

## 第2期 子育て応援・女性活躍推進プラン（特定事業主行動計画）



令和8年3月28日

米原市長  
米原市議会議長  
米原市選挙管理委員会  
米原市代表監査委員  
米原市公平委員会  
米原市農業委員会  
米原市教育委員会

### I はじめに

急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちの環境整備が喫緊の課題となっていることを踏まえて、子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整えるために平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）が平成27年3月までの時限立法として制定されました。

これにより、事業主は、その雇用する労働者の労働条件を整備し、仕事と家庭との両立が図られるよう、支援対策を講じることとなり、本市においても、米原市特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援の取組を進めてきました。

その後、引き続き次世代支援対策に取り組む必要性から平成26年4月に次世代育成法の有効期限が令和7年3月まで延長され、令和6年5月には更なる取組を推進するため、次世代育成法の有効期限が令和17年3月まで延長されました。

また、女性の意思を尊重しつつ、女性の職場における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が令和8年3月までの時限立法として制定されました。

これらを踏まえ、本市では引き続き次世代育成支援対策に計画的に取り組むとともに女性の活躍を推進するため、平成28年3月に「子育て応援・女性活躍推進プラン」を策定、令和3年3月には「子育て応援・女性活躍推進プラン（後期計画）」を策定し、ワークライフバランスの推進をはじめ、女性の積極的な採用や登用などの取組を通じて支援措置を講じてきました。

この間、子どもを持ちながら働き続ける女性の割合は増加しており、10年前と比較して「結婚・出産＝離職」という流れは大きく変化し、令和7年7月時点の調査において女性管理職の割合は全国的に11.1%となり、微増傾向が続いています。また、取組の見える化により意識の変革が進んでいますが、依然として女性の活躍には課題が多く、継続的に取り組む必要性があることから令和7年6月に女性活躍推進法の有効期限が令和18年3月まで延長されました。

第2期 子育て応援・女性活躍推進プラン（以下「本計画」という。）の策定に当たっては、女性活躍推進法が定める現状把握および分析項目に基づき、前計画の課題を把握し、男女がともに仕事でも家庭でも活躍できる職場づくりを目指した取組を推進するため、前計画を継承しつつ見直しを行いました。

なお、本計画は、子育て中の職員や女性職員だけを対象としているものではなく、職員のワークライフバランスの推進をより一層図ることにより、子育てをしやすい職場環境を組織全体でつくりあげるとともに、少子高齢化や社会経済の変化に対応するため、女性の活躍を推進することで、男女がともに尊重され、生産性を高め、市民満足度の向上につなげていこうとするものです。

## II 計画の策定にあたって

### 1 計画期間

次世代育成法は令和 16 年度までの時限立法となっており、女性活躍推進法は令和 17 年度までの時限立法となっています。

本計画は、次世代育成法と女性活躍推進法に基づく一体的な計画としていることから、令和 17 年度までの 10 年間のうち令和 12 年度までの 5 年間を本計画の計画期間とします。

### 2 計画の位置付け

本計画は、ワークライフバランスの実現を基本とし、仕事と家庭の両立および女性の活躍の推進を目的に、次世代育成法第 19 条第 1 項および女性活躍推進法第 19 条第 1 項に基づく本市の特定事業主行動計画として策定するものです。

### 3 計画の推進体制

本計画の実施状況は、年度ごとに把握し、その結果や職員のニーズを踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直しを必要に応じて行います。

また、この計画を推進していくには、職員の協力が不可欠です。そのため、計画の各項目の実施に当たっては、所属長が中心となって本行動計画の実施および進捗状況の管理等を行うこととし、各職場の管理職員を中心に、全職員が一丸となって取り組むこととします。

### 4 計画の実施状況の公表

女性活躍推進法の規定に基づき、本計画の実施状況の把握・課題の分析項目ごとに、女性職員の活躍に関する情報を公表するとともに、関連する情報の積極的な発信に努めます。

#### 計画の変遷

計画の名称	計画期間
米原市特定事業主行動計画	平成 17 年度～平成 21 年度
米原市特定事業主行動計画（後期計画）	平成 22 年度～平成 27 年度
子育て応援・女性活躍推進プラン	平成 28 年度～令和元年度
子育て応援・女性活躍推進プラン（後期計画）	令和 3 年度～令和 7 年度
第 2 期 子育て応援・女性活躍推進プラン	令和 8 年度～令和 12 年度

### Ⅲ 具体的な内容

## 1 働きやすく男女ともに活躍できる職場をつくるために

### (1) 働き方改革によるワークライフバランスの推進

#### 課題

ワークライフバランスが保たれた働き方ができる職場環境をつくることは、職員の志気を高揚させ、やる気や働きがいを引き出し、職場が活性化し、生産性が向上するなど、大きなプラス効果をもたらすことが期待できます。仕事と家庭の調和を実現することができる職場づくりを引き続き積極的に進めることが重要です。



#### 取組

- ① 事業の廃止・合理化等の見直しを推進し、生産性の高い業務運営に取り組みます。
- ② 時差出勤勤務制度やテレワークを積極的に活用した柔軟な働き方を実践します。
- ③ 開庁時間の短縮による執務時間を有効活用します。
- ④ ワークライフバランスへの理解の促進と実践力を高めるため、研修を行います。
- ⑤ ワークライフバランス推進の取組（時差出勤勤務状況等）を「見える化」し、意識の高揚を図ります。

### (2) 時間外勤務の縮減

#### 課題

職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数は、時差出勤の活用等により、令和3年度以降、減少傾向となっていますが、所属によっては、恒常的に時間外勤務が続いている状況です。

また、1年間の時間外勤務時間数が360時間を超える職員数は減少傾向にありますが、労働基準法に定められた超過勤務時間の上限（月45時間以内、年360時間以内（他律的な業務の比重の高い部署においては月100時間未満、年720時間以内、月45時間超は年6か月まで））を超えた職員の大幅な減少には至っていない状況です。職員の意識改革、業務配分の見直しなどにより、時間外勤務の縮減を図る必要があります。

#### 取組

- ① 時間外勤務は必ず事前申請を行うとともに、所属長が実績および成果を確認し、管理を徹底します。
- ② 特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、業務分担の見直しや部内各課の臨時応援体制の活用などの適切な処置を取るよう努めます。
- ③ 繁忙期と閑散期のある部署においては、ワークシェアリングや業務委託の活用を検討します。
- ④ 部局内の応援体制を調整しやすいよう、定期的に時間外勤務実績を部長等に報告します。
- ⑤ 管理職を含め、毎月の時間外勤務の状況が把握できるよう、「時間外勤務の見える化」を図ります。

**【目標数値】**

- ・職員 1 人当たりの月平均時間外勤務時間数（管理職含む。）★ 8 時間以内
- ・1 年間の時間外勤務時間数が 360 時間を超える職員数★ 0 人

※公表が義務付けられている数値には★を付しています。

**【参考】目標数値に係る過去の推移**

項目		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和12年度 目標値
職員 1 人当たりの月 平均時間外勤務時 間数	一般職	14.0 時間	15.2 時間	13.0 時間	13.3 時間	11.8 時間	8.0 時間以内
	管理職	—	—	—	24.9 時間	24.5 時間	8.0 時間以内
1 年間の時間外勤務時 間数が 360 時間を超える 職員数	一般職	30 人	32 人	19 人	21 人	20 人	0 人
	管理職	—	—	—	43 人	47 人	0 人

※管理職については、出退勤時刻から正規の勤務時間を超えて勤務した時間数を積み上げた時間数となります。

**（3）休暇の取得促進****課 題**

年次有給休暇の取得日数は、平成 31 年 4 月に働き方改革関連法が施行され、年次有給休暇の 5 日以上取得が義務付けられたことに伴い、市全体の平均取得日数は年々増加し、令和 5 年度には平均取得日数が 12 日を超えました。一方で、夏季特別休暇の取得割合については、80%から 90%で推移しており、完全取得には至っていない状況です。

所属によっては、担当以外に業務を把握している職員がないなどの理由で、休暇を取得しにくい、希望どおりに取得できないなどの意見があります。

**取 組**

- ① 所属内で休暇取得予定を共有し、計画的な取得に努めます。
- ② 休暇を取得しやすい職場づくりを推進します。
- ③ GW期間、お盆期間およびその他休日に挟まれた日における会議や行事等の開催自粛に努めます。
- ④ 代休等の残日数状況を適正に管理し、代休等の完全消化に努めます。
- ⑤ 特別休暇と年次有給休暇を組み合わせた休暇の取得、夏季特別休暇の全日取得を奨励します。

**【目標数値】**

- ・年次有給休暇取得日数 12 日以上の職員の割合 50%以上
- ・夏季特別休暇の全日取得者の割合 100%

### 【参考】目標数値に係る過去の推移

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和12年度 目標値
年次有給休暇取得 日数12日以上の 職員の割合	35.1%	34.8%	39.0%	48.5%	47.8%	<b>50%</b>
夏季特別休暇の全 日取得者の割合	86.4%	82.0%	84.0%	91.2%	87.5%	<b>100%</b>

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度 目標値 12日を達成
年次有給休暇平均 取得日数★	10.9日	11.1日	11.1日	12.7日	12.8日	

### (4) 女性職員の活躍推進

#### 課題

女性職員の活躍を図るための積極的な取組が求められている中、採用した職員に占める女性職員の割合は、増加傾向にあり、令和5年度には60%を超えました。

また、職員に占める女性職員の割合は令和3年度から45%以上を維持しているとともに、管理職に占める女性職員の割合についても増加傾向にあり約30%となっているところです。

女性が活躍できる職場環境を整えるためには、女性職員向けのキャリア形成支援や職務拡大等による多様な職務の経験が必要です。

管理職員の女性割合を維持するためには、長期的な計画の下、早い段階から人材育成に取り組む必要があります。

#### 取組

- ① 職員の採用に当たっては、出産や育児により離職していた女性の就職の機会拡大に取り組めます。
- ② 男女問わず適性に応じた職員の配置を行うとともに、女性が活躍できる職務の拡大を図ります。
- ③ ロールモデルとなる人材の育成に努め、先輩女性職員の経験談の紹介や交流などを通じ、若手女性職員の意欲向上を図ります。
- ④ 職務の経験を通じた育成の必要性を意識し、女性職員に幅広い職務機会を与えます。

#### 【目標数値】

- ・一般行政職に占める女性職員の割合★ 40%以上
- ・女性管理職員の割合★ 40%以上

### 【参考】目標数値に係る過去の推移

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和12年度 目標値
一般行政職に占める女性職員の割合	28.8%	30.5%	32.0%	31.3%	31.5%	33.0%	40.0% 以上
女性管理職員の割合	20.2%	21.6%	25.4%	30.5%	28.9%	30.6%	40.0% 以上

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和7年度 目標値
職員に占める女性職員の割合	44.9%	45.4%	46.6%	46.1%	46.6%	48.2%	45%を 達成

### (5) 女性職員の就労継続支援

#### 課題

女性職員は、結婚や出産、育児のライフイベントを機に退職する職員が多い状況であり、令和5年度までは39歳以下の離職職員は、男性職員より女性職員が多くなっていますが、令和6年度には40歳以上の職員の離職が多くなっている状況です。今後は、出産や育児に加え、定年年齢の延長に伴い介護等により離職する職員の増加が考えられるため、就労継続のための制度や職場環境の改善が必要です。

女性職員が働き続けたいと思える職場を実現するため、女性職員のキャリア形成に対して意欲を持続けることができるよう、仕事と家庭の両立を支援するための環境づくりが求められます。

また、保健師、保育教諭については、早期退職者が多い傾向があるため、より働きやすい職場づくりに取り組む必要があります。

#### 取組

- ① 「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ブック」により、諸制度の周知を図るとともに、柔軟に働きやすい職場環境づくりを推進します。
- ② 結婚、出産、育児、介護の経験のある先輩職員から体験談話を聞く機会や、仕事と家庭との両立の工夫についてアドバイスが受けられる機会を設けるなど、サポート体制を整えます。
- ③ 職員の悩みなどを聞き、不安解消を図り、育児休業や介護休暇等の取得を支援します。
- ④ 保健師、保育士・幼稚園教諭は女性職員が多く、育児休業者や部分休業の取得者も多いため、取得者外の職員に負担が偏らないよう、育休代替職員を配置するとともに所属に部分休業者が複数となったときは、業務をサポートする会計年度任用職員を配置するなど、適切な人事配置を行います。
- ⑤ 職員が、介護、育児およびその他家庭の事情により、現在の職責を果たすことが困難となっても勤務が継続できるよう、職員の家庭事情に寄り添った希望降任制度を整え、安心して働き続けられる環境を整備します。
- ⑥ アンケート等により管理職員の勤務状況を把握し、勤務体制や勤務状況を改善することで、管理職員になる職員の不安解消を図ります。

**【目標数値】**

・女性職員の離職率★ 3%以下

**【参考】目標数値に係る過去の推移**

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和12年度 目標値
女性職員の離職率	2.7%	3.8%	5.2%	5.3%	3.1%	<b>3.0%以下</b>

**(6) 女性の健康上の特性に係る取組****課題**

健康上の課題は、男女を問わず全ての職員が抱える可能性のあるものですが、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、キャリア形成への妨げになることがあります。男女の性差を踏まえ、女性の健康上の特性への理解を深める必要があります。

**取組**

- ① 女性特有の症状に配慮した休暇の取得がしやすい雰囲気づくりおよびがん検診が受診しやすい環境を整えます。
- ② 女性特有の症状に配慮した休暇等の周知を図るとともに、健康課題全般に関する相談窓口の設置を検討します。

**(7) ハラスメントのない職場の実現****課題**

全ての職員がハラスメント（パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント）に対する理解と関心を深める必要があります。ハラスメントのない職場環境を構築するため、積極的な周知やハラスメント対策が必要です。

**取組**

- ① ハラスメントは職員の人格や尊厳を傷つけ、職場環境を害する行為であることを職員に周知し、ハラスメントのない良好な職場環境づくりを進めます。
- ② ハラスメントを防止するために、職員が相談できる外部相談窓口の設置を検討します。
- ③ ハラスメントの早期発見、早期改善を図るため、ハラスメントと思われる行為を見たり聞いたりしたときに、職員が通報できる窓口の周知を行います。
- ④ ハラスメント防止対策研修を実施し、ハラスメント防止の意識の向上を図ります。
- ⑤ ハラスメントの現状を把握するとともに、職員の意識改革を図るためアンケート調査を実施します。

## 2 子育てしやすい職場を作るために

### (1) 妊娠中および出産後における配慮

#### 課題

妊娠中および産後 1 年未満の女性職員は、深夜勤務および時間外勤務の制限、産前休暇、産後休暇など母性保護のための制度が設けられています。妊娠中および出産後の職員を支援するためには、母性保護および母性健康管理の各種制度を正しく理解し、職員が適切に制度を活用できる職場づくりが必要です。



#### 取組

- ① 妊娠・出産・育児に関する諸制度について「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ブック」により周知を図り、育児休業等の取得要件を満たす職員に対し、計画的な育児休業等の取得を促します。
- ② 母性保護および母性健康管理を考慮し、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務、時間外勤務命令について配慮するとともに、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ③ 出産や子育てに係る休暇等の取得や業務の負担軽減措置など、出産や子育てを支えるサポート体制を整えます。
- ④ 不妊治療等が必要な職員に対し、気兼ねなく治療等に専念できる職場づくりを促進します。

### (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

#### 課題

子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親、母親となる職員が子どもとの時間を大切にすることは、子どもを持つことの喜びを実感するだけでなく、父親、母親としての自覚を深めるためにも重要です。職員全体で安心して子どもを生み育てる職場づくりを引き続き推進する必要があります。

#### 取組

- ① 育児休業等の申出があった場合、必要に応じた業務分担の見直しやグループ制、部局別包括人事制度を活用した体制支援を検討します。
- ② 「育児休業後職場復帰面談シート」による復帰面談を実施し、所属長と職員が復帰後の働き方を共有し、安心して復職できる環境を整えます。
- ③ 職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。
- ④ 小学校就学前の子を養育する職員が仕事と家庭を両立することができるよう、時間外勤務の制限制度を周知します。
- ⑤ 「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ブック」により周知を図り、身近な職場から子育てを支援する体制づくりに努めます。
- ⑥ 職場内の人員配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員の活用による代替職員の確保を基本としつつ、年度途中の正規職員の採用についても視野に入れ検討します。
- ⑦ 人事異動については、可能な範囲で職員の子育ての状況等に応じた配慮に努めます。

### (3) 男性の子育てのための休暇の取得促進

#### 課題

女性が職場で活躍するためには、男性の家庭への参加促進が必要です。男性の育児休業取得者は年々増加しており、令和6年度には取得率が100%となりました。しかしながら、取得期間は女性職員と比較すると短期間となっている状況であり、今後は、男性職員が希望した時期や期間に育休を取得することができるよう、育休を取得しやすい職場環境整備を行う必要があります。

また、配偶者出産休暇および育児参加休暇の取得率は約80%となっているため、利用を促進する必要があります。



#### 取組

- ① 「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ブック」を活用し、両立支援制度の情報提供を行うとともに、職員の希望する働き方等についての相談・共有等を行い、制度利用を促進します。
- ② 妻の出産前後をサポートするため、父親となる職員に対し産前産後の期間に5日以上の休暇取得を推進します。また、休暇を取得しやすくするため、必要に応じて職場の中で応援体制を整えます。
- ③ 育児休業を取得した男性職員に、育児の体験談や配偶者等の意見を把握するアンケート調査を行い、取得者の意見を参考にしながら制度の利用促進を図るとともに、より利用しやすい制度となるよう改善を図ります。
- ④ 育児休業を取得した男性職員の体験談の紹介などを通じ、育児休業の取得を促進します。

#### 【目標数値】

- ・男性職員の育児休業の取得率★ 100%
- ・配偶者出産休暇の取得割合★ 100%
- ・育児参加休暇の取得割合★ 100%
- ・男性職員の子の出生時における特別休暇の平均取得日数 5日以上

#### 【参考】目標数値に係る過去の推移

項目	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和12年度 目標値
女性職員の育児休業の取得率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
男性職員の育児休業の取得率	20.0%	33.3%	83.3%	92.3%	100%	100%
配偶者出産休暇の取得割合	40.0%	66.7%	91.7%	76.9%	83.3%	100%
育児参加休暇の取得割合	60.0%	41.7%	75.0%	53.8%	83.3%	100%
男性職員の子の出生時における特別休暇の平均取得日数	3.2日	3.0日	4.2日	3.0日	5.1日	5日以上

※男性の育児休業取得率 = 当該年度中新規育児休業取得男性職員数 / 当該年度に子どもが生まれた男性職員

## 3 子育て・子育てを推進する社会のために

### (1) 子育てバリアフリー

#### 課題

子どもを連れての方が気兼ねなく、また、安心して来庁できるよう、環境の整備に努めています。今後も引き続き、次世代育成支援に資するような取組が行えないか、創意工夫に取り組む必要があります。

#### 取組

- ① 施設利用者等の実情を勘案して、子どもを連れて来庁者に配慮したトイレやベビーベッド、授乳施設等の設置に努めます。
- ② 子どもを連れての方が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応に努めます。

### (2) 子ども・子育てに関する地域活動への参加

#### 課題

職員は地域社会の構成員でもあるため、職員一人ひとりが、地域で行われる次世代育成に貢献していくことが求められています。子どもの健やかな成長と、地域への関心を育むために、地域で行われている取組には積極的に参加することは、ワークライフバランスを実現するために大切なことです。

#### 取組

- ① 子育てをする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることのない職場環境を目指します。
- ② 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 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ④ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、交通安全、防犯活動等への職員の積極的な参加を推進します。