

子育て応援・女性活躍推進プラン（特定事業主行動計画）（後期計画）の
目標数値と計画期間の現状と課題

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

【目標数値】 なし

【取組内容等】

ア 時差出勤勤務制度を積極的に活用しながらワークライフバランスを実践しました。令和3年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により実施率が高くなりましたが、概ね3～4割の職員の実施に留まっており、柔軟な働き方を実現するために更なる周知が必要です。

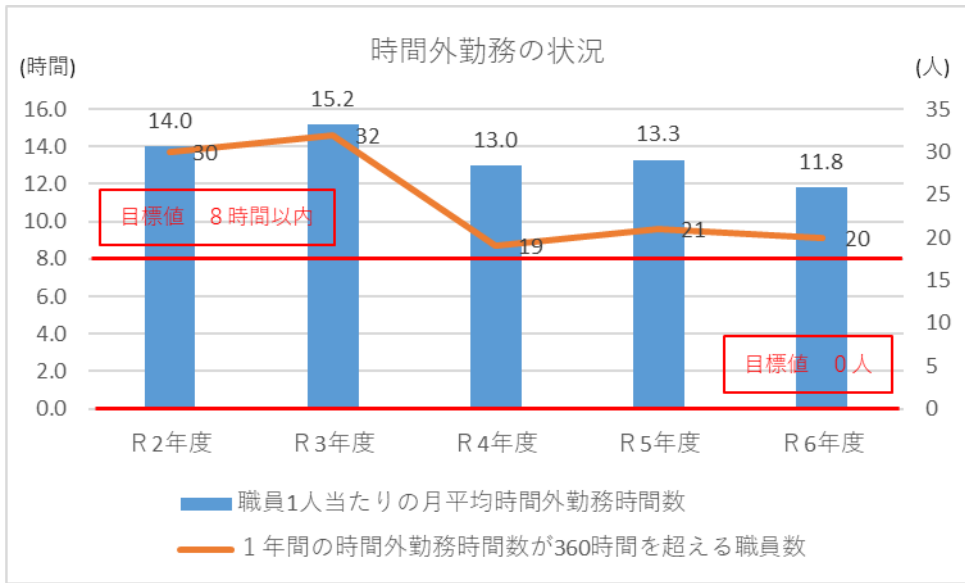
年度	実施者	実施率	備考
R2	99人	33.9%	
R3	195人	67.2%	新型コロナウイルス感染症の影響による。
R4	90人	33.5%	
R5	96人	33.1%	
R6	120人	37.0%	

イ 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の研修を実施しました。職員の意識改革のために研修は有効ですが、参加者が一定数以上は増加しない現状から、研修内容や実施時期等の工夫が必要と考えます。

年度	参加者
R2	24人
R3	9人
R4	16人
R5	16人
R6	23人

(2) 時間外勤務の縮減

【目標数値】
 ・職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数 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



職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数および1年の時間外勤務時間数が360時間を超える職員数は、ともに減少傾向にあります。目標達成には至っていません。

【取組内容等】

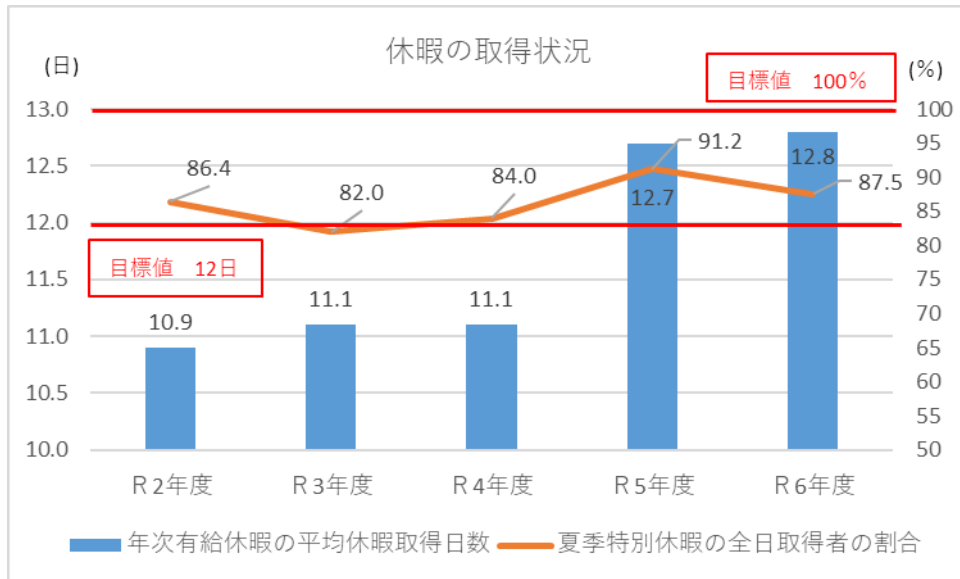
- ア 時差出勤勤務制度を活用し、勤務時間をシフトさせることで、時間外勤務とならないように努めました。
- イ これまでから時間外勤務が必要な場合は事前の申請としていましたが、令和5年度から就業終了時間の1時間前に、パソコンにポップアップを表示し、定時退庁を促すとともに、時間外勤務が必要な場合の事前申請を徹底しました。
 また、令和7年度からは、翌日の勤務までの休息時間確保のために退庁を促す内容のポップアップを午後9時に表示しています。
- ウ 所属長および所属部局長に対し、定期的に時間外勤務の実績を報告し、業務の割振や部局内の応援体制に活用しています。
- エ 長時間労働となった職員に対しては、職員の健康管理の観点から産業医との面談を実施しました。就業上の措置が必要な職員はありませんでしたが、対象者の所属に偏りがあることや、継続的に対象となる職員があり課題となっています。

年度	人数	備考
R2	5人	
R3	18人	新型コロナウイルス感染症の影響による。
R4	15人	令和4年度から管理職員も面談の対象とした。
R5	18人	
R6	28人	災害対応や国スポ、選挙の影響による。

(3) 休暇の取得促進

【目標数値】

- ・年次有給休暇の平均取得日数 12日
- ・夏季特別休暇の全日取得者の割合 100%



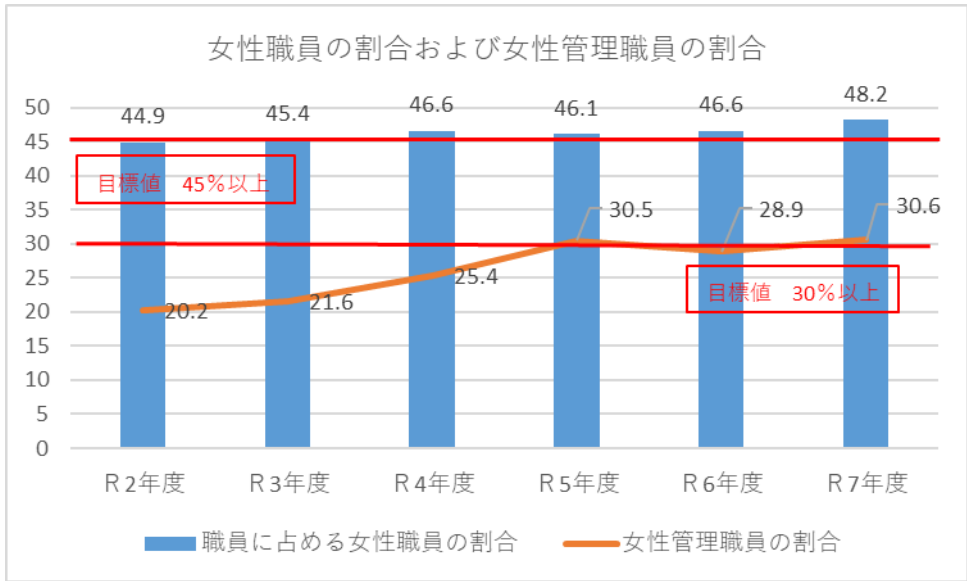
年次有給休暇の平均取得日数は、令和5年度に目標値を上回り、令和6年度も目標値を上回っています。また、夏季特別休暇の全日取得者の割合は増加傾向にあります。全職員の完全取得には至っていません。

【取組内容等】

- ア 休暇取得予定表を活用し、計画的な休暇取得に努めています。
- イ インフォメーションにおいて計画的な休暇取得を呼びかけるとともに、所属長に対し取得日数を報告し、休暇の取得促進に努めるとともに、休暇が取得しやすい職場づくりに努めています。

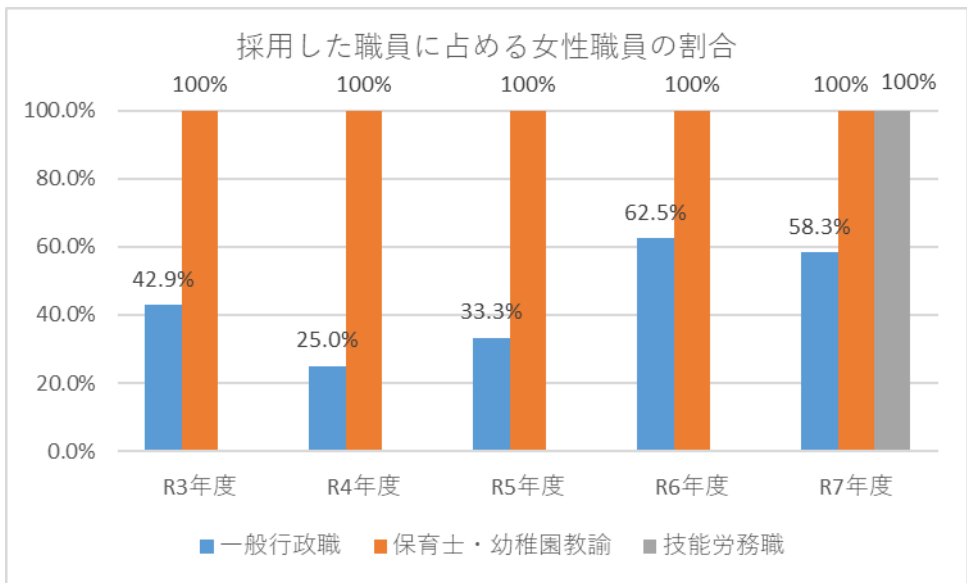
(4) 女性職員の活躍推進

【目標数値】
 ・職員に占める女性職員の割合 45%以上
 ・女性管理職員の割合 30%以上



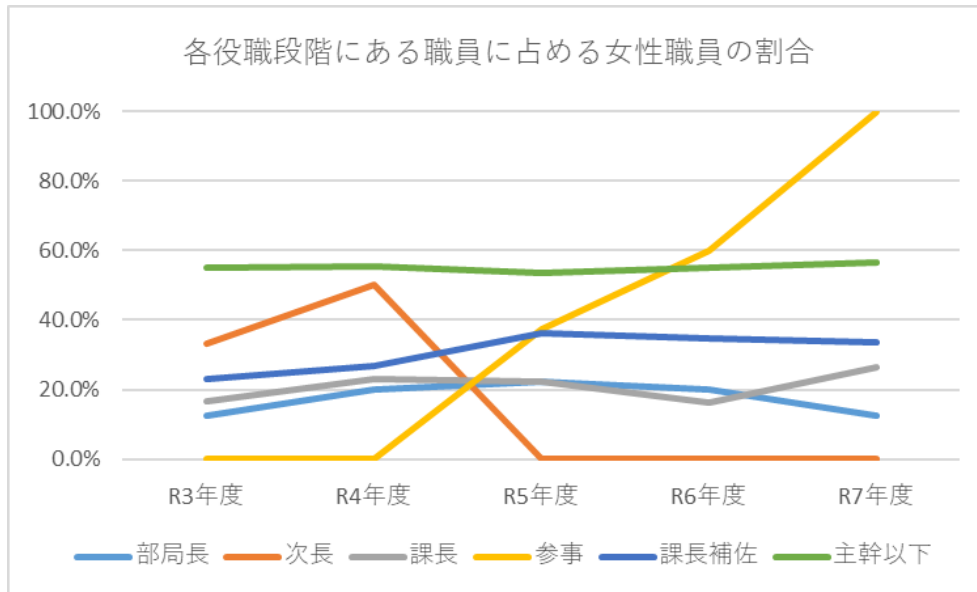
職員に占める女性職員の割合は、令和3年度から目標値の45%以上を維持しており、目標が達成できたと言えます。女性管理職員の割合は、令和2年度から上昇しており令和5年度に目標値の30%を超えました。令和6年度には目標値を下回りましたが、令和7年度には目標値を超えています。

【法】採用した職員に占める女性職員の割合



一般行政職における採用した職員に占める女性職員の割合は上昇しており、近年は職員に占める女性の割合よりも高い割合となっています。また、保育士・幼稚園教諭、技能労務職は、女性の割合が100%となっています。

【法】各役職段階にある職員に占める女性職員の割合



役職	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	伸び率
部局長	12.5%	20.0%	22.2%	20.0%	12.5%	0.0%
次長	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-33.3%
課長	16.7%	22.9%	22.2%	16.2%	26.3%	9.6%
参事	0.0%	0.0%	37.5%	60.0%	100.0%	100.0%
課長補佐	23.2%	26.7%	36.1%	34.6%	33.7%	10.5%
主幹以下	55.1%	55.5%	53.5%	55.2%	56.5%	1.4%

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、部局長は令和4年度から令和6年度までは約20%を維持していましたが、令和7年度には令和3年度と同じ割合であり、伸び率としてはゼロとなりました。次長職・参事職については職の設定の有無により変動が大きくなり、課長職および課長補佐職においては、令和3年度から令和7年度かけて約10%の伸び率となっています。

【取組内容等】

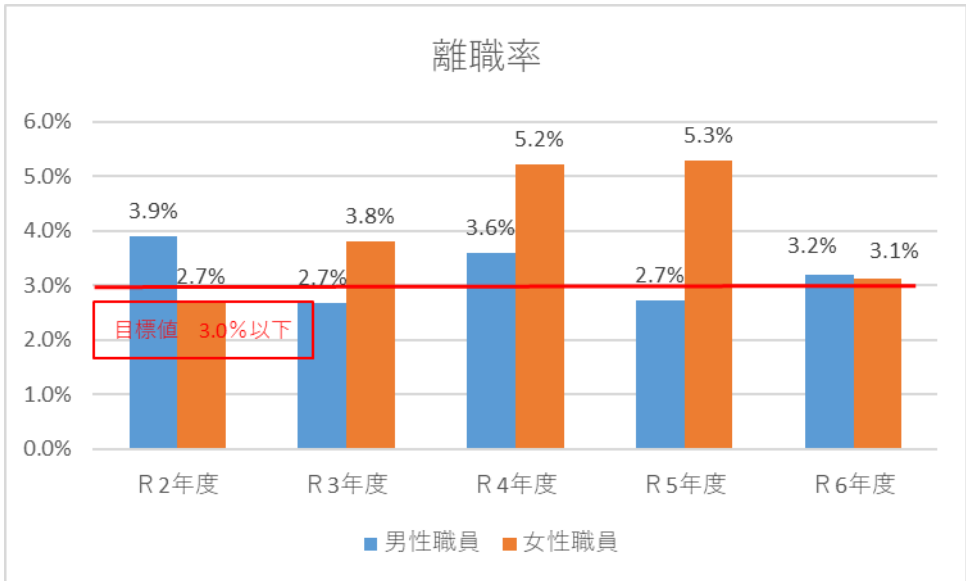
ア 職員の採用に当たっては、地域への愛着やまちづくりに情熱を持つ人材を求めており、性別に関係なく、人物重視の採用を行っています。

イ 管理職員への登用は、人事考課および勤務評価を総合的に判断した結果により行っています。

ウ 職員の資質向上のため、階層ごとに研修メニューを提供し、それぞれの職位に応じた必要な能力形成に努めています。

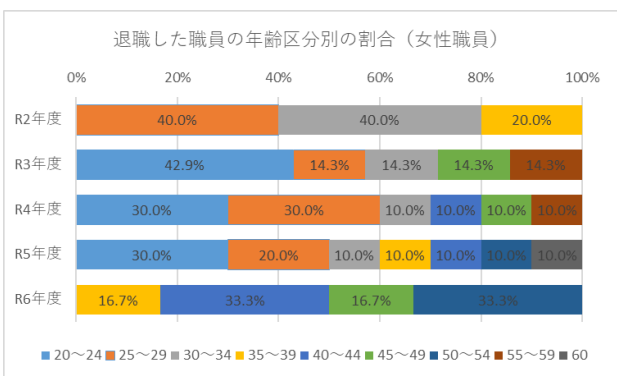
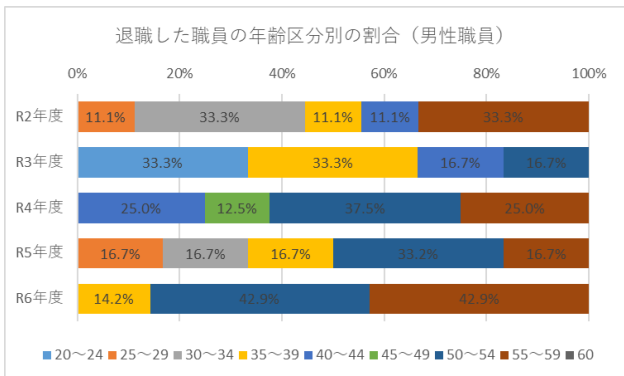
(5) 女性職員の就労継続支援

【目標数値】
 ・女性職員の離職率 3%以下



女性職員の離職率は、目標値を下回ったのは令和2年度のみであり、特に令和4年度、令和5年度は高い割合となりました。男性職員についても3%を下回ったのは令和3年度および令和5年度の2年度のみであり、男女を問わず就労継続への支援が必要な状況と言えます。

【法】退職した職員の年齢区分別の男女の割合



男性職員においては50代の離職が増加傾向にあり、女性職員においては、令和5年度までは若年層の離職が多い状況でしたが、令和6年度は40代以降の年代の離職が増加しました。

【取組内容と課題】

ア 出産・育児・介護による離職とならないよう、様々な休暇制度等の周知を図るとともに、職員一人一人の希望に応じた働き方ができるよう相談に応じています。

(6) ハラスメントのない職場の実現

【目標数値】なし

【取組内容等】

- ア ハラスメントに関する職員アンケート調査を令和6年度末に実施し、現状把握および今後取組むべき事項を整理しました。
- イ ハラスメント相談窓口は、米原市職員のハラスメントの防止等に関する指針に基づき設置をしていますが、どこへ相談すればよいか分からないという意見があったため、令和7年度においてインフォメーションで職員向けに周知を行っています。なお、相談窓口の相談員は職員のみであるため、外部人材の活用も視野に入れる必要があります。
- ウ ハラスメント防止研修は令和5年度から毎年実施しており、管理職員をはじめ職員の意識改革に努めています。

2 子育てしやすい環境を作るために

(1) 妊娠中および出産後における配慮

【目標数値】なし

【取組内容等】

- ア 妊娠・出産・育児に関する諸制度について必要な情報が得られるよう子育て支援ブックを作成し、周知を図りました。また、令和7年度には妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ブックに改訂を行い、新たな制度の周知を含め、諸制度の内容や休暇の取得方法などを分かりやすくまとめ直しました。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

【目標数値】なし

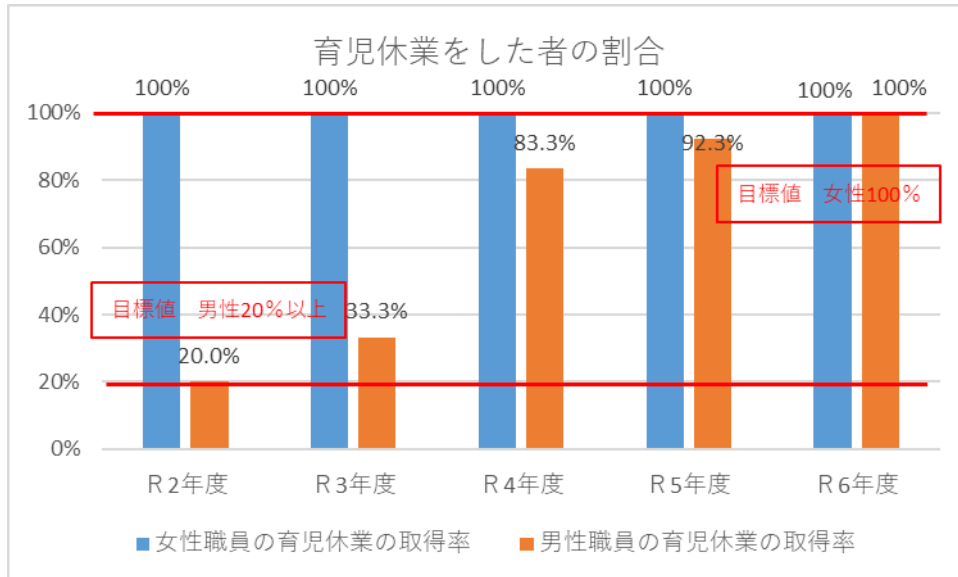
【取組内容等】

- ア 育児休業等の申出があった場合は、必要に応じ事務分掌を見直し業務の再調整を行っています。
- ア 育児休業中の職員の業務を遂行するため育児休業代替職員として会計年度任用職員を配置しています。
- イ 育児休業からの復職に当たっては、復職時面談シートを活用のうえ、面談を実施し、復職後の働き方を共有することで安心して復職できる環境整備に努めています。

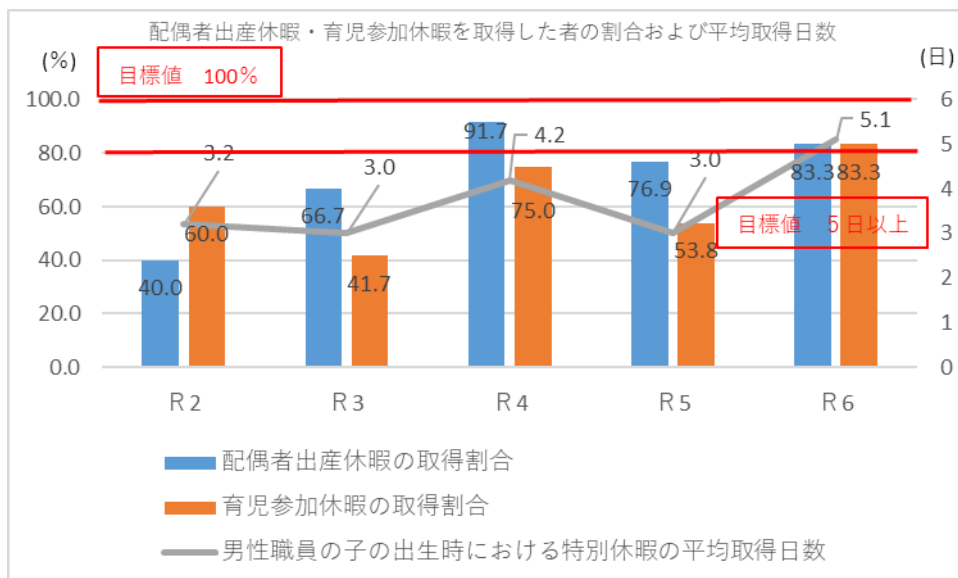
(3) 男性の子育てのための休暇の取得促進

【目標数値】

- ・ 男性職員の育児休業の取得率 20%以上
- ・ 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

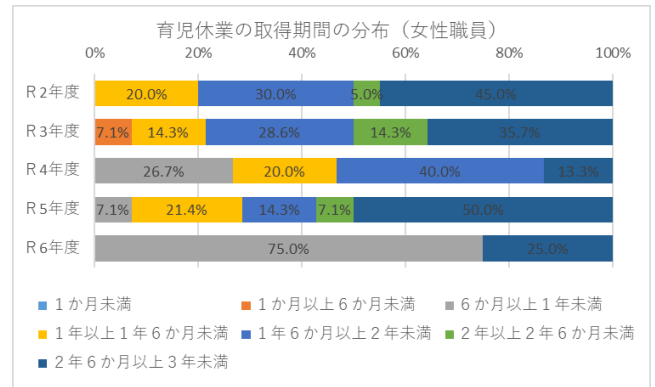
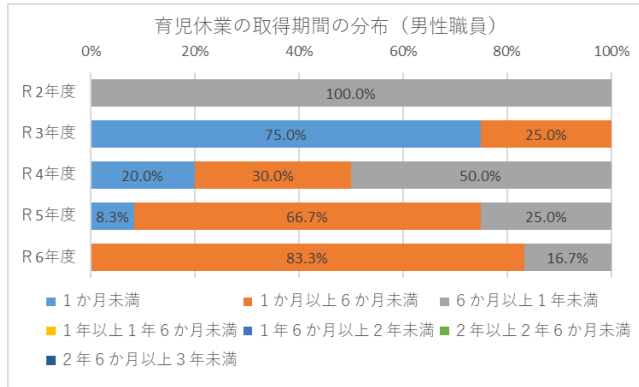


男性職員の育児休業の取得率は令和3年度において目標値を上回り、令和4年度には前年度比50%の伸び率となりました。以降、高水準を維持し、令和6年度には、男女ともに100%の取得率となり、目標を達成することができました。



配偶者出産休暇の取得割合および育児参加休暇をした者の割合は、どちらも増加傾向にあります。対象職員全員の取得には至りませんでした。また、休暇の平均取得日数も増加傾向にはありますが、令和6年度に初めて目標値の5日を上回ったところです。

【法】男女別の育児休業の取得期間の分布



育児休業の取得期間は、男性職員は各年度とも1年未満となっており、女性職員と比べると短い状況です。男性職員の育児休業の取得期間は、令和3年度においては1か月未満の短期間の休暇が約8割を占めていましたが、令和6年度には1か月以上6か月未満の取得者が約8割となり、取得しやすい環境が整えられてきたのではないかと考えます。

【取組内容等】

- ア 令和6年度までは、配偶者が妊娠した男性職員および所属長に対して、市長からのメッセージを送付し、積極的な休暇の取得を呼びかけました。令和6年度に男性の育児休業取得率が100%に達し、制度が浸透したことに伴いメッセージの送付は廃止しました
- イ 妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ブック（子育て支援ハンドブックを令和7年度に改訂）において、分かりやすい制度説明に努め、全職員に向けて周知を行いました。
- ウ 所属長は妊娠・出産・育児と仕事の両立支援の意向確認書（男性職員の育児参画促進チェックシートを令和7年度に変更）を活用し、本人の希望する働き方・休み方の相談を行っています。

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

【目標数値】なし

【取組内容等】

- ア 子どもを連れた市民が気持ちよく庁舎を利用できるようトイレや待合などの設備の充実に努めました。
- イ 本庁舎4階の屋上広場に遊具を設置し、子育て世代の利用に寄与しています。

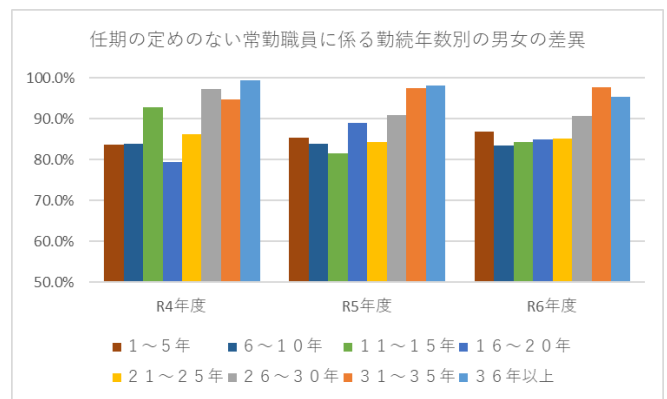
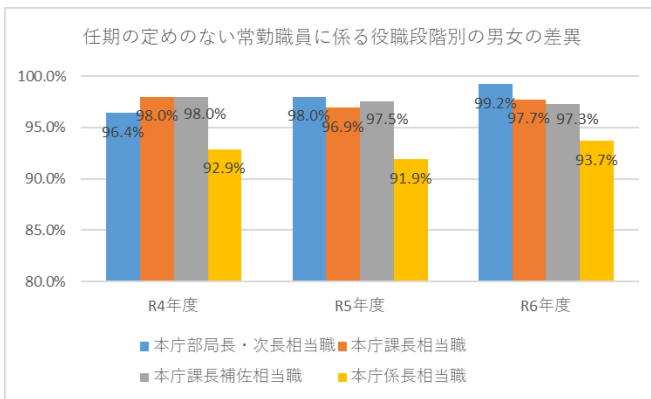
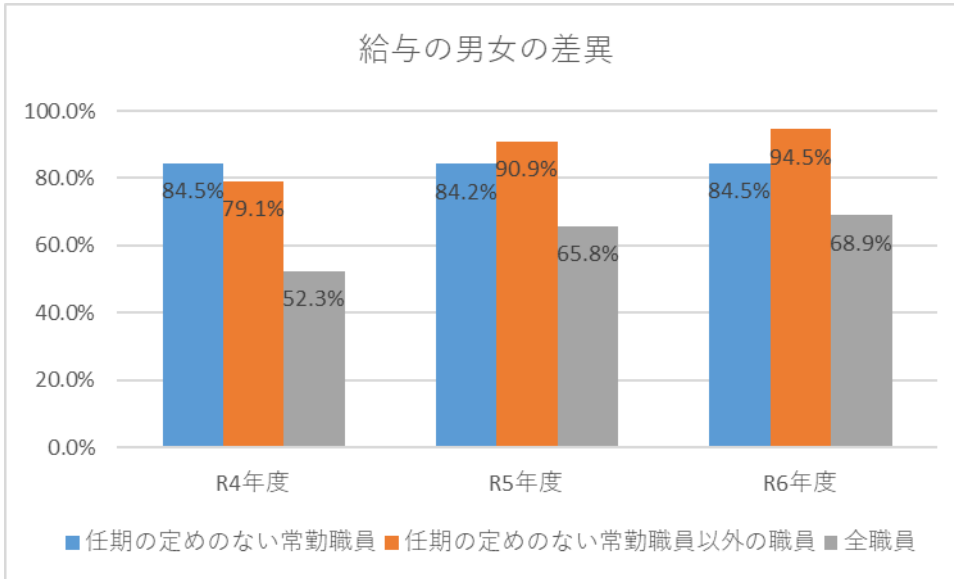
(2) 子ども・子育てに関する地域活動への参加

【目標数値】なし

【取組内容等】

- ア 子の看護等休暇の取得理由を拡大し（入園式や入学式等）、休暇が取得しやすい環境を整えています。

【法】給与の男女の差異



勤続年数	R 4	R 5	R 6
36年以上	99.4%	98.1%	95.3%
31～35年	94.7%	97.5%	97.8%
26～30年	97.3%	91.0%	90.7%
21～25年	86.3%	84.4%	85.2%
16～20年	79.5%	89.0%	84.9%
11～15年	92.9%	81.5%	84.4%
6～10年	83.8%	83.9%	83.4%
1～5年	83.6%	85.3%	86.8%

給与の男女の差異は令和5年度（令和4年度分）から新たに公表が義務付けられた項目であり、過去3年度分のデータのみとなります。

任期の定めのない常勤職員以外の職員のうち、短時間勤務の職員やパートタイム勤務の職員については、常勤職員の勤務時間に応じた勤務時間の割合から職員数を換算しています。

全職員における給与の男女の差異は、任期の定めのない常勤職員の男女比が約1：1であるのに対し、任期の定めのない常勤職員以外の職員の男女比が約1：3と女性の割合が多いことが影響しています。