

紀の川市特定事業主行動計画

令和8年4月

紀の川市長
紀の川市議会議長
紀の川市教育委員会
紀の川市選挙管理委員会
紀の川市監査委員
紀の川市公平委員会
紀の川市農業委員会

目次

1	行動計画策定の目的	1
2	計画期間	1
3	対象職員	1
4	計画の推進体制	2
5	行動計画の内容	2
	Ⅰ 制度の周知徹底	2
	Ⅱ 新規採用職員における女性職員の割合	2
	Ⅲ 管理的地位にある女性職員の割合	3
	Ⅳ 男女別継続勤務年数	3
	Ⅴ 妊娠中、出産後及び子育て中の職員に対する配慮	4
	Ⅵ 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備	4
	Ⅶ 男性職員の育児参加支援	6
	Ⅷ 子育てしやすい職場環境づくり	6
	Ⅸ 年次休暇等の取得促進	7
	X 会計年度任用職員への支援	8
6	その他の支援対策に関する事項	8
	Ⅰ 子育てバリアフリー	8
	Ⅱ 子育てに関する地域貢献活動	8
	Ⅲ 子育てに関する地域活動の支援	9
	Ⅳ 女性の健康上の特性に係る取組	9
7	資料（子育て・介護等に係る特別休暇一覧）	10

1. 行動計画策定の目的

この行動計画は、わが国における急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化等に対応するため、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、平成17年4月に施行された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代推進法」という。）に基づき「紀の川市次世代育成支援特定事業主行動計画」（計画期間は令和7年4月1日から令和17年3月31日まで）を策定し、職員が仕事と子育てを両立できる雇用環境の整備等を進めてきたところです。

また、女性が自らの意志によって職業生活を営み、その能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるように支援をすることによって、男女の人権を尊重し、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年9月に施行された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。）に基づき「紀の川市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（令和3年4月1日から令和8年3月31日まで）を策定し、女性職員のみならず、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めてきました。

今回、「紀の川市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の計画期間が終了することに伴い、次世代推進法に基づく「紀の川市次世代育成支援特定事業主行動計画」と一体的に取り組むために、両計画を統合させた新たな「紀の川市特定事業主行動計画」を策定します。

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年間とします。

3. 対象職員

- ・市長事務部局の職員
- ・議会事務部局の職員
- ・教育委員会事務部局の職員
- ・選挙管理委員会事務部局の職員
- ・監査委員事務部局の職員
- ・公平委員会事務部局の職員
- ・農業委員会事務部局の職員

4. 計画の推進体制

- (1) 本計画に基づく措置を効果的に推進するため、必要に応じて行動計画策定・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置します。
- (2) 本計画に関する管理職や職員に対する研修、情報提供等を実施し、行動計画の内容を周知徹底します。
- (3) 本計画の実施状況については、年度毎に把握した結果や職員のニーズを基に、必要に応じ委員会にて、対策の実施や計画の見直し等を図ります。

5. 行動計画の内容

I 制度の周知徹底

職員の仕事と子育ての両立支援並びに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及び出産費用の給付等の経済的支援措置に関する情報を提供することで、職員への周知徹底を図ります。

II 新規採用職員における女性職員の割合

新規採用職員における女性職員の割合目標を国の男女共同参画基本計画における目標値とし、目標達成のため次の取組を実施する。

- (1) 関係教育機関等へのリクルート活動の充実
- (2) インターンシップ制度を行うことにより職務内容や、やりがい・魅力を知ってもらう機会を設ける。
- (3) 採用募集に関してポスターやホームページ等の広報活動を更に拡充させる。

○女性職員の採用割合

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
採用者数	22人	13人	17人	16人	31人
女性職員数 (割合)	8人 (36.4%)	6人 (46.2%)	7人 (41.2%)	8人 (50.0%)	16人 (51.6%)
事務職割合	25.0%	38.5%	30.8%	37.5%	38.1%
【計画期間中の目標】 毎年度40%以上					

Ⅲ 管理的地位にある女性職員の割合

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の目標を国の男女共同参画基本計画における目標値とし、目標達成のため次の取組を実施する。

- (1) 女性職員を多様なポストに積極的に配置する。
- (2) キャリアアップに必要な業務研修を実施する。

○管理的地位にある女性職員の割合

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
管理職員数	185人	184人	187人	187人	202人
女性理事級 (割合)	0人 (0%)	—	—	—	—
女性部長級 (割合)	0人 (0%)	1人 (7.7%)	1人 (7.1%)	2人 (13.3%)	3人 (21.4%)
女性次長級 (割合)	3人 (13%)	2人 (8.7%)	5人 (17.9%)	7人 (23.3%)	6人 (19.4%)
女性課長級 (割合)	18人 (32.7%)	21人 (36.2%)	24人 (36.9%)	20人 (32.3%)	19人 (33.9%)
女性班長級 (割合)	33人 (35.9%)	30人 (33.3%)	27人 (33.8%)	25人 (31.3%)	34人 (33.7%)
女性管理職 (割合)	54人 (29.2%)	54人 (29.4%)	57人 (30.5%)	54人 (28.9%)	62人 (30.7%)
【計画期間中の目標】女性管理職の割合を令和12年度末までに、班長級で34%以上、課長級で24%以上、次長・部長級で16%以上とする。					

Ⅳ 男女別継続勤務年数

継続勤務年数の男女差を見ると、子育てや介護等の事情にかかわらず、職員が働きやすく継続勤務できる環境が整っています。

○男女別の平均継続勤務年数

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
職員全体	19.0年	19.2年	19.5年	19.7年	19.3年
男性職員	19.4年	19.7年	19.9年	20.3年	20.0年
女性職員	18.2年	18.5年	18.9年	18.6年	18.2年

V 妊娠中、出産後及び子育て中の職員に対する配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

(1) 妊娠中及び出産後の働きやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業、産前産後休暇を取得する職員に対して、出産、育児に係る制度について説明するとともに、職場内での事務分担の見直しや職場全体での理解・サポートを図り、職員の健康や安全に配慮し、職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。

(2) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対する業務に関する情報提供等を行うとともに、職場復帰の際は、職場内研修（OJT）を実施するなどして、スムーズに職場復帰できる体制を整えます。

(3) 子の看護等休暇の取得促進

子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看病、通院等の世話並びに予防接種及び健康診断を受けさせるための付添いに対する「子の看護等休暇」を周知し、職員に対し休暇取得の促進を図ります。

VI 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

(1) 育児休業、育児のための部分休業等を取得しやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業等の申請を受けたときは、職場内での事務分担を見直すとともに、職員の補充についての対応策を検討するなどして、速やかに育児休業等による人員減に対応するように努力します。

また、育児休業等の経験者による情報等の提供を行うことで、育児休業を利用することのメリットの周知や育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

(2) 育児休業期間中の対応と職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰ができるよう職員とは定期的に連絡を取り合

うなど、職場や業務の状況についての情報提供を行います。

また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気醸成に努めます。

(3) 男性職員の育児休業等取得の促進

男性も育児休業等を取得できることを周知し、育児休業等の取得を促進することで、男女が共に仕事と子育てを両立できる環境を整備し、男女共に、育児休業等取得しやすい職場環境づくりに努めます。

○育児休業取得率

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
男性職員 (2週間以上)	40.0% (20.0%)	42.8% (28.6%)	28.6% (14.3%)	42.8% (28.6%)	57.1% (42.9%)
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%
【計画期間中の目標】 女性の育児休業取得率は、引き続き100%を維持し、男性の2週間以上の取得率を令和12年度末までに85%を目指します。					

○育児休業取得期間

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
1週間未満	2				
男性職員	2				
女性職員	0				
1週間以上2週間未満			1		1
男性職員			1		1
女性職員			0		0
2週間以上1月未満			1		2
男性職員			1		2
女性職員			0		0
1月以上3月未満	1	1	1	2	1
男性職員	1	1	1	2	1
女性職員	0	0	0	0	0

3月以上12月未満	1	2		1	2
男性職員	1	1		0	0
女性職員	0	1		1	2
12月以上	3	5	3	5	5
男性職員	0	0	0	0	0
女性職員	3	5	3	5	5

Ⅶ 男性職員の育児参加支援

所属長は、男性職員が出産前後の配偶者を支援できるよう、特別休暇等の取得の促進を図るとともに、特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、必要に応じて事務分担を変更するなど、職場環境の整備に努めます。

また、男性職員が配偶者の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子の養育等を行い、配偶者の負担軽減を図れるよう職場環境の整備に努めます。

○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率

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
配偶者出産休暇	60.0%	57.1%	42.9%	71.4%	57.1%
育児参加休暇	30.0%	0.0%	14.3%	28.6%	28.6%
【計画期間中の目標】 休暇制度の周知を図り、育児参加のための休暇も50%超を目指します。					

Ⅷ 子育てしやすい職場環境づくり

(1) 超過勤務の縮減

所属長は、超過勤務をしている職員の状況把握に努め、縮減に向けた組織運営に努めます。

また、特定の職員又は班や係に超過勤務が集中しているときは、業務分担の見直しや班、係間の応援体制をとるなど、適切な措置を講じるように努めます。

(2) 時間外勤務縮減の周知

シフト勤務の活用やノー残業デーの推進等により、超過勤務の縮減を職員に向けて周知します。

○職員（非管理職）の時間外勤務の状況（災害時等を含む。）

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
総時間	34,621時間	57,362時間	54,531時間	61,953時間	47,510時間
1月平均	8.2時間	13.5時間	13.1時間	15.1時間	11.4時間
全国平均	9.9時間	11.3時間	11.4時間	10.8時間	10.7時間
<p>【計画期間中の目標】</p> <p>平時は水曜日のノー残業デーによる定時退庁を促し、7月から9月までの3か月間は超過勤務縮減月間として紀の川市職員衛生委員会による職場巡視を実施することで、突発的な災害対応等を除き毎年度、職員の時間外勤務を全国平均（最大で全国平均プラス1時間程度）に抑えられるよう努力します。</p>					

IX 年次休暇等の取得促進

所属長は、職員が気軽に年次休暇を取得できるよう、職場の雰囲気醸成することに努めます。

また、個々の職員の年次休暇等取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については取得を促します。

（1）年次休暇等の取得促進のための環境整備

子育てに関連した年次休暇等を積極的に取得させるよう努めます。取得促進を図るため、計画表を作成するなどの工夫を凝らし、必要な時に気軽に休暇を取得できるようにします。

（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、週休日の前後の金曜日や月曜日を組み合わせた年次休暇等の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

（3）妊娠を望む職員への配慮

職員が働きながら通院できるよう、勤務時間、出生サポート休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、通院しやすい職場環境の醸成を図ります。

○年次休暇の取得状況（平均取得率）

区分	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
正職員	27.0%	28.0%	28.0%	32.0%	32.0%
会計年度 任用職員	69.4%	62.0%	64.9%	65.7%	64.9%

【計画期間中の目標】
令和5年度時点で正職員の平均取得率が30%を超え、取得日数でも全国自治体の平均である12日を超えていることから、現状を維持しつつ計画期間中には、年間付与日数である20日の7割程度となる14日を目指します。

X 会計年度任用職員への支援

会計年度任用職員には、産前産後休暇や育児休業、子の看護休暇、出産サポート休暇、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の特別休暇が認められています。

今後も引き続き、会計年度任用職員の仕事と子育ての両立について積極的に支援する環境を整備します。

6 その他の支援対策に関する事項

I 子育てバリアフリー

子どもを連れての方が来庁される際には、親切・丁寧な対応を心がけるとともに、庁舎内におむつ替えのできるベビーベッドや授乳室等を設け、安心・安全にご利用いただくためのサービスを提供します。

II 子育てに関する地域貢献活動

市役所が子どもの学習に役立ち、身近な存在として親しまれるよう、小中学生や高校生の職場訪問や職場体験を受入れ、子どもたちの成長のために積極的に協力します。

Ⅲ 子育てに関する地域活動の支援

子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎の敷地や施設を提供するとともに、職員においても地域の一員として、子どもが参加する行事や地域活動に積極的に参加するよう勧奨します。

Ⅳ 女性の健康上の特性に係る取組

健康上の課題は、男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものであり、特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっています。また、健康に関しては特にプライバシーの保護が求められることなどから留意が必要となることから、職場内において男女共に相談しやすい体制づくりを推進する必要があります。

更に、女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度の職場内での周知や職場内におけるヘルスリテラシーの向上を推進する必要があります。

参考：<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp>

(厚生労働省 働く女性の心と体の応援サイト)



7 資料（子育て・介護等に係る特別休暇一覧）

正職員

休暇種別	内容	期間等	無給
結婚休暇	結婚する場合	連続5日の範囲	
生理休暇	生理日で勤務が著しく困難な場合	必要な期間	
出生サポート休暇	妊娠を望む職員の通院のための休暇	5日、体外受精等を行う場合は10日	
妊産婦の休息		必要な時間	
妊娠障害休暇 （つわり休暇）		7日以内	
妊娠通勤緩和	妊娠中の通勤に悪影響を与える場合	1日1時間	
出産休暇		産前6週、産後8週	
配偶者出産休暇	妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められた場合	2日の範囲内	
育児参加のための休暇	妻の出産に伴い、上の子の療育のため勤務しないことが相当であると認められた場合	出産予定日の前6週間から出産後1年までの期間内の5日の範囲内	
妊産婦の健康診査	妊娠中・産後1年以内の者が保健指導・健康診査を受ける場合	必要な時間	
育児時間	1歳に達しない子の保育に必要な場合	1日2回（30分以内）	
子の看護等休暇	小学校6年生までの子の看護等を行う場合	5日（2人以上の場合10日）	
介護休暇	要介護者の介護をする場合	3回まで分割し、通算93日以内	○
介護時間	要介護者の介護で時間短縮を行う場合	連続3年以内で、1日2時間以内	○
短期の介護休暇	負傷、疾病、老齢により2週間以上日常生活に支障がある者を介護する場合	5日（2人以上の場合10日）	

※紀の川市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓の取扱いに関する要綱（令和7年紀の川市告示第5号）第5条に規定する「紀の川市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓書受領書」の交付を受けた職員についても、関係する休暇の取得を認める。ただし、紀の川市職員の給与に関する条例（平成17年紀の川市条例第49号）に規定する手当の支給に関しては、この限りでない。

会計年度任用職員

休暇種別	内容	期間等	無給
結婚休暇	結婚する場合	連続5日の範囲	
生理休暇	生理日で勤務が著しく困難な場合	必要な期間	○
出生サポート 休暇	妊娠を望む職員の通院のための休暇	5日、体外受精等を行う場合は10日	
妊産婦の休息		必要な時間	
妊娠疾病休暇	保健指導を守るために勤務できない場合	必要な期間	○
妊娠通勤緩和	妊娠中の通勤に悪影響を与える場合	1日1時間	○
出産休暇		産前6週、産後8週	
配偶者出産休 暇	妻の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められた場合	2日の範囲内	
育児参加のため の休暇	妻の出産に伴い、上の子の療育のため勤務しないことが相当であると認められた場合	出産予定日の前6週間から出産後1年までの期間内の5日の範囲内	
妊産婦の健康 診査	妊娠中・産後1年以内の者が保健指導・健康診査を受ける場合	必要な時間	○
育児時間	1歳に達しない子の保育で必要な場合	1日2回（30分以内）	
子の看護等休 暇	小学校6年生までの子の看護等を行う場合	5日（2人以上の場合10日）	
介護休暇	要介護者の介護をする場合	3回まで分割し、通算93日以内	○
介護時間	要介護者の介護で時間短縮を行う場合	連続3年以内で、1日2時間以内	○
短期の介護休 暇	負傷、疾病、老齢により2週間以上日常生活に支障がある者を介護する場合	5日（2人以上の場合10日）	

※紀の川市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓の取扱いに関する要綱（令和7年紀の川市告示第5号）第5条に規定する「紀の川市パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓書受領書」の交付を受けた職員についても、関係する休暇の取得を認める。