室戸市女性活躍推進・次世代育成支援特定事業主行動計画

令和８年４月１日

室　　戸　　市　　長
室 戸 市 消 防 長
室 戸 市 議 会 議 長
室戸市選挙管理委員会
室 戸 市 教 育 委 員 会
室 戸 市 農 業 委 員 会
室戸市代表監査委員

１．計画の趣旨

この計画は、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。）第１５条に基づく特定事業主行動計画及び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。）第１９条に基づく特定事業主行動計画について、両計画を一体的に策定した特定事業主行動計画である。

２．計画の期間

この計画は、令和８年４月１日から令和１３年３月３１日までの５年間とする。

３．計画の見直し

この計画期間の各年度の実施状況を翌年度において分析及び評価を行い、必要に応じて、計画の見直しを行います。

４．これまでの女性活躍推進法第１５条に基づく数値目標に対する実施状況

（１）管理職員数に占める女性割合の引き上げを図る。

【実施状況】

R４	R５	R６	目標	
			数値	年度
26%	18．2%	23．8%	30%	R12

目標を達成するために、、男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう適材適所の人事配置を基本としながら、意欲のある女性職員の積極的な登用を行うと共に、各種研修等により人材育成を行う。

（２）男性の育児休暇取得の促進を図る。

【実施状況】

R４	R５	R６	目標	
			数値	年度
36．4%	28．6%	50%	85%	R12

目標達成のため、研修や相談体制の整備など、育児休業を取得しやすい勤務環境を整備する。

（３）ハラスメントに対する意識を向上させる。

【実施状況】

R４	R５	R６	目標	
			数値	年度
研修延期	研修実施	研修実施	毎年研修実施	R12

ハラスメントに対する正しい知識を持ち、だれもが働きやすい職場環境を整備していくために、令和２年度から、引き続き、毎年、会計年度任用職員も含めた職員を対象に、ハラスメント研修を実施している。

（４）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進を図る。

【実施状況】

	Ｒ４	Ｒ５	Ｒ６	目標	
				数値	年度
出産休暇取得率	36．7%	71．4%	100%	100%	R12
育児参加休暇取得率	66．6%	71．4%	100%	100%	R12

令和５年度については、出産休暇及び育児参加休暇共に、令和４年度より取得率は向上したものの、目標達成には至らなかった。

（５）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の削減を図る。

【実施状況】

	Ｒ４	Ｒ５	Ｒ６	目標	
				数値	年度
１カ月４５時間以上	30人	32人	41人	0人	R12
１年について３６０時間以上	42人	47人	51人	0人	R12

５．現状把握

（１）採用者に占める女性割合（全部局）

令和６年度における割愛を除く新規採用職員は５人で、そのうち女性は３人である。職種別では、一般事務職員３人（うち女性１人)、社会福祉士２人（うち女性２人)、である。

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
男　性	２人	７人	２人
女　性	９人	４人	３人
合　計	１１人	１１人	５人

（２）継続勤務年数の男女の差異（全部局）　（平均勤続年数）

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
男　性	１４．９６年	１５．２７年	１５．９８年
女　性	１４．４５年	１４．３８年	１４．０３年
差（男-女）	０．５１年	０．８９年	１．９５年

（３）各月ごとの平均時間外勤務時間及び時間外勤務の上限を超えた職員数（全部局）

【本庁】

令和６年度		４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	１月	２月	３月
管理職以外	時間外勤務時間（時間）	26.4	25.1	24.1	19.4	31.6	18.4	26.1	19.6	18.2	18.7	21.1	24.5
	上限超過人数（人）	25	19	16	7	31	10	21	15	11	11	22	32

【本庁以外】

令和６年度		４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	１月	２月	３月
管理職以外	時間外勤務時間（時間）	15.5	18.4	14.5	19.2	19.4	17	15	15.5	14.4	16.4	15	17.6
	上限超過人数（人）	3	9	2	6	7	5	3	2	0	2	1	4

（４）管理的地位に占める女性職員の割合（全部局）

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
男	１７人	１８人	１６人
女	６人	５人	５人
女性割合	２４．５％	１８．２％	２３．８％

（５）各役職段階に占める女性職員の割合（全部局）

	令和４年度	令和５年度	令和６年度	伸び率 R6 年度-R4 年度
課長級	２６％	１８．２％	２３．８％	△２．２％
課長補佐級	３８．４％	３１．６％	３６．６％	△１．８％
班長級	２４．５％	３５．５％	２２．８％	△１．７％

（６）男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（全部局）

【男女別育児休業取得率】

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
男性	３６．４％	２８．６％	５０％
女性	１００％	１００％	１００％

【育児休業取得期間の分布状況（男性職員）】

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
２週間以上１月以下	５０％	１００％	１００％
２週間未満	５０％	０％	０％

（７）男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
出産休暇取得率	３６．７％	７１．４％	１００％
育児参加休暇取得率	６６．６％	７１．４％	１００％

（８）セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
対策実施状況	研修実施	研修実施	研修実施	研修実施

６．次期計画期間における数値目標

（１）管理職員数に占める女性割合

【数値目標】計画期間中に３０％以上を維持する。

これまでの現状や課題を踏まえ、引き続き、男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう適材適所の人事配置を基本としながら、意欲のある女性職員の積極的な登用を行うと共に、今後の女性の管理職への登用を見据え、班長級・課長補佐級等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置き、それと共に各種研修等により人材育成を行い、３０％以上を維持できるようにする。

（２）男性の育児休業取得の推進

【数値目標】計画期間中に８５％以上を維持する。

配偶者の妊娠、出産等を申し出た職員に対する育児休業制度等の周知及び育児休業の取得意向の確認を行うと共に、研修や相談体制の整備など、育児休業を取得しやすい勤務環境を整備し、８５％以上の職員が取得できるようにする。

（３）ハラスメントに対する意識向上

【数値目標】毎年ハラスメントに関する研修を実施する。

様々な分野のハラスメントに対する正しい知識を持ち、だれもが働きやすい職場環境を整備していくために、毎年ハラスメント研修を実施し、意識付けを行う。

（４）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得促進

【数値目標】計画期間中に、配偶者出産休暇の取得率を継続して１００％、育児参加休暇の取得率も継続して１００％にする。

育児休業制度の周知と併せて、配偶者の出産を控えている職員に休暇制度について事前に周知し、取得促進を図ると共に、職場全体で休暇の取得しやすい環境を支援する。

（５）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について

【数値目標】原則「１カ月４５時間、１年について、３６０時間」を上限目安とする。

超過時間勤務職員を削減するため、時間内で業務が終わるような啓発及び超過時間勤務職員所属部署等の把握に努めるようにし、、他律的業務の比重が高い部署については年度当初からの指定を行うようにする。