瑞浪市特定事業主行動計画

（令和８年度 ～ 令和１２年度）

令和８年４月

瑞浪市

瑞 浪 市 特 定 事 業 主 行 動 計 画

令和８年４月１日
瑞　浪　市　長
瑞浪市議会議長
瑞浪市教育委員会
瑞　浪　市　消　防　長
瑞浪市選挙管理委員会
瑞浪市代表監査委員
瑞浪市公平委員会
瑞浪市農業委員会

瑞浪市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）第１９条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）第１９条に基づき、瑞浪市長、瑞浪市議会議長、瑞浪市教育委員会、瑞浪市選挙管理委員会、瑞浪市代表監査委員、瑞浪市公平委員会、瑞浪市消防長が策定する特定事業主行動計画です。

第１章　計画の策定にあたって

１．目的

この計画は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を実現するため、仕事と家庭生活の調和が図られ、安心して子育てができ、性別に関わらず全ての職員が個性と能力を十分に発揮できる職場環境を醸成することを目的とします。

２．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．計画の推進体制

組織全体で継続的に次代の社会を担う子どもたちが健やかに育つための環境の整備を図り、かつ、女性職員の活躍を推進するため、瑞浪市特定事業主行動計画推進委員会を設置し、本計画の策定と変更、本計画に基づく取組みの実施状況と数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

また、進捗状況について、毎年ホームページ等で公表します。

第２章　職員の現状把握

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第１９条第３項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第２条に基づく内容

１．女性に対する職業生活に関する機会の提供

(1)職員に占める女性割合（令和６年４月１日時点）

＜採用した職員に占める女性の割合＞

	全体	一般職	消防職	保育士・幼稚園教諭	技能職	保健師・栄養士
採用職員（人）	16	5	4	4	0	3
うち女性職員（人）	10	3	1	3	0	3
女性職員の割合（%）	**62.5**	**60.0**	**25.0**	**75.0**	**－**	**100.0**

＜各役職段階に占める女性職員の割合＞

	全職員	係長級以上	部長	次長	課長級	課長補佐級	係長級
職員（人）	263	128	10	4	24	52	38
うち女性職員（人）	91	28	0	2	6	14	6
女性職員の割合（%）	**34.6**	**21.9**	**0.0**	**50.0**	**25.0**	**26.9**	**15.8**
前年度（%）	34.2	23.6	0.0	25.0	26.1	30.9	15.6

(2)ハラスメント対策の整備状況

・管理職を対象にハラスメントに関する研修を定期的に実施しています。
・毎年１２月にハラスメントに関するアンケートを実施し、集計結果を全庁的に共有することにより、働きやすい環境づくりに努めています。
・アンケートの実施に際し、ハラスメント撲滅に向けた啓発を行っています。

２．職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備

(1)継続勤務年数の状況（令和６年４月１日時点）

＜平均継続勤務年数の男女差異（一般行政職）＞

男性平均 16.19 年　　女性平均 14.15 年　　**男女差 2.04 年**

(2)長時間勤務の状況（令和６年度実績）

＜職員一人当たり各月ごとの時間外勤務時間＞

月	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	１月	２月	３月	平均
時間外勤務時間	10.7	9.2	9.9	9.2	9.3	8.8	17.8	9.5	6.8	14.1	7.9	9.8	10.2

＜各月の上限（45時間）を終えて時間外勤務を命じられた職員数＞

月	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	１月	２月	３月
人数	1	0	0	0	0	0	5	0	3	5	0	0

(3)仕事と生活の両立支援制度の利用状況（令和６年度実績）

＜女性職員の育児休業の取得状況＞

女性職員	全体	一般職	消防職	保育士・幼稚園教諭	技能職	保健師・栄養士
育児休業対象者数（人）	14	7	0	6	0	1
うち育休取得者数（人）	14	7	0	6	0	1
女性育児休業取得率（%）	**100.0**	**100.0**	**－**	**100.0**	**－**	**100.0**
平均取得期間（申請期間）						
１年未満	1	0	0	1	0	0
１年以上～2年未満	5	4	0	0	0	1
２年以上～3年以下	8	3	0	5	0	0

＜男性職員の育児休業の取得状況＞

男性職員	全体	一般職	消防職	保育士・幼稚園教諭	技能職	保健師・栄養士
育児休業対象者数（人）	14	10	4	0	0	0
うち育休取得者数（人）	9	7	2	0	0	0
男性育児休業取得率（%）	**64.3**	**70.0**	**50.0**	**－**	**－**	**－**
平均取得期間（申請期間）						
２週間未満	3	3	0	0	0	0
２週間以上～1月未満	1	1	0	0	0	0
１月以上～6月未満	5	3	2	0	0	0

＜男性職員の配偶者出産休暇の取得状況＞

男性職員	全体	一般職	消防職	保育士・幼稚園教諭	技能職	保健師・栄養士
取得対象者（人）	14	10	4	0	0	0
取得者数（人）	11	8	3	0	0	0
休暇取得率（%）	**78.6**	**80.0**	**75.0**	―	―	―
取得日数						
1 日以下	3	3	0	0	0	0
1 日超～2 日以下	8	5	3	0	0	0

＜男性職員の育児参加休暇の取得状況＞

男性職員	全体	一般職	消防職	保育士・幼稚園教諭	技能職	保健師・栄養士
取得対象者（人）	14	10	4	0	0	0
取得者数（人）	8	6	2	0	0	0
休暇取得率（%）	**57.1**	**60.0**	**50.0**	―	―	―
取得日数						
1 日以下	0	0	0	0	0	0
1 日超～2 日以下	2	1	1	0	0	0
2 日超～5 日以下	6	5	1	0	0	0

３．現状の分析

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

・採用した職員に占める女性の割合は 62.5%であり、高い比率となっています。

・一般職における係長級以上の職員における女性の割合は 21.9%で、一般職に占める女性割合（34.6%）を下回っています。特に部長級の職員で女性の割合が低くなっており、将来の幹部となる女性職員の育成を図る必要があります。

(2)職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備

・男性育児休業の取得率は 64.3%であり、女性職員の取得率と比べて低く、取得期間も短くなっています。制度の周知と意識啓発が必要です。

第３章　これまでの取組みと評価

１．職員の勤務環境の改善

≪旧計画における取組結果≫

取組項目	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	目標数値
妻の出産に伴う特別休暇及び妻の産前産後期間中の育児参加休暇の取得	50.0%	66.7%	50.0%	83.3%	57.1%	全職員が併せて３日以上取得
男性職員の育児休業の取得率	0%	0%	41.2%	28.6%	64.3%	20%以上

≪評価≫

・妻の出産に伴う特別休暇及び妻の産前産後期間中の育児参加休暇の取得について、該当する職員に個別に制度周知するなど目標の達成に努めました。
・計画期間中に男性育児休業の取得者が大幅に増加しています。
・男性育児休業の取得は定着しつつありますが、育児休業を取得した男性職員のうち２週間未満での取得者が２７．８％となっており、一定期間の取得を促す取組みが必要です。

２．超過勤務の縮減

≪旧計画における取組結果≫

取組項目	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	目標数値
職員一人あたりの時間外勤務時間	110.1 時間	105.1 時間	106.5 時間	109.5 時間	122.9 時間	年間 90 時間以内

≪評価≫

・夕礼の実施による時間外勤務の管理の促進、毎週水曜及び「８のつく日」を定時退庁の日と設定し、全庁的な啓発に努めましたが、旧計画期間中に目標を達成した年度はありませんでした。
・特定の職員・所属に時間外勤務が集中する傾向が見られることから、全職員の平均時間数の抑制に加え、長時間勤務を行う職員を把握し、所属長による業務配分の見直し等を行う必要があります。
・全職員の平均時間数を把握するのみでなく、月３０時間以上の時間外勤務を必要とするケースを把握し、長時間の時間外勤務を行う職員数を減らす取組みが必要です。

３．休暇の取得の促進

≪旧計画における取組結果≫

取組項目	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	目標数値
年次有給休暇取得日数	11.5 日	11.8 日	13.0 日	14.1 日	13.9 日	12 日以上

≪評価≫

・定期的に年次有給休暇の取得促進の働きかけを行い、概ね目標を達成することができました。

・単に平均取得日数として把握するのではなく、１０日未満の取得にとどまっている職員の割合を把握するなど、職員間での偏りのない休暇取得を促進する必要があります。

４．仕事優先の環境の是正、女性職員のキャリア形成支援

≪旧計画における取組結果≫

取組項目	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	目標数値
一般行政職における管理的地位にある職員に占める女性割合	13.9%	16.7%	16.7%	19.4%	21.1%	25%

≪評価≫

・目標達成には至りませんでしたが、計画期間中に大幅に割合が増加しました。

・引き続き女性職員が活躍しやすい環境づくりに努める必要があります。

第４章　具体的な取組内容

１．職員の勤務環境の改善

目　標

①　妻の出産に伴う特別休暇（２日間）及び妻の産前産後期間中の育児参加休暇（５日間）の取得率　：　１００％

②　男性職員の育児休業（２週間以上）の取得率　：　８５％以上

≪今後の取り組み≫

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

・母性保護、健康管理の観点から設けられている保健指導休暇、妊娠中の通勤緩和措置、産前産後休暇について周知徹底を図ります。

・出産費用の給付等の経済的支援について周知徹底を図ります。

・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

・妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を命じないこととします。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

・妻の出産に伴う特別休暇（２日間）、妻の産前産後期間中の育児参加休暇（５日間）等について、職員へ周知・意識啓発を行うとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

・妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

・育児休業等の制度（育児休業・部分休業・早出遅出勤務等）、休業期間中の育児休業手当金の支給等について周知を図ります。

・男性職員の育児休業等の取得を促進するため、職員の意識啓発を行うとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

・育児休業・部分休業の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。

・幹部会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰のため、復帰支援を行います。

・産前産後休暇及び育児休業中の職員の業務を遂行するために、代替要員として任期付短時間勤務職員等の活用に努めます。

・育児休業中の職員に対し、庁内情報等をメールで送信し、情報の提供に努めます。

２．超過勤務の縮減

目　標

職員一人あたりの時間外勤務時間　：　<u>年間９０時間以内</u>

≪今後の取り組み≫

・小学校就学始期に達するまでの子どもを持つ職員について、深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知徹底を図ります。
・定例・恒常的業務について、業務処理マニュアルの整備を推進し、相互応援ができる体制を整備します。
・毎週水曜日及び「８のつく日」を定時退庁日に設定し、文書、電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。
・夕礼を実施し、常時、業務の割り振りや優先順位の確認・適正化に努めます。
・所属長に対し、時間外勤務管理に関する認識の徹底を図ります。
・出退勤管理システムの導入により、所属における労務管理を支援します。
・月３０時間以上の時間外勤務を必要とするケースを把握し、長時間の時間外勤務を行う職員数を減らすよう努めます。

３．休暇の取得の促進

目　標

年次有給休暇取得日数　：　平均１４日以上

≪今後の取り組み≫

・休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
・国民の祝日や夏期休暇を合わせた年次有給休暇の計画的な取得促進を図ります。
・職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
・職員や家族の行事、記念日等における年次有給休暇の取得について、意識啓発を行います。
・子どもの看護等を行うための特別休暇について周知徹底するとともに、対象となる職員が必要なときに安心して取得できる職場環境の醸成を図ります。
・年次有給休暇の取得が１０日未満にとどまっている職員の割合を把握し、職員間で偏りのない休暇取得を促進します。

４．仕事優先の環境の是正、女性職員のキャリア形成支援

目　標

一般行政職における管理的地位にある職員に占める女性割合　：　２５％以上

≪今後の取り組み≫

・職員がバランスよく、仕事・家庭生活・地域活動に参画できるよう、仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供や意識啓発を行います。
・仕事と家庭生活を両立しつつ男女ともに活躍できるよう、職員の状況に応じた研修を実施し、キャリア形成を支援します。
・将来の管理職候補となるべき女性職員の育成を図るため、多様なポストへの積極的な配置に努めます。
・女性が活躍できる職場であることを、ホームページ等で広報します。

５．その他の次世代育成支援対策に関する取り組み

⑴ 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

⑵ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツ活動や文化活動などで、地域の子育て活動に意欲のある職員については、積極的な参加を奨励し、地域活動に参加しやすい環境を作ります。