

高石市における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に関する特定事業主行動計画

令和8年4月1日

高石市長

高石市議会議長

高石市選挙管理委員会

高石市代表監査委員

高石市公平委員会

高石市農業委員会

高石市固定資産評価審査委員会

高石市教育委員会

高石市における女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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。）第19条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19条に基づき、高石市長、高石市議会議長、高石市選挙管理委員会、高石市代表監査委員、高石市公平委員会、高石市農業委員会、高石市固定資産評価審査委員会及び高石市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1. 計画の策定にあたって

本市では、女性活躍推進法に基づき平成28年4月に女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、その後も計画を見直しながら、改善すべき課題について掲げた数値目標の達成に向けた取組を進めてきた。

女性職員の活躍の推進及び仕事と家庭生活との両立支援を進めていくためには、本市を取り巻く情勢の変化や社会環境の変化、制度改正の内容等を踏まえ、計画について定期的に検証し、必要な見直しを行うことが重要である。

このため、本計画では、現行計画における数値目標の達成状況を検証し、その推移を分析した上で必要な事項の見直しを行い、女性活躍推進法の趣旨である「女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」の推進を図るとともに、次世代法の趣旨を踏まえ、「職員が仕事と家庭生活を両

立しながら安心して働き続けることができる職場環境づくりを進めることを目的とする。

また、本計画は、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画及び次世代法に基づく特定事業主行動計画として、一体的に策定するものとする。

・旧計画における数値目標の達成状況の推移

| 項目 | 数値目標 | 数値(実績) | | | | | |
|--|--------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | R2(基準年) | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 |
| 【努力目標Ⅰ】 職員採用試験における受験者総数に占める女性割合 | 45%以上 | 40% | 33.33% | 30.14% | 39.08% | 42.47% | 46.63% |
| 【努力目標Ⅱ】 事務職における係長相当職以上の女性職員数及び 事務職における係長相当職以上に占める女性職員の割合 | 基準年より 3人以上引き上げ | 21人 | 23人 | 21人 | 20人 | 15人 | 16人 |
| | 17%以上 | 15% | 16.43% | 15.22% | 14.39% | 13.76% | 14.41% |
| 【努力目標Ⅲ】 制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、 育児参加のための休暇の取得割合 | 配偶者出産休暇 100% | 71% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | 育児参加のための休暇 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 【努力目標Ⅳ】 R6.5 改定前 制度が利用可能な男性職員のうち、 育児休業をした職員の割合 | 30%以上 | 13% | 16.67% | 25% | 57.14% | 80% | - |
| 【努力目標Ⅳ】 R6.5 改定後 制度が利用可能な男性職員のうち 1週間以上育児休業を取得した職員の割合 | 85%以上 | 13% | - | - | - | - | 80% |

※色付き部分は数値目標を達成している項目

【努力目標Ⅰ】職員採用試験における受験者総数に占める女性割合

直近では目標である45%以上を達成しているものの、過年度の推移を見ると年度による変動が大きく、安定的に達成してきたとはなお言い難い。したがって、今後も継続的な確保を図る必要がある。

【努力目標Ⅱ】事務職における係長相当職以上の女性職員数及び割合

女性登用については、現行目標である17%以上に達しておらず、係長相当職以上の女性割合はむしろ低下傾向も見られることから、引き続き本市における重要課題であると考えられる。

【努力目標Ⅲ】男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得割合

配偶者出産休暇の取得割合は、基準年（令和2年度）71%であったが、令和3年度以降は100%を維持している。育児参加のための休暇取得割合については、基準年から一貫して100%を維持している。これらの制度については、一定程度定着していると評価できるが、引き続きその水準を維持することが重要である。

【努力目標Ⅳ】制度が利用可能な男性職員のうち1週間以上育児休業を取得した職員の割合（令和6年5月改定）

男性職員の育児休業取得については、これまで取得促進に向けた取組を進めてきた結果、着実に改善が進んでいる。

また、旧計画においては、令和6年5月に目標指標の見直しを行っており、令和7年度実績では、新たな目標に基づく取得割合（男性職員のうち1週間以上育児休業を取得した職員の割合）は80%となっている。

今後は、こうした取得水準を維持するとともに、取得率のみならず、一定期間以上の取得を通じた実質的な育児参加につながるよう取組を進める必要がある。

以上のとおり、現行計画の取組により一定の改善が見られる項目もある一方で、女性登用については引き続き課題が残っている。また、制度改正により、勤務時間の状況についても新たに定量的な目標設定が必要となることから、本計画においては、これらを踏まえた数値目標及び取組を改めて整理することとする。

2. 計画期間

本計画の期間は令和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。

3. 女性職員の活躍の推進及び次世代育成支援に向けた数値目標

女性活躍推進法第19条第3項、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第3条、次世代法第19条第3項及び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の策定等に係る内閣府令第3条に基づき、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会事務局、市監査委員会事務局、市公平委員会事務局、市農業委員会事務局、市固定資産評価審査委員会及び市教育委員会事務局（以下「市長部局等」という。）において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況並びに職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

当該課題の分析の結果、女性職員の活躍の推進及び仕事と家庭生活との両立支援を図るため、次のとおり目標を設定する。

なお、本計画に掲げる各数値目標は、いずれも本市における重要な課題に対応するものであることから、各目標をそれぞれ必要な取組として位置付け、総合的に推進するものとする

【努力目標Ⅰ】

令和12年度までの各年度において、職員採用試験における受験者総数に占める女性受験者の割合を45%以上にする。

（令和7年度実績 受験者総数に占める女性割合 46.63%）

【努力目標Ⅱ】

令和12年度までに、事務職における係長相当職以上に占める女性職員の割合を17%以上にする。

（令和7年度実績 女性割合 14.41%）

【努力目標Ⅲ】

令和12年度までに、制度が利用可能な男性職員のうち配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得した割合をそれぞれ100%にする。

（令和7年度実績 出産休暇取得割合100%、育児参加休暇取得割合100%）

【努力目標Ⅳ】

令和12年度までの各年度において、制度が利用可能な男性職員のうち、子の出生後1年以内に2週間以上の育児休業を取得した職員の割合を85%以上にする。

(令和7年度実績 取得割合 80%)

【努力目標V】

令和12年度までの各年度において、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たり平均超過勤務時間を11時間以下にする。

(直近実績 職員1人当たり1月当たりの超過勤務時間 11.09時間)

4. 目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

【努力目標I】

令和12年度までの各年度において、職員採用試験における受験者総数に占める女性受験者の割合を45%以上にする。

【取組内容】

- ① 採用説明会、採用ホームページ、採用案内等を通じて、本市の業務内容、働き方、両立支援制度、女性職員の活躍状況等について分かりやすく発信し、受験希望者が本市職員として働く姿を具体的にイメージできるよう取り組む。
- ② 女性職員の経験や働き方、キャリア形成の過程が伝わるよう、職員紹介や事例共有の充実を図り、本市において中長期的に働き続けることができる職場であることを発信する。
- ③ 受験者に占める女性割合の状況を継続的に確認し、必要に応じて広報の内容、周知方法、情報発信の時期等を見直すことにより、女性受験者の確保につなげる。

【努力目標II】

令和12年度までに、事務職における係長相当職以上に占める女性職員の割合を17%以上にする。

【取組内容】

- ① 職員が係長級以上の役割や昇任制度についてより理解を深め、将来のキャリアを具体的に考えられるよう支援する。特に、令和7年度から主査試験の

筆記試験が廃止されたことは、係長級への昇任を考える上での負担軽減及び受験しやすい環境づくりにつながる有効な取組と考えられることから、その趣旨や内容を丁寧に周知するとともに、係長級以上で活躍する職員の経験や働き方を共有し、将来像を描きやすい環境づくりを進める。

- ② 本市が実施する研修及び他市との合同研修において、女性職員を対象としたキャリア形成支援に関する研修及び管理職を対象とした女性職員が活躍しやすい職場づくりに関する研修を引き続き実施する。その上で、研修を単発の受講機会にとどめることなく、受講後の面談や人材育成の中で学びを振り返り、今後の業務経験や役割付与につなげることにより、係長級以上を見据えた候補層の形成を図る。
- ③ 配置、人材育成、業務経験の付与に当たり、結果として男女で経験の偏りが生じていないかを確認し、必要に応じて見直しを行う。あわせて、日頃の面談や1on1等の機会を通じて、職員本人の意向、不安、昇任に当たっての課題等を丁寧に把握し、必要な助言や支援につなげる。特に、妊娠、出産、育児その他の事情がある場合においても、その後のキャリア形成を見据えながら、必要な経験や育成機会が確保されるよう配慮する。

【努力目標Ⅲ】

令和12年度までの各年度において、制度が利用可能な男性職員のうち配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得した割合をそれぞれ100%にする。

【取組内容】

- ① 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、対象職員及び所属長に対し、取得できる期間、日数、申出方法等を分かりやすく周知し、制度の利用が当然に検討される環境づくりを進める。
- ② 配偶者の出産が見込まれる職員について、可能な範囲で早期に状況を把握し、所属長と連携しながら、制度利用の意向確認や取得に向けた準備が円滑に行えるよう支援する。
- ③ 取得率の状況を継続的に確認するとともに、必要に応じて取得日数の状況も把握し、制度利用が形式的なものにとどまらないよう取り組む。あわせて、取得事例の共有等を通じて、男性職員の育児参加が定着する職場づくりを進める。

【努力目標Ⅳ】

令和 12 年度までの各年度において、制度が利用可能な男性職員のうち、子の出生後 1 年以内に 2 週間以上の育児休業を取得した職員の割合を 85%以上にする。

【取組内容】

- ① 男性職員の育児休業について、制度内容、取得可能期間、取得事例等を対象職員及び所属長に分かりやすく周知し、一定期間以上の取得も含めて前向きに検討しやすい環境づくりを進める。
- ② 子の出生が見込まれる段階で、対象職員の取得意向を確認し、必要に応じて所属長とも情報共有を行いながら、業務引継ぎや体制面の準備を含め、計画的な取得につながるよう支援する。
- ③ 育児休業の取得率に加え、取得期間の状況も継続的に確認し、短期間の形式的な取得にとどまっていないかを把握する。その結果を踏まえ、必要に応じて周知方法や職場内の支援のあり方を見直し、一定期間以上の取得が進むよう取り組む。

【努力目標 V】

令和 12 年度までの各年度において、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たり平均超過勤務時間を 11 時間以下にする。

【取組内容】

- ① 人事課において、所属別・時期別の超過勤務時間の状況を継続的に把握し、超過勤務が多い所属や時期の傾向を分析する。あわせて、上限を超える超過勤務が生じた所属については、その要因を確認するとともに、特定の職員への業務集中の有無、繁忙期及び繁忙業務の内容等を整理し、必要な対応につなげる。
- ② 超過勤務の要因分析を踏まえ、会議の効率化、資料作成の簡素化、事務処理手順の見直し等、庁内で共通して進めることができる業務改善を促進する。あわせて、DX 推進班との連携の下、デジタル技術の活用による事務の効率化や業務負担の軽減を進め、長時間勤務の抑制につなげる。
- ③ 定時退庁日やメリハリのある勤務の徹底など、長時間勤務を前提としない職場運営について継続的に周知する。あわせて、定期的な注意喚起や終業時刻後の端末利用の在り方を見直し等、実効性のある取組について検討し、超過勤務の縮減に向けた意識の定着を図る。