

草加市職員の未来を育む職場づくりプラン

女性活躍・次世代育成特定事業主行動計画

第2次草加市女性活躍推進特定事業主行動計画【前期計画】

第3次草加市次世代育成支援特定事業主行動計画【前期計画】

< 令和8年度～令和12年度 >

令和8年3月

草 加 市

はじめに

現在、わが国においては、少子高齢化や人口減少が進み、働き手が不足する一方で、地方分権の進展に伴い、市民に身近なサービスを提供する地方公共団体の役割がますます重要となっています。本市においても、限られた経営資源のもとで、持続可能なまちづくりを推進するとともに更なる発展を目指していくためには、性別にかかわらず、全ての職員が能力を十分に発揮できる組織づくりが求められています。

女性の活躍推進や次世代の健全な育成に向けた取り組みは、女性のみならず、男性にとってもワーク・ライフ・バランスが図られ、人を育てる風土が醸成された働きやすく、また働きがいのある職場環境を目指すものであり、女性が活躍できる組織からは、多様な価値観から新たな発想が生まれるなど、組織の活性化につながるものと考えられます。

これまで本市では、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。）第19条第1項及び次世代育成支援対策推進法第19条第1項に基づき、「特定事業主行動計画」を定め、性別にかかわらず、全ての職員が仕事と家庭を両立し、能力を十分に発揮できる組織づくりを目指し、令和2年度より女性の活躍推進及び次世代育成支援対策について一体として、様々な取組を行ってきました。

今回、当該計画を改訂し、令和8年度から12年度までの間の新たな5か年期間として定め、前計画の取組状況を踏まえつつ、今後5年間に推進する「特定事業主行動計画」を定めました。職員全員が共通の認識を持ち、仕事と家庭の両立に誇りと生きがいを持って取り組むことで、組織の活性化を図るとともに、市民サービスの向上や地域の豊かさの創出に寄与することを目的として、本計画を策定します。

令和8年（2026年）3月

草加市長
草加市教育委員会
草加市病院事業管理者
草加市上下水道部
草加市議会議長
草加市選挙管理委員会
草加市代表監査委員
草加市公平委員会
草加市農業委員会

目次

第1章 基本的な考え方	1
1 計画の目的.....	1
2 計画期間・対象職員.....	1
3 推進体制・実施状況の公表.....	1
第2章 現状と課題	3
1 現状の把握.....	3
2 課題の分析.....	10
3 数値目標.....	11
第3章 目標を達成するための取組	12
1 女性職員採用の推進.....	12
2 職員のキャリア形成支援の充実.....	13
3 仕事と家庭の両立の推進.....	15
4 時間外勤務の縮減.....	18
5 地域との子育て支援の推進.....	20
<参考資料>	21
● 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）.....	22
● 次世代育成支援対策推進法（抄）.....	23
● 草加市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱.....	24
● 草加市特定事業主行動計画庁内推進委員会設置要綱.....	26
● 女性活躍推進及び次世代育成等に関するアンケート（庁内アンケート）.....	28

第1章 基本的な考え方

1 計画の目的

本計画は、女性活躍推進法第19条第1項及び次世代育成支援対策推進法第19条第1項に基づく特定事業主行動計画として、市長及び各特定事業主の連名で策定し、「全ての職員が仕事と家庭の両立に誇りと生きがいを持てる未来ある職場づくり」を目指して実施するものです。

2 計画期間・対象職員

計画期間 : 令和8年(2026年)4月1日 ~ 令和13年(2031年)3月31日

対象職員 : 全職員 (・女性活躍推進法については、県費負担教職員を除く。
・次世代育成支援対策推進法については、県費負担教職員を含む。)

女性活躍推進法は令和18年(2036年)3月31日まで、次世代育成支援対策推進法は令和17年(2035年)3月31日までの時限立法で延長されました。本計画は、そのうち前半5年間を対象として実施するものです。

3 推進体制・実施状況の公表

(1) 推進体制

① 全職員

本計画に基づき、誰もが働きやすい職場づくりを推進します。

② 所属長

OJT(On the Job Training)や業務に関する研修、職場風土の改善、業務の適正化等について推進するとともに、所属職員に対して各種休暇制度の取得や時間外勤務の削減等について呼びかけます。

③ 子育て中の職員

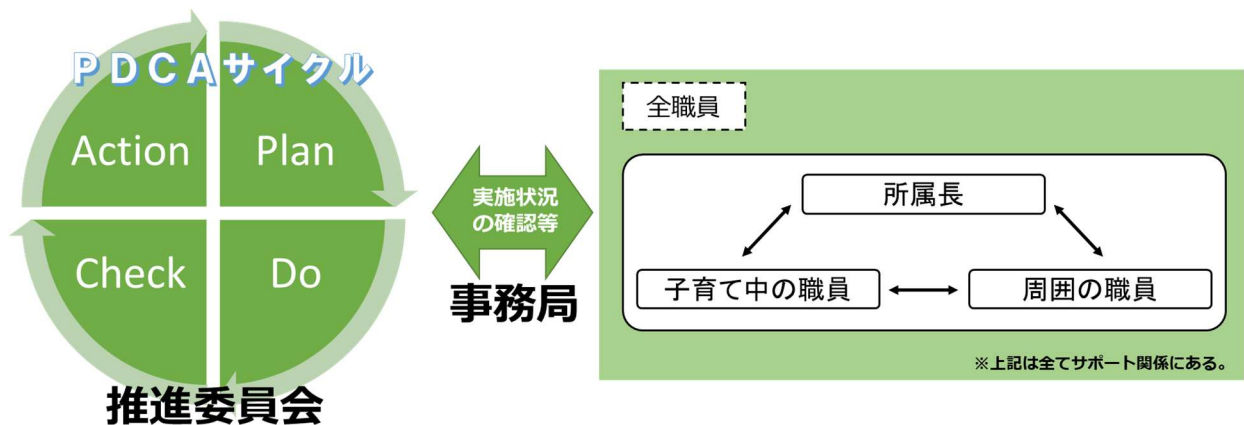
各種制度を正しく理解し、必要に応じて適切に利用します。また、周囲への配慮や経験の共有を通じ、互いに支え合う職場づくりを推進します。

④ 事務局

本計画の実施に当たっては、職員課が事務局として進行管理等を行います。

⑤ 推進委員会

本計画の実施に当たっては、庁内に特定事業主行動計画推進委員会を設置し、各特定事業主（各任命権者）が連携して、その取組を推進します。同委員会では、実効性の高いプランとするため、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）により、実施状況の確認や必要に応じた見直し等を行います。



(2) 実施状況の公表

本計画の実施状況については、毎年度ホームページ等で公表します。

第2章 現状と課題

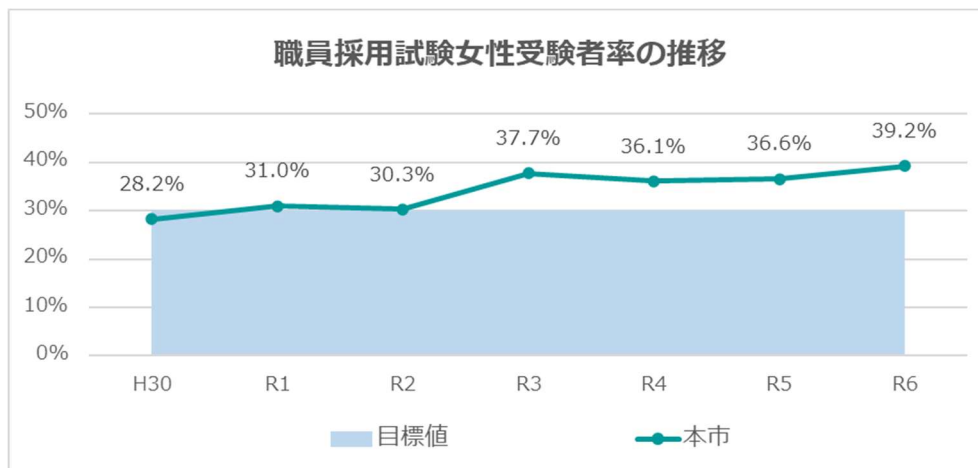
1 現状の把握

本計画策定に当たっては、前計画の数値目標及び取組実績を把握するとともに、全庁の主査級以下職員（事務・技師・保育士）993人の中から617人を無作為に抽出し、令和7年6月10日から7月4日までアンケートを実施しました。

(1) 前計画の数値目標に関するもの

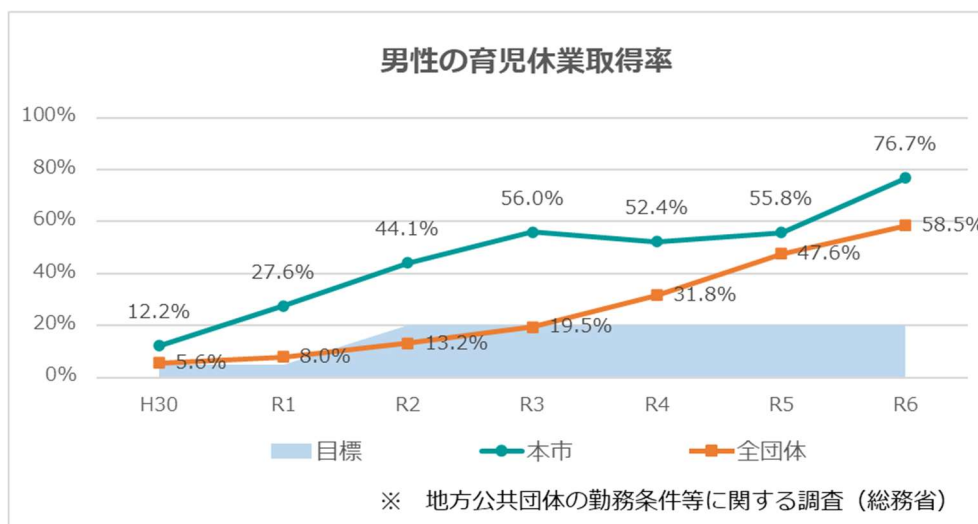
① 職員採用試験受験者に占める女性の割合（事務・技師職の合計）

目標を30%とし、広報そくかやホームページ、説明会等においてPR活動を行った結果、令和3年度以降は目標を上回り推移しています。

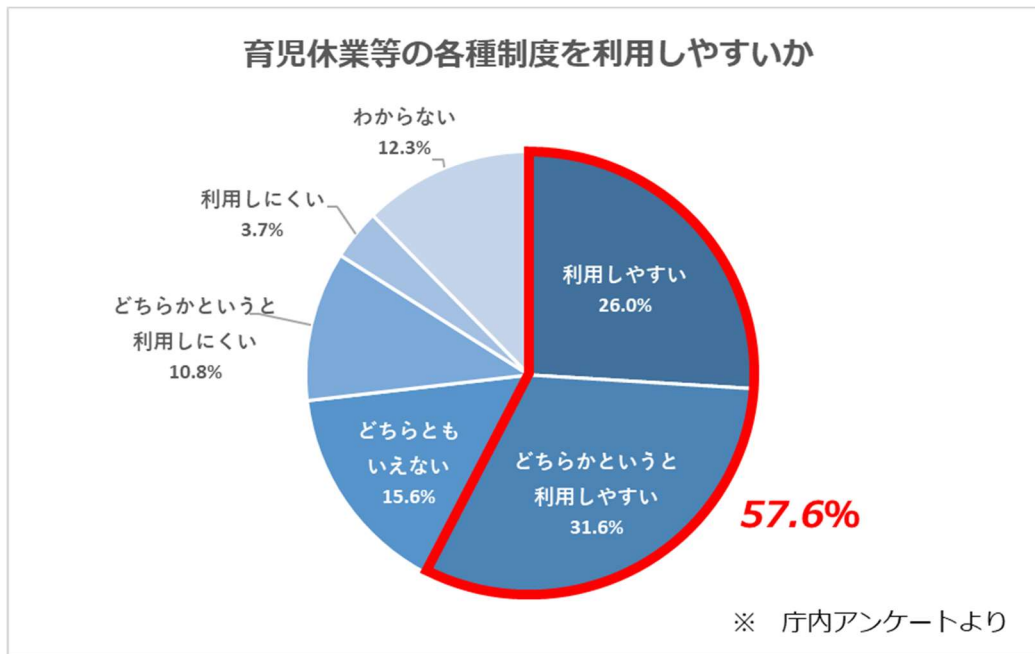


② 男性育児休業の取得率

前計画より目標を20%とし、育児休業制度について周知するとともに、各所属において理解促進に取り組んだ結果、目標値を大きく上回りました。

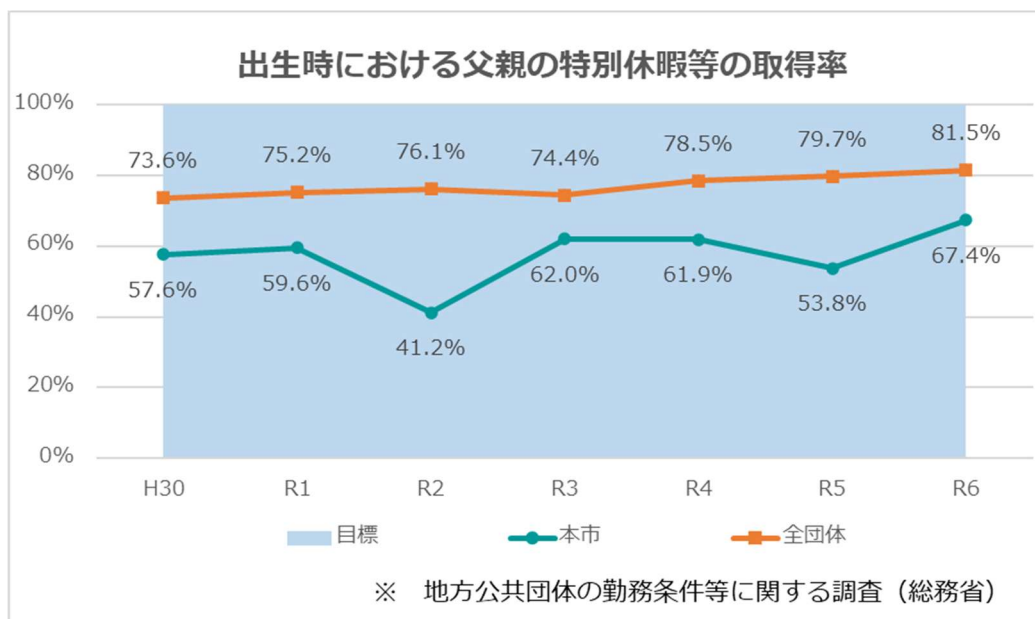


庁内アンケート「育児休業等の各種制度を利用しやすいか」に対しても、57.6%の職員が「利用しやすい」「どちらかという利用しやすい」と回答していることから、組織として育児休業等を取得しやすい職場環境が醸成されつつあります。



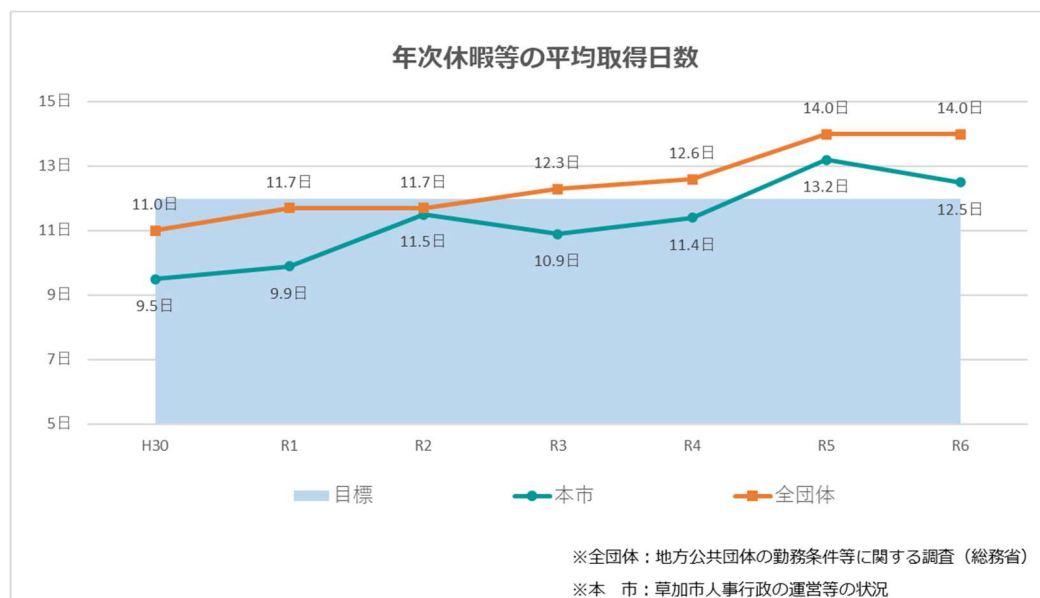
③ 出生時における父親の特別休暇等の取得率

目標を100%とし、制度の周知及び取得促進に向けて取り組んできましたが、全ての地方公共団体（全団体）の取得率と比較しても低い数値となっています。引き続き制度を周知していくとともに、職員の理解促進や市役所全体で取得しやすい雰囲気を作っていくことが求められます。

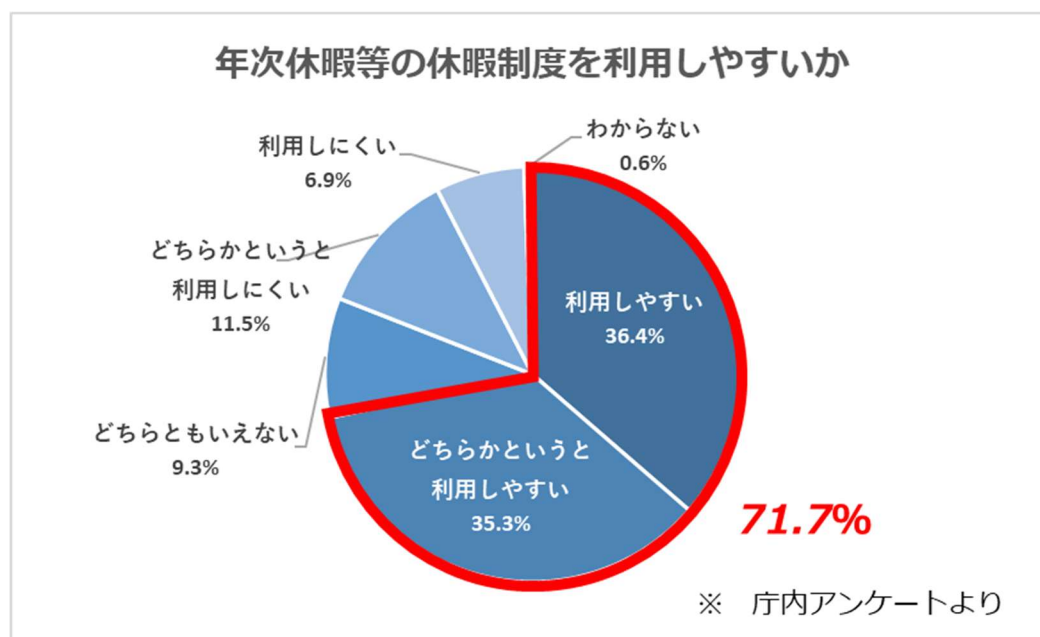


④ 年次休暇等の平均取得日数

目標を12日とし、休暇等の取得促進や所属長の意識改革に取り組んできた結果、目標値を上回る推移となりました。しかし、全団体と比較すると低い数値となっていることから、引き続き休暇等の取得しやすい職場づくりが求められます。



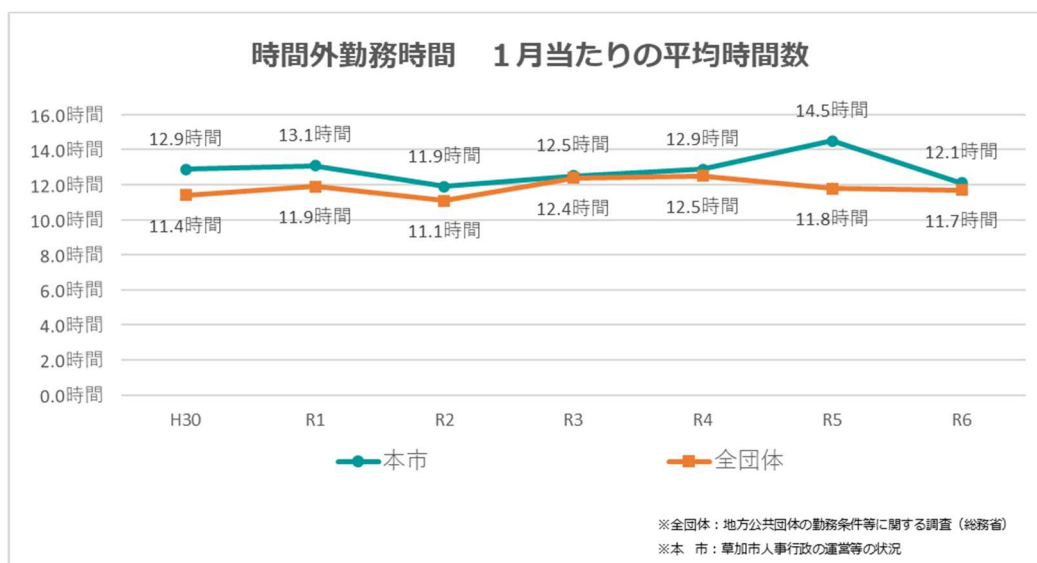
庁内アンケート「年次休暇等の休暇制度を利用しやすいか」に対して、71.7%の職員が「利用しやすい」「どちらかという利用しやすい」と回答していることから、組織として休暇等を取得しやすい環境が醸成されつつあります。



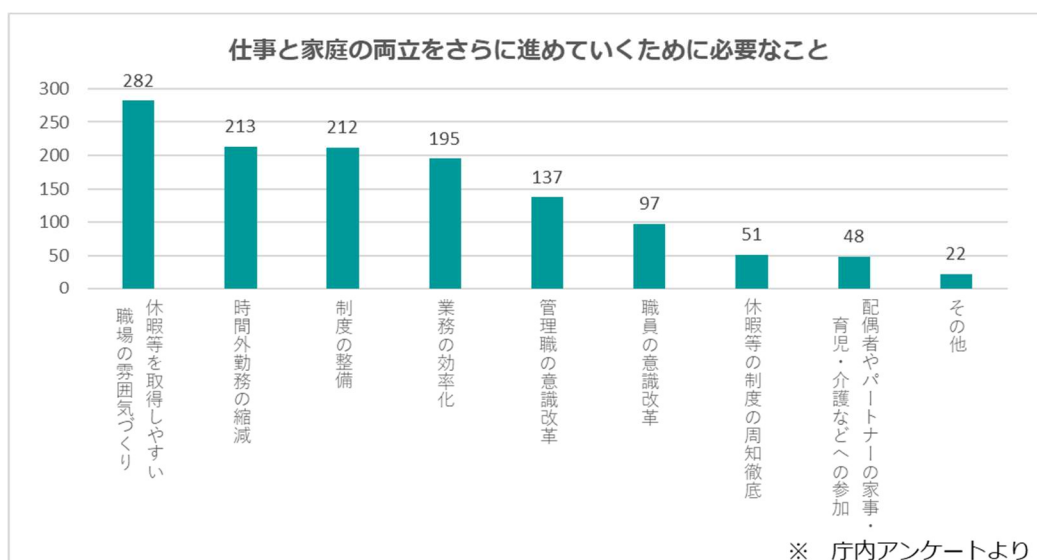
(2) その他のもの

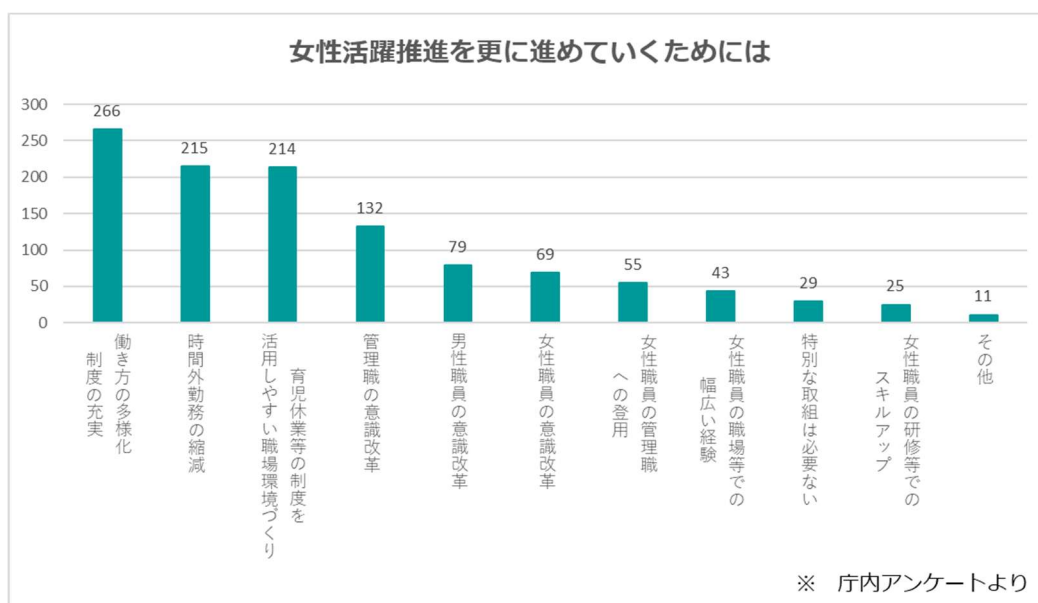
① 職員一人当たりの時間外勤務時間（月平均）

職員一人当たり時間外勤務時間については、平成30年度から令和6年度まで概ね同水準（平均12.8時間）で推移していますが、全団体よりも高い数値となっています。近年では、新型コロナウイルス感染症の影響や、庁舎移転等により一時的に時間数が増加したなど、様々な事情がありますが、長時間勤務により心身の健康の不調が生じることのないよう、引き続き勤務時間の適正管理が必要となります。



また、庁内アンケート「仕事と家庭の両立を更に進めていくためには必要なこと」に対して、「時間外勤務の縮減」が2番目に多い回答であり、「女性活躍推進を更に進めるためには」に対しても、同様の結果となっていることから、職員の声としても時間外勤務縮減の要望があることがうかがえます。





② キャリア形成

本市においては、階層別研修や課題別研修、派遣研修、OJT等により職員の能力向上に取り組んでおり、令和2年度からは女性活躍セミナーを実施し、女性のキャリア形成を支援しています。

【階層別研修 実績】

実施年度	R2	R3	R4	R5	R6
参加者	276人	234人	269人	276人	338人

【課題別研修 実績】

実施年度	R2	R3	R4	R5	R6
参加者	52人	53人	56人	84人	136人

【派遣研修 実績】

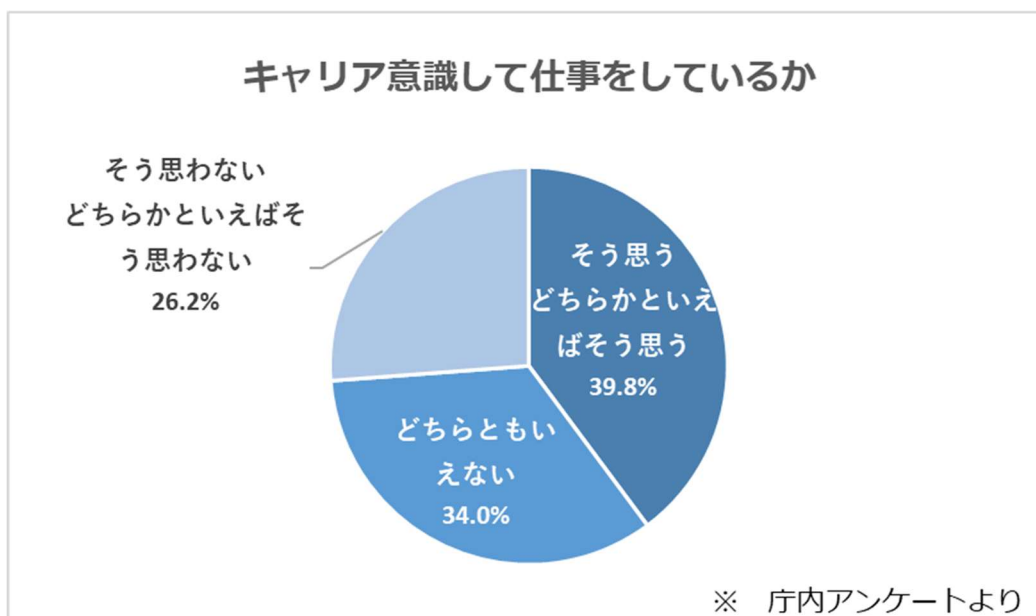
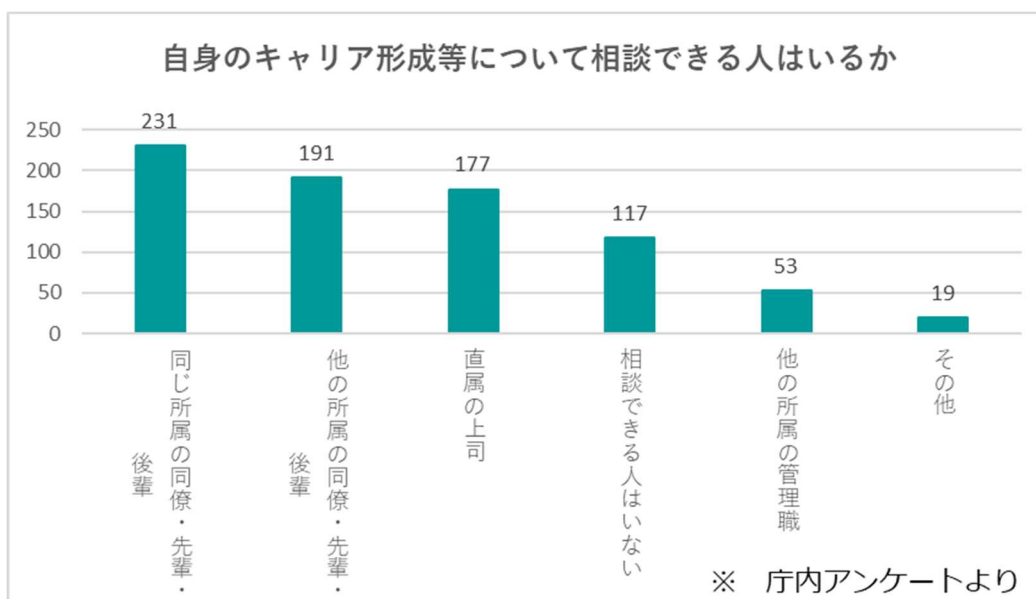
実施年度	R2	R3	R4	R5	R6
参加者	83人	116人	84人	109人	138人

【女性活躍セミナー 実績】

実施年度	R2	R3	R4	R5	R6
参加者	9人	10人	9人	6人	21人

しかし、庁内アンケートによると「自身のキャリア形成等について相談できる人はいるか」に対し、「相談できる人はいない」の回答が117件あり、自身のキャリアについて相談できない人がいる状況がうかがえます。

また、「キャリアを意識して仕事をしているか」に、約40%の職員が「そう思う、どちらかといえばそう思う」と回答がしていますが、これは令和元年度に取ったアンケートとほぼ同等の割合となっていることから、さらに取組を進めるために、キャリアパス事例の紹介や職員の意識改革・意欲向上等に向けた支援を充実させることが必要となります。



③ ハラスメント防止対策

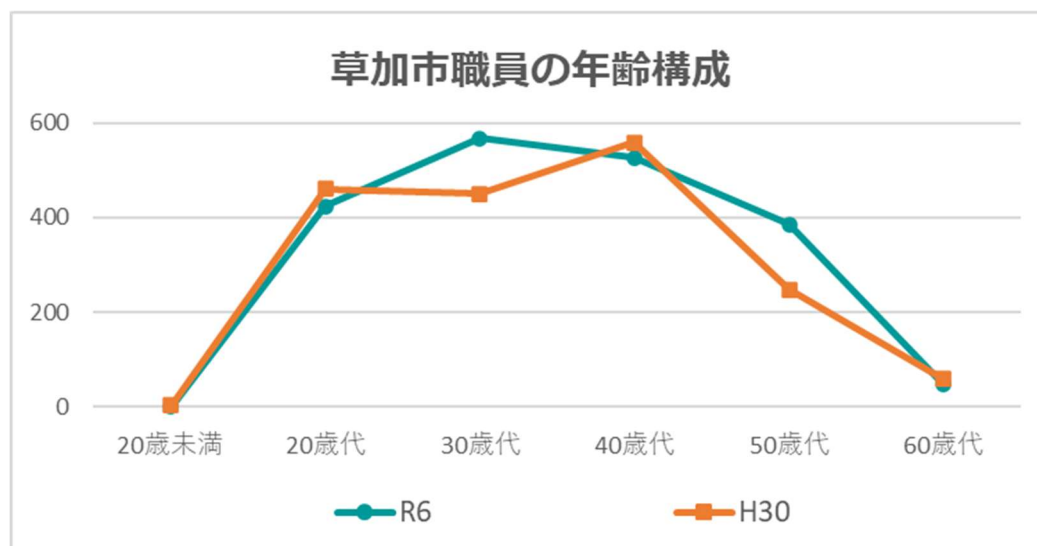
ハラスメント防止対策に当たっては、令和元年度からハラスメント防止研修を実施し、全職員の意識を向上させています。また、近年問題視されているカスタマーハラスメントについては、令和7年度に基本方針及び対応マニュアルを策定し、庁内掲示版等で周知したほか、研修を実施して基本的な考え方やカスタハラ事例、対応方法などを共有し、マニュアルをもとに適切な対応ができるよう取り組んでいるところです。

【ハラスメント防止研修 実績】

実施年度	R1	R2	R3	R4	R5	R6
参加者	111人	165人	91人	106人	116人	98人

④ 職員の年齢構成

令和6年4月1日時点と、平成30年4月1日時点における本市職員の年齢構成を比較すると、妊娠・出産する職員が増加する20歳代半ばから30歳代半ばまでの年齢層の割合が増加しています。このことから、育児休業や出産時の特別休暇等に対する職員の需要は、当面の間継続することが見込まれるため、代替職員の配置や業務の割り振りなどの検討・見直しを行っていく必要があります。



2 課題の分析

現状の把握から、前計画で設定した数値目標の多くは達成されていることが分かりました。一方で、全団体の平均値と比較して、年次有給休暇の取得や時間外勤務時間等において、低い水準にとどまっていることがうかがえます。また、女性の育児休業取得率100%はもとより、男性の育児休業取得率についても年々増加傾向にあります。本市職員の年齢構成を考慮すると、当面は子育てに関する制度等に対する職員の需要は高い状態が続くことが見込まれることから、次のような課題が挙げられます。

(1) 男性の育児休業取得率及び出生時における父親の特別休暇の取得率

男性の育児休業取得率については、制度の周知が進んだことや組織として取得しやすい雰囲気醸成されたことにより、年々増加傾向にあります。こうした中、国から「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日）が打ち出され、令和12年（2030年）までに国・地方の公務員（一般行政職）の取得率（2週間以上）を85%以上とするよう目標が引き上げられました。さらに、令和6年5月に次世代育成対策推進法も改正され、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する行動を計画に盛り込むよう示されました。加えて、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部が改正され、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や個別周知・意向確認の義務化等が進められました。これらを踏まえ、積極的に育児に参加できるよう、長期間の育児休業を取得しやすい環境整備がより一層求められます。

一方で、出生時における父親の特別休暇の取得率については、前計画の目標値を達成できていないことや、全団体と比較しても取得率が低いことから、制度の周知が不十分なことが考えられます。引き続き、職員課を中心とした制度の周知が求められます。

(2) 年次有給休暇の取得率

年次有給休暇の取得日数について、前計画の目標値を達成していますが、全団体と比較すると低い水準となっています。また、5日間以上取得できていない職員が、令和6年度時点で13.4%いることから、全ての職員が5日以上取得し、全体としても取得率が向上するよう、継続した取組が必要となります。










(3) 時間外勤務時間の縮減

長時間勤務は、女性職員活躍の推進や仕事と家庭の両立が出来る環境づくりの妨げとなり、男性職員の子育て・家事・介護等の分担も困難にするリスクがあります。また、一般的に、働き方改革等による時間外勤務の縮減は、労働者の意識・意欲の向上や職場の活性化につながり、さらには生産性の向上にも寄与するといわれます。


本市の平均時間外勤務時間数については減少傾向にあるものの、全団体と比較すると多い水準となっています。男性が育児休業取得しやすい環境を作るためにも、DXツールの活用や業務最適化等による効率的な行政運営を進め、時間外勤務を削減していくことが求められます。


3 数値目標

法の期間が令和18年度まで延長されたことから、令和8年度からの10年間を新たな特定事業主行動計画の期間とし、本数値目標は前半5年の目標と位置付けます。前計画との継続性の確保を図った上で、課題を克服できるよう本計画の数値目標を設定します。

数 値 目 標	
【目標1】 	職員採用試験受験者に占める女性の割合 40% (事務・技師職)
【目標2】  	男性の育児休業取得率 85% (うち、2週間以上の取得率85%)
【目標3】  	出生時における父親の特別休暇等の取得率 100%
【目標4】  	年次休暇等の平均取得日数 15日 及び 5日以上取得率100%
【目標5】  	職員一人当たりの時間外勤務時間 月平均11時間以下

【根拠法令】

 ……女性活躍推進法

 ……次世代育成支援対策推進法

第3章 目標を達成するための取組

1 女性職員採用の推進

【目標1】

職員採用試験受験者に占める女性の割合 40% (事務・技師職)

女性職員の職業生活における活躍を推進するに当たっては、より多くの女性人材を確保することが必要です。

本市の職員採用試験受験者に占める女性の割合は、全体で48.1%となっていますが、女性の割合が多い資格職や医療職等を除いた事務・技師職においては39.2%となっています（令和6年度実績）。また、国が掲げる女性管理職「2030年30%」の目標を踏まえると、優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者の拡大を図ることが不可欠です。

性別にかかわらず、誰もが働きやすい魅力的な職場をつくり、その情報等を発信することで女性受験者数の拡大を目指します。

(1) 誰もが受験しやすい採用試験情報等の発信

No.	取組内容	担当
1	市ホームページや広報等で、草加市の魅力的な情報や職員の実際の働き方等を発信し、誰もが受験しやすい環境を整えます。	職員課 各課
2	職員採用説明会等を実施し、多様な人材が活躍していることを発信することで、誰もが受験しやすい環境を整えます。	職員課

(2) 誰もが働きやすい職場環境の推進及びPR

No.	取組内容	担当
1	時間外勤務時間の縮減や育児休業取得率等の向上により、誰もが働きやすい職場環境を推進し、その情報を発信していきます。	職員課ほか
2	女性管理職の割合を向上させ、男女問わず優秀な職員が活躍できる職場であることをPRします。	職員課ほか

2 職員のキャリア形成支援の充実

多様化する市民ニーズへ対応し、持続的な行政運営をしていくためには、職員のキャリア形成支援は非常に重要です。また、働き方に対する価値観の多様化が進む現代において、キャリアを見通しやすい環境をつくるのが、これまで以上に求められています。

現状、職員アンケートからは、キャリアの見通しが立てづらい状況がうかがえることから、引き続き研修や人事制度を通じて成長の道筋を示します。また、多様な人材が成長し、長期的に能力を発揮できる環境を整備するために、キャリアパス事例の紹介や職員の意識改革・意欲向上等に向けた支援を充実させ、組織力の強化を図ります。

(1) 育児休業期間中の職員に対する研修等の機会提供

No.	取組内容	担当
1	産休・育児休業取得中の職員に、職場で必要な情報を提供します。	各課
2	産休・育児休業取得中の職員に、「草加市職員通信教育講座助成金」制度を周知し、スキルアップの機会を提供します。	職員課
3	産休・育児休業取得中の職員に、必要に応じて研修機会を提供し、円滑な職場復帰を支援します。	職員課

(2) 職員に対する多様なキャリアパスの例示

No.	取組内容	担当
1	草加市人材育成キャリアプランを庁内掲示板に掲載し、職員が将来のキャリアを考えやすい環境をつくります。	職員課
2	女性活躍セミナー等を実施し、多様なキャリアパスを例示することで、職員のキャリア形成を支援します。	職員課ほか
3	管理職に必要なマネジメントの能力等を養成するための研修を行い、部下職員が安心して成長できる環境をつくります。	職員課 所属長ほか

(3) 各種研修等への参加推進

No.	取組内容	担当
1	職位や役割に応じた研修を企画し、職員のキャリア形成を支援します。	職員課
2	人材育成システムと連動し、職員の強みを伸ばし、弱みを補完する研修を企画します。また、参加者を公募し、職員が積極的に研修へ参加できる環境をつくります。	職員課

(4) 多様な職務経験を積めるような職務分担や人事異動

No.	取組内容	担当
1	若い世代の職員が多様な経験を積めるよう、3～5年を目安にジョブローテーションを行い、組織の活性化を図ります。	職員課ほか
2	各職場においては、職務分担等を適宜見直し、業務内容を複数の職員で把握するように努めることで、誰もが働きやすい職場環境の推進を図ります。	各課

(5) 管理職及び職員のハラスメント防止対策意識の醸成

No.	取組内容	担当
1	全職員を対象に「職場のハラスメント防止研修」を実施することで、ハラスメントに対する理解を深め、良好な勤務環境を確保するとともに、ハラスメント防止による公務能率の向上及び公務に対する信頼の確保を図ります。	職員課ほか
2	ハラスメント相談員を任命権者毎に任命し、職員からの相談等に適切に対応します。また、相談フローチャート等を庁内掲示板へ掲載し、相談しやすい環境をつくります。その他、庁外も含めた様々な相談先を検討します。	職員課ほか
3	カスタマーハラスメント対応マニュアルを庁内掲示板で周知するとともに、研修を実施し、知識の定着を図ります。また、接遇を向上させ、未然に防ぐことに努めるほか、発生後は迅速かつ適切に対応します。	庶務課 各課
4	採用試験受験者等に対してのパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントを防止するために、採用試験の面接官に適切な指導を行います。	職員課ほか

3 仕事と家庭の両立の推進

【目標2】 女 次

男性の育児休業取得率 85% (うち、2週間以上の取得率85%)

【目標3】 女 次

出生時における父親の特別休暇等の取得率 100%

【目標4】 女 次

年次休暇等の平均取得日数 15日 及び 5日以上取得率100%

出産や育児に関する休暇・休業、年次有給休暇の取得促進等について、社会の趨勢や制度認知が進んだこともあり、各種制度の取得実績は着実に上昇しています。

また、職員アンケートからも、各種休暇制度について取得しやすい環境になっていると考えられることから、職員一人ひとりが意識的に仕事と家庭の両立を推進していることがうかがえます。

しかし、国が男性の育児休業取得率目標値を引き上げたことや、全団体と比較して出生時における父親の特別休暇等の取得率や、年次休暇等の取得率の実績値が低いことから、全ての職員がより安心して働けるように環境を整備していく必要があります。

(1) 休暇制度等の周知と取得促進

No.	取組内容	担当
1	各種休暇制度について、庁内掲示板で周知するとともに、職員の希望に応じ、個別に制度の説明を行います。	職員課
2	全ての職員が年次有給休暇を5日以上取得できるよう周知するとともに、管理職は5日以上取得できるような業務環境の整備を行います。	職員課 所属長
3	夏季休業取得期間中の夏季休暇と年次有給休暇1日の取得「夏季休暇+(プラス)1」の周知と取得促進を図ります。	職員課 所属長
4	介護等の申出制度について、庁内掲示板で周知し、制度の活用促進を図ります。	職員課
5	配偶者等の介護の申出をした職員に対して、「仕事と介護両立支援制度等の意向確認シート」を用い面談を行います。	所属長

(2) 育児休業や部分休業等の周知と取得促進

No.	取組内容	担当
1	管理職員は、所属職員に育児休業や部分休業等の取得について、所属職員に呼びかけます。	所属長
2	育児休業や部分休業等について、庁内掲示板や階層別研修等で制度の説明を行います。	職員課
3	妊娠、出産の申出をした職員に対して、「仕事と育児両立支援制度等の意向確認シート」を用い面談を行います。	所属長

(3) 男性職員の育児休業や部分休業等の取得の促進

No.	取組内容	担当
1	妊娠、出産、育児等にかかる休暇内容等について、男性にも分かりやすくまとめた資料を庁内掲示板へ掲載し、制度の周知を徹底します。	職員課
2	育児休業等の申出制度について、庁内掲示板で周知し、制度の活用促進を図ります。また、配偶者の妊娠、出産の申出をした職員に対して、早期に制度の説明を行います。	職員課 所属長
3	出生時において男性職員が取得可能な「配偶者出産休暇」や「育児参加休暇」について、制度の周知及び取得の促進を図ります。	職員課 所属長
4	男性職員が長期間の育児休業(部分休業)の取得を希望する場合に、職場の支援や協力体制を整えるなど、安心して取得できる環境を整備します。	各課

(4) 男女ともに仕事と家庭を両立できる環境の整備

No.	取組内容	担当
1	草加市男女共同参画プランに基づき、性別役割分担意識や思い込みにとらわれない共同参画意識の醸成を図り、男性と女性がともに働きやすい環境を促進していきます。	人権共生課 各課
2	各職場で事例に応じて必要な話し合いの場をもち、職場の支援や協力体制を整え、誰もが働きやすい環境の促進を図ります。	各課
3	ライフイベントの変化に左右されない、誰もが継続して働ける職場環境の実現を目指します。	職員課 各課

(5) 時間的制約等を抱える職員がいることに対する理解の促進

No.	取組内容	担当
1	妊娠中・子育て・介護中の職員については、時間外勤務を必要最小限にするなど、職場で配慮します。	各課
2	子育て、介護等で時間の制約がある職員に対して、管理職及び所属職員は理解を示し、助けあう意識を醸成することで、安心して制度を活用できる環境を目指します。	各課
3	育児休業中の職員の業務をサポートした職員に、「育休応援手当」を支給する制度を構築するなど、サポートした職員に対してのフォローを行います。	職員課

(6) 勤務時間の弾力的運用

No.	取組内容	担当
1	職員の子育てや介護等と仕事の両立をはじめ、多様なライフスタイルに応じた柔軟な勤務を可能とするため、時差勤務を早期に実現し、制度活用を促進します。	職員課
2	家庭生活や地域活動への参加、自己啓発等を通じた心身の健康維持のため、テレワーク等の導入を検討し、適切に運用します。	職員課

4 時間外勤務の縮減

【目標5】

職員一人当たりの時間外勤務時間 月平均11時間以下

本市の職員一人当たり時間外勤務時間について、近年は同水準で推移しており、令和6年度は月平均12.1時間となっています。

長時間勤務は、女性職員活躍の推進や仕事と家庭の両立が出来る環境づくりの妨げとなることから、管理職員による勤務時間及び業務量の管理を徹底、DXや事業点検等による業務最適化などを行い、効率的に行政運営をすることで、より一層時間外勤務の縮減に努めます。

(1) 業務の最適化及び業務分担等の見直し

No.	取組内容	担当
1	全庁共通事務の効率化及び各課個別の業務の効率化を図り、職員が生産性の高い仕事を率先して行います。	庶務課 各課
2	DXツールを活用し、業務の効率化を図ります。特に、単純な入力作業や会議の議事録作成等には、積極的に活用します。	各課 情報推進課
3	全ての職員が業務を見直す意識を持ち、様々な観点から業務を効率化できるか検討します。	各課
4	管理職は、事業の効果検証を行い、業務の平準化・最適化を図るため、「選択と集中」により事務事業の再編・整理を行います。	各課

(2) 定時退庁日等の実施

No.	取組内容	担当
1	原則、毎週木曜日を定時退庁日とし、庁内放送や管理職の呼びかけにより周知を徹底します。	職員課 各課
2	各部署が年度内2回程度の「そうか！定時で退庁週間」を独自に設定し、長時間勤務を抑制することで職員の健康を守ります。	各部
3	職員のみが参加する会議や電話連絡等について、業務時間外での実施を控えます。	全職員

(3) 効率的な業務遂行等の取組に対する適正な評価の実施

No.	取組内容	担当
1	課・係単位で業務効率化の目標を設定し、改善度を定期的に点検します。	各課
2	職員が業務改善のアイデアを出しやすい職場環境を目指します。	各課
3	評価者(所属長)に対して、効率的な業務遂行等の取組に対する適正な評価についての研修等を行います。	職員課

(4) 管理職及び職員の意識啓発

No.	取組内容	担当
1	時間外勤務の上限時間(月間・年間)を超えないよう、管理職による周知徹底を図ります。	各課
2	職員の休業等が発生した場合でも時間外勤務を最小限にとどめ、継続的な行政サービスを実施するために、課ごとに業務内容や業務体制の見直し等に関する方針を定めます。	各課
3	職員は、自身の勤務時間について適切に管理し、時間外勤務が少なくなるよう、効率的な事務の遂行に努めます。	全職員

5 地域との子育て支援の推進

次世代育成の支援については、家庭をはじめ、地域社会を含めた社会全体でサポートしていく必要があります。全ての職員が、子育てやこどもとのふれあいの大切さを理解し、行動できるよう、必要な施策を展開します。

(1) 子育てバリアフリーの推進

No.	取組内容	担当
1	施設利用の実情等を考慮し、施設の改修等の機会に授乳室やベビーベッド等を設置するとともに、適切な管理に努めます。	公共建築課 資産活用課 施設長
2	妊娠中や子連れの来庁者には、率先して声をかけるなど、日ごろから親切、丁寧な対応を心がけます。	全職員

(2) 子育てしやすい地域づくりの推進

No.	取組内容	担当
1	こどもが参加する地域活動に、支障のない範囲で市の敷地や施設の提供をします。	各課
2	各種イベント等を周知し、職員も地域活動に参加しやすい雰囲気作りを心がけます。	各課
3	「こどもまんなか そうか」について理解を深め、すべての職員が子育てしやすい地域づくりを推進します。	こども政策課 各課

〈参考資料〉

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

- 次世代育成支援対策推進法（抄）

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、職員の育児休業等（国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百八号）第三条第一項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第一項（同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）において準用する場合を含む。）若しくは地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第一項の規定による育児休業又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第百十一号）第二条第一項に規定する育児休業その他これらに準ずるものとして内閣府令で定めるものをいう。以下この項において同じ。）の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号に掲げる目標については、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

● 草加市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱

(設置)

第1条 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）第19条第1項及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項の規定による特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するため、草加市特定事業主行動計画策定委員会（以下「策定委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 策定委員会は、行動計画素案の検討その他の計画策定に関することを所掌する。

(組織)

第3条 策定委員会は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱又は任命する。

- (1) 総務部副部長（その職にある者が複数の場合は、市長が指名する者に限る。第5条において同じ。）
- (2) 総合政策課長
- (3) 人権共生課長
- (4) 庶務課長
- (5) 職員課長
- (6) こども政策課長
- (7) 上下水道部水道総務課長
- (8) 市立病院事務部経営管理課長
- (9) 教育委員会教育総務部総務企画課長
- (10) 職員団体の代表者
- (11) その他市長が必要と認めた者

(任期)

第4条 委員の任期は、委嘱又は任命の日から行動計画策定の日までとする。

(委員長及び副委員長)

第5条 策定委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長は、総務部副部長をもって充てる。
- 3 副委員長は、職員課長をもって充てる。
- 4 委員長は、策定委員会を代表し、会務を掌理する。
- 5 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 策定委員会は、委員長が招集し、委員長は、会議の議長となる。

- 2 委員長は、委員が策定委員会に欠席する場合には、当該委員の代理者の出席を求めることができる。

(関係者の出席)

第7条 策定委員会は、その所掌事項に関し必要と認めるときは、関係者の出席を求め、その説明又は意見を求めることができる。

(設置期間)

第8条 策定委員会の設置期間は、委嘱又は任命の日から行動計画の策定の日までとする。

(庶務)

第9条 策定委員会の庶務は、総務部職員課において処理する。

(委任)

第10条 この要綱に定めるもののほか、策定委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が策定委員会に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、令和7年12月17日から施行する。

(この要綱の失効)

2 この要綱は、行動計画策定の日限り、その効力を失う。

● 草加市特定事業主行動計画庁内推進委員会設置要綱

(設置)

第1条 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）第15条第1項及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項の規定に基づく特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を効率的かつ効果的に推進するに当たり、市役所における推進体制を構築するため、草加市特定事業主行動計画庁内推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置する。

（令2年3月27日・一部改正）

(所掌事項)

第2条 推進委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 行動計画の進捗管理及び検討に関する事項
- (2) その他行動計画の推進に必要な事項

(組織)

第3条 推進委員会は、総務部副部長（市長が指名する者に限る。）、総合政策課長、資産活用課長、人権共生課長、庶務課長、職員課長、こども政策課長、市立病院事務部階級管理課長、教育委員会教育総務部総務企画課長及び上下水道部水道総務課長をもって組織する。

（平28告示259・令2年3月27日・令6告示239—4・一部改正）

(委員長及び副委員長)

第4条 推進委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長は、総務部副部長をもって充てる。
- 3 副委員長は、職員課長をもって充てる。
- 4 委員長は、推進委員会を代表し、会務を掌理する。
- 5 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 推進委員会は、委員長が招集し、委員長は、会議の議長となる。

- 2 委員長は、委員が推進委員会を欠席する場合には、当該委員の代理者の出席を求めることができる。

(関係者の出席)

第6条 推進委員会は、その所掌事項に関し必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、説明又は意見を求めることができる。

(庶務)

第7条 推進委員会の庶務は、総務部職員課において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、推進委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が推進委員会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年告示第259号）

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月27日）

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和6年告示第239—4号）

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

- 女性活躍推進及び次世代育成等に関するアンケート（庁内アンケート）

対象者：主査級以下職員（993人）

配布数：617件

回答数：462件

実施期間：令和7年6月10日から令和7年7月4日まで

アンケート項目（抄）

- ・仕事や立場への満足度
- ・キャリア形成の方向性について
- ・参考にしている先輩・上司はいるか
- ・女性活躍を推進するために必要なことは何か
- ・草加市役所は、性別に関係なく多様な人材が活躍できる職場になっているか
- ・男女差によって個人の成長の機会が失われたことや、仕事の機会に差を感じたことはあるか
- ・仕事と家庭の両立についてどのように感じているか
- ・年次有給休暇等の休暇制度を取得しやすい環境か
- ・育児休業等の各種制度を利用しやすい環境か
- ・家事や育児、介護等で時間制約がある職員に対してどのような配慮が必要か
- ・男性の育児休業や配偶者出産休暇、育児参加休暇などの取得率を伸ばすには何かが必要か
- ・仕事と家庭の両立するために、今後必要だと思う制度はあるか
- ・育児休業期間中に、キャリアや能力開発等に係る研修を受講したいか
- ・育児休業期間中に、自己啓発（通信教育講座など）は必要か

など

草加市職員の未来を育む職場づくりプラン

【女性活躍推進・次世代育成特定事業主行動計画】

発行：草加市総務部職員課人事研修係

内線：2222～2225

外線：922-0983
