

蒲郡市特定事業主行動計画

- 次世代育成支援対策推進法に基づく計画 [第5期] —
- 女性活躍推進法に基づく計画 [第3期] —

令和3年4月 初版
令和8年4月 改訂

目 次

I 総論	1
1 目的	1
2 計画期間	1
3 推進体制	1
II 次世代育成支援対策推進法に関すること	2
1 具体的な取組内容	2
2 具体的な目標	8
III 女性活躍推進法に関すること	9
1 把握項目の状況	9
2 具体的な取組内容	13
3 具体的な目標	14

I 総論

1 目的

次世代育成を迅速かつ重点的に推進するため制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、本市では「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」を平成17年3月に策定（同年4月施行）しました。その後、5年ごとに見直しを行いながら、子育てをしやすい職場環境づくりや、仕事と生活の両立の実現に向けた取り組みを進めてきました。

一方、平成27年9月には、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、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。）が制定され、平成28年4月に「蒲郡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」を策定しました。

次世代育成支援と女性の活躍推進に向けては、共通する項目が多く、両行動計画を一体的に推進することが効果的・効率的と考えられるため「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく蒲郡市特定事業主行動計画」を策定することとしました。

本計画は、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した環境整備、男女を問わずその能力を十分発揮できる職場づくりを計画的かつ着実に進めるために策定するものです。

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

（次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月31日まで、また、女性活躍推進法の有効期限が令和18年3月31日までであるが、今回策定する計画は、令和8年度から令和12年度までの5年間とし、進捗状況や諸事情の変化に対応するため、必要に応じて計画を見直す。）

3 推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、各部署における人事担当者や女性活躍に関する業務担当者等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- (2) 行動計画の内容を周知するとともに、次世代育成支援対策及び女性活躍

に関する情報提供等を実施する。

- (3) 本計画の実施状況の把握をし、職員ニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図る。

II 次世代育成支援対策推進法に関すること

(★は、女性活躍推進法に関することとの重複を示す。)

1 具体的な取組内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている次に掲げる特別休暇等の制度の周知

- (ア) 産前産後 8 週間の就業制限
- (イ) 小学校就学の始期に達するまでの子のある者の深夜勤務、時間外勤務の制限
- (ウ) 生後 1 年に達しない子を育てるための保育時間
- (エ) 妊娠中及び産後 1 年を経過しない期間の保健指導又は健康診査のための休暇

〈令和 3 年度からも継続実施〉

イ 出産費用の給付等の経済的支援措置についての周知
共済組合制度についての周知を図る。

〈令和 3 年度からも継続実施〉

ウ 妊娠中の職員の業務分担の見直し
所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直しを行う。

〈令和 3 年度からも継続実施〉

エ 妊娠中の職員に対する時間外勤務の抑制
妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて時間外勤務を原則として命じないこととする。

〈令和 3 年度からも継続実施〉

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進 (★)

ア 配偶者の出産（産前 8 週・産後 1 年間）に係る 5 日以内の特別休暇
平成 17 年度から 5 日以内の特別休暇を 1 日又は 1 時間単位で取得

できるようにしたが、更なる周知を行い取得の促進を図る。

〈令和3年度からも継続実施〉

イ 配偶者の出産に伴う2日以内の特別休暇

平成17年から配偶者の出産に伴い、勤務しないことが相当であると認められる場合、2日以内の特別休暇を1日又は1時間単位で取得できるようにしたが、更なる周知を行い取得の促進を図る。

〈令和3年度からも継続実施〉

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業、部分休業、子育て部分休暇及び育児短時間制度の周知

(ア) 育児休業等に関する資料・パンフレットの配布又はイントラネットによる電子媒体を利用して、取得手続きや経済的な支援等の制度の周知を図る。

(イ) 男性職員の育児休業等の取得促進について更なる周知を行い取得の促進を図る。

(ウ) 妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業等の制度・手続きについての説明を行う。

〈令和3年度からも継続実施〉

イ 育児休業等に関する情報提供

育児休業等のQ&Aや経験者の体験談、育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組み例を作成して情報提供を行う。

〈令和3年度からも継続実施〉

ウ 育児休業、部分休業、子育て部分休暇及び育児短時間制度を取得しやすい雰囲気醸成

(ア) 育児休業の取得の申し出があった場合、所属課における業務分担の見直しを行う。

(イ) イントラネットによる電子媒体を利用して、育児休業等の制度の趣旨を周知して、職場の意識改革を図る。

〈令和3年度からも継続実施〉

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 育児休業中の職員に対して、所属課から休業期間中の通知等の送付を行う。

- (イ) 職場復帰時に所属課において、新システム導入や制度改正があった場合には研修（O J T研修）を行う。

〈令和3年度からも継続実施〉

- オ 育児休業及び育児短時間制度に伴う会計年度任用職員制度等の活用
所属課内の人員配置等によって、育児休業又は育児短時間制度を取得している職員の業務遂行が困難なときには、会計年度任用職員制度等の活用による適切な代替要員の確保を行う。

〈令和3年度からも継続実施〉

(4) 職員用託児施設の設置

- ア 本庁内及び市民病院内への職員用託児所の設置

- (ア) 市民病院における院内保育所は安全な運営を行う。
- (イ) 本庁内の職員のニーズを把握し、施設の設置についての検討をする。

〈令和3年度からも継続実施〉

(5) 時間外勤務の縮減

- ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

職場の状況により、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度についての周知を図る。

〈令和3年度からも継続実施〉

- イ 一斉定時退庁日の実施

- (ア) 定時退庁できない職員の多い所属を人事課が把握し、管理職員への指導の徹底を図る。
- (イ) 管理職員は所属職員への指導を行い、定時退庁の周知徹底を図る。
- (ウ) 管理職員においては、率先して定時退庁に努めるとともに所属職員に対して注意喚起を図る。

〈令和3年度からも継続実施〉

- ウ 事務の簡素・合理化の推進

- (ア) 常に業務内容の見直しを行い、事務の効率化を図る。
- (イ) 所属長は特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、業務配分等の見直しを常に実施する。

- (ウ) 定例・恒常的な業務については、事務処理のマニュアル化を図る。
〈令和3年度からも継続実施〉

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- (ア) 人事課は、各所属の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、所属長に対して時間外勤務に関する認識の徹底を図る。
- (イ) 各所属の時間外勤務の状況を人事課で把握し、時間外勤務の多い所属の管理職員からのヒアリングを行った上で、注意を喚起する。
〈令和3年度からも継続実施〉

オ フレキシブルな勤務形態

- (ア) 公務の運営上必要な場合には、職務の状況等に応じて時差出勤制度を活用する。
〈令和3年度からも継続実施〉
- (イ) 早出遅出勤務を創設し、柔軟な働き方を推進し、公務能率の向上を図る。制度についての周知を図る

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- (ア) 職員の年次有給休暇日数は、第3期計画目標の12日に近づいたが、更に高い目標を設定し、取得の促進を図る。
- (イ) 部長会・課長会のみならず、イントラネットにおいて、人事課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- (ウ) 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、年5日以上の子年次有給休暇の確実な取得及び計画的な年次有給休暇の取得を指導する。
- (エ) 所属長は、職員が安心して年次有給休暇が取得できるよう業務の相互応援体制の整備を図る。
- (オ) 予防接種実施日、授業参観日、家族の記念日等における年次有給休暇の取得促進を図る。

〈令和3年度からも継続実施〉

イ 連続休暇等の取得の促進

- (ア) 国民の祝日や夏季休暇と併せた連続した年次有給休暇の取得促進

を図る。

- (イ) 勤続20年又は30年に達した年度に取得できるリフレッシュのための特別休暇と併せた年次有給休暇の取得促進を図る。
- (ウ) 年に1回、年次有給休暇を利用した1週間のリフレッシュのための休暇の取得を促進する。

〈令和3年度からも継続実施〉

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得促進

平成17年度から1年度において5日以内の特別休暇を1日又は1時間単位で取得できるようにし、子の入園・入学式、卒園式や感染症に伴う学級閉鎖等にも拡大した。更なる周知を行い取得の促進を図る。

〈令和3年度からも継続実施〉

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の整備

働きながら不妊治療を受ける職員が不妊治療のための時間を確保できるようにするため、1年度において5日以内の特別休暇を1日又は1時間単位で取得できることとした。周知し、取得促進を図る。

〈令和3年度から実施〉

(8) 働きやすい職場環境の整備

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、情報提供や意識啓発を行う。

〈令和3年度からも継続実施〉

(9) 母子家庭の母等の雇用の促進

母子家庭の母等の公共施設における雇用の促進に努める。

〈令和3年度からも継続実施〉

(10) 子育てバリアフリー

ア ハード面における子育てバリアフリー

- (ア) 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トの設置を計画的に行う。

(イ) キッズコーナーの設置やフローア保育士の導入を検討する。

〈令和3年度からも継続実施〉

イ ソフト面における子育てバリアフリー

子どもを連れてお客様が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応に努め、ソフト面のバリアフリーを実践する。

〈令和3年度からも継続実施〉

(11) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導をする。

〈令和3年度からも継続実施〉

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

(ア) 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

(イ) 交通安全研修の受講を支援する。

〈令和3年度からも継続実施〉

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てられることができるよう、地域住民等の自主的な防災・防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

〈令和3年度からも継続実施〉

(12) 子どもとふれあう機会の充実

厚生活動事業の実施にあたっては、子どもを含めた家族が参加できるような行事の計画に努める。

〈令和3年度からも継続実施〉

2 具体的な目標

目標達成年度：令和12年度

目標① 育児休業の取得率

男性職員：85%（2週間以上の取得率）

女性職員：100%

目標② 子どもの出生時における父親の休暇取得率（★）

制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を、100%、育児参加のための休暇の取得割合を75%以上とする。

目標③ 各職員の時間外勤務時間数

・ 1月につき45時間以内、1年間につき360時間以内

（他律的業務＜※＞に従事する職員を除く。）

・ 1月につき100時間以内、1年間につき720時間以内

（他律的業務に従事する職員）

※他律的業務＝業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務

目標④ 職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

年間14日以上

Ⅲ 女性活躍推進法に関すること

(★は、次世代育成支援対策推進法に関することとの重複を示す。)

1 把握項目の状況

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、監査委員事務局、消防本部、蒲郡市幸田町衛生組合において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

(1) 採用した職員に占める女性の割合

令和7年4月1日採用正規職員

部局	男女別	人数（人）	割合（％）
市長	男	24	23％
	女	81	77％
教育	男	0	0％
	女	2	100％
消防	男	0	0％
	女	0	0％
合計	男	24	22％
	女	83	78％

(2) 平均した勤続勤務年数の男女の差異

令和7年4月1日時点の継続勤務年数（正規職員）

部局	男女別	平均年数（年）	年数差（年）
市長	男	12.9	
	女	10.2	2.7
議会	男	23.3	
	女	10.5	12.8
監査	男	25.7	
	女	0	25.7

消防	男	19.0	
	女	12.5	6.5
教育	男	12.7	
	女	11.2	1.5
合計	男	14.0	
	女	10.2	3.9

(3) 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

令和6年度 職員1人当たり各月ごとの時間外勤務時間

時間数	年間平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
～20	878	806	807	825	854	867	826	816	819	757	716	820	767
20～40	115	104	119	100	81	85	117	105	113	178	199	103	114
40～60	21	39	35	30	20	13	22	40	29	25	42	26	47
60～	4	25	9	16	13	6	5	12	10	9	9	12	34

(4) 管理的地位（役職段階）にある職員に占める女性職員の割合

	性	部長	次長	課長	主幹	補佐	副主幹	係長	主査
行政職	男	14	12	34	23	41	6	21	28
	女	1		5	17	14	1	3	18
	計	15	12	39	40	55	7	24	46
	女性割合	6.7%	0%	12.8%	42.5%	25.5%	14.9%	12.5%	39.1%
保育士	男								1
	女				5	14		6	18
	計				5	14		6	19
	女性割合				100%	100%		100%	94.7%
消防職	男	1	1	2	6	16		2	24
	女								

	計	1	1	2	6	16		2	24
	女性割合	0%	0%	0%	0%	0%		0%	0%
医療職	男	4	4	24	3	6		7	
	女	0	2	8	3	14	2	14	2
	計	4	6	32	6	20	2	21	2
	女性割合	0%	33.3%	25.0%	50.0%	70.0%	100.0%	66.7%	100.0%
合計	男	19	17	60	32	63	6	30	53
	女	1	2	11	25	42	3	23	38
	計	20	19	71	57	105	9	53	91
	女性割合	5.0%	10.5%	15.5%	43.9%	40.0%	33.3%	43.4%	41.8%

(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

正規職員の令和6年度男女別育児休業取得率

令和6年度中に新たに取得可能となった職員			
	育児休業等対象者数	うち育児休業取得者数	取得率
男	15人	11人	73.3%
女	29人	29人	100%

令和6年度男女別育児休業平均取得期間

	単位（月）	単位（日）
男 平均	3.0	27.5
女 平均	27.0	13.0

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

令和6年度配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

令和6年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D = B + C - 両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (E)
10	5	6	4	4

休暇取得率

B/A	50.0%	C/A	60.0%	D/A	40.0%	E/A	40.0%
-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------

平均取得期間

配偶者出産休暇	平均日数 2.0日
育児参加休暇	平均日数 4.8日

(7) 男女間の賃金差異

役職段階	男女の給与差異 (男子の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	101.1%
本庁課長相当職	96.3%
本庁課長補佐相当職	97.7%
本庁係長相当職	97.0%

(8) セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

区分	対策の整備状況
関係法令	蒲郡市職員のハラスメントの防止及び排除に関する要綱
相談窓口	ヘルプライン（外部相談員による電話相談・メール相談）の設置及び職員相談員（2人）の設置
研修等	セクハラ、パワハラ等を含めたハラスメント研修の実施

2 具体的な取組内容

1において分析を行った項目から、本市において特に取組が必要と認められる内容について具体的に定める。

(1) 消防職員の女性割合の拡大

女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で積極的に広報することにより消防職員の女性割合の拡大を図る。

〈令和3年度からも継続実施〉

(2) 女性職員の登用促進

女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置するとともに、特に、行政職の管理的地位にある女性職員の割合の拡大を図る。

〈令和3年度からも継続実施〉

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進（★）

男性職員の配偶者出産休暇等の取得促進に向けて、各休暇制度（配偶者の出産に係る5日以内の特別休暇、配偶者の出産に伴う2日以内の特別休暇）の周知及び主に管理職員を対象に意識改革を進めていく。

〈令和3年度からも継続実施〉

3 具体的な目標

目標達成年度：令和12年度

目標① 女性の採用のうち消防職員の採用を推進

女性の消防職員の採用を推進し、定数（115名）における5%として、6人以上在籍

目標② 管理的地位にある女性職員の割合

管理的地位（行政職）にある女性職員の割合を、令和6年度実績（38人≒23%）から概ね10人増の28%以上とする。

目標③ 子どもの出生時における父親の休暇取得率（★）

制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を、100%、育児参加のための休暇の取得割合を、75%以上とする。

令和8年4月1日

蒲 郡 市
蒲 郡 市 議 会
蒲 郡 市 教 育 委 員 会
蒲 郡 市 消 防 本 部
蒲 郡 市 監 査 事 務 局
蒲 郡 市 幸 田 町 衛 生 組 合