

# 香美市特定事業主行動計画

令和 8 年 3 月  
香 美 市 長  
香 美 市 議 会 議 長  
香美市選挙管理委員会  
香美市代表監査委員  
香美市農業委員会  
香美市消防本部消防長  
香美市上下水道事業者  
香美市教育委員会

## I 総論

### 1 目的

香美市における特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）の規定及び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。）の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本視点を踏まえ、香美市長、香美市議会議長、香美市選挙管理委員会、香美市代表監査委員、香美市農業委員会、香美市消防長、香美市上下水道事業者、香美市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

### 2 計画期間

本計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

### 3 計画の推進体制

本計画を策定し推進するため、香美市特定事業主行動計画策定・推進委員会では、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を必要に応じて行うこととしています。

### 4. 女性職員の活躍に関する状況の把握

女性活躍推進法第15条第3項及び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（平成27年内閣府令第61号。以下「内

閣府令」という。)第2条に基づき、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部、上下水道事業部局、教育委員会事務局において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

①採用した職員に占める女性職員の割合

(再任用者及び割愛採用者を除く。)

区分		令和5年度採用		令和6年度採用		令和7年度採用	
		採用者数	女性職員の割合	採用者数	女性職員の割合	採用者数	女性職員の割合
事務職	男	6	57.1%	8	38.5%	6	33.3%
	女	8		5		3	
土木・建築 技術職	男	1	0.0%	1	0.0%	-	-
	女	-		0		-	
保健師 ・社会福祉士	男	-	-	1	0.0%	0	100.0%
	女	-		0		1	
保育士	男	0	100%	-	-	0	100.0%
	女	1		-		2	
消防士	男	4	0.0%	3	0.0%	2	0.0%
	女	0		0		0	
調理員	男	0	100%	-	-	-	-
	女	1		-		-	
合計	男	11	47.6%	13	27.8%	8	42.9%
	女	10		5		6	

②採用試験（第1次試験）の受験者の女性割合

区分		令和5年度実施分		令和6年度実施分		令和7年度実施分	
		受験者数	女性職員 の割合	受験者数	女性職員 の割合	受験者数	女性職員 の割合
事務職	男	64	40.7%	51	46.9%	38	40.6%
	女	44		45		26	
土木・建築 技術職	男	5	0.0%	3	25.0%	6	14.3%
	女	0		1		1	
保健師 ・社会福祉士	男	1	0.0%	0	100.0%	1	90.0%
	女	0		2		9	
保育士	男	4	50.0%	2	71.4%	3	0.0%
	女	4		5		0	
消防士	男	9	0.0%	16	0.0%	12	7.7%
	女	0		0		1	
調理員	男	-	-	-	-	-	-
	女	-		-		-	
合計	男	83	36.6%	72	42.4%	60	38.1%
	女	48		53		37	

③女性職員の割合

区分		令和6年4月1日現在		令和7年4月1日現在	
		人数	女性職員の割合	人数	女性職員の割合
事務職	男	127	44.8%	133	43.9%
	女	103		104	
土木・建築 技術職	男	21	0.0%	17	0.0%
	女	0		0	
保健師 ・社会福祉士	男	1	95.8%	4	0.0%
	女	23		0	
保育士	男	4	93.2%	5	91.4%
	女	55		53	
消防士	男	61	0.0%	62	0.0%
	女	0		0	
技能労務職	男	2	75.0%	2	75.0%
	女	6		6	
合計	男	216	46.4%	224	45.2%
	女	187		185	

④平均した継続勤務年数の男女の差異（令和7年4月1日現在）

部局	性別	人数	平均勤続年数	女性割合
市長部局、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員事務局、農業委員会事務局	男	138	15.2年	53.8%
	女	161	15.3年	
教育委員会	男	18	25.3年	52.6%
	女	20	19.0年	
消防本部	男	61	18.0年	0.0%
	女	0	-	
公営企業（上下水道事業）	男	7	12.6年	36.4%
	女	4	16.0年	
各部局 計	男	224	16.7年	45.2%
	女	185	15.7年	

⑤職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（単位：時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和6年度	11	12	8	10	8	9	12	11	12	14	12	15

⑥管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	男性管理職員数	女性管理職員数	管理職の女性割合
令和7年度	20人	9人	31.0%

⑦各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 令和5年度～令和7年度

(各年度とも4月1日時点)

級	職	令和5年度	令和6年度	令和7年度	伸び率 (R7-R5)
6級	課長相当職	33.3%	33.3%	31.0%	▲2.3%
5級	課長補佐相当職	47.1%	48.2%	45.9%	▲1.2%
4級	係長相当職	40.2%	39.0%	36.7%	▲3.5%
3級	主幹相当職	45.7%	46.5%	48.1%	2.4%
2級	主事相当職	59.5%	59.1%	56.8%	▲2.7%
1級	主事相当職	59.3%	51.6%	47.8%	▲11.5%

⑧男女別の育児休業取得率（令和6年度）常勤職員

区分		育児休業 取得率	取得期間の状況				
			2週間未 満	2週間以 上1月未 満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年以上
事務職	男	0.0%	-	-	-	-	-
	女	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20%	80%
土木・建築 技術職	男	-	-	-	-	-	-
	女	-	-	-	-	-	-
保健師・看護 師・社会福祉士	男	-	-	-	-	-	-
	女	100.0%	-	-	-	-	100%
保育士	男	-	-	-	-	-	-
	女	100.0%	-	-	-	-	100%
消防士	男	50.0%	-	100%	-	-	-
	女	-	-	-	-	-	-
技能労務職	男	-	-	-	-	-	-
	女	100.0%	-	-	-	-	100%

⑨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

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
合計取得率	85.7%	87.5%	100.0%
5日以上取得率	42.9%	25.0%	100.0%

⑩年次有給休暇の取得日数の状況（令和6年1月1日～令和6年12月31日）

【対象職員】全期間在職した職員で、育児休業、病気休職、派遣職員、再任用職員、非常勤職員であった者を除く。

i) 平均取得日数

職種	平均取得日数
事務職	13.2日
土木技術職・建築技術職	14.1日
保健師・看護師・社会福祉士	18.7日
保育士	12.9日
消防士	16.8日
技能労務職	13.8日
全体	14.1日

ii) 取得日数が5日未満の職員割合

職種	割合
事務職	10.8%
土木技術職・建築技術職	10.0%
保健師・看護師・社会福祉士	4.8%
保育士	0.0%
消防士	1.7%
技能労務職	0.0%
全体	7.2%

⑪ハラスメント等対策の整備状況

香美市職員のハラスメント防止に関する要綱に基づき、一元的窓口を設置している。

⑫職員の男女の給与の額の差異（令和6年度）

全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	95.2 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	96.6 %
全職員	78.2 %

⑬「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

\* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別（令和6年度）

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
課長相当職	98.8 %
課長補佐相当職	95.3 %
係長相当職	98.2 %

(2) 勤続年数別（令和6年度）

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	96.5 %
31～35年	95.4 %
26～30年	95.6 %
21～25年	95.3 %
16～20年	93.3 %
11～15年	97.3 %
6～10年	94.9 %
1～5年	105.3 %

⑭ 職員の勤務時間の状況

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の正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

令和6年度
5.8時間/月

## II 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて、令和8年度から以下の取組みを進めます。

#### (1) 各種制度の周知

育児休業、母性保護、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、庁内 LAN 等を活用し、情報提供を行い、全職員に周知・徹底を図ります。

また、所属長や職員に対する研修等において「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努めます。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

① 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長は、職場内の業務分担の見直しを行います。

② 妊娠中の職員に対し、所属長は、超過勤務を原則として命じないこととします。

#### (3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次休暇の取得の促進を図るため、所属長は、父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

### **数値目標**（次世代育成法、女性活躍推進法）

このような取組みを通じて、男性職員の配偶者出産休暇取得率を、令和12年度までに、100%にします。また、育児参加のための休暇取得率を50%以上にします。

#### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

##### ① 育児休業等の取得の促進

所属長は、親となる職員の育児休業等の予定を事前に把握し、育児休業等を予定していない職員については取得を促します。

##### ② 育児休業取得時の代替要員の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は、職員が安心して休業できるよう職場内の仕事の分担の見直しを行うとともに、会計年度任用職員の採用により代替要員の確保に努めます。

##### ③ 育児休業を取得した場合の職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、休業期間中の職場や業務の状況について情報提供を行

うとともに、職場復帰時において、本人の希望により研修等を実施します。

**数値目標** (次世代育成法、女性活躍推進法)

このような取組みを通じて、令和12年度までに育児休業の取得率を、男性職員（1週間以上取得）85%、女性職員100%の取得継続を目指します。

(5) 超過勤務の縮減

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

職場における常態的な超過勤務は、子育てをする職員の負担となることから、所属長は、職員の超過勤務の状況等を的確に把握した上で、個々の職員に対し指導するなど、超過勤務のできる限りの縮減に努めます。

② 定時退庁日の実施

毎週水曜日、毎月19日（育児の日とする。）を定時退庁日とし、庁内LAN等による注意喚起により、定時退庁の徹底を促します。

③ 業務の見直し

新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素・合理化を推進します。

④ 職場の環境整備

所属長は、率先して早期退庁するとともに、勤務時間外における会議・打合せを自粛するなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

(6) 休暇取得の促進

休暇取得促進のため、所属長は、年間業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

① 年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等（入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会、PTA活動など）への参加や家族の記念日等（家族の誕生日、結婚記念日など）における休暇の計画取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

② 連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

**数値目標** (次世代育成法)

このような取組みを通じて、令和12年度までに、全ての職員（休職等の職員を除く）が年間5日以上の子次有給休暇の取得と、職員一人当たりの子次有給休暇の年間取得日数（令和6年平均取得日数14.1日）を15日に増加させることを目指します。

③ 子どもの看護休暇等の取得促進

子どもの病気等の際には特別休暇（年間5日以内）や子次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

(7) 職場優先の環境是正のための取組み

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正、ハラスメントの防止等について、情報提供や研修等による意識啓発を行います。

2 その他次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子ども達の豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組みを積極的に推進していきます。

(1) 子育てバリアフリーの促進

子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室等の設置に努めるとともに、親切的な応接対応など、ソフト面においてもバリアフリーの取組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもが参加するスポーツ・文化活動など地域に貢献する子育て支援活動への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

子どもたちの社会見学としての市役所訪問を歓迎し、小中学生の理解を深めることに協力します。

3 その他女性職員の活躍の推進に関する事項

能力を有する女性職員を管理的地位へ登用することについて、以下の取組みを積極的に推進していきます。

(1) 積極的な研修への派遣

キャリア形成支援のため、女性職員のための研修や外部研修（一般社団法人日本経営協会等）への派遣に努めます。

(2) 幅広い職場への人事配置の一層の推進

女性職員の個人の能力、適性等に応じた配置を行うことともに、人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

(3) 人材プールの確保

係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成に努めます。

(4) 女性の健康上の特性に係る取組

職場におけるヘルスリテラシー向上のため取り組みや、女性が相談しやすい体制づくりに努めます。