

1 計画改定の趣旨

- これまで市では、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法について、それぞれの法律に基づく特定事業主行動計画を個別に作成していた。
- 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の**計画期間が令和8年3月末まで**であるため、これまでの取組を踏まえ、さらなる女性活躍の推進を図るために、**新たな特定事業主行動計画を策定**する。
- 策定にあたっては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画(計画期間:R7~R11)と**一体的に取組を進めるため、計画を一本化**する。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで(5年間)

女性活躍推進法に基づく草津市特定事業主行動計画は、過去から、草津市男女共同参画推進計画の計画期間と整合を図り、取組を推進してきたところであり、計画期間を以下のとおりとし、終期である令和13年3月31日にむけて、定期的に数値目標の達成状況や、計画の実施状況の点検・評価を行い、その結果に基づき行動計画の見直しを行う。

3 計画改定のポイント

- 女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法の制定目的に関連性があることや、目標達成に向けた取組を一体的に行うことにより、性別に関わらず全ての職員が活躍できる職場環境の整備を強力に推進するため、個別に作成していた**特定事業主行動計画を一本化**する。
- 状況の把握において、「**男女の給与の差異**」に関する内容を追加する。
- 全国的な状況として、男性に比べて女性のほうが性ホルモンの変化による影響が生じやすいなどといった性差により、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっていることを踏まえ、「**女性の健康課題に配慮した職場環境の整備**」を取組項目に追記する。

4 現計画期間における取組状況と新たな計画における取組目標

- 次ページのとおり

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画(R3.4.1~R8.3.31)

取組目標	取組状況(令和6年度の分析)
採用後15年以内の女性職員の離職割合 15.0%	<ul style="list-style-type: none"> 女性職員の退職者のうち、本市においては過去より他の職種と比べて若年層の離職割合が高い傾向にある幼児教育職が半数以上を占めていることも背景にはあるが、結婚や出産・育児、介護などを契機として退職を選択している女性職員が一定数存在していることに留意し、対策を講じる必要がある。 職員のワークライフバランスを実現するための取組とワークエンゲージメントの向上につながる取組が必要である。 <p>R6 : 21.3% R2 : 19.2%</p>
管理的地位にある職員に占める女性割合 35.0%	<ul style="list-style-type: none"> 組織の多様性と活力を高め、変化に柔軟に対応できる組織づくりを進めていくためには、女性職員の登用が欠かせない。 市が率先して、性別に関係なく意欲や能力、経験をもとに上位職への積極的な登用が行えるよう、今後も各役職段階における人事管理を念頭に置いた中長期的なリーダー育成が必要である。 <p>R6 : 30.8% R2 : 29.6%</p>
育児休業を取得する男性職員の割合 30.0%	<ul style="list-style-type: none"> 目標値である30%を達成しているが、令和7年4月に策定した「次世代育成支援対策推進法に基づく草津市特定事業主行動計画」では、国の「こども未来戦略」に合わせて目標値を85%に見直していることから、今後さらなる取得率の向上を目指す必要がある。 <p>R6 : 66.7% R2 : 31.3%</p>
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 100.0%	<ul style="list-style-type: none"> 当該休暇を取得していないこと背景には、業務上の理由で取得が難しかったケースや、年次有給休暇を使って対応しているケースも一部には見られる。 取得していないことの要因を分析し、必要な対策を講じるとともに、対象職員だけでなく各所属に対して積極的に制度の周知を行い、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進める必要がある。 <p>R6 : 81.5% R2 : 87.5%</p>
健康デーの達成率 90.0%	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度は、国スポ・障スポのリハーサル大会への対応など、一部の所属において定時退庁が難しい状況があり、数値は若干低下した。 職員一人ひとりが健康維持に努め、メリハリのある働き方を実行するため、あらためて徹底を周知する必要がある。 <p>R6 : 77.0% R2 : 78.6%</p>

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画(R7.4.1~R12.3.31)

取組目標	取組状況(令和6年度の分析)
男性職員の育児休業の取得率・取得日数 85% 2週間以上	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度と比べると増加傾向にあるが、目標値である85%には達していない。 育児休業手当金等の制度周知を強化しつつ、男性の家庭生活への参画を促進する必要がある。
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 100%	(女性活躍推進法に基づく特定事業主と同様)
一人当たりの年間時間外勤務時間数 283時間以下	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務が多く発生している所属へのヒアリングを通じてその要因を分析し、必要な対策を講じる必要がある。 適正な人員体制の確保やデジタル技術を活用した業務効率化を推進することで、時間外勤務の適正化に努める。

取組を一体的に行い、全ての職員が活躍できる職場環境の整備を強力に推進するため、計画を一本化

職員みんなが活躍できる 職場づくり推進計画

(R8.4.1~R13.3.31)

取組目標	取組内容
採用後15年以内の女性職員の離職割合 15.0%以内	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関する理解の促進と両立支援制度の活用 ハラスメント防止の取組 キャリア形成支援および性別にとらわれない人事管理 テレワーク等の推進 New 女性の健康課題に配慮した職場環境の整備
管理的地位にある職員に占める女性割合 35.0%以上	
男性職員の育児休業の取得率および取得日数 85% 2週間以上	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠中および出産後における配慮 こどもの出生時および育児における男性職員の休暇の取得の促進 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備 非常勤職員への次世代育成支援の取組
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 100%	
一人当たりの年間時間外勤務時間数 283時間以下	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務削減の意識啓発および定時退庁の実施 長時間労働の実態の把握と適正な人員配置 事務の効率化の推進 休暇取得の促進 メンタルヘルス体制の整備
健康デー(水曜日のノー残業デー)の実施率 90.0%	

女性活躍

子育て支援

ワークライフ・バランス