

(前期計画)

# 高浜市特定事業主行動計画

(令和7年4月～令和17年3月)



令和7年4月



高 浜 市  
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 はじめに	……	2
第2章 計画期間	……	3
第3章 計画策定にあたって	……	3
第4章 目標と具体的な取組み内容	……	11
I 仕事と暮らしを快適にする具体的な取組み	……	13
II 仕事と子育て、介護等を両立する具体的な取組み	……	17
III 次世代・女性が輝く具体的な取組み	……	20
数値目標	……	21

## 第1章 はじめに

高浜市では「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代育成法」という。)及び「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。)に基づき、平成27年に令和6年度までを計画期間とした「高浜市特定事業主行動計画」(以下「前計画」という。)を策定しました。

次世代育成法は令和6年度末までの時限法でありましたが、令和6年に法律改正が行われ、法の有効期限をさらに10年間延長することになりました。

本市においても上記の流れがある中で、次世代育成法が理想としている、職員が子どもたちを健やかに育成できる環境づくりを引き続き図っていくとともに、女性活躍推進法に盛り込まれている、性別によって様々な機会が失われることのないよう、女性の個性と能力が発揮できる環境の整備及び機会の創出といった取り組みを一体的に行うため、今後10年間の高浜市の姿を定めた、本計画を策定することとしました。

加えて、令和6年に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律(令和6年法律第42号)」が公布され、男女ともに仕事と育児・介護の両立、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支制度の強化等の措置を講ずること等が明記されました。このことにより事業主はより一層働く人へのサポートを行っていくことが重要になります。

特に近年の社会潮流として捉えられている男性職員の育児休業に関しては、政府が決定した「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)に掲げられた、男性の育児休業取得率85%(公務員)(目標数値)を本計画でも目標として取り入れました。「男性育休は当たり前」になるよう、職場内のマインドチェンジを図ることを大幅に推進していきます。

最後に愛知県全体の「休み方改革」プロジェクトの中で生まれた「ラーケーションの日」や週休3日を可能にするフレックスタイム制度等、「働き方・休み方」の愛知県施策の動向に本市としても追随できる事例を参考にし、また歩調を合わせながら、計画にあるように職員自身の幸福度の底上げを図っていく取り組みを進めてまいります。

## 第2章 計画期間

計画期間：令和7年4月1日 から 令和17年3月31日

次世代育成法及び女性活躍推進法に基づき作成されている本計画は、前計画の取り組み内容を踏まえつつ、新たに生じた課題に対しての対応策を盛り込んだ内容となっています。

前計画と同様に、子育て支援策と女性活躍支援策を一体的に取り組むことで、より効果的かつ複合的な施策展開が期待でき、各種目標の実現に向けた取り組みが可能になることから、本計画も内容を統合し、よりわかりやすく周知していくこととしています。

なお、本計画については進捗状況や社会状況の変化を施策に反映するため、5年後に適宜、内容の見直しを行います。

## 第3章 計画策定にあたって

### 1. 計画の前提

本計画は、次世代育成法及び女性活躍推進法を根拠とし、国の定めることも未来戦略の数値目標を参考に計画を立案しています。

また本計画は、高浜市・高浜市議会議長・高浜市教育委員会・高浜市代表監査委員といった、各機関の内容を包括的に表現した性質の計画になります。

### 2. これまでの数値目標・実績

計画期間満了した前計画では、次のとおり数値目標を定め、取り組みを実施してきました。本計画では、これまでの実績を踏まえて、新たに数値設定を行い、取り組みの推進を図ることとしています。 ※右表の状況欄に記載の記号は「 (達成)、△(あと少しで達成)、 (未達成)」を表現しています。

## ◆女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

項目	策定時	目標値	令和5年度	状況
管理職員の女性割合 ※1	21.7%	30%	27.7%	☁
各役職段階の女性割合 ※2	33.8%	40%	40.9%	☀

※1 管理的地位にあたる職員とは、管理職手当が支給される副主幹級(給料表5級)以上の職員のことをいう。

※2 主査級(給料表4級)以上の職員のことをいう。

## ◆次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

項目	策定時	目標値	令和5年度	状況
時間外勤務の縮減	135.4時間	120時間	109.9時間	☀
休暇の取得推進	10日	12日	12.6日	☀
妻の出産時における休暇	42.9%	100%	100%	☀
育児参加休暇	28.5%	50%	44.4%	☁ ※1
男性の育児休業	16.7%	30%	66.7%	☀

※1 育児参加休暇を取得する前に、育児休業取得し、当該休暇を取らないため、数値が低下している。

## 3. 現状把握・課題分析

現時点での高浜市の状況と課題は、次のとおりです。

## (1) 管理的地位にあたる職員に占める女性職員の割合等

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
管理的地位にあたる職員全体	21.7%	23.9%	23.9%	27.7%	27.7%
うち部長級	0%	0%	0%	0%	0%
うち GL・主幹級	16.0%	20.0%	22.7%	22.7%	21.7%
うち副主幹級	50.0%	50.0%	40.0%	54.5%	54.5%

※管理的地位にあたる職員とは、管理職手当が支給される副主幹級(給料表5級)以上の職員のことをいう。

役職が上がるほど女性職員の割合が低い傾向にあるが、副主幹級(課長補佐級)は半分以上が女性である状況。平成29年度を最後に部長級の女性職員がいない状況が続いている。

## 令和6年度(4月1日時点)の職制及び等級別の男女比率

職制	等級	男性	女性	総計	女性割合
主事級	1級	21人	42人	63人	66.7%
	2級	31人	30人	61人	49.2%
主任級	3級	24人	36人	60人	60%
主査級	4級	22人	26人	48人	54.2%
副主幹級	5級	7人	6人	13人	46.2%
主幹級	6級	9人	3人	12人	25%
主幹級	7級	15人	2人	17人	11.8%
部長級	8級	7人	0人	7人	0%
総計		136人	145人	281人	51.6%

近年、主査級職員の女性割合は約50%前後で推移していることから、所属長(主幹級)の成り手になる職員の育成を進めていく必要がある。

## (2) 採用した職員に占める女性職員の割合

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
一般事務職	66.7%	38.1%	61.5%	55.6%	50.0%
土木・建築技術職	12.5%	0%	0%	0%	0%
保健師	100%		100%	100%	
保育士・教諭職	100%	100%	100%	100%	100%

事務職員は近年、女性職員の採用割合が男性職員を上回ることが多くなっている。

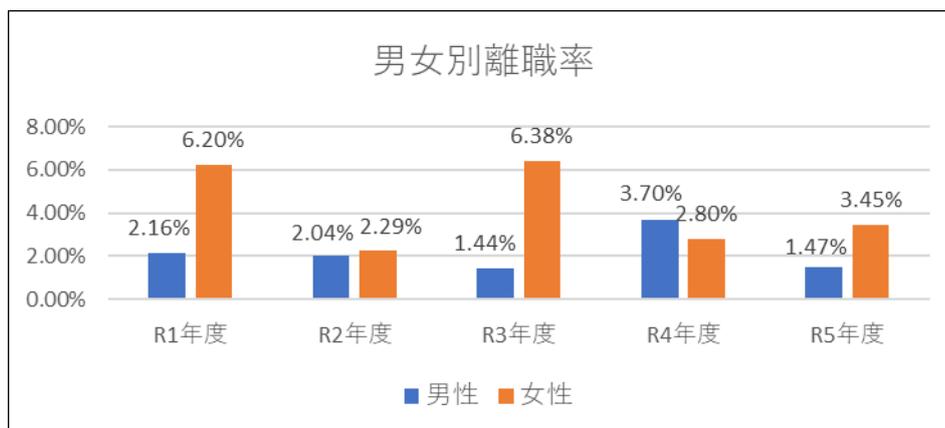
**(3) 離職率の男女の差異及び職種別割合**

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
離職率（全体）	4.10%	2.16%	3.93%	3.24%	2.49%
<b>男女別</b>					
男性	2.16%	2.04%	1.44%	3.70%	1.47%
女性	6.20%	2.29%	6.38%	2.80%	3.45%
<b>職種別</b>					
一般行政職・土木・建築技術職・保健師	2.34%	0.89%	1.77%	2.67%	0.87%
保育士・教諭職	11.11%	7.41%	12.96%	5.66%	9.80%

※自己都合による退職に限る。

女性の離職割合が男性より高い年が多く、課題といえる。

特に保育士・教諭職の離職割合が高く、人口減少により採用への応募数も減少しているため、早急な人材確保が必要となる。

**(4) 平均勤続年数の男女の差異**

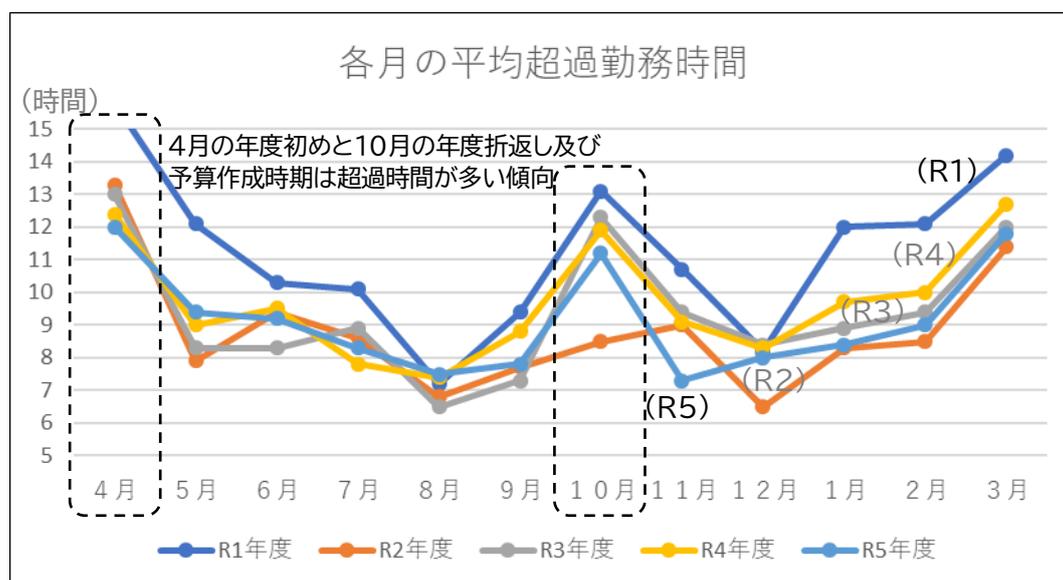
	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
職員全体（男性）	15年	14年	14年	13年	13年
職員全体（女性）	11年	11年	11年	11年	12年

平均勤続年数の男女の差異は、近年の状況としては縮小傾向にある。今後も出産や結婚などの暮らしや家庭状況の転換期に離職するといったことがなくなるように、育児・介護等の休暇制度取得の促進、仕事との両立支援を行う必要がある。

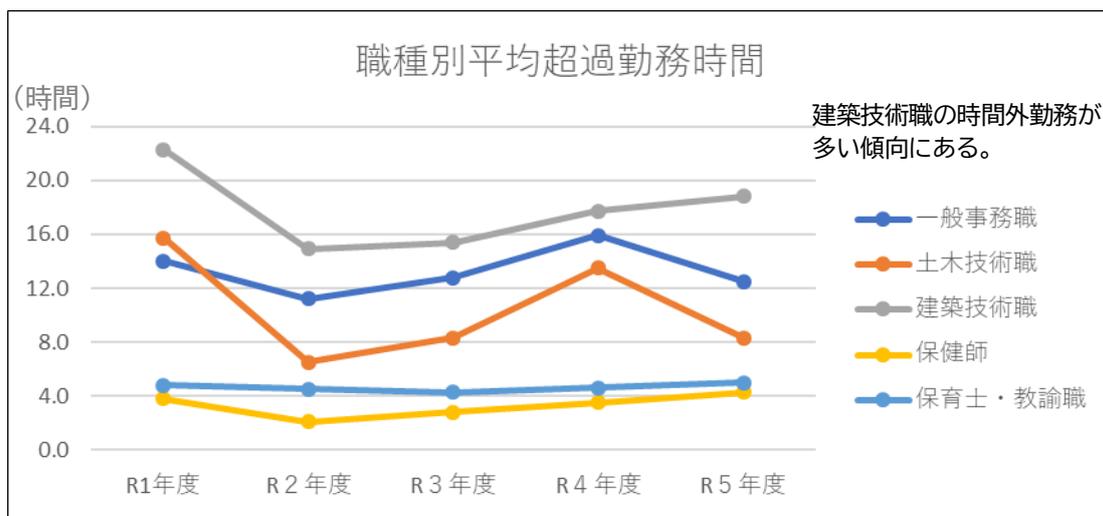
## (5) 職員1人あたりの平均超過勤務時間

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
4月	15.8	13.3	13.0	12.4	12.0
5月	12.1	7.9	8.3	9.0	9.4
6月	10.3	9.4	8.3	9.5	9.2
7月	10.1	8.6	8.9	7.8	8.3
8月	7.2	6.8	6.5	7.4	7.5
9月	9.4	7.7	7.3	8.8	7.8
10月	13.1	8.5	12.3	11.9	11.2
11月	10.7	9.0	9.4	9.1	7.3
12月	8.2	6.5	8.4	8.3	8.0
1月	12.0	8.3	8.9	9.7	8.4
2月	12.1	8.5	9.4	10.0	9.0
3月	14.2	11.4	12.0	12.7	11.8
1ヵ月平均	11.3	8.8	9.4	9.7	9.2
1人当たり年間平均	135.4	105.8	112.7	116.5	109.9

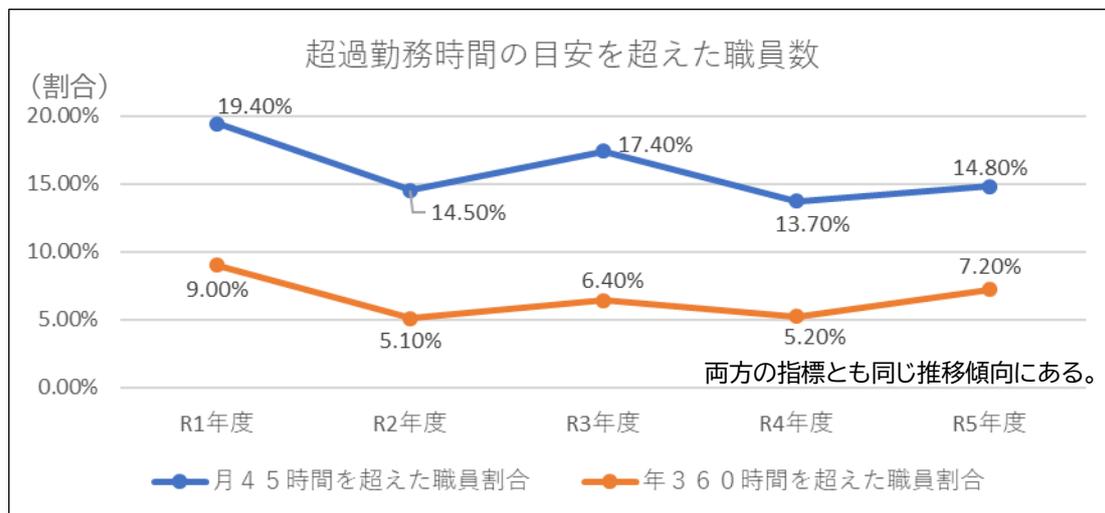
新型コロナウイルス感染症の影響により、R2年度の時間外勤務が一時的に減少している。その後は、時差勤務等の働き方改革の多様性が広がり R2年度以降も時間外勤務は減少傾向にある。



職種別					
	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
一般事務職	14.0 時間	11.2 時間	12.8 時間	15.9 時間	12.5 時間
土木技術職	15.7 時間	6.5 時間	8.3 時間	13.5 時間	8.3 時間
建築技術職	22.3 時間	14.9 時間	15.4 時間	17.7 時間	18.8 時間
保健師	3.8 時間	2.1 時間	2.8 時間	3.5 時間	4.3 時間
保育士・教諭職	4.8 時間	4.5 時間	4.3 時間	4.6 時間	5 時間



	対象職員数	月45時間を超えた職員数	割合	年360時間を超えた職員数	割合
R1年度	222 人	43 人	19.4%	20 人	9.0%
R2年度	234 人	34 人	14.5%	12 人	5.1%
R3年度	235 人	41 人	17.4%	15 人	6.4%
R4年度	233 人	32 人	13.7%	12 人	5.2%
R5年度	236 人	35 人	14.8%	17 人	7.2%



**(6) 年次休暇の平均取得日数**

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
職員全体	10.0日	11.2日	11.7日	11.2日	12.6日

若い職員を中心にワーク・ライフ・バランスの意識が高まり、年次休暇の取得数は増加傾向である。ただし、部署ごとに取得率に差があるため、取得率の平準化を図っていく必要がある。

**(7) 男女別の育児休業取得率・平均取得期間**

	項目	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
男性	取得対象者	6名	4名	3名	7名	9名
	取得者	1名	1名	0名	4名	6名
	取得率	16.7%	25.0%	0%	57.1%	66.7%
	平均取得期間	25日	1月7日	0日	6月16日	4月3日
女性	取得対象者	8名	9名	3名	10名	5名
	取得者	8名	9名	3名	10名	5名
	取得率	100%	100%	100%	100%	100%
	平均取得期間	2年1月25日	1年10月5日	1年11月4日	2年2月27日	1年9月29日

男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にある。今後も育児休業を推進していく中で休業する職員と同僚職員の業務フォロー体制を構築することが望まれる。



**(8) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率**

	項目	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
妻の出産休暇	取得対象者	7名	4名	3名	7名	9名
	取得者	3名	4名	2名	6名	9名
	取得率	42.9%	100%	66.6%	85.7%	100%
育児参加休暇	取得対象者	7名	4名	3名	7名	9名
	取得者	2名	1名	1名	1名	4名
	取得率	28.5%	25.0%	33.3%	14.2%	44.4%

男性職員の育児参加休暇の割合が低いのは、出産休暇取得後にそのまま育児休業に入る職員が増えたことが原因の一つともいえる。

**(9) ハラスメント等対策の整備**

平成30年に「高浜市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」を整備し、ハラスメント防止の体制(苦情処理委員会の設置等)を進めた。

各種ハラスメントや女性活躍推進のため、ジェンダー平等の視点も含めた、正しい知識と予防策を学び、明るく快適な職場作りに寄与することを目的とし、管理職向けの「ハラスメント研修」を実施した。(令和4年度 13名受講 令和5年度 22名受講)

また、厚生労働省が12月に定めている「職場ハラスメント撲滅月間」に合わせ、職員に対してハラスメントの相談窓口を周知するとともに、入庁1年目の新規採用職に対しては新人職員研修の際等に、ハラスメント窓口の紹介を行い、ハラスメント相談がしやすい体制の整備を進めている。

令和6年度には、毎年12月1日を基準日として実施する自己申告の様式に、ハラスメント相談の申告項目を追加し、人事部門に申告しやすい環境を整え、相談体制の強化を図った。

令和6年7月に発生した放火事件をきっかけとして、不審者等対応マニュアルを作成する等、職員間以外の問題にも対応するよう整備を進めている。

今後も様々なハラスメントが定義されてくると推測され、職場全体としても新たな視点の把握・展開が求められる。

## 第4章 目標と具体的な取組み内容

第3章にまとめたこれまでの各数値等の推移を勘案し、今後10年間で高浜市の職場において必要な取組み内容を3つの柱(目標)を基に進めていきます。

また目標達成に向けた進捗管理が行えるよう、数値目標も設定し、職場全体で目標に向けた歩みを進めます。

充実する

### I 仕事と暮らしを快適にする (ワーク・ライフ・バランス)

目標達成に向けた【キーワード】と【主な取組み】

【休暇取得促進】  
休暇が取得しやすい環境づくりや工夫をしよう

【休暇取得促進】  
連続した休暇を取得する機会の創出を推進しよう

【時間外勤務の削減】  
不断の改善・改良業務効率化で時間外勤務縮減に努めよう

【健康管理】  
カラダとココロの定期的なチェックを実施しよう

【ハラスメント対策】  
ハラスメントは「しない・させない・見逃さない」

目標 I では、職員それぞれの生活の質向上に資する取組みを掲げています。

ささえる

## Ⅱ 仕事と子育て、介護等を両立する

目標達成に向けた【キーワード】と【主な取組み】

### 【両立支援】

多様な勤務体制を整備し、子育て中の職員の負担が軽減される環境を整えよう

### 【両立支援】

所属内でのコミュニケーションを通して、各人の事情に配慮した対応を心掛けよう

### 【必要な情報提供】

適時適切な時期に必要な情報の提供を心掛けよう

### 【育児休業取得促進】

適切な代替職員の配置・確保を図ろう

### 【育児休業取得促進】

「育休取得はあたり前」という意識の転換を図ろう

目標Ⅱでは、仕事と家庭を両立していけるように育児休暇や介護休暇等に関する取り組みを行うこととしています。



▲育児休業制度等を紹介した「子育て応援ハンドブック」

目標Ⅲでは、Ⅰ・Ⅱとのつながりの中で、女性が活躍できる環境を創出する取り組みを行うこととしています。

輝く！

## Ⅲ 次世代・女性が輝くための配置・育成

目標達成に向けた【キーワード】と【主な取組み】

### 【環境整備】

男女隔たりない職務機会(チャンス)の提供を行おう

### 【女性活躍の推進】

女性管理職を登用し、行政経営に多様な視点を取り入れよう

### 【女性活躍の推進】

職員同士や他団体との交流・連携を契機に活躍の環境づくりを推進しよう

### 【必要な研修の実施】

研修を実施し、キャリアビジョンの形成を図ろう

### 【女性活躍の推進】

女性活躍に関する情報を積極的に公表しよう



▲愛知県副知事を招いて女性活躍推進研修を開催したようす

## I 仕事と暮らしを快適にする具体的な取組み

### 1. 休暇の取得促進（次世代育成法・女性活躍推進法）

【所属長※】 ※行動主体を表現しています。（以下、同じ。）



#### (1) 休暇が取得しやすい工夫づくり(ついでに休暇)

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。

#### (2) 休暇が取得しやすい環境づくり(休暇の見える化)

グループのスケジュールに休暇を入力する等、所属全体で休暇取得の見える化(わかる仕組み)を行い、所属内での積極的な休暇取得を促す。

【職員】

#### (3) 休暇制度の有効利用 **NEW**

新たに人事制度改正により措置された制度を有効活用する。

(例:入学式に伴う子の看護休暇、在宅勤務、部分休業の選択制度等)

#### (4) 所属内での意識共有

所属内でのコミュニケーションを図り、業務の繁忙期や同僚の状況等を把握して、計画的な休暇取得に努める。

【人事担当グループ】

#### (5) 長期休暇取得機会の創出

年末の仕事納め式及び年始の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り、長期休暇取得を推進する。

#### (6) 各所属の休暇取得状況の把握 **NEW**

年に1回、各所属の年次有給休暇の取得状況を把握するためのヒアリング等を実施し、休暇取得推進を図るため、所属と協力体制を図る。

## 2. 時間外勤務の削減（次世代育成法・女性活躍推進法）

### 【所属長】

#### (1) 所属を超えた応援体制を構築する **補充**

高浜市は部付け人事配置を基本としていることから、突発的な事柄に関して部内で調整し、所属を超えた応援体制を図るといった機運を醸成する。

また各所属で雇用している会計年度任用職員に関しても所属間で柔軟な業務展開を図ることで、突発的な業務の応援体制を図る。

#### (2) 時間外勤務をしない工夫に努める

定時以降の会議・打ち合わせは必要最小限にするとともに、率先して速やかな退庁に努める。

また定時以降の会議・打ち合わせがある場合は、時差勤務制度を活用する等、時間外勤務を行わない雰囲気づくりに努める。

#### (3) マネジメント及び時間外勤務の事前命令・事後確認の徹底

所属長の命令によって時間外勤務を行うことを徹底させるとともに、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。

また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。

#### (4) 時間外勤務の実態把握及び管理

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。

### 【職員】

#### (5) 業務効率化の視点で常に改善の意識を持つ **補充**

ICT や AI 技術を活用し、日ごろの業務においても効率化の意識を持って、時間外勤務の縮減に努める。

**【人事担当グループ】****(6) ノー残業デーの設置**

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い意識改革を図る。

**【所属長・人事担当グループ】****(7) 開庁時間のあり方を検討 **NEW****

マイナンバー制度に伴う各種証明書のコンビニ交付等、時代の潮流に合わせた施策を展開するに併せて、窓口開庁時間短縮や業務のあり方の検討を行い、窓口業務終了後に行う残務事務での時間外勤務を削減する。

**(8) 子育て応援リーダーの任命**

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削減を図る。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。

**3. 職員のココロとカラダの健康管理（次世代育成法・女性活躍推進法）****【人事担当グループ】****(1) 職員の体調(カラダ)管理・ストレスチェック(ココロの管理)を実施 **NEW****

「時間外勤務の上限等を定める措置」の周知・厳守を図り、必要に応じて産業医の面談を行う。

臨床心理士による「こころの健康相談」を毎月開催、また年1回ストレスチェックを行い、職員のストレス状況に応じて働きやすい職場環境改善につなげる。

また年齢区分に応じた定期健康診断・人間ドック・総合健診の受診を促す。

**(2) 高浜市職員安全衛生管理規程に基づく衛生委員会の設置 **NEW****

高浜市職員安全衛生管理規程第10条第2項に基づく衛生委員会委員を設置し、衛生管理者及び産業医等の意見を参考にしながら、職員の健康・職場環境に関する事案に関して、審議・検討いただき、職員の健康の保持・増進を図る。

#### 4. ハラスメント対策（次世代育成法・女性活躍推進法）

##### 【所属長・人事担当グループ】

##### (1) 名札等のあり方を検討 **NEW**

職員のプライバシー保護及びカスタマーズハラスメント防止の観点から、令和6年度より開始した苗字のみの名札着用を引き続き行うとともに、各所属において発出する行政文書でも苗字の記載に留めるなど、職員の心的負担を軽減するサポートを行う。

##### (2) 各種ハラスメントに対する理解を図る **NEW**

様々なハラスメントが定義されている昨今の情勢を鑑みながら、各種ハラスメントに抵触しない様、人事担当及び各所属において必要に応じて措置を行っていく。

##### (3) ハラスメントを申告しやすい環境の整備を図る **NEW**

新規採用職等に対しては、入庁時にハラスメント窓口(人事部門・高浜市公平委員会)の紹介を行い、ハラスメント相談の体制周知を行う。

また毎年12月1日を基準日として実施する自己申告時に、ハラスメント相談の申告欄を設け、ハラスメント窓口(人事部門)に申告しやすい環境・相談体制を引き続き整える。

##### (4) 不審者対応マニュアルの活用 **NEW**

令和6年度に策定した「高浜市不審者対応マニュアル」を活用し、関係グループ及び関係機関が連携して、迅速かつ適切に対応することにより、不審者から来庁者や職員の安全確保と被害防止・軽減を図る。

##### (5) 定期的な研修の実施 **NEW**

ハラスメント意識を再認識することを目的に、定期的に各種ハラスメントに関する研修を実施する。職員・来庁者等の接し方や業務においても研修をきっかけに自分や周りの行動等を再確認し、ハラスメントを「しない・させない・見逃さない」体制を図る。

## Ⅱ 仕事と子育て、介護等を両立する具体的な取組み



### 1. 育児休業等の取得促進（次世代育成法・女性活躍推進法）

#### 【所属長】



#### (1) 子育て応援リーダーの任命

各所属長等を「子育て応援リーダー」に任命し、職員が各種休暇制度を利用しやすい職場環境に努める。

#### (2) 多様な働き方の整備

子育て中の職員は、特に在宅勤務やテレワーク、早出・遅出出勤制度、部分休業を積極的に活用し、こどもの送迎等での負担を軽減させるよう、柔軟な働き方を推奨する。

#### (3) 休暇時でも業務が遂行できる体制の構築

日頃から業務ローテーションや職員間のコミュニケーションを図ることや、主・副担当を割り振ることにより、休暇を取得した際に、他の職員でも業務の遂行を行える体制を整える。

#### 【職員】

#### (4) 人事担当グループや上司に必要な情報提供を行う

子育てや介護等、仕事と家庭の両立に悩んだらまずは相談する機会を設けるように心掛ける。

また自己申告や定期面談等の機会も活用し、職場(周りの人)とともに助け合いながら、仕事と家庭を両立しあえる職場風土に心掛ける。

#### (5) 利用可能な休暇制度を知る・取得する

育児休業や介護休暇は数日単位でも取得可能な休暇もあるため、仕事と家庭の状況を鑑みながら取得する理解を深める。

**【人事担当グループ】****(6) 子育てや介護等を目的とした特別休暇等の取得を促進 NEW**

近年、子育てや介護に関連する特別休暇が拡充され、複雑化していることから、職員に対して適時適切な時期での休暇取得を図るために、各種制度の周知や啓発に努める。

**(7) 子育て応援ハンドブックを活用した制度の周知**

各種支援制度に関する情報をまとめた「子育て応援ハンドブック」を活用し、職員に対する周知を行う。また出産を控えた職員や育児休業を取得する職員に対して、理解相違がないように適宜、説明・支援を行う。

**(8) 相談しやすい雰囲気醸成**

日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気の醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、適切な機会・手段を通じて育児休業の取得可能性がある職員の把握に努める。

**【所属部局・人事担当グループ】****(9) 育児休業に対する意識の転換を図る NEW**

管理職を中心とした研修等を開催し、育児休業に対する意識の転換を図る。

主にはマタニティ・ハラスメント防止や男性育児休業者に対する理解を深めることで、一昔前の常識からの脱却を図る。

特に国のこども未来戦略に数値目標がある男性育児休業に関しては、今まで通りの意識では到底達成できないことから、「取れない理由がない限り、1週間は育児休業を取得する」という強いメッセージを庁内に広め、取得率向上に努める。また、男性育児休業率の低い所属に関しては、取得できなかった理由及び改善策の分析を求めることも検討する。

**(10) 人事異動等への配慮**

育児休業等から復帰する職員に対して、適切な人事配置が行えるよう、可能な限りそれぞれの事情に配慮することに努める。また職員配置に関しては、同一のグループに子育て中の職員(特に0歳から3歳までの乳幼児を持つ職員)の配置が偏らないよう配慮を行う。

### **(11) 代替職員の確保**

育児休業を行うことで業務遂行が著しく困難になる際には、任期付職員や会計年度任用職員の採用、定年前短時間再任用職員の配置等を行い、適切な代替職員の配置・確保を図る。

## **2. ビジネスケアラー対策（次世代育成法・女性活躍推進法）**

### **【所属長】**

#### **(1) 両立をしながら働ける環境に配慮する NEW**

職員ひとり一人がもつ様々な家庭の背景(家族の介護・看護)に配慮しながら、画一的な対応ではなく、それぞれの事情に配慮した対応に努め、所属内でも理解を図る。

### **【職員・人事担当グループ】**

#### **(2) 必要な情報提供を行う NEW**

家族の介護・看護は前触れなく訪れることが多く、予測が難しい事柄であることから、普段から仕事と家庭の両立支援の助けになるような情報を提供することや習得することを心掛ける。

### Ⅲ 次世代・女性が輝く具体的な取組み

#### 1. 女性職員の活躍推進（女性活躍推進法）

##### 【所属長】

##### (1) 公平な業務分担・配置

男女隔たりなく、それぞれの職員の能力・適性に応じた業務分担に努め、意欲がある職員には職務機会(チャンス)を平等に与える等、やりがいをもって職務ができる環境を心掛ける。

##### 【職員】

##### (2) 旧姓使用制度の利用 **NEW**

婚姻等により戸籍上の氏を改めた職員について、高浜市職員の旧姓使用に関する要綱の定める範囲内で旧姓を使用しながら業務を行うことができる環境を引き続き整える。

##### 【人事担当グループ】

##### (3) 女性職員の登用

行政経営には多種多様な観点(ダイバーシティ)が重要であり、政策や方針の決定過程に重要な役割を担う管理的地位にあたる職員に有能な女性職員を登用することが求められる。

##### (4) 研修の実施

女性活躍推進研修等のキャリア形成に係る研修を実施することで、女性職員同士のコミュニケーションの機会を創出し、キャリアビジョンの充実を図る。

##### (5) 愛知県等との広域的な連携及び研修 **NEW**

令和6年度に高浜市で開催した愛知県副知事による女性活躍の研修会、令和7年度に愛知県に実地研修として男女共同参画推進課へ職員派遣を行うこと等を契機として、愛知県等とも連携・情報を得ながら、女性がさらに活躍できる環境づくりを推進する。

**(6) 女性職員の活躍に関する情報の公表** **NEW**

女性活躍推進法の規定に基づき、男性職員との賃金差異等「女性職員の活躍」に関する情報を広く公表する。

**数値目標**

I からⅢの取り組みを行うにあたって進捗状況の管理及び成果を把握するため数値目標を次のとおり設定します。

指 標		基準値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)
ワーク・ライフ・バランス	年次休暇平均取得日数	12.6日	14日
	職員一人あたりの 平均超過勤務時間数	109.9時間	105時間未満
両立支援	男性職員の育児休業取得率	66.7%	85%
	配偶者の出産休暇取得率	100%	100%
	子の養育休暇取得率 (育児参加のための休暇)	100%	100%
女性活躍	管理的地位にあたる職員 に占める女性職員の割合	27.7%	30%以上
	女性職員の勤続年数	12年	男女同率へ
	女性職員の離職率	3.45%	3%以下

高浜市特定事業主行動計画  
令和7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