

# 赤穂市特定事業主行動計画

令和8年4月改定

赤穂市長  
赤穂市議会議長  
赤穂市選挙管理委員会  
赤穂市代表監査委員会  
赤穂市公平委員会  
赤穂市消防長  
赤穂市農業委員会  
赤穂市教育委員会  
赤穂市上下水道事業  
赤穂市病院事業

## はじめに

これまで本市では、仕事と子育ての両立支援や職場における働き方の見直し等の次世代育成支援対策を計画的・集中的に実施するため、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年度から「次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

また、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、「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28年度から「赤穂市女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきました。

これらの計画は、それぞれの法律に基づき個別に策定し、相互に補完する形で推進してきましたが、両法の趣旨が密接に関連していることから、取組を一体的に実施することにより、女性がより一層活躍でき、男女ともに子育てしやすい職場環境をさらに整備するため、両計画を統合し、「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「赤穂市特定事業主行動計画」として策定します。

## 1 目的

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性活躍推進法（平成27年法律第64号）に規定された基本的視点を踏まえ、職員が仕事と育児を両立できる環境を整備するとともに、すべての職員がその能力を最大限に発揮できるよう支援することを目的とします。

## 2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

ただし、国の法制度や施策の動向等を踏まえ、必要に応じ計画期間内であっても適宜見直しを行います。

## 3 計画の推進体制

- (1) 組織全体で継続的に職員の活躍を推進するため、総務部人事課を主管課とし、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価を行い、各任命権者と共有します。
- (2) 仕事と子育ての両立等に関する相談・情報提供等を行う相談窓口を各機関に設置し、適切に対応できる体制を整備します。
- (3) 啓発資料の作成・配布や研修の実施等により計画内容を周知するとともに、毎年1回、前年度の取組状況等を市ホームページに掲載し公表します。
- (4) 本計画の実施状況については、年度ごとに把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを行います。

## 4 本市の現状

### (1) 年次有給休暇の取得状況

前計画期間の休暇取得推進の各種取組を通じ、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数は横ばい傾向にあり、全国平均（※1）を下回っています。

#### ○職員1人当たりの年次有給休暇の年間平均取得日数

	令和4年	令和5年	令和6年	参考：全国市区町村平均 (令和6年) ※1
年次有給休暇 の年間平均取 得日数	11.6日	12.1日	11.9日	13.5日

※1 総務省：「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」年次有給休暇の取得状況より

### (2) 時間外勤務の状況

時間外勤務の月45時間超100時間未満の職員数の該当職員数に占める割合は、全国平均（※1）を上回っています。

#### ○時間外勤務月45時間超100時間未満及び月100時間以上の職員数割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	参考：全国市区町村平均 (令和6年度) ※1
月45時間超 100時間未満	4.9%	5.1%	4.4%	3.8%
月100時間以 上	0.8%	0.3%	0.0%	0.3%

※1 総務省：「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」時間外勤務の状況より

### (3) 職員の仕事と家庭の両立に資する勤務環境

女性が活躍するためには、男性の家事・育児等の家庭生活への参画が重要であり、本市はいずれの項目も全国平均（※1）を下回っていますが、休暇・休業の取得率は増加傾向にあります。更なる取得率の向上を目指し、出産前後で急な休暇となっても取得しやすい環境を構築し、職員への周知・取得促進を図る必要があります。

「配偶者の出産休暇」…配偶者の出産に係る入退院や出産時の付き添い等のために入院等の

日から当該出産の日後2週間の期間に2日以内取得できる休暇

「男性職員の育児参加のための休暇」…配偶者の出産予定日の8週間前の日から当該出産の

日以後1年を経過する日までの期間5日以内取得できる休暇

### ○配偶者の出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇、男性の育児休業 取得率

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	参考：全国市区町村平均 (令和6年度) ※1
配偶者出産休暇	60.0%	75.0%	68.8%	75.1%
育児参加休暇	46.7%	43.8%	50.0%	56.2%
男性育児休業	0.0%	31.3%	56.3%	61.0%

※1 総務省：「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」育児休業等の取得状況より

### (4) 女性職員に対する登用状況

本市の各役職に占める女性割合は、課長相当職は全国平均（※2）を上回っていますが、それ以外の職では下回っています。

○各役職に占める女性の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	参考：全国市区町村平均 (令和6年度) ※2
部長相当職	9.1%	8.3%	5.0%	12.6%
課長相当職	34.6%	33.9%	35.9%	20.4%
課長補佐相当職 (主幹級)	8.9%	6.9%	11.3%	30.5%
係長相当職	17.6%	18.9%	17.2%	36.0%

※2 内閣府：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和6年度）

各役職段階に占める女性の割合より

## 5 具体的内容

仕事と育児とを両立しながら、職員がいきいきと活躍できる職場の実現を目指し、それぞれの項目ごとに以下のとおり取り組んでいきます。

※なお、「次世代育成支援対策推進法」に基づく内容は【次世代】、「女性活躍推進法」は【女性活躍】と表記します。

(1) 妊娠中及び出産後における職員への配慮について

【次世代】【女性活躍】

ア 特別休暇等の制度周知

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知を徹底します。

イ 業務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、部署において業務分担の見直しを行います。

ウ 妊娠中の職員への時間外勤務命令

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととします。

エ 職場環境の整備

管理監督職は、特別休暇等を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進について

**【次世代】【女性活躍】**

ア 休暇制度の周知及び勧奨

配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇について、全ての男性職員が取得できるよう周知し、管理監督職は休暇取得を勧奨します。

イ 業務分担の見直し及び人員配置

男性職員が休暇を取得しやすい環境をつくるため、部署において業務分担の見直しを行うとともに、人員配置に努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等について

**【次世代】【女性活躍】**

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性職員が育児休業及び部分休業を取得できることについて周知することにより、男性の育児休業等の取得促進を図ります。

#### イ 育児休業等の周知

職員に対して、育児休業等制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知します。

#### ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業等の取得の申出があった場合、部署において業務分担を見直すとともに、人員配置に努めます。

#### エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 育児休業中の職員に対して、業務に関する情報提供等を行います。

(イ) 職場内で復帰時におけるOJT研修等を実施します。

#### オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用等による適切な代替要員の確保を図ります。

#### カ 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

(ア) 女性職員のキャリア形成を支援するため、管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行います。

(イ) 管理職等を対象に、女性職員の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの推進に関する研修等を行います。

#### キ 時差出勤等への配慮

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育所への送迎等を行っている職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

#### (4) 時間外勤務の縮減

##### 【次世代】【女性活躍】

##### ア 時間外勤務制限に係る制度の周知

(ア) 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、周知を徹底します。

(イ) 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

##### イ 一斉定時退庁日等の実施

(ア) グループウェア等による定時退庁を徹底するとともに、定時退庁の拡充を検討します。

(イ) 定時退庁の勧奨について、所属長への指導を徹底します。

##### ウ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 新たな事務事業を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の事務事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。

(イ) 会議・打合せについては、グループウェア等を活用します。

(ウ) 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

##### エ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

人事課は、各部・課毎の時間外勤務の状況、及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に通告し、時間外勤務に関する認識の徹底を図るとともに、改善策の報告を求めます。

##### オ 時間外勤務代休時間の取得促進

時間外勤務が月60時間を超える職員に対し、時間外勤務代休時間を取得できる制度を継続して運用します。

## (5) 休暇取得の促進

### 【次世代】【女性活躍】

#### ア 年次休暇の取得促進

- (ア) 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。各職員が年間5日以上の取得に努めます。
- (イ) 所属長に、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇取得を指導させます。所属長は部下に、年間5日以上の年次休暇の取得を勧奨します。
- (ウ) 各部署において、休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- (エ) 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- (オ) 所属における年次休暇取得率を、所属長の人事評価に取り入れます。

#### イ 連続休暇等の取得促進

- (ア) 職員や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- (イ) ゴールデン・ウィークやお盆期間等における公式行事の自粛に努めます。
- (ウ) 勤務を要しない日や祝日と組み合わせた年次休暇の取得により連続休暇を促進します。

#### ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

- (ア) 子どもの予防接種実施日や授業参観日における子の看護等休暇の取得促進を図ります。
- (イ) 子の看護等休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対し

て、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

(6) 会計年度任用職員制度の環境整備等

**【次世代】【女性活躍】**

会計年度任用職員について、安心して子育てに取り組めるよう、育児に関わる休暇等の制度や手続きに関して周知を図り、仕事と子育ての両立の支援を進めます。

(7) 職場のハラスメント防止対策について

**【女性活躍】**

ア 研修の実施及び意識啓発

ハラスメント防止等に係る研修を開催し、職員に啓発します。

イ 相談窓口体制の整備

セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等の様々なハラスメントを防止するため、相談窓口体制を整備します。

(8) 女性職員のキャリア形成の促進について

**【女性活躍】**

ア 研修実施や派遣によるキャリア形成

女性職員を対象とした研修の実施や、外部研修（兵庫県自治研修所、播磨自治研修協議会、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行います。

イ 行政職採用者の女性割合の向上

仕事と子育てに励む女性職員の声を紹介するなど、女性が活躍できる職場であることを広報します。

ウ 消防職採用者の女性割合の向上

女性の採用試験受験者を確保するため、就職説明会等に参加するなど広報に努め、女性の消防職採用を図ります。

(9) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

【次世代】

ア 子どもの体験活動等の支援

(ア) 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に関する職員の積極的な参加を促進します。

(イ) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導等を行うなど参加・協力を促進します。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

(ア) 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を促進します。

(イ) 交通事故防止について、周知を徹底します。

(ウ) 公用車を運転する職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修を実施し、交通安全意識の向上を図るとともに、事故防止に努めます。

## 6 数値目標

本市の現状分析の結果から、以下の数値目標を定めました。目標が達成できるよう、本計画に沿って各種取組を実施します。また、年1回、市ホームページにおいて数値目標の達成状況を公表します。

なお、数値目標については、国の目標水準や他団体の状況、本市の現状を踏まえて設定したものであり、必要に応じて見直しを行います。

### (1) 年次有給休暇に関する数値目標

内 容	現状値 (令和6年)	目標値 (令和12年)
年間平均取得日数	11.9日	15日以上

### (2) 時間外勤務に関する数値目標

内 容	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
月45時間超100時間未満の職員数割合	4.4%	2.0%以下
月100時間以上の職員数割合	0.0%	0.0% (発生させない)

### (3) 男性職員の育児等休暇に関する数値目標

内 容	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
配偶者の出産休暇	68.0%	90%以上
育児参加のための休暇	50.0%	90%以上

(4) 男性の育児休業取得率に関する数値目標

内 容	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
男性の育児休業取得率	56.3%	85%以上

(5) 行政職採用者の女性割合に関する数値目標

内 容	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
採用者の女性割合	18.2%	30%以上

(6) 消防職に占める女性割合に関する数値目標

内 容	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
消防職に占める女性割合	2.2%	4%以上

(7) 女性管理監督職の登用に関する数値目標

内 容	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
部長相当職に占める女性の割合	5.0%	10%以上
課長相当職に占める女性の割合	35.9%	35%以上
課長補佐相当職に占める女性の割合 (主幹級)	11.3%	20%以上
係長相当職に占める女性の割合	17.2%	20%以上

