-⑲	有給
	○	○	負傷、疾病又は老齢によって日常生活に2週間以上の支障がある配偶者等を介護する場合の休暇	期間中1日又は1時間単位 1時間単位の場合は、4時間以内	3回以内で通算して6月以内	勤務条例15条	無給 (共済組合から3か月以内で「介護休業手当金」給付有)
	○	○	負傷、疾病又は老齢によって日常生活に2週間以上の支障がある配偶者等を介護する場合の時間単位の休暇	期間中30分単位 2時間以内	連続する3年以内	勤務条例15条の2	無給 (休暇部分)
その他	○	○	育児(小学校未就学児)・介護等を行う職員の1日の勤務時間をかえず、始業・終業時刻を変更	始業・終業時刻の変更	必要とする期間	勤務条例8条の2	—
	○	○	育児(小学校未就学児)・介護等を行う職員の深夜勤務を制限	請求があれば、深夜勤務を免除	必要とする期間	勤務条例8条の3①	—
	○	○	育児(小学校未就学児)・介護等を行う職員に超過勤務をさせない	請求があれば、時間外勤務を免除	必要とする期間	勤務条例8条の3②	—
	○	○	育児(小学校未就学児)・介護等を行う職員の1月もしくは1年の時間外勤務を制限	1月24時間かつ1年150時間以内に時間外勤務を制限	必要とする期間	勤務条例8条の3③	—

※職員の休業・休暇等制度の詳細については、総務部職員課にお問い合わせ下さい。(職員課 内線2221～2224)

## 恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱

### (設置)

第1条 この要綱は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づく恵庭市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）策定に伴い、計画の策定及び推進を行うため、恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

### (所管事項)

第2条 委員会は次の事項を所管する。

- (1) 計画の策定に関する事項。
- (2) 計画の検証、推進に関する事項。
- (3) その他必要と認める事項。

### (組織)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

- 2 委員長は総務部長とし、副委員長は総務部次長をもって充てる。
- 3 委員は別表に掲げる者をもって充てる。
- 4 委員の任期は2年間とし、再任は妨げない。

### (会議)

第4条 委員会は、必要に応じ委員長が召集する。

- 2 委員会の議長は、委員長がこれにあたる。
- 3 委員長は委員会を代表し、会務を総括する。
- 4 委員長が不在のときは、副委員長がその職務を代理する。

### (関係者の出席)

第5条 委員長は、必要に応じて委員会に関係者の出席を求め、説明又は意見を聞くことができる。

### (庶務)

第6条 委員会の庶務は、総務部職員課において行う。

### (その他)

第7条 この要綱に定めるもののほか、必要事項は委員長が定める。

### 附 則

この要綱は、平成27年5月26日から施行する。

この要綱は、平成29年6月1日から実施し、平成29年4月1日から適用する。

別表（第3条第3項関係）

〔恵庭市特定事業主行動計画策定・推進委員会〕

委員長 総務部長

副委員長 総務部次長（人事担当）

委員 子ども未来部長

育児休業職員又は育児休業予定職員の所属の管理職

消防本部総務課長

総務・男女共同参画担当

子育て中又は育児休業予定職員

職員労働組合代表者

その他