

# 土岐市特定事業主行動計画

土岐市長

土岐市教育委員会

土岐市議会議長

土岐市選挙管理委員会

土岐市代表監査委員

土岐市公平委員会

土岐市消防長

令和8年4月1日

## 1. はじめに

本市では、これまで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。）と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。）に基づく特定事業主行動計画を「土岐市次世代育成支援・女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）として一体的に策定し、職員の勤務環境の整備や女性活躍を推進するよう取組みを進めてきました。

このたび、次世代法及び女性活躍推進法の有効期限がそれぞれ延長されたことを受け、本計画を見直し、これまでの取組みを継続しつつ、さらなる働きやすい職場環境の整備に努め、職員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう進めていきます。

## 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（前期）

## 3. 計画の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に計画の推進を図るため、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・評価等について協議を行うこととしています。

## 4. 現状把握・課題分析

### （1）前計画における目標達成状況

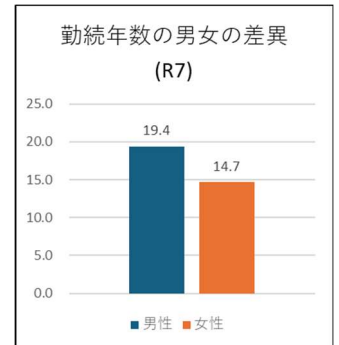
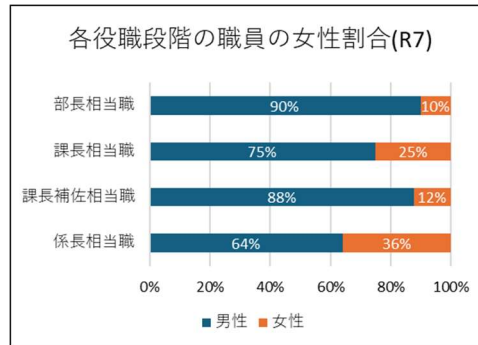
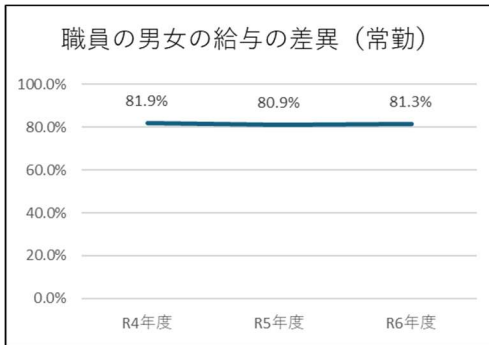
内容		目標値	結果	詳細
男性育児参加特別休暇取得割合※		100%	未達成	3年平均 72.0%
男性育休取得割合		13%	概ね達成	3年平均 57.5%
年休平均取得日数		15日	概ね達成	3年平均 14.8日
役職段階 女性割合	係長相当職	35%	概ね達成	3年平均 33.2%、 直近年度 36%
	課長補佐相当職	30%	未達成	3年平均 15.7%
	課長相当職	20%	達成	3年平均 20.5%
	部長相当職	10%	概ね達成	3年平均 9.2%
女性管理職の割合		15%	達成	3年平均 16.7%
女性消防吏員の割合		5%	未達成	R7 年度時点 2.7%

※男性育児参加特別休暇＝配偶者出産休暇及び育児参加休暇

## (2) 現状把握と課題

### ①職員の男女の給与の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）

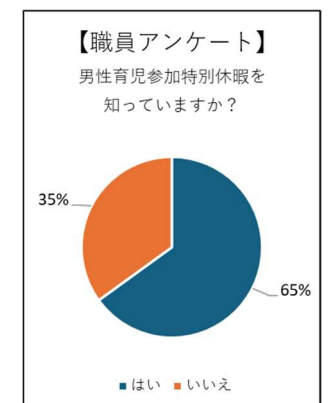
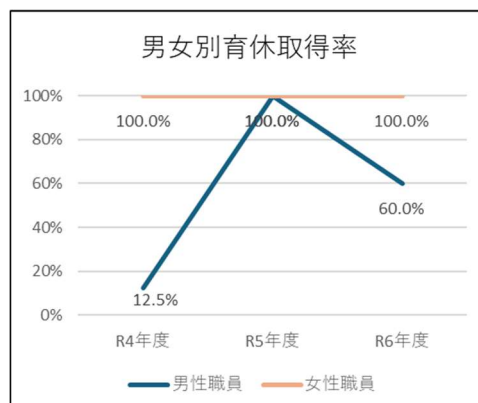
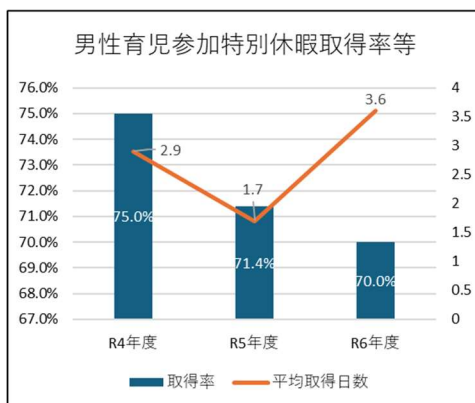
- ・男女の給与の差異（常勤職員）においては、過去3年間横ばいの状況
- ・一般行政職（行政職給料表（I））を用いる職員のうち保育職・消防職を除く）の各役職段階の女性割合は、増加傾向が見られるものの、依然ばらつきがある
- ・勤続年数の男女の差異は、やや広がりつつあり、R7年度は4.7年の差がある



⇒職員の男女の給与の差異の改善には、各役職段階の女性割合及び勤続年数の男女の差異の改善が必要である

### ②男性職員育児参加特別休暇取得割合

- ・男性職員育児参加特別休暇（配偶者出産休暇及び育児参加休暇）の取得率は減少
- ・一方で、男性職員の育児休業取得率は増加傾向
- ・職員アンケートの結果、35%が特別休暇を知らない状況



⇒男性職員育児参加特別休暇の改善には、育児休業が特別休暇の代わりとならないよう全庁的な制度の理解を深める必要がある

## 5. 具体的な取組み内容

### (1) 職員の勤務環境の整備に関する事項

#### 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るとともに、制度改正時の情報提供を行います。
- 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、業務分担の見直しを行います。
- ④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

#### こどもの出生時における男性職員の休暇等の取得促進

- ①男性職員の配偶者出産休暇（2日間）及び育児参加のための休暇（5日間）の制度について周知徹底を図ります。
  - ②男性職員が配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得することについて、職場で理解が得られるための環境づくりを行います。
- ⇒以上の取組みを通じ、**【目標値】両休暇合計5日以上**の取得率が**100%**になることを目指します。

#### 育児休業等を取得しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

##### ア 各種制度等の周知及び利用促進

- ①育児休業、育児短時間勤務又は部分休業（以下「育児休業等」という。）に関する資料を取りまとめ、制度の周知を図ります。
- ②男性職員に対し、育児休業等の取得を推進し、**【目標値】2週間以上の取得率が85%**になることを目指します。（併せてこどもの出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業の1か月以上の取得を推奨します。）
- ③育児休業等を取得する際、個別に制度・手続きの説明を行います。
- ④育児休業等における経済的な支援措置について周知を図ります。
- ⑤新規採用研修等において、育児休業等の制度説明を行います。

##### イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ①育児休業等に対する職場の意識改革を進め、取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ②育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直し等を行います。

##### ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

○J T研修（On the Job Training：業務を通じて仕事を覚えること。）等で復帰を支援します。

##### エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等

育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業等の期間について代替要員の確保を図ります。

## オ 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備【新規】

- ①育児休業等を取得した職員や子育てを行う職員が、就業を継続し、活躍できるようにするため、研修等により能力向上やキャリア形成の支援を行います。
- ②育児休業等を取得した職員の業務を代替する周囲の職員について、人事評価における評価者が適切に評価できるよう、主に新任評価者を対象に研修を実施します。
- ③管理職員は定期的な面談等で、職員における職業生活と家庭生活の両立に支障となるような事情をきめ細かく把握し、必要に応じ適切に対応します。

### 超過勤務の縮減

- ①小学校就学始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知を図ります。
  - ②定時退庁日を設定し、周知徹底を図るとともに、職員が退庁できる雰囲気づくりに管理職員が努めます。
  - ③A I ・ R P A 等を活用した事務の効率化を進めます。
  - ④超過勤務の上限（月45時間、年360時間）を周知徹底します。
  - ⑤所属ごとの超過勤務の状況を把握し、超過勤務の多い職場の管理職員へヒヤリングを行った上で、注意喚起を行います。
  - ⑥柔軟で多様な働き方ができるようフレックス制などの変則勤務の導入を検討します。
  - ⑦職員の健康管理及び業務効率化のため、勤務間のインターバル（職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間。以下同じ。）の周知徹底を図ります。【新規】
- ⇒以上の取組みを通じ、【目標値】超過勤務時間数が月平均10.0時間になることを目指します。

### 休暇の取得の促進

- ①計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各職場の実情に応じ、取得計画表を作成する等、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。
  - ②ゴールデンウィーク期間、夏季等の休日とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
  - ③職員及びその家族の誕生日等の記念日やこどもの学校行事等、家族との触れ合いのためなど、積極的な年次休暇等の取得促進を図ります。
  - ④こどもの看護のための特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員全員が取得できる雰囲気醸成を図ります。
- ⇒以上の取組みを通じ、【目標値】年次有給休暇の平均取得日数が15日になることを目指します。

### 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等【新規】

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、特別休暇等の周知を図ります。

#### 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の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についての情報提供や意識啓発を行います。

#### 人事評価への反映【新規】

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた取組みについて、人事評価において適切に評価を行います。

### (2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

#### 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドを設置し、利用者への案内等を適切に行います。

#### 子ども・子育てに関する活動の支援

スポーツや文化活動等で地域の子育てに関する活動に意欲のある職員については、積極的な参加を奨励します。また、そのような地域貢献活動に職員が参加しやすい環境を作ります。

### (3) 女性職員の活躍推進に関する事項

#### 女性職員の積極的登用について

- ①職員の採用においては、幅広く広報活動を行う等により採用試験の申込者数を増やし、**【目標値】採用者に占める女性の割合が40%（消防職は10%）**になることを目指します。**【新規】**
- ②人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行い、一般行政職の各役職段階における女性職員の割合が、**【目標値】係長相当職40%、課長補佐相当職34%、課長相当職24%、部長相当職16%（管理職20%）**になることを目指します。
- ③性別にとらわれない多様な職務機会の付与や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を積極的に行います。

#### 女性の健康上の特性に係る取組について【新規】

女性の健康上の特性への配慮のために利用できる休暇制度の周知を図ります。

#### ハラスメントの防止について【新規】

- ①ハラスメントがない職場環境づくりのため、管理職員に対し、ハラスメント防止研修を実施します。
- ②「ハラスメント防止に関する指針」及び相談窓口の周知を図ります。