

第3期

相生市特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

令和8年3月

相生市

はじめに

我が国における女性の就業率は引き続き上昇傾向にありますが、依然として「M字カーブ」と呼ばれる、出産や育児を契機とした離職や就業抑制の課題が残っています。加えて、少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少が深刻化する中、多様な市民ニーズへの対応や持続可能な地域社会の実現には、多様な人材の確保と活躍推進が不可欠です。

こうした状況のもと、令和3年4月に開始した第2期相生市特定事業主行動計画に基づき、職員が仕事と家庭生活を両立しながら能力を最大限に発揮できる環境整備に努めてきました。働き方改革の推進や多様性尊重の重要性が高まっている現代においては、一人ひとりの多様な生き方を尊重し、その人に合った働き方を支援する職場づくりが求められています。

本計画は、第2期計画での取組状況と課題を踏まえ、さらなる職員の働きやすさ向上と女性の管理職登用の推進、男性の育児参加促進を図りつつ、組織全体の活力向上を目指すものです。令和8年度からの5年間を計画期間とし、全職員がいきいきと働ける職場の実現に向けて、引き続き積極的に取組んでまいります。

令和8年3月

特定事業主

相生市長
相生市教育委員会
相生市議会議長
相生市選挙管理委員会
相生市代表監査委員
相生市公平委員会
相生市固定資産評価審査委員会
相生市農業委員会

目次

1	計画期間	1
2	計画の対象職員	1
3	計画の推進及び公表	1
4	前回の計画の取組状況と分析	1
5	第2期計画（令和3年度～令和7年度）における目標と取組内容	
(1)	時間外勤務時間数の縮減	4
(2)	有給休暇の取得促進	4
(3)	男性職員の育児参加の促進	5
(4)	女性職員の管理職の登用の推進	5

1 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年間とする。

2 計画の対象職員

本計画は、市長部局、教育委員会、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、公平委員会、固定資産評価審査委員会事務局、農業委員会事務局に所属する全職員を対象とする。

※本計画の数値目標は、常勤職員のみを対象として算出する。

3 計画の推進体制及び公表

- (1) 企画総務部総務課を計画推進の主管課とし、全庁的な取組を推進する。
- (2) 毎年度、本計画の実施状況を点検・評価し、市ホームページ等で公表するとともに、その後の取組や計画に反映させる。

4 前計画（令和3年度～令和7年度）の取組状況と課題分析

- (1) 時間外勤務時間数の縮減（継続）

【目標】

令和7年度までに、職員1人当たりの時間外勤務時間数を「月4.4時間以下」とする。

時間外勤務の縮減については取組を継続したが部署間で実績に差が見られた。

【実績】

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員一人当たりの時間外勤務時間数	月 6.2 時間	月 6.2 時間	月 4.9 時間	月 6.3 時間

【現状の分析】

エコ・スマイルデーの推奨や「ノー残業デー」の周知徹底等による取組みを図ってきたものの、行政需要の高度化・複雑化等による業務増により、令和6年度の職員一人当たりの時間外勤務時間数の月平均は6.3時間となり、計画策定前年度である令和2年度の5.2時間から約1時間増加しています。

(2) 有給休暇の取得促進

【目標】

令和7年度までに、平均取得日数を「年12日以上」にする。

【実績】

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員一人当たりの平均取得日数	年13.1日	年12.9日	年12.8日	年13.1日

【現状の分析】

職員通知等により年次休暇の取得促進を図ってきたことにより、令和6年度の職員1人当たりの平均取得日数は13.1日となり、令和元年度実績の9.2日と比較して3.9日上昇し、目標値を達成することができました。今後も引き続きワークライフバランスの強化に取り組み、更なる取得促進を図ります。

(3) 男性職員の育児参加の促進

【目標】

令和7年度までに、配偶者出産休暇については、取得率100%に、育児参加休暇については、取得率を50%以上にする。また、男性職員が育児休業を取得できる職場環境を整備する。

【実績】

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇 取得率	100%	75%	75%	50%
育児参加休暇取 得率	50%	25%	50%	0%
男性職員の育児 休業取得率	0%	0%	14%	50%

【現状の分析】

庁内掲示板で制度の周知を図ってきたことにより、近年数人の職員が配偶者出産休暇を取得しており、制度に対する理解が進んでいると言えます。しかしながら、育児参加休暇や育児休業については、年度によっては取得率が低い割合となっているため、更なる制度の周知や対象者へ丁寧な説明を行う必要があります。

(4) 女性職員の管理職の登用の推進**【目標】**

令和7年度までに、課長職以上の女性割合を、「15%」以上にすることを目指します。

【実績】

項目	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
課長職以上の 女性割合	13.6%	11.6%	13.6%	21.4%

女性職員の管理職登用は前回の計画期間で目標値である15%を達成しており、一定の進展があったと言えます。今後もキャリアデザイン研修への派遣等を通して女性の昇進に対する不安感の払拭に取り組み、中長期的な目線で職員の育成を継続していきます。

5 第3期計画（令和8年度～令和12年度）の目標と取組内容

（1）時間外勤務時間数の縮減（継続）

【目標】

令和13年度までに、職員1人あたりの時間外勤務時間数を「月4.4時間以下」とする。

【具体的な取組内容】

- ・毎週の月・水・金のエコ・スマイルデー及び水曜日のノー残業デーの周知・実施の徹底。
- ・時間外勤務が多い部署への業務ヒアリングと業務量見直し支援。
- ・業務の見える化と棚卸しによる業務適正化と応援体制の整備。
- ・業務の効率化やICT化による作業時間の短縮を推進。

（2）有給休暇の取得促進（拡充）

【目標】

令和13年度までに、有給休暇の平均取得日数を「年14日以上」とする。

【取組内容】

- ・所属長による職員の取得状況の把握と、年5日以上の取得推進。
- ・夏季・年末年始と組み合わせた連続休暇や、学校行事・家族行事等での計画的な取得奨励。
- ・年5日の取得未達成の職員がいる部署へのヒアリングと職場環境の改善。

(3) 男性職員の育児参加・育児休業取得促進（拡充）

【目標】

- ・配偶者出産休暇の取得率を100%に維持する。
- ・育児参加休暇の取得率を100%以上にする。
- ・男性職員の2週間以上の育児休業取得率を100%以上とする。

【取組内容】

- ・育児関連制度の周知ガイドブックの更新。
- ・育児休業取得対象の男性職員へ事前相談体制の整備。

(4) 女性職員の管理職登用の推進（拡充）

【目標】

令和13年度までに、課長職以上の女性割合を「20%以上」とする。

【取組内容】

- ・キャリア形成研修、女性の多様な働き方に関するセミナー等の機会の提供。
- ・ジョブローテーションを通じた経験と実績の積み上げの支援。
- ・公平な昇任機会と人事評価制度の運用徹底。

6 本計画の位置づけ

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画として策定するものである。

目標数値や取組内容は、毎年度の進捗評価に基づき、必要に応じて見直しを行う。