

次世代育成支援対策推進法及び
女性活躍推進法に基づく

高浜市特定事業主行動計画 (後期計画)

令和3年4月

高 浜 市 長

高 浜 市 議 会 議 長

高 浜 市 教 育 委 員 会

高 浜 市 代 表 監 査 委 員

目 次

第1章

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

I	趣 旨	1
II	計画期間	2
III	計画の策定に当たって	2
IV	計画内容	3
V	令和6年度までの目標	8

第2章

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づ

く特定事業主行動計画

I	趣 旨	10
II	計画期間	11
III	計画の策定に当たって	11
IV	計画内容	20
V	令和6年度までの目標	23

第1章

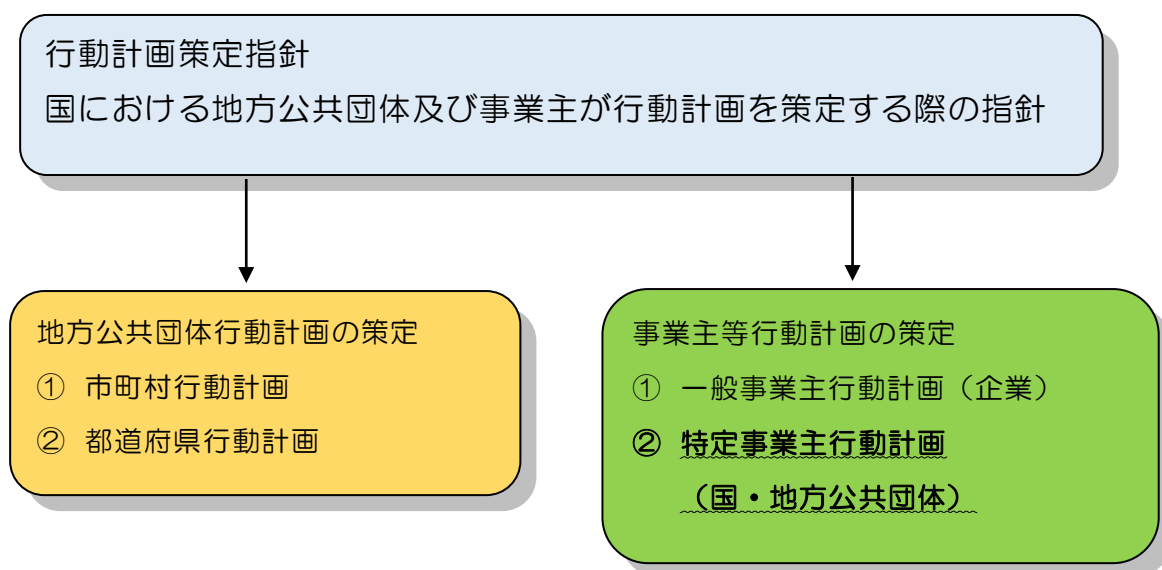
次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画

I 趣旨

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）が成立し、すべての地方公共団体等において、次世代育成支援のための行動計画を策定することが義務付けられました。そのため、本市においてもこれに基づき、職員の子どもたちの健やかな育成と、職員自身が育児や仕事についてより良い環境で行うことができるよう「高浜市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を策定し、支援対策を行ってきました。次世代育成法は、10年の時限立法でしたが、法の有効期限がさらに10年延長されたのに伴い、平成26年11月に「行動計画策定指針」が改正されました。

また、平成27年に制定された、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。）では、自らの意思によって職業生活を育み、または営もうとする女性の個性と能力が十分発揮されるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、特定事業主行動計画を定めることとされています。

高浜市では、「次世代育成法」、「女性活躍推進法」の各法律に基づきそれぞれ特定事業主行動計画を策定してきましたが、両計画の趣旨や目標値に関連性や類似点が多いことなどから、計画を統合し、よりわかりやすい周知を行うこととしました。



Ⅱ 計画期間

後期計画期間：令和3年4月1日から令和7年3月31日

「次世代育成法」は平成17年4月1日から10年間の時限立法であり、平成27年4月1日より10年間延長されています。

平成27年度から令和6年度までの10年間のうち、当初は、平成27年4月から令和2年3月までの5年間の前期の計画期間とし、令和2年4月から令和7年3月までの5年間の後期の計画期間としていました。

しかし、令和3年4月から「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」と計画を統合することとしたため、後期計画の期間の見直しを行いました。

Ⅲ 計画の策定に当たって

前期計画は、子育て中の職員やこれから子どもを持つとする職員など次世代育成に関心の高い職員で構成されたプロジェクトチームにおいて策定しました。

前期計画の策定に際しては、高浜市職員全員へのアンケート調査を実施し、職員が子育てと仕事の両立について、どのようなことを思い、またどうすれば子育てと仕事の両立がしやすくなるかと考えているのかなどについて、本音をお聞きしました。

その声をプロジェクトチームにおいて、十分に吟味しましたところ、まずは職員一人ひとりが、子育てと仕事を両立していくことに関して十分に理解し、お互いが助け合っていくという意識をもつことが重要であり、その上でそれぞれが役割を自覚し、自主的かつ積極的に取り組んでいくことが必要であることが分かりました。

そのため、男性も女性も「子育てをしながら仕事をする」という選択肢が選べるのが当然であることとし、それを応援していけるような職場環境をつくっていくことが、高浜市の次世代育成支援対策を実現するための第一歩となると考えています。

また、近年では働き方改革として時間外勤務の上限規制など、子育てと密接に関連した改正が官民間わす行われていることから、後期計画ではその改正内容を反映しました。

本計画の目標は、①「子育て中の職員の子育てと仕事の両立を応援できる職場づくり」、②「次世代育成支援に対する職員一人ひとりの意識改革」及び③「働き方改革関連法に基づくワークライフバランスの推進」の気運の醸成を目的としたものとなっています。本計画は、その3つの基本理念を達成するための具体的な方策を示し、実現するためのものとなっています。

IV 計画内容

本計画では、高浜市職員に対する次世代育成支援施策として3つの次世代育成支援に関する基本理念を掲げ、職員の子育てと高浜市という組織の一員としてのそれぞれの役割が充実したものとなるよう、職員や勤務地などの実情を踏まえ、5つの施策の柱に基づいた具体的な取組内容を記載しています。

基本理念

子育て中の職員の子育てと仕事の両立を応援できる職場づくり

次世代育成支援に対する職員一人ひとりの意識改革

働き方改革関連法に基づくワークライフバランスの推進

実施体系

人事部門

各部局・グループ

子育て中の職員

5つの施策

1 次世代育成支援に関する情報提供

2 時間外勤務の縮減

3 休暇の取得促進

4 人事異動等への配慮

5 次世代育成支援に係る意識啓発

1 次世代育成支援に関する情報提供

具体的な取組内容	実施体系	実施状況
子育て応援ハンドブックの作成・改訂を行い、出産時及び子育て期間中に係る各種制度を広く全職員に周知する。	人事部門	継続実施
男性職員の積極的な育児休業、育児部分休業の取得推進・周知を図る。	人事部門	継続実施
職員の子育てに係る各種制度への理解を深め、子育て中の職員が積極的に制度を利用しやすい職場環境の整備を図る。	各部局 グループ	継続実施
休業中の部下または同僚職員が復職する際に、所管グループの職務内容を分かりやすく情報提供する。	各部局 グループ	継続実施
子育て応援ハンドブックを活用し、各種制度を積極的に活用する。また、育児の状況について人事部門と情報共有し、休業や復職において適切な対応を行う。	子育て中の職員	継続実施
勤務時間、休暇、その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。	人事部門 各部局・グループ	令和3年度 より実施

2 時間外勤務の縮減

具体的な取組内容	実施体系	実施状況
各グループにおける時間外勤務時間数を把握し、ヒアリング・指導を行うことで縮減を図る。	人事部門	継続実施
「時間外勤務の上限等を定める措置」の周知・厳守を図り、必要に応じて医師の面談を行う。	人事部門	継続実施
毎週金曜日をノー残業デーとし、庁内放送で定時退庁を促す。また、各所属においては所属長より声かけを行う。	人事部門 各部局・グループ	継続実施
各所属長等を「子育て応援リーダー」に任命し、早期退庁の声かけを行い時間外勤務の縮減を図る。また、任命されたリーダーは所管グループの職員が日頃から家庭での子育てに参加できる職場環境を構築する。	人事部門 各部局・グループ	継続実施

所属長において、出退勤システムを活用し時間外勤務状況の把握に努めるとともに、一部の職員に業務が集中することがないように業務のマネジメントを行う。	各部署 グループ	継続実施
特に管理職員において定時以降の会議・打ち合わせは控えるとともに、率先して速やかな退庁に努める。	各部署 グループ	継続実施
所属長においては、「時間外勤務の上限等を定める措置」を厳守し、時間外勤務の適切な管理を行うとともに、必要な場合は要因の検証・分析を行う。	各部署 グループ	継続実施
職員においては、常に改善の意識を持って業務に取り組み、時間外勤務の縮減に努める。	子育て中の職員	継続実施

3 休暇の取得促進

具体的な取組内容	実施体系	実施状況
年次有給休暇の取得状況を把握し、ヒアリング等を実施することで取得推進を図る。	人事部門	継続実施
メモリアル休暇やリフレッシュ休暇、健康診断後の年次有給休暇取得を推進する。	人事部門	継続実施
仕事納め式及び仕事始め式を廃止し、年末年始の年次有給休暇の取得推進を図る。	人事部門	令和2年度 より実施
子育て関連の特別休暇を周知・推進し、積極的な子育てへの参加を促す。	人事部門 各部署・グループ	継続実施
結婚、妊娠または妻の妊娠がわかったら、休暇の取得等について家族で話し合うとともに、所属長に報告し、計画的な休暇の取得に努める。	子育て中の職員	継続実施

4 人事異動等への配慮

具体的な取組内容	実施体系	実施状況
育児休業取得者が職場復帰しやすいよう、育児休業後の人事配置に関し、休業前の職場へ復帰を希望するかどうかなど意向希望の調査を行い、可能な限り希望に沿った人事配置ができるよう配慮する。	人事部門	継続実施
部内の職員配置については、部局等の長に委ねられており、同一のグループに子育て中の職員（特に0～3歳までの乳幼児をもつ職員）の配置が偏らないよう配慮を行い、子育て中の職員の子育ての状況等に応じて、臨機応変に応援体制を組めるように配慮する。	各部局 グループ	継続実施
人事上での配慮等を求める場合、子育ての状況等について所属長等にできるだけ早く情報提供を行う。	子育て中の職員	継続実施

5 次世代育成支援に係る意識啓発

具体的な取組内容	実施体系	実施状況
仕事と子育てを両立していくためには、職場における理解が必要不可欠となるので、部局等の長又は所属長が率先して、次世代育成支援に係る諸制度の周知徹底及び職員間での子育て等に関する情報交換を含め常にコミュニケーションの促進を図ることにより、職員の次世代育成支援に対する意識向上に努める。	各部局 グループ	継続実施
子育て中の職員は、積極的に次世代育成支援に係る諸制度を利用し、他の職員に対し、制度を利用することへの抵抗感を緩和し、制度を利用しやすくなるような気運の醸成に努める。	子育て中の職員	継続実施
次世代育成支援に関する諸制度を利用していく中で既存の制度等について気付いた点等があれば、その後に利用する他の職員のため、人事部門や所属長等に対して意見や提案を積極的に行うことにより、職員一人ひとりの次世代育成支援に対する意識を高める。	子育て中の職員	継続実施

6 テレワーク等の推進

具体的な取組内容	実施体系	実施状況
在宅勤務やテレワークを推奨し、職住近接の実現による通勤負担の軽減や、多様な働き方の選択肢を拡充することで、仕事と子育ての両立がしやすい制度を整備する。	人事部門	令和2年度より実施
ICT推進グループと連携し、在宅勤務やテレワークを全庁的に実施するための機器環境整備に努める。	人事部門	令和2年度より実施
各グループの所属長は、業務に影響がない範囲において、在宅勤務やテレワークを積極的に推奨し、子育て中の職員が様々な働き方を選択できるよう努める。	各部署 グループ	令和2年度より実施
子育て中の職員は、在宅勤務やテレワークを積極的に実施し、他の職員に対し、実施することへの抵抗感を緩和し、気運の醸成に努める。	子育て中の職員	令和2年度より実施
アフターコロナにおいても、働き方改革の観点から、時差勤務、在宅勤務、テレワーク制度を継続的に実施し、未来を見据えた仕事と子育ての両立可能な職場環境を目指す。	人事部門 各部署・グループ 子育て中の職員	令和3年度より実施

V 令和6年度までの目標

計画に掲げる「具体的な取組内容」を実施することにより、子どもと触れ合う機会の充実、職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正を図り、基本理念の推進を目指します。

☆次世代育成支援に関する情報提供

前期計画に引き続き本人及び配偶者の出産・育児に関する休暇制度の認知度について庁内グループウェア『CESS（チェス）』の情報ボックスに人事資料集として掲載し、結婚した職員や子育て中の職員に休暇や休業制度の情報を周知し、制度の利用を働きかけます。

本計画の計画期間中にすべての職員が制度を知っているようにします。

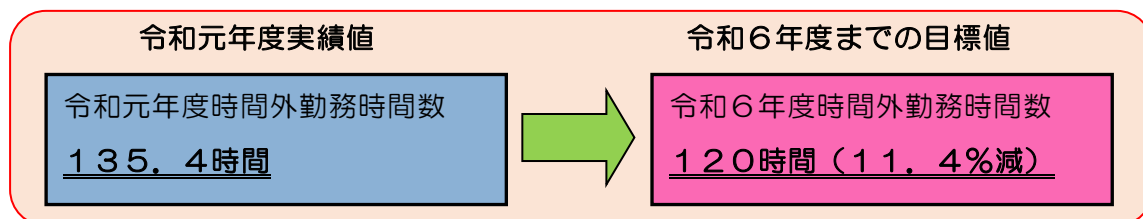
☆時間外勤務の縮減

職員1人当たりの時間外勤務時間数について【後期計画目標値 年間120時間】

過去10年間の年間平均時間外勤務時間数の推移			
平成22年度	164時間	平成27年度	164時間
平成23年度	157.4時間	平成28年度	139.2時間
平成24年度	144.7時間	平成29年度	137.7時間
平成25年度	128.9時間	平成30年度	133.7時間
平成26年度	156時間	令和元年度	135.4時間

前期計画の策定時から、時間外勤務時間数の目標値を年間平均時間数「110時間」と定め取り組んできましたが、目標達成が難しい状況です。しかし、近年市全体の業務量が増加する中、時間外勤務時間数は減少傾向であることから、一定の成果があったと考えています。

後期計画では、近年の時間外勤務時間数がほぼ横ばいであることを考慮し、目標値を年間平均時間数「120時間」へ修正し、引き続き、部局、グループ内での繁忙期・閑散期における横断的な職員配置や事務分担の見直し、業務改善、再任用職員や、令和2年度より導入された会計年度任用職員制度の活用等を行い、時間外勤務の縮減に努め、目標達成を目指します。



☆休暇の取得促進

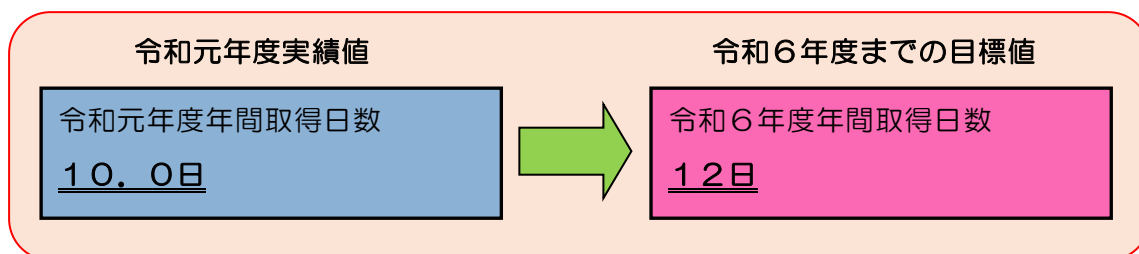
職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数について【後期計画目標値 年間12日】

過去10年間の年間平均年次有給休暇取得日数の推移			
平成22年度	8.7日	平成27年度	9.4日
平成23年度	9.8日	平成28年度	8.2日
平成24年度	8.2日	平成29年度	9.0日
平成25年度	8.5日	平成30年度	9.0日
平成26年度	7.9日	令和元年度	10.0日

前期計画策定時の目標値である年間平均取得日数「10日」を令和元年度で達成しており平成27年度以降の前期計画策定後からの取得率も向上していることから、十分な成果があったと考えています。

後期計画では、現状の結果に満足することなく働き方改革をより推進するため、目標値を年間平均取得日数「12日」と定め、引き続き恒常的に目標値を達成できるよう努めます。

なお、子育て期間中の職員（小学校入学前のこどもがいる職員）についての年次有給休暇も、令和元年度実績で年間平均取得日数「12.9日」と目標値を達成したことから、後期計画では年間平均取得日数「14日」を目標値とします。



☆その他、育児に係る特別休暇の取得状況と目標達成状況について（令和元年度実績）

	取得率（令和元年度）	目標値	目標値（5日以上取得率）
妻の出産時における休暇	42.9%	100%	100%
育児参加休暇	28.5%	50%	
男性の育児休業	16.7%	30%	

特別休暇・男性の育児休業の取得状況は向上していますが、引き続き、制度の周知や子育て応援リーダーへの働きかけを行い、対象職員の取得率向上に努めます。

第2章

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく 特定事業主行動計画

I 趣旨

我が国では昭和60年に男女雇用機会均等法、平成11年に男女共同参画社会基本法が成立し、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現に向けて歩みを進めてきました。

しかしながら、近年においても多くの職場環境において女性の個性と能力を余すことなく発揮できているとはいえない状況が続いています。こうした状況の改善と女性の職業生活における更なる活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を目指すため、平成27年8月28日に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。）が成立しました。女性活躍推進法の成立により、すべての地方公共団体において、女性の活躍状況・改善すべき事情を把握し、把握分析を踏まえた数値目標や取組内容等を記載した「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

本市においてもこれに基づき、現状を把握し、改善点を洗い出し、女性がより良い環境でその個性と能力を発揮できるよう、「特定事業主行動計画」を策定します。

行動計画策定指針

国における地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針

事業主等行動計画の策定

- ① 一般事業主行動計画（企業）
- ② 特定事業主行動計画
（国・地方公共団体）

Ⅱ 計画期間

後期計画期間：令和3年4月1日から令和7年3月31日

女性活躍推進法による「特定事業主行動計画」は、平成28年4月から令和8年3月までの10年間の計画とされていることから、本市においても平成28年4月から令和3年3月までを前期の計画期間とし、令和3年4月から令和8年3月までを後期の計画期間としていました。しかし、「次世代育成法に基づく特定事業主行動計画」と統合した計画として、後期計画を策定するため、計画期間の見直しを行いました。

Ⅲ 計画の策定に当たって

前期計画では、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき項目について分析を行うため、女性活躍推進法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、事業主（市長部局、議会事務局、教育委員会、監査委員事務局）ごとに以下の7項目の直近2年間の状況を調べました。

後期計画では、その結果から見えてきた改善点が前期計画期間中どのように推移したかを分析し、必要な見直しを行います。

- (1) 女性職員の採用割合【正規職員】
- (2) 継続勤務年数の男女差
- (3) 時間外勤務の状況（次世代育成法共通項目）
- (4) 管理職の女性割合
- (5) 各役職段階の職員の女性割合
- (6) 男女別の育休取得率（次世代育成法共通項目）
- (7) 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率（次世代育成法共通項目）

(1) 女性職員の採用割合【正規職員】

平成30年度

	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
採用者数	22名	0名	1名	0名	23名
うち女性職員	12名	0名	1名	0名	13名
割合	54.5%	0%	100%	0%	56.5%

令和元年度

	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
採用者数	16名	0名	1名	0名	17名
うち女性職員	7名	0名	0名	0名	7名
割合	43.8%	0%	0%	0%	41.2%

※再任用職員、特別職を除く

💡前期計画の調査では、平成26年度、平成27年度で各年男女比50%と男女差なく採用を行っていることがわかりました。

後期計画で調査を行った平成30年度、令和元年度でも概ね男女差なく採用を行っていることから、引き続き取り組みを継続していきます。

(2) 継続勤務年数の男女差

平成30年度

	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
男性職員	14年	39年	4年	39年	15年
女性職員	10年	14年	17年	23年	11年

令和元年度

	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
男性職員	15年	39年	9年	40年	15年
女性職員	11年	15年	11年	11年	11年

※再任用職員、特別職を除く

💡 前期計画では、男女比でやや男性職員のほうが勤続年数が長いという結果でした。後期計画の2か年については、少人数の部局での大きな変動はありますが、市長部局の比較では、男性職員が平均4年程度勤続年数が長いという結果でした。著しい不均衡が生じているわけではありませんが、少なからず女性職員が結婚や妊娠のタイミングで退職してしまうケースはありますので、次世代育成法と関連した取り組みを継続し、女性が安心して働くことができる職場環境の整備に努めます。

(3) 時間外勤務の状況 (次世代育成法共通項目)

平成30年度

平均時間外勤務時間数					【】内は主査級以下の所属職員数
勤務月	市長部局【208名】	議会事務局【3名】	教育委員会【6名】	監査委員事務局【1名】	
4月	14時間	1時間	34時間	0時間	
5月	11時間	5時間	27時間	4時間	
6月	10時間	6時間	25時間	12時間	
7月	11時間	3時間	16時間	23時間	
8月	7時間	1時間	23時間	23時間	
9月	9時間	9時間	22時間	11時間	
10月	13時間	1時間	39時間	10時間	
11月	9時間	1時間	19時間	10時間	
12月	8時間	2時間	23時間	3時間	
1月	10時間	2時間	21時間	6時間	
2月	13時間	1時間	21時間	3時間	
3月	15時間	8時間	30時間	7時間	
年間平均	11時間	3時間	25時間	9時間	

令和元年度

平均時間外勤務時間数					【】内は主査級以下の所属職員数
勤務月	市長部局【210名】	議会事務局【4名】	教育委員会【7名】	監査委員事務局【1名】	
4月	15時間	1時間	44時間	7時間	
5月	12時間	6時間	31時間	2時間	
6月	10時間	0時間	30時間	5時間	

7月	10時間	0時間	21時間	13時間
8月	7時間	0時間	16時間	5時間
9月	9時間	1時間	24時間	0時間
10月	13時間	1時間	31時間	14時間
11月	10時間	4時間	41時間	22時間
12月	8時間	10時間	27時間	0時間
1月	12時間	3時間	26時間	0時間
2月	12時間	5時間	33時間	0時間
3月	13時間	5時間	47時間	0時間
年間平均	11時間	3時間	31時間	6時間

令和元年度における時間外勤務上限（年間360時間）を超えた職員数

時間外勤務上限（年間360時間）を超えた職員数 【】内は主査級以下の所属職員数				
年度	市長部局【210名】	議会事務局【4名】	教育委員会【7名】	監査委員事務局【1名】
令和元年度	17人	0人	3人	0人

💡 職員の時間外勤務状況については、次世代育成法と共通の課題として取り組みを行ってきました。

時間外勤務の現状としては、近年はほぼ横ばいで推移していますが、令和元年度より施行された、「時間外勤務の上限等を定める措置」の厳守を徹底し、さらなる縮減を図ります。

（４）管理職の女性割合

平成30年度

	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
管理職員数	39名	1名	5名	1名	46名
うち女性職員	9名	0名	2名	0名	11名
割合	23.1%	0%	40%	0%	23.9%

令和元年度

	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
管理職員数	39名	1名	5名	1名	46名
うち女性職員	8名	0名	2名	0名	10名
割合	20.5%	0%	40%	0%	21.7%

💡管理職員の女性割合については、全体の管理職員のうち8割弱が男性職員と、前期計画から改善はみられるものの、依然として課題が残る結果となりました。

本市では管理職への昇任に試験制度を導入していることから、基準そのものに男女差はありませんが、女性職員が家庭と仕事を両立し、キャリアアップを目指せる環境の整備に引き続き努めます。

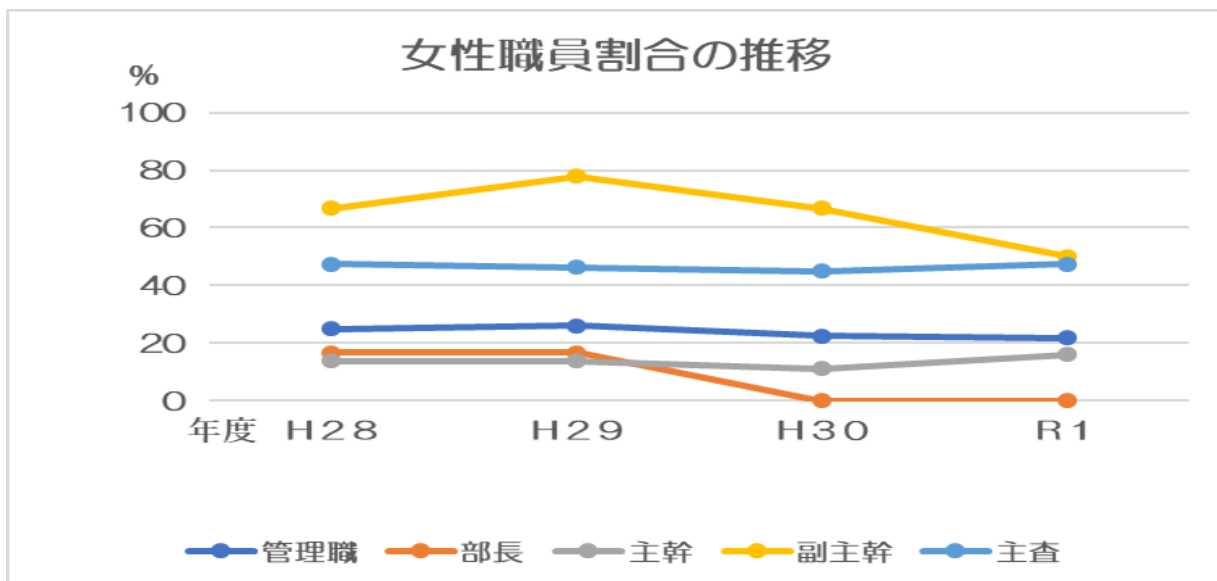
(5) 各役職段階の職員の女性割合

平成30年度

補職名称	市長部局		
	職員数	うち女性職員	割合
主査級	40名	18名	45%
副主幹級	9名	6名	66.7%
主幹級	24名	3名	12.5%
部長級	6名	0名	0%
総数	79名	27名	34.2%

令和元年度

補職名称	市長部局		
	職員数	うち女性職員	割合
主査級	38名	18名	47.4%
副主幹級	8名	4名	50%
主幹級	25名	4名	16%
部長級	6名	0名	0%
総数	77名	26名	33.8%



💡 各役職段階の職員の女性割合については、女性の管理職割合と同様の課題があるといえます。

前期計画策定後、育児休業から復帰した職員の昇給方法を改善するなど、職員が子育てとキャリアアップの両立を目指すことができるよう、その他の職員との均衡に配慮しながら改善を行ってきました。

引き続き、女性職員が活躍する職場を目指して取り組みます。

(6) 男女別の育休取得率（次世代育成法共通項目）

平成30年度

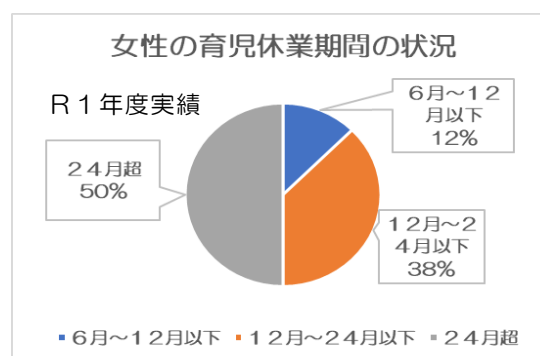
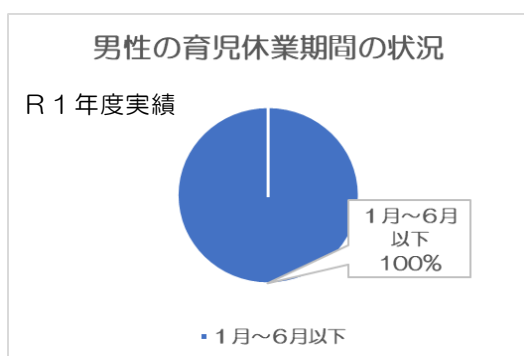
男性	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
取得対象者数	3名	0名	0名	0名	3名
取得者数	0名	0名	0名	0名	0名
取得割合	0%	0%	0%	0%	0%

女性	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
取得対象者数	3名	0名	0名	0名	3名
取得者数	3名	0名	0名	0名	3名
取得割合	100%	0%	0%	0%	100%

令和元年度

男性	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
取得対象者数	6名	0名	0名	0名	6名
取得者数	1名	0名	0名	0名	1名
取得割合	16.7%	0%	0%	0%	16.7%

女性	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
取得対象者数	8名	0名	0名	0名	8名
取得者数	8名	0名	0名	0名	8名
取得割合	100%	0%	0%	0%	100%



💡 男女別の育休取得率については、上記のとおりです。

特に男性育休者が前期計画策定時では0%であったのに対して、16.7%と増加したことは、取り組みの成果があったと考えます。

また、令和2年度現在も男性が1名育休を取得しており、今後も目標を達成することができるよう職場環境の整備や、制度の周知に努めます。

(7) 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率 (次世代育成法共通項目)

1. 配偶者出産休暇

平成30年度

	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
取得対象者数	3名	0名	0名	0名	3名
取得者数	3名	0名	0名	0名	3名
取得割合	100%	0%	0%	0%	100%

令和元年度

	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
取得対象者数	7名	0名	0名	0名	7名
取得者数	3名	0名	0名	0名	3名
取得割合	42.9%	0%	0%	0%	42.9%

2. 育児参加のための休暇

平成30年度

	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
取得対象者数	3名	0名	0名	0名	3名
取得者数	1名	0名	0名	0名	1名
取得割合	33.3%	0%	0%	0%	33.3%

令和元年度

	市長部局	議会事務局	教育委員会	監査委員事務局	全体
取得対象者数	7名	0名	0名	0名	7名
取得者数	2名	0名	0名	0名	2名
取得割合	28.6%	0%	0%	0%	28.6%

💡 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については上記のとおりです。
 特に育児参加のための休暇について、前期計画策定時の取得率は14%程度の状況でしたが、近年は30%前後で推移しており、取り組みの成果が表れています。
 また、配偶者出産休暇も年度によっては100%と目標値を達成していることから、引き続き休暇取得の推進を図ります。

☆課題分析

調査を行った7項目について課題分析の結果をまとめました。

高浜市で特に改善を要する項目として、(2) 継続勤務年数の男女差、(3) 時間外勤務の状況、(4) 管理職の女性割合、(5) 各役職段階の職員の女性割合、の4点を重点的に改善に取り組みます。

調査項目	課題分析
(1) 女性職員の採用割合【正規職員】	本市では、男女差なく採用を行っている。
(2) 継続勤務年数の男女差	●男性職員のほうが勤続年数は長いため、家庭と両立し、女性が安心して働ける職場環境を構築する必要がある。
(3) 時間外勤務の状況 (<u>次世代育成法共通項目</u>)	●時間外勤務の状況は、過去10年間で比較すると減少傾向であるが、それでも恒常的に毎月10時間程度の時間外勤務が発生しているため、次世代育成法と共通の課題として引き続き取り組みを行う。
(4) 管理職の女性割合	●高浜市では約8割の管理職員が男性と、顕著な男女差が表れている。女性の結婚や妊娠により、職員のキャリアが損なわれることがないように引き続き取り組みを図る。
(5) 各役職段階の職員の女性割合	●(4) 管理職の女性割合と共通の課題といえる。女性職員が主査級、管理職を目指したいと思える環境整備が必要。
(6) 男女別の育休取得率 (<u>次世代育成法共通項目</u>)	前期計画策定時では取得者0名の状況が続いていたが、男性育休の周知が進み、数値が改善された。
(7) 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率 (<u>次世代育成法共通項目</u>)	特に育児参加のための休暇取得率が向上した。引き続き目標値を達成できるよう、取り組みを行う。

IV 計画内容

1 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する取り組み

具体的な取組内容	実施体系	実施状況	次世代育成共通
出産・子育て・介護など個々の女性職員の状況に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な人事プランを作成することによって、女性職員が管理職を目指せる環境の整備を図る。	人事部門	継続実施	
管理職昇任試験を受験することができる女性職員に対して、自治大学校第1部・2部特別課程「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」等の管理職に関する講習や研修を積極的に受講させることによって、女性職員の意識改革やモチベーションの向上を図る。	人事部門	継続実施	
主査級への昇任試験を受験することができる経験年数を改善し、従来 of 年功序列だけではなく、若くても能力のある職員がキャリアアップを目指せる職場環境の整備に努める。	人事部門	令和2年度より実施	
女性活躍推進研修や、イクボス研修を行うことで、女性職員同士のコミュニケーションやキャリアデザインの形成を行う。また、職場環境を担う管理職員の育児関連制度の理解や、ダイバーシティ（多様性）、職場の協力体制の推進を図る。	人事部門 各部局・グループ	平成28年度より順次実施	
育児休業からの復職予定者に対して、育児部分休業や育児短時間勤務制度の説明を行い、子育てと仕事の両立が可能な体制の整備を図る。	人事部門	継続実施	○

2 時間外勤務の縮減について

具体的な取組内容	実施体系	実施状況	次世代育成共通
各グループにおける時間外勤務時間数を把握し、ヒアリング・指導を行うことで縮減を図る。	人事部門	継続実施	○
「時間外勤務の上限等を定める措置」の周知・厳守を図り、必要に応じて医師の面談を行う。	人事部門	継続実施	○
毎週金曜日をノー残業デーとし、庁内放送で定時退庁を促す。また、各所属においては所属長より声かけを行う。	人事部門 各部署・グループ	継続実施	○
所属長において、出退勤システムを活用し時間外勤務状況の把握に努めるとともに、一部の職員に業務が集中することがないように業務のマネジメントを行う。	各部署 グループ	継続実施	○
特に管理職員において定時以降の会議・打ち合わせは控えるとともに、率先して速やかな退庁に努める。	各部署 グループ	継続実施	○
所属長においては、「時間外勤務の上限等を定める措置」を厳守し、時間外勤務の適切な管理を行うとともに、必要な場合は要因の検証・分析を行う。	各部署 グループ	継続実施	○
職員においては、常に改善の意識を持って業務に取り組み、時間外勤務の縮減に努める。	各職員	継続実施	○

3 休暇の取得促進

具体的な取組内容	実施体系	実施状況	次世代育成共通
年次有給休暇の取得状況を把握し、ヒアリング等を実施することで取得推進を図る。	人事部門	継続実施	○
メモリアル休暇やリフレッシュ休暇、健康診断後の年次有給休暇取得を推進する。	人事部門	継続実施	○

仕事納め式及び仕事始め式を廃止し、年末年始の年次有給休暇の取得推進を図る。	人事部門	令和2年度より実施	○
子育て関連の特別休暇を周知・推進し、積極的な子育てへの参加を促す。	人事部門 各部署・グループ	継続実施	○
職員においては、常に改善の意識を持って業務に取り組み、時間外勤務の縮減を図る。	各職員	継続実施	○

4 男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得推進

具体的な取組内容	実施体系	実施状況	次世代育成共通
事前に男性職員から配偶者出産の報告を受けた際に、育児休業、各種休暇制度の説明を行い、取得推進を図る。	人事部門	継続実施	○
子育てハンドブックを庁内掲示板で周知し、育児休業、各種休暇制度の周知を図る。	人事部門	継続実施	○
各所属長を「子育て応援リーダー」に任命し、男性職員が各種休暇制度を利用しやすい職場環境の整備に努める。	各部署 グループ	継続実施	○

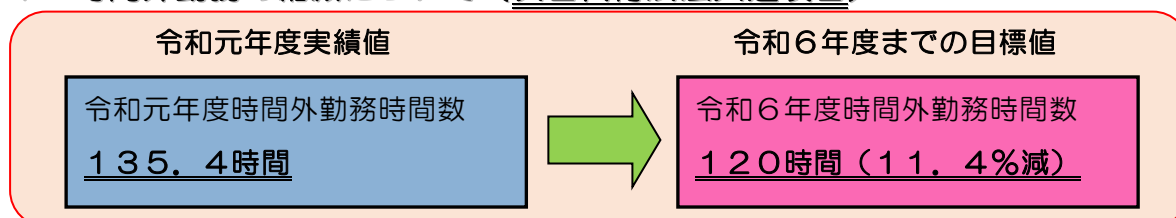
5 ハラスメント等対策の整備状況

具体的な取組内容	実施体系	実施状況	次世代育成共通
国において、平成29年に施行された「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等」に基づき、本市でも必要な改正を行い、事案に対して適切な対応を図る。	人事部門	平成30年度より継続実施	
職員に対してハラスメントに関する職員研修を実施し、各役職段階別にハラスメントに対する知識、正しいコミュニケーションについて理解を深める。	人事部門	平成29年度より継続実施	

V 令和6年度までの目標

高浜市の課題に対する「具体的な取組内容」を実施することにより、女性職員がより良い環境でその個性と能力を発揮できるよう、目標の達成を目指します。

1 時間外勤務の縮減について（次世代育成法共通項目）



※P. 7次世代育成法に基づく特定事業主行動計画目標値を参照

2 男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇について（次世代育成法共通項目）

	取得率（令和元年度）	目標値	目標値（5日以上取得率）
妻の出産時における休暇	42.9%	100%	100%
育児参加休暇	28.5%	50%	
男性の育児休業	16.7%	30%	

※P. 8次世代育成法に基づく特定事業主行動計画目標値を参照

3 管理職及び各役職段階の女性職員の割合について

	割合（令和元年度）	目標値
管理職員の女性割合	21.7%	30%
各役職段階の女性割合	33.8%	40%

管理職員及び各役職段階の女性職員の割合については、管理職の女性割合を30%、主査級以上の各役職段階の女性割合を40%とします。また、将来的に主幹級、部長級への昇任が期待される副主幹級の女性職員割合の推移が低下していることから、管理職試験を受験するように働きかけを行います。

高浜市特定事業主行動計画
令和3年4月1日施行

【事務局】
高浜市役所
企画部秘書人事グループ