

# 戸田市特定事業主行動計画 2026

令和8年4月

戸田市

## 目 次

- 1 目的
- 2 本計画の位置づけ
  - ( 1 ) 計画策定主体
  - ( 2 ) 法的位置づけ
  - ( 3 ) 計画対象者
  - ( 4 ) 計画期間
- 3 現在までの取組
  - ( 1 ) 戸田市特定事業主行動計画
  - ( 2 ) 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画
  - ( 3 ) 数値目標の達成状況
- 4 「働きやすい職場環境」の実現に向けた4つの取組と3つの数値目標
  - ( 1 ) 4つの取組
  - ( 2 ) 3つの数値目標

参考資料\_令和7年度職員アンケート結果

# 戸田市特定事業主行動計画 2026

## 1 目的

本計画を通じて、職員の皆さんが次世代を担う子どもたちを育成する意義について理解を深め、職員一人ひとりの実情に応じた「働きやすい職場環境」を実現できるよう努めるとともに、性別や年代を問わず全ての職員が「この職場で良かった」と思える職場づくりを目指します。

## 2 本計画の位置づけ

### (1) 計画策定主体

本計画は、市長、消防長、教育委員会、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、固定資産評価審査委員会（以下「任命権者」という。）が策定しています。

### (2) 法的位置づけ

本計画は、以下の法律の規定に基づく特定事業主行動計画です。

- 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 19 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。以下「女性活躍推進法」という。）第 19 条

### ( 3 ) 計画対象者

本計画は任命権者が任命する全ての職員が対象です。ただし、会計年度任用職員等の勤務条件が異なる職員は、適用可能な取組を推進します。

### ( 4 ) 計画期間

本計画の期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

## 3 現在までの取組

### ( 1 ) 戸田市特定事業主行動計画

本市では、次世代法に基づく特定事業主行動計画を平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間で「前期計画」、平成 22 年度から平成 26 年度までの 5 年間で「後期計画」として策定しました。その後、時限立法であった次世代法が延長されたため、平成 27 年度以降、適宜見直しを行いながら令和 7 年度まで計画を進めてまいりました。

### ( 2 ) 女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

女性活躍推進法に基づき、平成 28 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 10 年間で策定しました。

### (3) 数値目標の達成状況

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画において定めた数値目標の達成状況

は次のとおりです。

目標1については、最新の数値で22.4%であり、目標数値の29%の達成が難しい状況です。最も高い数値は平成30年度の25.4%です。

目標2については、最新の数値で67.7%であり、目標値を達成できる見込みです。最も高い数値は令和4年度の73.9%です。

目標1、2	計画時	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	
		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
2025年度末までに、管理監督職（副主幹職以上）にある職員に占める女性割合を <b>29%以上</b> にする。 （2018年度までの目標値：35%以上）	%	23.5%	23.1%	24.1%	25.4%	24.1%	23.1%	22.7%	21.0%	21.3%	<b>22.4%</b>
2025年度末までに、男性職員の育児休業取得率を <b>15%以上</b> にする。 （2018年度までの目標値：10人以上）	取得者数	2人	5人	6人	7人	13人	9人	12人	17人	13人	21人
	累計取得者数	2人	7人	13人	20人	33人	42人	54人	71人	84人	105人
	%					36.1%	39.1%	41.4%	73.9%	68.4%	<b>67.7%</b>

#### 4 「働きやすい職場環境」の実現に向けた4つの取組と3つの数値目標

新たな取組、数値目標を設定するにあたり、全正規職員を対象にアンケートを実施しました。アンケート結果から得られた課題等を活かして、本計画の推進に向けた取組と数値目標を次のように決めました。

## ( 1 ) 4 つの取組

### ● 計画の推進に向けた取組

アンケート結果から既存計画を認知している職員は約 2 割程度でした。定期的な周知を図ると共に、計画に関する説明会( 動画配信 )等を通じて、計画の推進体制の強化を図ります。

- ・新規計画策定年度の令和 8 年度に計画内容の説明動画を作成し配信します。
- ・新規計画の中間進捗管理を令和 10 年度中に行い職員へ周知します。
- ・計画推進体制の整備として、人事課内に担当者を常設します。
- ・計画概要版を作成し配布します。

### ● 働きやすい環境整備の更なる促進に向けた取組

前計画において定めた、在宅勤務の環境整備は達成しましたが、アンケート結果による在宅勤務の実施率は約 2 割でした。在宅勤務のみならず、職員に求められる働く環境の整備を進めます。また、特別休暇のうち認知率が低い休暇制度について、周知を強化し、認知率、取得率の向上を図ります。

- ・国家公務員等で導入されているフレックスタイム制等の研究を通じて、育児・介護と仕事の両立を実現できる環境整備を進めます。
- ・40 歳を迎える職員に、介護に関する休暇制度、介護休業手当金の周知を行います。
- ・「個別周知・意向確認書」を作成し、仕事と育児の両立に関する具体的な希望や利用可

能な制度について確認、個別周知を行います。

- ・「ワーク・ライフ両立支援ガイドブック」にて、特別休暇制度の取得方法等をより詳細に掲載し、更にわかりやすい内容に改訂します。

#### ● **職場の実態に沿った人員配置や人員確保等に係る取組**

超過勤務、ノー残業デー、年次有給休暇に関するアンケートでは、業務量や人員を理由とした回答が突出していました。職場の実態に沿った人員配置や人員確保に係る取組を進めます。

- ・ 部内応援、兼務などを活用した柔軟な人員配置についての在り方を検討します。
- ・ 育児休業等代替要員について、制度拡充を含めた調査研究を行います。
- ・ 各職場における人員の適正配置を実施します。
- ・ 必要な人員を確保するため、様々な採用手法を検討します。

#### ● **ニーズに応じた研修等の実施と受講促進に向けた取組**

アンケート結果では、聴講研修の利用率は約2割、e-Labの利用率は約2.5割でした。

ニーズに応じた研修の実施と受講促進に向けた取組を進めます。

- ・ 育児、介護との両立支援に関する研修動画を作成します。
- ・ 職員が求める研修項目について、調査研究を行います。
- ・ 期初面談等で活用できる研修メニュー表を作成します。

- ・階層別研修において、聴講研修（映像）や通信教育等の自主研修について周知します。

（２）３つの数値目標

- **令和 12 年度末までに、管理・監督職（副主幹級以上）にある職員に占める女性割合を 30%以上にする。**

アンケート結果では、管理監督職への登用は性別に囚われず能力により行うとの回答が最多でした。一方で、職員の男女比率はほぼ半数ですが管理・監督職については、2割程度となっています。国が定めている第5次男女共同参画基本計画では、国家公務員における係長職における女性の割合を30%とする目標が定められており、男女平等の登用を実現する土壌を形成すべく、国の数値に準拠して設定しました。

- **令和 12 年度末までに、男性職員における 2 週間以上の育児休業取得率を 85%にする。**

現行計画の目標値を達成していることを鑑みて、育児休業の更なる取得促進を目指し、育児休業の期間を定めた総務省が定める「こども未来戦略方針」の目標値と同数値を設定しました。

- **令和 12 年度末までに、1 年間の総時間外勤務時間数を全職員 360 時間未満とする。**

前計画では労働時間に関する数値目標が定められていなかったことを鑑みて、より一層のワークライフバランスの実現を目指し、労働基準法で定められている時間外労働の上限である年間 360 時間未満を全ての職員が下回ることを目標に決めました。

## 参考資料（令和7年度実施職員アンケート結果）

### 1 実施概要

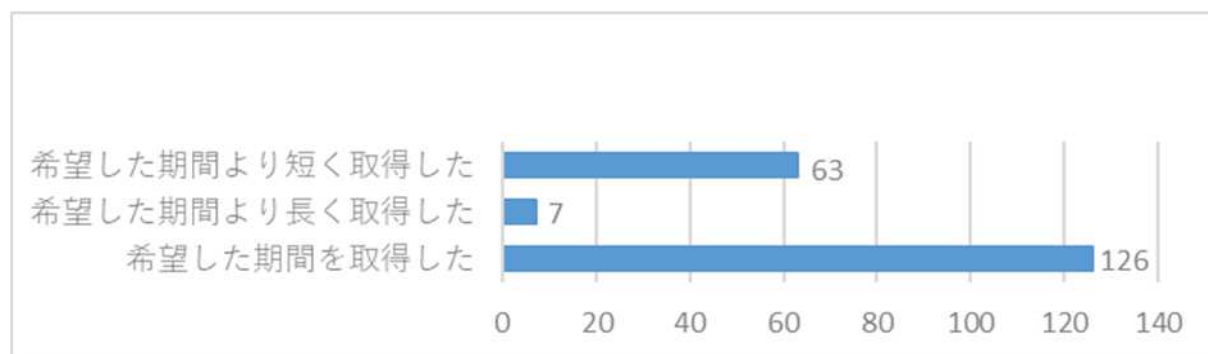
（1）対象者 1,013名（正規職員）

（2）期 間 令和7年10月24日から令和7年11月14日まで

（3）回答率 690名（68.1%）

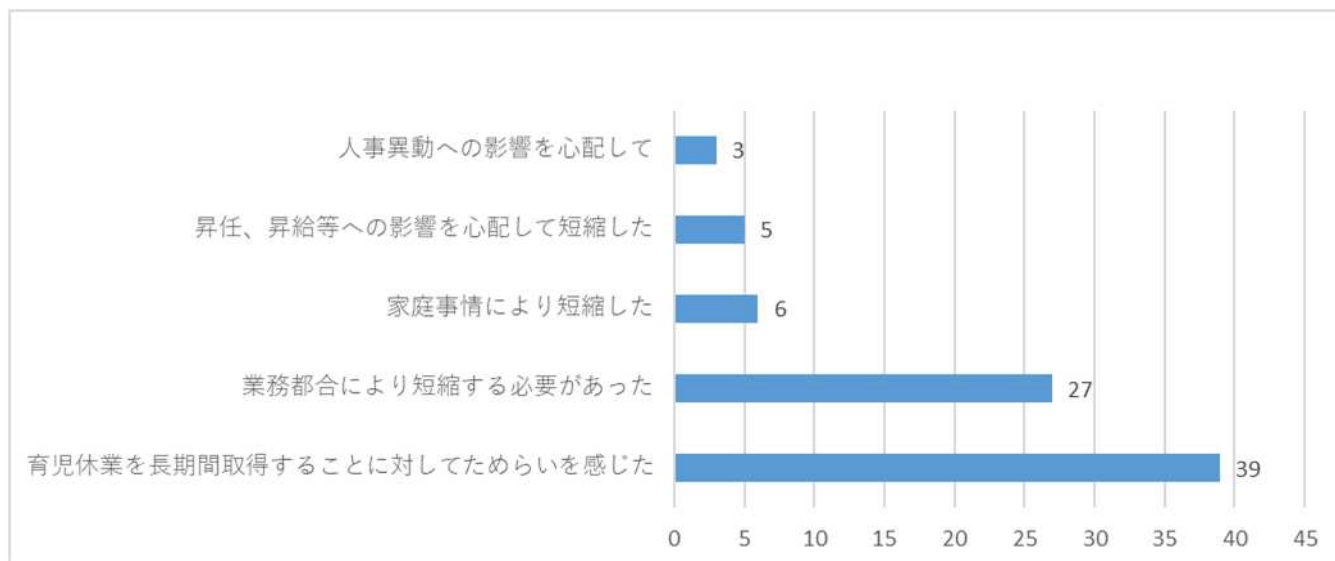
### 2 アンケート結果（一部抜粋）

- 育児休業を取得した方のうち、育児休業の取得期間について、次のうちどれに当てはまりますか。



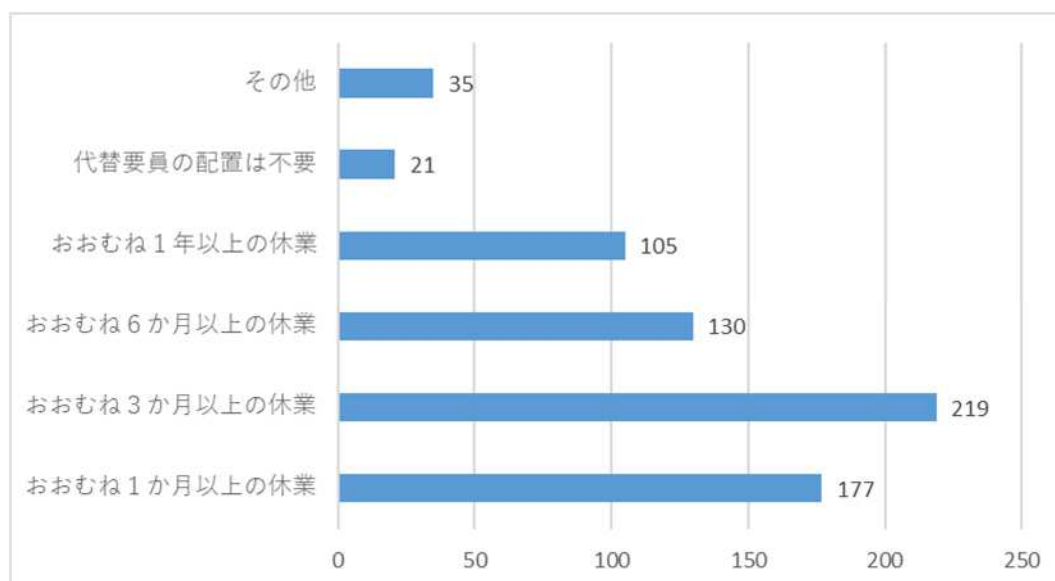
育児休業を取得した方のうち、64%の方は希望した期間を取得しています。一方で、希望した期間より短く取得した方は、32%となります。

- 育児休業を希望した期間より短く取得した理由は、次のうちどれに当てはまりますか。



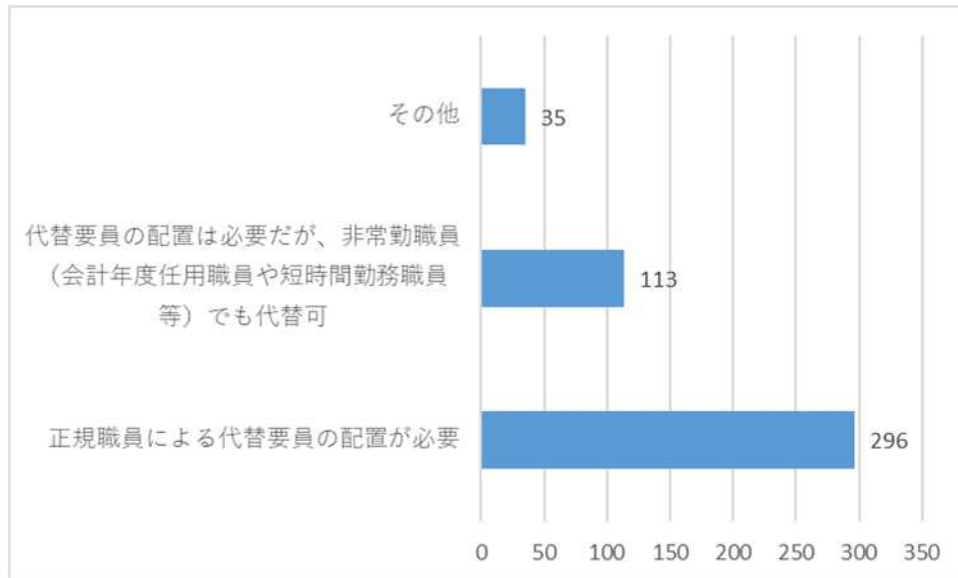
育児休業を希望した期間より短く取得したと回答した方のうち、最も多かった理由は長期間取得することにためらいを感じたとの回答でした。

- 産前産後休暇、育児休業者の代替要員の配置が必要と感じる休業期間について、最も近いものを1つ選択してください。



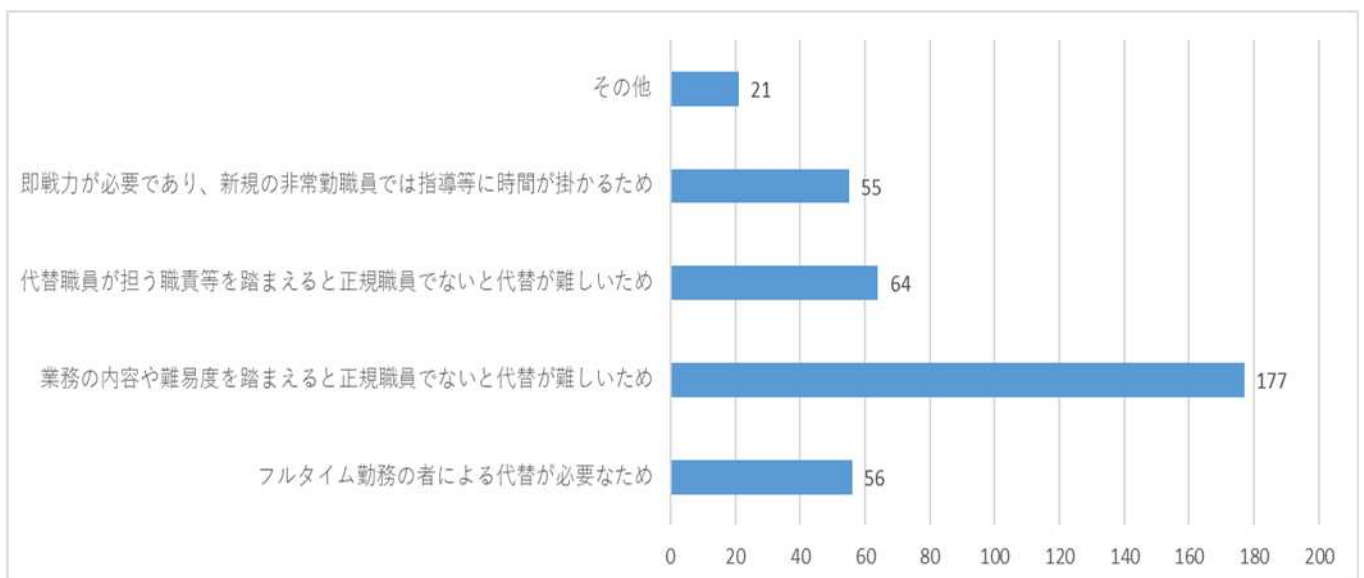
代替要員が必要と感じる期間については、おおむね3か月以上が最多の回答でした。

- 産前産後休暇、育児休業者の代替要員の配置について、当てはまるものを1つ選択してください。



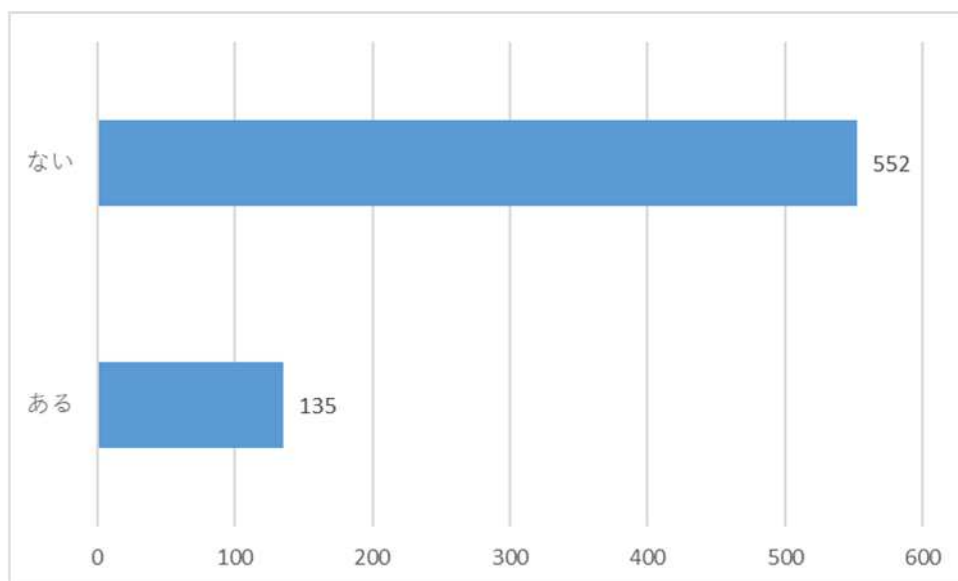
代替職員については、正規職員による配置との回答が最多でした。

- 正規職員による代替が必要だと思う理由として最も近いものを1つ選択してください。



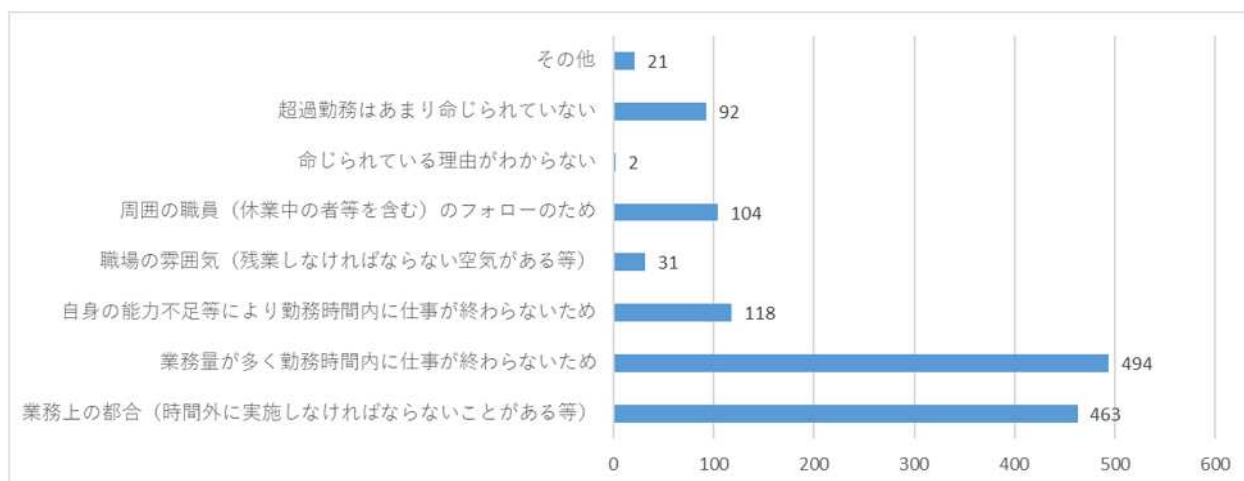
正規職員による代替が必要と思う理由については、業務内容、難易度によるものと職責等を踏まえると正規職員でないと代替が難しいとの回答が多くありました。

- 在宅勤務を実施したことはありますか。



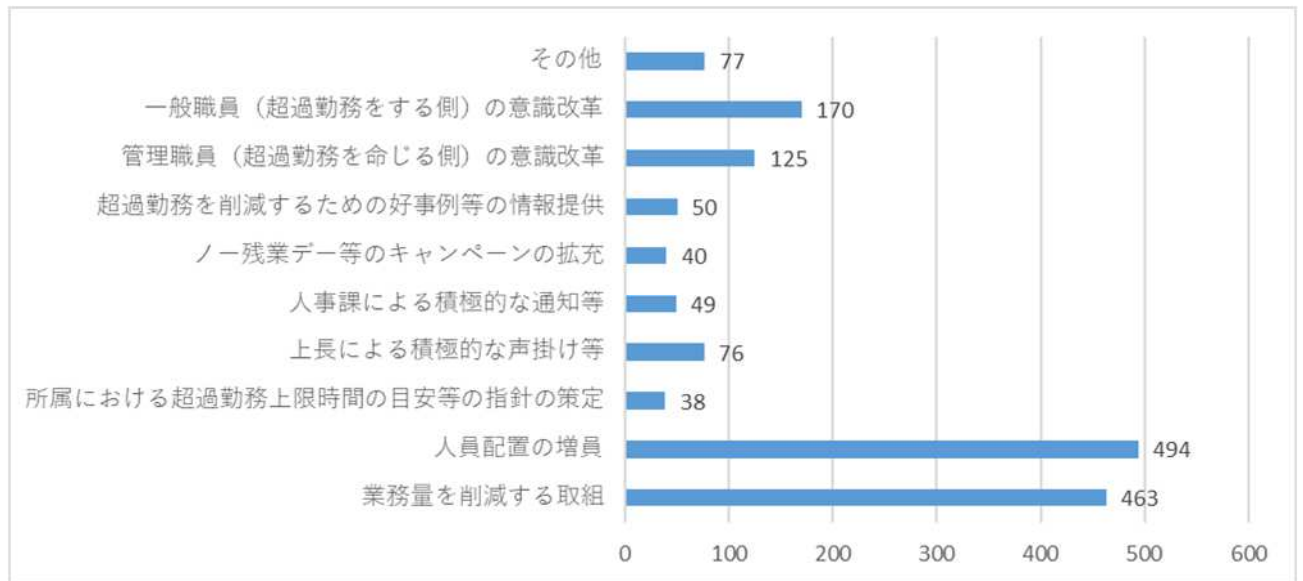
新型コロナウイルス対策によらない在宅勤務の実施状況については、全体で約2割程度の実施率でした。

- 超過勤務を命じられている理由について、最も当てはまるもの1つ選択してください。



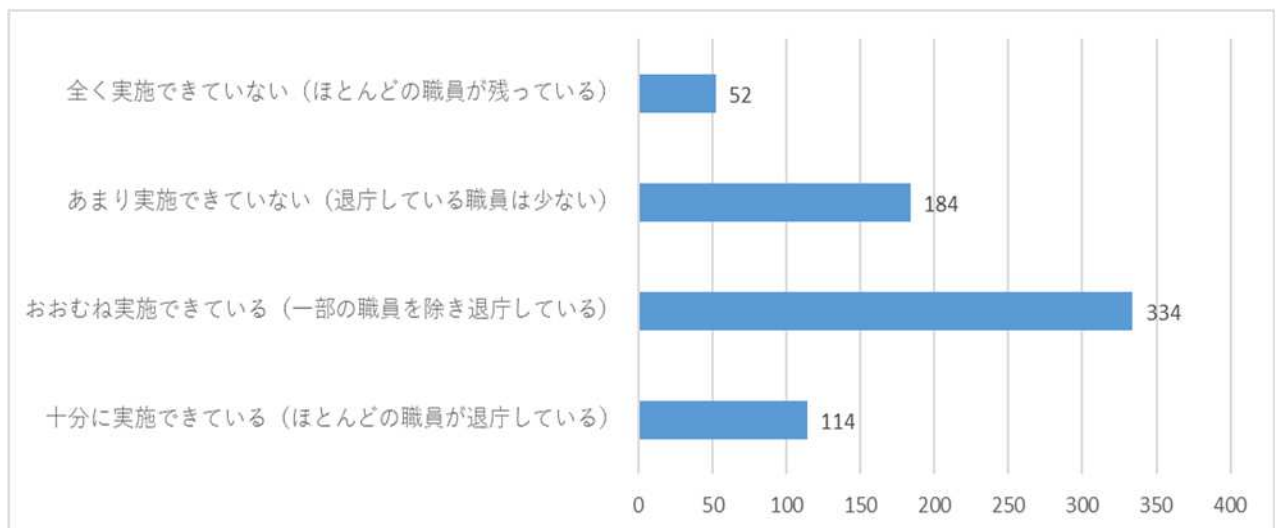
超過勤務を命じられている理由としては、業務上の都合と業務量が多く勤務時間内に仕事が終わらないとの回答が突出していました。

- 超過勤務を縮減するために必要だと思うことは何ですか。



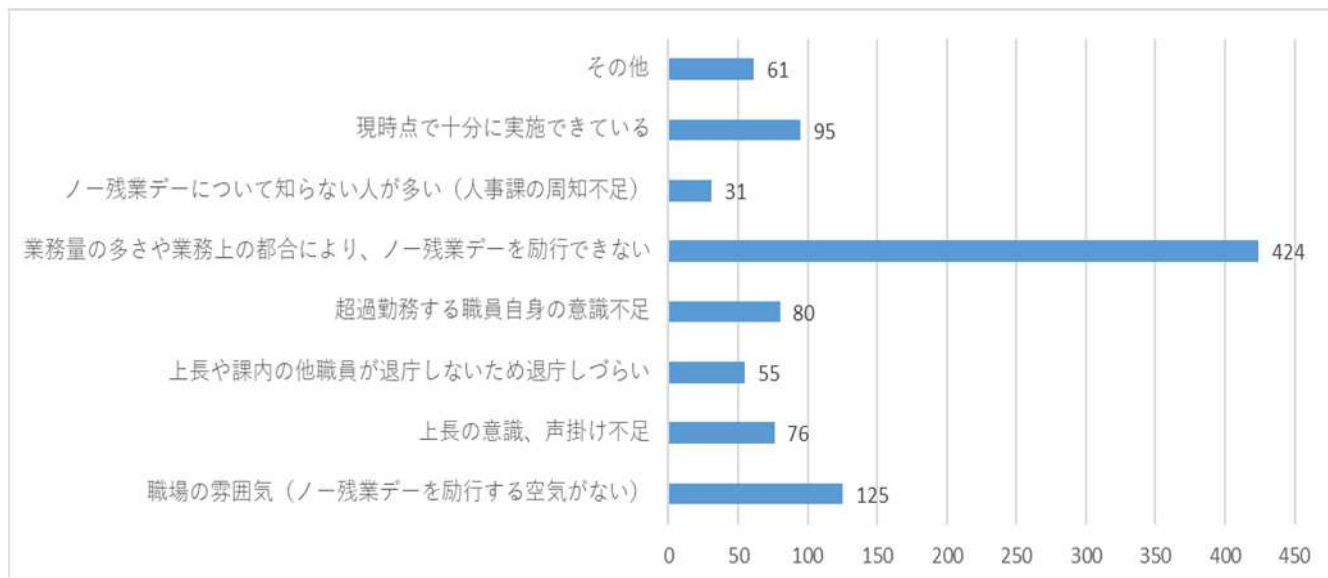
超過勤務を縮減するためには、人員配置の増員、業務量を削減する取組が必要との回答が突出していました。

- ノー残業デーは実施できていますか。



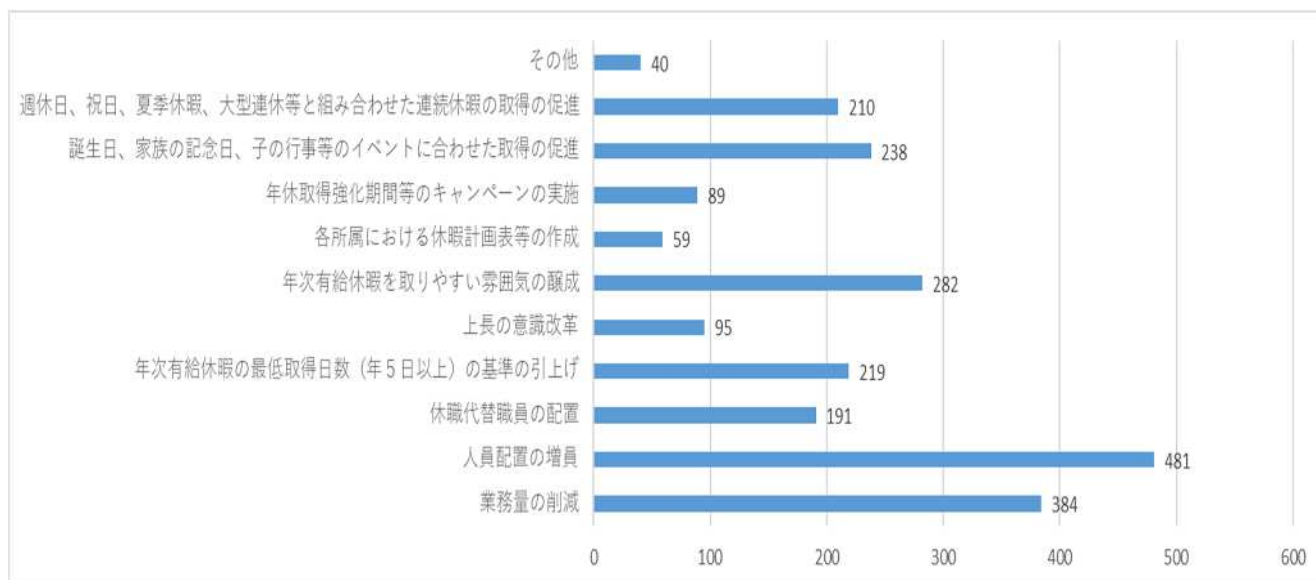
ノー残業デーの実施について、おおむね実施できている、十分に実施できているを合わせると50%を超えています。

- ノー残業デーが十分に実施できていない理由は何だと思いますか。



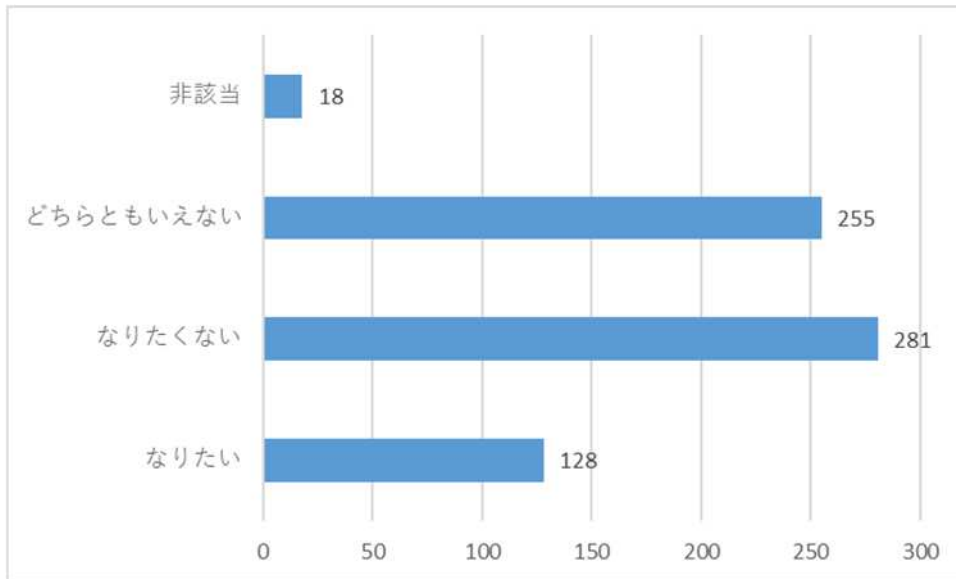
ノー残業デーが十分に実施できていない理由は、業務量の多さや業務上の都合との回答が突出していました。

- 年次有給休暇の取得を促進していくために特に必要だと思うことは何ですか。



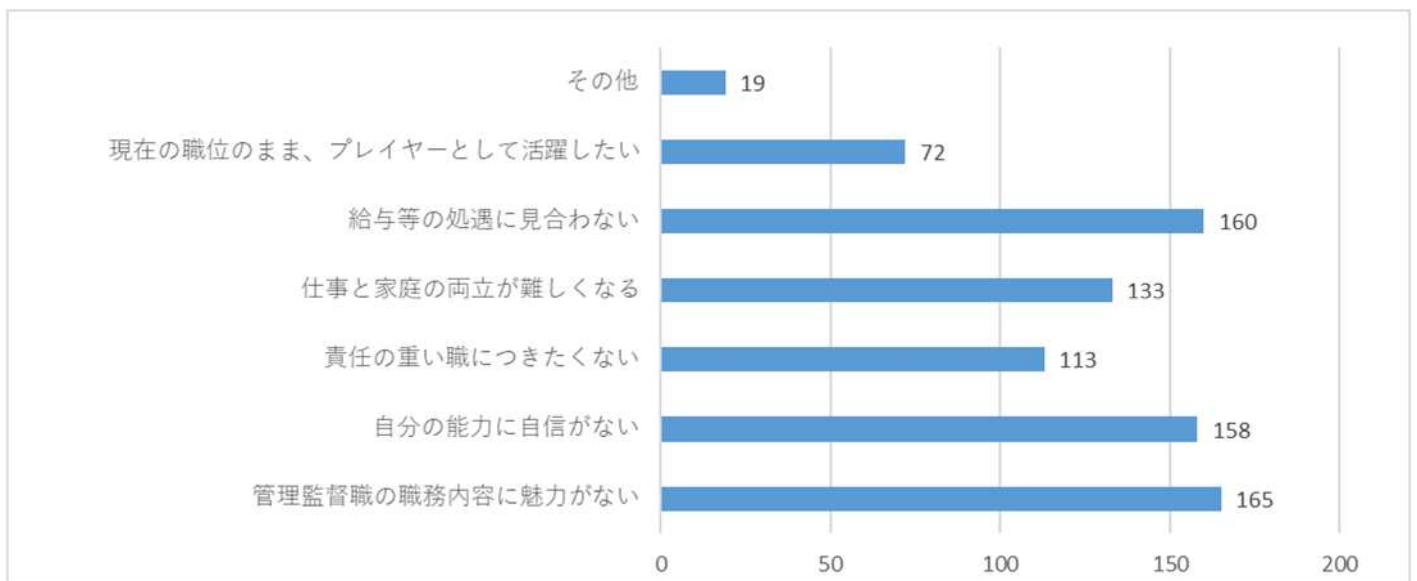
年次有給休暇の取得促進について特に必要だと思うこととして、超過勤務の縮減と同様に、人員配置の増員、業務量の削減との回答が突出していました。

- 管理監督職（副主幹職以上）になりたいと思いますか。



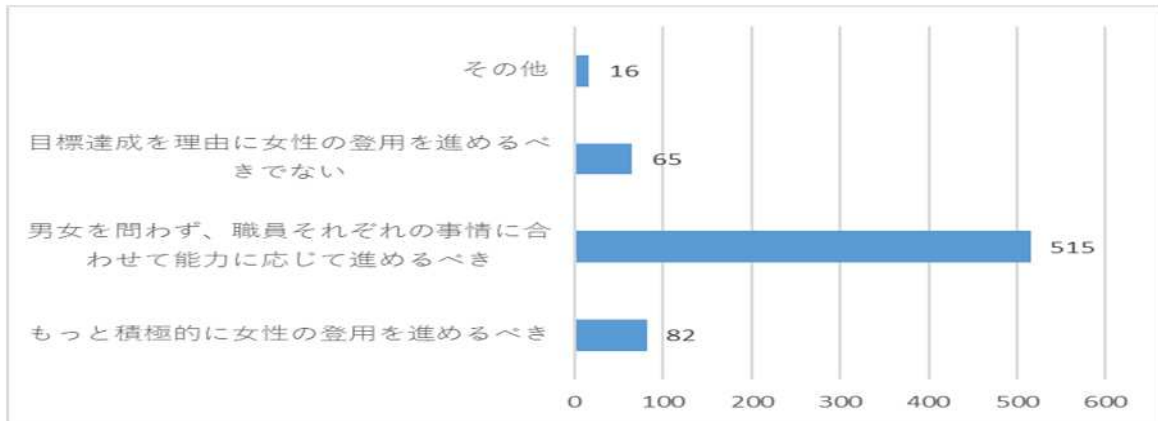
管理監督職への昇任については、なりたいとの回答が全体で約2割程度でした。

- 管理監督職になりたくない理由について、当てはまるもの全てを選んでください。



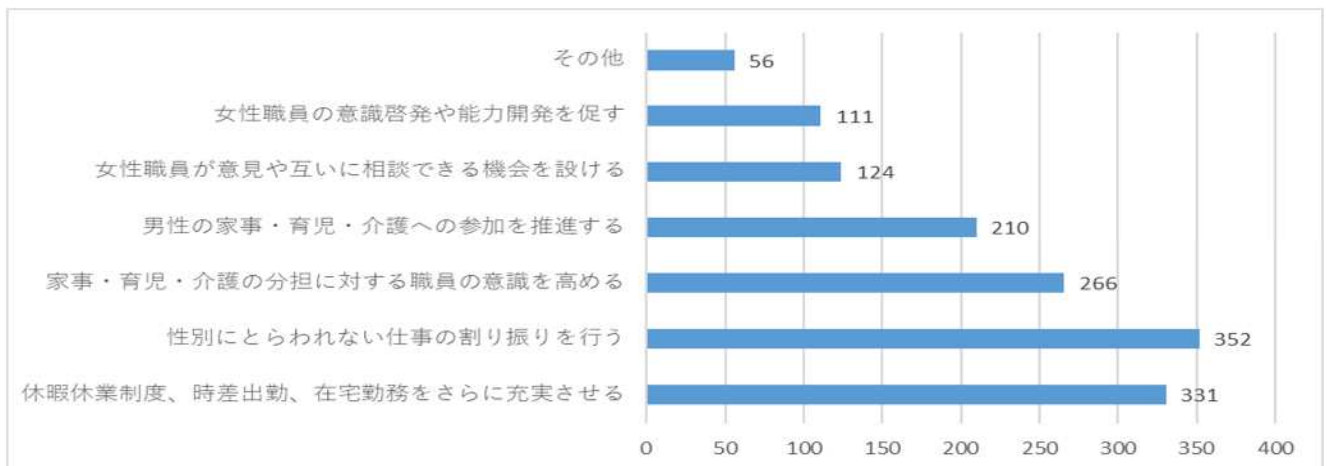
管理監督職になりたくない理由については、管理監督職の職務内容に魅力がない、給与等の処遇に見合わない、自分の能力に自信がないとの回答がほぼ同数でした。

- 管理監督職（副主幹職以上）への女性の登用について、あなたの考え方に近いものを1つ選んでください。



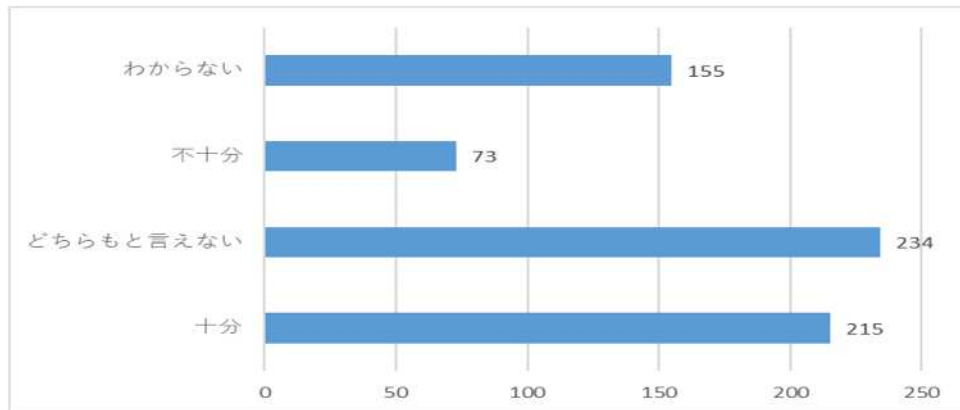
管理監督職への女性の登用については、男女を問わず、職員それぞれの事情に合わせて能力に応じて進めるべきとの回答が突出していました。

- 戸田市の女性職員が、今後さらに活躍していくために必要なことは何だと思いませんか。当てはまるもの全てを選んでください。



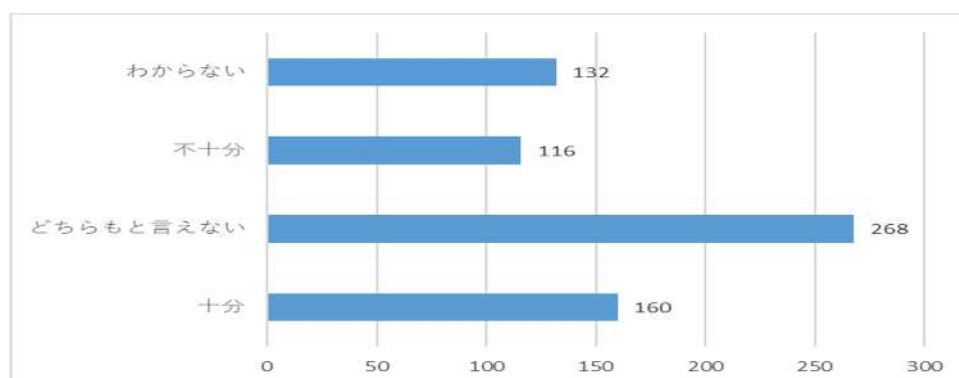
戸田市の女性職員が、今後さらに活躍していくためには、性別にとらわれない仕事の割り振りを行う、休暇休業制度、時差出勤、在宅勤務をさらに充実させるとの回答が多くありました。

- 管理職を対象に「出産育児等に関する理解・取得促進研修」を実施していますが、各種休暇制度を利用することに対する管理職の理解は十分だと感じますか。



研修を通じた各種休暇制度に対する管理職の理解については、どちらとも言えないとの回答が最多でした。

- 自身のキャリアについて考える機会を提供するため、階層別の研修を行っています。階層別研修について、ご自身のキャリアについて考える機会は十分だと感じますか。



階層別の研修において、自身のキャリアについて考える機会として十分であるかとの問いについては、どちらとも言えないとの回答が最多でした。