

高萩市次世代育成支援・女性 活躍推進特定事業主行動計画

令和8年3月

高萩市長
高萩市議会議長
高萩市教育委員会
高萩市代表監査委員
高萩市農業委員会
高萩市消防長

1 目的

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育まれる環境の整備を図ることを目的として、平成 15 年に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定されました。当初は平成 26 年度末までを有効期限としていましたが、深刻化する少子化への対応と、仕事と育児を両立できる環境整備のさらなる強化と推進のため、平成 26 年の法改正により 10 年間延長され、さらに令和 6 年の法改正により令和 16 年度末まで延長されました。

また、平成 27 年には、社会全体における女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に推進することを目的として、「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。）が制定されました。当初は令和 7 年度末までを有効期限としていましたが、令和 7 年の法改正により令和 17 年度末まで延長するとともに、情報公表の必須項目の拡大が義務付けられるなどの改正が行われました。

高萩市次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画は、次世代法第 19 条第 1 項及び女性活躍推進法第 19 条第 1 項の規定に基づき、高萩市長、高萩市議会議長、高萩市教育委員会、高萩市農業委員会、高萩市代表監査委員及び高萩市消防長が特定事業主として策定する行動計画です。

本計画は、両法律の趣旨を踏まえ、次世代育成支援及び女性活躍推進に関する取組を一体的に推進することを目的としています。

今後も、特定事業主としての責務を果たすとともに、職員一人ひとりが仕事と家庭生活を両立しながら、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備を推進し、次世代育成支援及び女性活躍推進の取組を着実に進めていきます。

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

3 推進体制

- ①高萩市人事担当部署は、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、男女共同参画事業担当部署と連携し、本計画の策定及び変更、本計画に基づく取組の実施状況並びに数値目標の達成状況の点検及び評価等について協議を行う。
- ②高萩市次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画及び関連資料については、庁内グループウェアを活用し、職員への周知を図る。
- ③毎年少なくとも 1 回、前年度における取組状況及び目標に対する実績等について、ホームページへの掲載により公表する。

4 具体的な取組事項

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ①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徹底を図ります。
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長との定期的な面談を実施し、各所属において、業務量や分担の見直しを行います。
- ④妊娠中の職員が、時間外勤務や休日勤務、深夜勤務等をしないことを請求できることについて周知徹底を図ります。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

①配偶者出産休暇

配偶者の出産に伴う入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内に2日の範囲内で取得できる特別休暇制度について周知徹底を図り取得を促進します。

②育児参加休暇

配偶者の産前産後の期間に子どもの養育のため、父親が5日間取得できる特別休暇制度について周知徹底を図り取得を促進します。

◆ 数値目標 ◆

配偶者出産休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）の取得率を100%とすることを目標とします。

【参考】配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

区分		R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
配偶者出産休暇	一般行政職	2/2人	4/6人	5/6人	1/3人	4/5人
	消防職	2/4人	1/2人	2/2人	3/4人	2/2人
割合	一般行政職	100.0%	66.7%	83.3%	33.3%	80.0%
	消防職	50.0%	50.0%	100.0%	75.0%	100.0%
育児参加休暇	一般行政職	1/2人	2/6人	4/6人	1/3人	3/6人
	消防職	1/4人	1/2人	0/2人	0/4人	3/3人
割合	一般行政職	50.0%	33.3%	66.7%	33.3%	50.0%
	消防職	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度等の周知

- ①出産・育児に関する案内を記載した「職員のための子育て支援ガイドブック」を庁内イントラに引き続き掲載し、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ②妊娠を申し出た職員に対し、人事担当課が個別に育児休業等の制度や手続き、経済的な支援等について情報提供を行います。
- ③育児を行う職員に早出遅出勤務を適用できる制度の周知徹底を図ります。

イ 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度を取得しやすい環境づくり

- ①育児休業等の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。
- ②男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成を図ります。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①育児休業中の職員に対し、各職場において広報紙や通達等の送付を行い、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。
- ②復職時に抱える不安等を解消するために人事担当課において個別の相談に応じるなど、円滑な職場復帰を支援します。

エ その他

- ①育児を行う職員に対して研修を実施する場合、宿泊の免除等の配慮を行います。
- ②育児休業を取得する職員の代替として、会計年度任用職員の任用等により補充を行いません。
- ③職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、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ります。
- ④高萩市職員のハラスメントの防止等に関する規程に基づく、妊娠、出産、育児等に関するハラスメントの防止を引き続き職員に周知徹底し、所属長に対しては日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導します。

◆ 数値目標 ◆

- ・一般行政職の男性職員の育児休業の取得率について、令和 12 年度までに2週間以上の取得率を 85%とすることを目標とします。
- ・消防職の男性職員の育児休業の取得率について、令和 12 年度までに取得率を 85%とすることを目標とします。

【参考】男女別の育児休業取得率

常勤職員

区分		R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
女性	一般行政職	8/8 人	9/9 人	7/7 人	5/5 人	10/10 人
	消防職	—	—	—	—	—
割合	一般行政職	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	消防職	—	—	—	—	—
男性	一般行政職	0/8 人	0/6 人	3/6 人	2/3 人	3/5 人
	消防職	0/6 人	0/2 人	0/2 人	0/4 人	0/2 人
割合	一般行政職	0.0%	0.0%	50.0%	67.0%	60.0%
	消防職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

会計年度任用職員

年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
女性	—	—	—	—	—
(うち消防)	—	—	—	—	—
割合	—	—	—	—	—
男性	—	—	—	—	—
(うち消防)	—	—	—	—	—
割合	—	—	—	—	—

【参考】男女別の育児休業の取得期間の分布状況（常勤職員）

区分	R 4 年度		R 5 年度		R 6 年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1 週間未満						
1 週間以上 2 週間未満						
2 週間以上 1 月以下	2 人 66.7%				3 人 100.0%	
1 月超 3 月以下	1 人 33.3%		2 人 100.0%			
3 月超 6 月以下						
6 月超 9 月以下						
9 月超 12 月以下		3 人 42.8%		1 人 20.0%		6 人 60.0%
12 月超 24 月以下		2 人 28.6%		4 人 80.0%		2 人 20.0%
24 月超		2 人 28.6%				2 人 20.0%

(4) 時間外勤務の縮減

ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

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について周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施徹底

- ①管理監督職員による事務事業の適正な進行管理を推進し、ノー残業デー（原則毎週水曜日）の徹底を図ります。
- ②所属長は定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が退庁しやすい職場環境づくりに努めます。
- ③業務の都合等により毎週水曜日にノー残業デーを実施することが困難な場合は、各所属において独自のノー残業デーを指定し、定時退庁の促進を図ります。

ウ 業務の簡素合理化の推進

- ①各部課署における外部委託による事務の簡素化や事務処理体制の見直し等、業務量削減のための取り組みを推進します。
- ②会議や打合せを行う場合は、会議資料の事前配布等により短時間で効率的に実施できるよう努めます。また、会議や打合せにあたっては、電子メールや電子掲示板等を一層活用します。

【参考】職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

区分	R4年度	R5年度	R6年度
一般行政職	11.1 時間/月	9.4 時間/月	7.7 時間/月
消防職	13.6 時間/月	22.3 時間/月	23.5 時間/月

※管理的地位にある職員以外の職員
※時間外勤務のみ（休日は除く）

(5) 休暇取得の促進

ア 年次有給休暇取得の促進

- ①所属長に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ②所属長は、所属部署の年間業務計画等を職員に周知し、職員が計画的に年次休暇を取得できるよう、職場の意識改革に努めます。
- ③各職場における休暇取得促進の機運醸成のため、所属長自らが率先して休暇取得を図ります。
- ④庁内イントラネット機能等により職員相互の休暇取得予定日の見える化を推進し、休暇取得の全庁的な機運醸成と各職場における事務処理の相互支援体制の整備を図ります。

イ 連続休暇等の取得促進

- ①所属長は、ゴールデンウィーク等の長期休暇期間において、公式会議等を自粛し、職員が休暇を取得しやすい環境を整備することに努めます。
- ②人事担当課は引き続き夏季休暇や年末年始の休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 子の看護等休暇の取得促進

- ①中学校就学始期に達するまでの子どもの看護、感染症に伴う学級閉鎖、入園・卒園または入学の式典その他これに準ずる式典への参加のための特別休暇を取得できるように周知します。
(子の看護等休暇：5日以内/年、子が2人以上の場合10日)
- ②子どもの看護を行うための特別休暇の取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

エ 女性の健康上の特性に配慮した休暇の取得促進

女性の健康上の特性に配慮し、周期的な体調不良に対応できるよう、特別休暇の周知を図るとともに、安心して相談できる体制の整備に努めます。制度の適切な運用と周知徹底を図るとともに、体調に応じて柔軟に休暇を取得できる職場風土の醸成に取り組みます。

(6) 女性職員の能力発揮に向けた取り組み

女性の視点を生かした市政運営をするため、家庭生活との両立やキャリア形成の支援など、女性職員が能力を発揮できる環境づくりを進めます。

【参考】採用した職員に占める女性職員の割合

採用年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性	3人	6人	7人	1人	3人
女性	3人	5人	5人	3人	5人
割合	50.0%	45.5%	41.7%	75.0%	62.5%

(※消防除く)

【参考】職員に占める女性職員の割合

区分		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
一般行政職	女性	123人	113人	111人	111人	111人
	総数	267人	246人	247人	246人	244人
	割合	46.1%	45.9%	44.9%	45.1%	45.5%
消防職	女性	0人	0人	0人	0人	0人
	総数	62人	61人	61人	62人	62人
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【参考】平均した継続勤務年数の男女の差異

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	平均
男性	19.3年	18.7年	18.4年	19.5年	20.1年	19.2年
女性	15.2年	15.4年	14.7年	15.4年	15.1年	15.2年
差異	4.1年	3.3年	3.7年	4.1年	5.0年	4.0年

(※消防除く)

【参考】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
一般行政職	女性	19人	19人	16人	19人	19人
	総数	63人	62人	62人	65人	61人
	割合	30.2%	30.6%	25.8%	29.2%	31.1%
消防職	女性	0人	0人	0人	0人	0人
	総数	16人	17人	17人	18人	17人
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【参考】各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和7年度）

区分	一般行政職		消防職		全体	
	総数	女性	総数	女性	総数	女性
部局長	8人	1人	2人	0人	10人	1人
次長相当職		12.5%		0.0%		10.0%
課長相当職	27人	6人	4人	0人	31人	6人
		22.2%		0.0%		19.4%
課長補佐相当職	26人	12人	11人	0人	37人	12人
		46.2%		0.0%		32.4%
係長相当職	55人	15人	18人	0人	73人	15人
		27.3%		0.0%		20.5%

◆ 数値目標 ◆

令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を40.0%以上とすることを目標とします。

- ①人事担当課は、意欲向上のための研修の機会を付与するなどキャリア形成を支援するだけでなく、職場環境の改善については、管理監督者に対しても研修受講の機会を設け、組織全体の意識改革を行います。
- ②人事異動の基本原則に基づき、自己申告書の情報も踏まえながら、女性職員の積極的な登用及び適材適所の配置を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 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、赤ちゃんの駅の充実などの子育てバリアフリーの取り組み、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ①交通事故の防止について綱紀粛正通知による呼びかけを実施します。
- ②公用車の運転手に対し、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ます。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加するスポーツや文化活動、学習会などの行事において職員は機会を捉えて積極的な参加の支援を図ります。