

草津市特定事業主行動計画（女性活躍推進法および次世代育成推進法）の進捗状況について

1 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

計画の趣旨

平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立し、地方公共団体は、自らも事業主（特定事業主）として、女性の活躍に関する状況の把握および分析を行い、定量的な目標や取組内容を「特定事業主行動計画」として策定し公表することとなったため、平成28年4月1日に令和3年3月31日までの女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定しました。

また、女性活躍推進法の適用期間に合わせ、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とした新たな計画を策定し、取り組みを進めています。

計画の実施状況

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画に基づく数値目標の達成状況について報告するものです。

数値目標およびその進捗

項目	計画前	計画期間（H28～R2）					計画期間（R3～R7）						R7年度実績における増減理由および評価
	H27	H28	H29	H30	H31 (R1)	R2	R3	R4	R5	R6	R7	成果目標 (R7)	
採用後15年以内の女性職員の離職割合	17.8%	15.2%	16.2%	16.2%	16.7%	19.2%	19.9%	20.4%	22.2%	21.3%	23.3%	15.0%	○令和7年度は、例年と比べて幼児教育職の普通退職は少なかったものの、理想の働き方やキャリアアップを求めて転職する女性職員が多かったことから、若年層の離職割合は上昇しました。 ○子育てと仕事の両立が難しくなることによる離職を防ぐため、部分休業の取得や時差勤務、テレワークの活用等、ライフステージに応じた多様な働き方を実現できるよう、環境整備を進めていく必要があります。
	[H13～H27]	[H14～H28]	[H15～H29]	[H16～H30]	[H17～R1]	[H18～R2]	[H19～R3]	[H20～R4]	[H21～R5]	[H22～R6]	[H23～R7]	[H23～R7]	
健康デー(水曜日のノー残業デー)の達成率	64.5%	73.1%	86.2%	82.4%	82.0%	78.6%	81.9%	80.9%	80.7%	77.0%	76.6%	90.0%	○育児休業等による一時的な欠員に対するフォローや、国スポ・障スポ本大会への対応など、一部の所属において定時退庁が難しい状況があり、数値は若干低下しました。 ○時間外勤務の縮減と並行して、健康デーの実施についても、各部局・所属において周知の徹底・強化を行います。
管理的地位にある職員に占める女性割合	25.5%	28.8%	28.4%	28.2%	28.2%	29.6%	30.2%	29.1%	28.0%	30.8%	32.4%	35.0%	○管理職手前の職階（係長等）に占める女性職員の比率は4割近くとなっていることから、今後も数値は緩やかに上昇していくものと見込んでいます。
育児休業を取得する男性職員の割合	0.0%	3.8%	4.2%	6.9%	3.8%	31.3%	15.0%	35.0%	60.7%	66.7%	72.0%	30.0%	○国を挙げた取得勧奨の流れもあり、近年、男性職員による育児休業取得率は上昇する傾向にあります。 ○令和8年4月に改定した計画では、国の「こども未来戦略」に合わせて目標値を85%（取得期間2週間以上のものを対象）に見直したことから、今後さらなる取得率向上に向けた取り組みを進める必要があります。
配偶者出産休暇、育児参加のための休暇のいずれかを取得する男性職員の割合	61.5%	100%	66.6%	86.2%	69.2%	87.5%	90.0%	85.0%	78.6%	81.5%	76.0%	100%	○子の出生後すぐに育児休業を取得する職員や、他の休暇制度を活用することで、対象者の全ての職員が育児参加のために休暇を取得しています。 ○育児休業と同様、制度周知の強化や休暇を取得しやすい職場環境の整備を進めるなど、引き続き取り組みます。

2 次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画

計画の趣旨

本市では、職員が仕事と子育ての両立を図り、次世代を支援していく取組を着実に推進していくため、次世代育成推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し取組を進めてきています。前計画期間が令和7年3月31日までであったことから、令和6年度中に、令和7年4月1日から令和12年3月31日までを計画期間とする計画として見直しを行っておりますが、見直しにあたり、直近の男性職員の子育てに関する状況の把握や時間外勤務に係る課題分析の結果を踏まえ、次世代育成支援対策の推進に向けて達成しようとする数値目標を新たに設定しています。

なお、当該計画については、令和7年度に行った女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の見直しとあわせて計画を一本化しており、令和8年4月1日以降は、両方に基づく取組を一体的に進めることとしています。

計画の実施状況

次世代育成推進法は、その制定目的が女性活躍推進法との関連性があり、数値目標も一部重複していることから、本計画に基づく数値目標の達成状況について、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と同様に草津市男女共同参画推進本部会議において報告するものです。なお、令和8年度以降については、一本化した両法に基づく特定事業主行動計画に基づく達成状況として、報告を予定しております。

数値目標およびその進捗

項目	参考（前計画期間）					計画期間（R7～）		R7年度実績における増減理由および評価
	R2	R3	R4	R5	R6	R7	数値目標	
男性職員の育児休業（2週間以上）の取得率	31.3%	10.0%	20.0%	60.7%	66.7%	72.0%	85.0%	○国を挙げた取得勧奨の流れもあり、近年、男性職員による育児休業取得率は上昇しており、取得期間も長期化している傾向にあります。目標値の達成に向けて、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを進める必要があります。
配偶者出産休暇、育児参加のための休暇のいずれかを取得する男性職員の割合	87.5%	90.0%	85.0%	78.6%	81.5%	76.0%	100.0%	○子の出生後すぐに育児休業を取得する職員や、他の休暇制度を活用することで、対象者の全ての職員が育児参加のために休暇を取得しています。 ○育児休業と同様、制度周知の強化や休暇を取得しやすい職場環境の整備を進めるなど、引き続き取り組みます。
一人当たりの年間時間外勤務時間数	302.1時間	288.4時間	302.9時間	298.1時間	298.5時間	300.2時間	283時間以下	○育児休業等による一時的な欠員に対するフォローや、国スポ・障スポ本大会への対応などの影響から、時間外勤務時間数は増加しました。 ○時間外勤務時間の削減に向け、今後もデジタル技術を活用した業務効率化の推進や、所属における業務量の平準化、部局単位での繁閑調整等に取り組みます。