

# 橋本市特定事業主行動計画

令和7年4月

橋本市長

橋本市議会議長

橋本市教育委員会

橋本市選挙管理委員会

橋本市代表監査委員

橋本市公平委員会

橋本市消防本部

## 目次

1. 計画の策定にあたって…………… P 1
2. 計画対象職員…………… P 1
3. 計画期間…………… P 1
4. 計画の推進体制…………… P 2
5. 計画の実施状況の点検及び公表…………… P 2
6. 計画の基本視点…………… P 2
7. 本市の現状と課題…………… P 2
8. 具体的な取り組みと数値目標…………… P 6
  - (1) ワークライフバランスの推進…………… P 6
  - (2) 女性職員の活躍推進…………… P 8
  - (3) 仕事と子育てが両立できる職場環境の整備…………… P 9

## 1. 計画の策定にあたって

橋本市では、平成17年6月に次世代育成支援対策推進法に基づき「橋本市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図り、職場においてその能力を十分に発揮できるよう、職場を挙げて支援する環境の整備に取り組んできました。

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」が施行されたことにより、平成28年3月に次世代育成支援対策推進法並びに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「橋本市特定事業主行動計画」を一体的に策定し、仕事と子育ての両立支援等を始めとして、全職員が職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とするために必要な職場環境の整備を行っています。

今回、令和2年4月から令和7年3月までの「橋本市特定事業主行動計画」における取り組みの成果と現状の課題を検証し、橋本市が抱える課題の解決に向けて新たな特定事業主行動計画を策定しました。本計画では、ワークライフバランスの推進、女性職員の活躍推進、仕事と子育てが両立できる職場環境の整備を重点目標として、職員が安心して子育てができ男女ともに働きやすい職場の実現を目指します。

この計画は、橋本市長、橋本市議会議長、橋本市教育委員会、橋本市選挙管理委員会、橋本市代表監査委員、橋本市公平委員会、橋本市消防長、橋本市病院事業管理者が策定する計画です。

### ※次世代育成支援対策推進法

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に成立した法律です。国や地方公共団体は「特定事業主」として行動計画の策定を義務付けられています。

### ※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮できることが重要であるとし、女性の職業生活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8月に成立した法律です。国や地方公共団体は「特定事業主」として行動計画の策定を義務付けられています。

## 2. 計画対象職員

本計画の対象は全職員とします。(会計年度任用職員及び短期臨時職員を含みます。常勤職員と適用される制度内容等に違いがあるため、可能な限り本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。)

## 3. 計画期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

#### 4. 計画の推進体制

特定事業主行動計画に基づく措置の実施については、すべての職員の理解を得ながら取り組んでいきます。また、関係課と連携して、「橋本市男女共同参画計画」、「橋本市子ども・子育て支援事業計画」等との整合を図りながら取り組みを進めていきます。

#### 5. 計画の実施状況の点検及び公表

計画に基づく取り組みの実施状況については、毎年1回、状況を把握・点検し必要に応じて計画の見直しを図ります。また、計画の進捗状況の点検・評価を行うことにより、以後の計画に反映させます。特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況については、前年度の取り組み状況や目標に対する実績を市ホームページ等へ掲載することにより公表します。

#### 6. 計画の基本視点

これまでの計画における取り組みと成果を踏まえ、本計画においては次の視点から現状を分析し、目標を設定し取り組みを進めていきます。

##### ①ワークライフバランスの推進

休暇の取得や時間外勤務の縮減は、全ての職員が仕事と家庭生活の両立を実現させるために重要です。長時間労働を是正し、職員が仕事と家庭を両立できる職場環境の構築に努め、職員がその能力を最大限に発揮し意欲的に業務に取り組める環境を目指します。

##### ②女性職員の活躍推進

性別に関係なく能力意欲ある職員の登用を推進し、質の高い住民サービスの実現を目指します。管理監督職に求められる知識や能力等を得られるような職務経験ができる職場環境を作り昇任への意欲を高めるとともに、適切な人事評価を行うことにより職員が能力を最大限に発揮し、性別に関係なく全ての職員が活躍できる環境の整備を進めていきます。

##### ③仕事と子育てが両立できる職場環境の整備

全ての職員が子育て支援に関する制度への理解を深め、子育て中の職員が性別に関係なく、安心して育児に参加でき、仕事と子育てが両立できる職場環境を整備します。

#### 7. 本市の現状と課題

本計画を策定するにあたり、これまでの取り組みに対する現状を確認し、今後の取り組みにおける課題を整理します。

##### 【現状】「橋本市特定事業主行動計画」の数値目標と実績

##### (1) ワークライフバランスの実現

##### (1) - 1 時間外勤務の縮減

目標値 月 45 時間を超える時間外勤務を命じられた職員数 10%以下

(参考：令和元年度実績 15.8%)

令和2年度 3.8%

令和3年度 6.3%  
令和4年度 9.0%  
令和5年度 12.5%

業務の見直し、職員の意識改革、タイムマネジメントの徹底の3つの取り組みにより、令和2年度から令和4年度については目標値を達成しながらも徐々に増加傾向にあり、令和5年度においては目標値を達成できない結果となりました。

職員を対象に行った「働き方についてのアンケート」では、仕事と生活のバランスが「とれている」が20%、「おおむねとれている」が55%となりました。そのうち60%以上の人が、時間外勤務が「あまりない」または「ほとんどない」と回答しています。

一方で、時間外勤務が「多い」または「非常に多い」と回答した人の19%が、仕事と生活のバランスが「あまりとれていない」または「まったくとれていない」と回答しています。

これらの結果から、ワークライフバランスの実現のために、引き続き時間外勤務の削減に取り組んでいく必要があります。

#### (1) - 2 年次有給休暇・夏季休暇等の取得促進

目標値 年次有給休暇の取得日数が年間5日未満の職員数 20%以下

(参考：令和元年実績 29.3%)

令和2年度 23.8%  
令和3年度 26.6%  
令和4年度 24.0%  
令和5年度 12.9%

業務スケジュールの共有、休暇取得計画表の作成、休暇取得に対応できる業務体制の整備の3つの取り組みにより、令和5年度において目標値を達成しています。

職員を対象に行った働き方についてのアンケートでは、年次有給休暇を「取得できている」が38%、「おおむね取得できている」が38%で、76%の人が年次有給休暇を取得できていると回答しています。

「あまり取得できていない」または「取得できていない」と回答した人は24%で、有給休暇を取得しにくいと感じる要因について「休暇を取得すると業務が積み残されるため後日多忙になる」や「人員が不足している」と回答しています。また、年次有給休暇の取得促進に必要なこととして「職場全体の雰囲気づくり」や「人員の確保」という回答が50%を超えています。

以上から、休暇取得促進のためには職場全体の協力体制や適切な業務分担が重要であると考えられます。

#### (1) - 3 柔軟な働き方に関する検討

柔軟な勤務制度等の導入

数値目標は設定していませんが、フレックスタイム制やテレワーク勤務制度についての

研究、時差勤務制度の推進を行うことを目標としました。育児短時間勤務制度や早出遅出勤務の導入、保育園入園における慣らし保育のための休暇の新設等、柔軟な働き方の促進や環境整備が進んでいます。

## (2) 女性職員の活躍推進

### (2) - 1 女性の採用拡大

目標値：新規採用者における女性職員の割合を30%以上とする

令和2年度 50.0%

令和3年度 41.2%

令和4年度 45.0%

令和5年度 50.0%

女性を対象とした職員採用PRとして、若手女性職員のメッセージを採用サイトに掲載するなど、橋本市で働く魅力や仕事のやりがいなどについてPRを行うとともに、採用説明会へ積極的に参加し、女性が活躍できる職場であることを広く周知しました。事務系職員だけでなく技術職や消防職の女性職員の採用が増加しました。令和2年度から継続して目標値を上回る結果となっています。

### (2) - 2 女性のキャリアアップのための環境整備

目標値：管理職における女性職員の割合を30%以上とする

令和2年度 24.0%

令和3年度 28.0%

令和4年度 30.6%

令和5年度 24.5%

管理職の意識向上、研修の実施、女性職員の能力の育成の3つの取り組みを行っていますが、継続して目標値を達成できる結果となりませんでした。

職員を対象に行った働き方についてのアンケートでは、女性のうち「今後昇任したいと思う」と回答した人は15%です。

「思わない」と回答した女性職員85%が昇任を希望しない理由として、「仕事と家庭の両立が困難になる」、「昇任することにメリットを感じない」、「自分の能力に自信がない」があげられています。

### (2) - 3 女性の登用推進のための環境整備

数値目標は設定していませんが、ハラスメント研修の実施、ハラスメント相談体制の整備、所属長との面談、育児休業者への情報提供と職場復帰の支援を継続して行い、環境整備に努めています。

### (3) 仕事と子育ての両立

#### (3) - 1 制度・取り組みの周知

出産や育児などに関する休暇制度等について解説した「両立支援制度に関するパンフレット」や「出産育児に関する休暇制度ハンドブック」により休暇・休業制度の周知・徹底を図るよう取り組みました。

職員を対象に行った働き方についてのアンケートでは、出産・育児に関する制度（休暇等）一覧表や出産・育児に関する休暇制度ハンドブックについて、「知っており読んだことがある」が21%、「知っているが読んだことはない」が41%でした。

制度についての周知は定期的に行っていますが、「知らない」と回答した人が38%いること、子育てや介護に関する休暇・休業制度を取得しやすくするために必要なことについての質問でも「制度に関する周知・情報提供」が60%となっていることから、より一層の周知を行っていく必要があります。

#### (3) - 2 男性職員の家事・育児等への参画意識の向上

目標値：男性職員の育児休業取得率 20%以上

令和2年度 8.3%

令和3年度 9.4%

令和4年度 17.2%

令和5年度 11.5%

配偶者が出産を控えた男性職員と所属長の面談により育児参加の休暇取得促進を図っていますが、いずれの年度も目標値を下回る結果となりました。

目標値：配偶者の出産付添と育児参加休暇 合わせて5日以上

令和2年度 3.7日

令和3年度 5.3日

令和4年度 3.6日

令和5年度 5.3日

出産や育児などに関する休暇制度等の周知、所属長との面談等の取り組みにより、令和5年度には目標値を達成しています。

職員を対象に行った働き方についてのアンケートでは、小学生までの子がいる男性職員のうち74%が子育てに関する休暇・休業制度を取得したことがあると回答しています。

子育てや介護に関する休暇・休業制度を取得しやすくするために必要なこととして、「代替人員の確保」、「同僚の理解」、「制度に関する周知・情報提供」、「上司の理解」が必要であるという回答が多く、周囲の理解と応援体制の整備を図っていく必要があります。

## 【課題】

### ①ワークライフバランスの実現

「橋本市特定事業主行動計画」の数値目標に対する実績から、男性職員の育児参加は進んでいますが、育児休業の取得率が増加していないこと、時間外勤務の縮減が進んでいないことがわかります。

子育て参加の各種休暇の周知を図るとともに、職員が休暇を取得できるよう職場内の業務遂行体制を整える必要があります

### ②女性職員の活躍推進

職員採用における積極的な取り組みにより、女性職員の採用は増加していますが、女性管理職の割合は横ばいであり、職員アンケートでも女性職員の85%が昇任したいと思わないと回答しています。

昇任を希望しない職員全体で最も多かった理由が「昇任することにメリットを感じない」であるのに対し、女性は「仕事と家庭の両立が困難になる」が最も多くなっています。

職員アンケートでは、職員が活躍できる職場にするために必要なこととして、「職場の上司・同僚の理解」、「長時間労働の抑制」、「育児・介護との両立を支援する制度の充実」が上位となっています。女性職員のみでの回答でも同じ結果となっていますが、「育児・介護との両立に向けた職務分担の配慮」という回答も多く見られます。

女性職員の昇任による育児・介護との両立への不安を解消し、男女の別なく活躍できる組織風土を醸成していくことが重要です。

### ③仕事と家庭の両立支援

男性の育児休業取得率は目標値である20%を下回っていますが、取得率は年々増加傾向にあり、また1月以上の育児休業を取得するケースも多くなっています。また、育児休業以外の子育てに関する休暇の取得率も増加しています。

職員アンケートからは、育児休業を取得することによる業務遂行の支障への不安や、職場への迷惑を懸念して育児休業を申し出にくいといった理由が考えられることから、安心して制度を利用できる職場環境の整備が必要です。

## 8. 具体的な取り組みと数値目標

以下の項目についての取り組みと令和11年度までに達成する目標値を設定します。なお、目標の達成状況については、毎年度、実績値を算出し公表します。

### (1) ワークライフバランスの実現

#### (1) - 1 時間外勤務の縮減

##### ①業務の削減、合理化

時間外勤務の縮減に向けた業務の合理化・効率化のため、事業の目的、必要性、効果

について検討し、簡素化、合理化を図ります。

会議等は、資料を事前にチャット等で共有し会議を短時間で効率的に行うなど、業務の効率化、合理化を進めます。

## ②時間外勤務の縮減強化

各職場においては、定時退庁やノー残業デーの徹底、業務スケジュール管理、会議の削減や効率化など、業務改善を推進するために有効な取り組みを行います。

時間外勤務命令を行うことができる上限が月45時間かつ年360時間と定められていることを踏まえ、時間外勤務が多い部署や上限を超過した職員については原因の検証・分析を行い、時間外勤務の削減に努めます。

## ③意識啓発及び環境づくり

所属長は、業務執行体制の見直しや業務のデジタルについて検討を行い、職員が効率的に仕事できるよう努めます。また、積極的に声かけ等をするなどして職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛けます。

# (1) - 2 休暇の取得促進

## ①業務スケジュールの共有

職場の業務計画や予定を職員間で共有し、計画的に業務を行うことで、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

## ②連続休暇の取得促進

子どもの学校行事、家族旅行や家族の記念日など家庭における行事の際に積極的に休暇を取得できるよう、休暇の予定を職員間で共有することにより、計画的に休暇を取得できるようにします。

またゴールデンウィークや夏季休暇に連続休暇が取得できるよう、会議や行事について調整を行い、職員の計画的な連続休暇の取得促進に努めます。

## ③休暇取得に対応できる業務体制の整備

他の職員が担当する業務への理解を深め、長期休暇や急な休暇にも対応できるよう、複数担当制の導入や、定期的に業務分担を変更するなどして職場における応援体制の整備を図ります。

また、業務マニュアルの作成等により職場内での情報共有と業務引継ぎの円滑化を図ります。

# (1) - 3 柔軟な働き方の推進

## ①時差勤務制度等の活用促進

時差勤務制度の活用により、職員の健康の保持とワークライフバランスの推進を図ります。

また、柔軟な働き方により子育てや介護と仕事の両立、ワークライフバランスの実現ができるよう、フレックスタイム制やテレワーク勤務制度についての研究を進めていきます。

#### (1) - 4 数値目標

##### ①時間外勤務の縮減

月 45 時間を超える時間外勤務を命じられた職員数 10%以下

(参考:令和 5 年度実績 12.5%)

##### ②年次有給休暇の取得率

職員の年次休暇等取得率:14日(70%)以上

#### (2) 女性職員の活躍推進

##### (2) - 1 女性職員の管理職への登用推進

###### ①管理職への登用推進

全ての職員が能力を最大限に発揮できるよう、適正な人事配置と昇格を実施し、能力と意欲のある女性職員の管理職への登用を積極的に進めていきます。

###### ②研修等の実施

マネジメント能力の向上等、管理監督職養成を目的とした研修を実施します。

また、女性職員の会などの機会を通じ、ロールモデルとなる女性管理職との交流や意見交換を図り、キャリア意識の醸成につなげます。

###### ③キャリア形成のサポート

職員が経験や専門性を活かしながら活躍できるよう、人事評価面談等の際にキャリアプランに対する助言や指導を行えるような環境整備に努め、キャリア形成をサポートします。

##### (2) - 2 女性の登用推進のための環境整備

###### ①ハラスメント研修の実施

セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等、さまざまなハラスメントの防止を目的とした研修を実施し、すべての職員が安心して働くことができる環境を整備します。

###### ②ハラスメント相談体制の整備

ハラスメント相談窓口の周知等を行い、職員が相談しやすい環境を整備します。また、役職者や管理職も相談しやすいような相談体制を整えます。

###### ③所属長との面談

面談シートを活用し、出産を控えた職員の健康状態や休暇予定等を把握するとともに、業務上必要な配慮等を行います。

#### ④育児休業者への情報提供と職場復帰の支援

所属長は、必要に応じて育児休業中の職員への情報提供を定期的に行います。また、職場復帰の際には、面談を行い、育児休業から復帰する職員の状態を把握し職場復帰を支援します。

### (2) - 3 女性の採用職種の拡大

#### ①女性を対象とした職員採用PRの実施

女性管理職や仕事と子育てを両立している女性職員、若手女性職員のメッセージをホームページに掲載するなど、橋本市で働く魅力や仕事のやりがいなどについてPRを行います。

#### ②合同採用説明会への参加

合同採用説明会等に積極的に参加し、女性が活躍できる職場であることを広く周知し、事務系職種だけでなく技術系職種や消防職への女性の採用拡大を目指します。

### (2) - 4 数値目標

#### ①女性管理職の割合

**管理職における女性職員の割合 30%以上**  
(参考:令和5年度 24.5%)

#### ②事務系職種以外の女性職員の採用割合

**新規採用者における事務系職種以外への女性職員の割合 30%以上**

### (3) 仕事と子育てが両立できる職場環境の整備

#### (3) - 1 制度・取り組みの周知

##### ①休暇・休業制度の周知・徹底

出産や育児などに関する休暇制度等について解説した「両立支援制度に関するパンフレット」と「出産育児に関する休暇制度ハンドブック」、男性職員に向けて育児休暇制度について解説した「育児休業パンフレット」について、制度変更を踏まえた改訂を随時行います。パンフレットやハンドブックについては周知を徹底し、全ての職員が制度について理解できるようにします。

また、育児等に関する制度が改正された場合は、庁内メール等で周知し全庁的な情報の共有化を図ります。

##### ②出産に向けた環境整備

出産育児に関する休暇制度や給与制度について内容や手続き等の説明を行い、職員が

安心して制度を利用できるよう取り組みます。

所属長は、職員から申し出があった場合には面談を行い、制度利用のための諸手続などについて助言をするとともに、育児参加しやすい事務分担に配慮するなど、職場内の業務遂行体制を整えます。

### ③育児休業等を取得しやすい環境整備

職員が安心して育児に参画できるよう、育児に関する休暇休業や給与等の諸制度について説明を行うほか、部分休業や育児短時間勤務制度の利用ができるような職場環境の整備に努めます。また、職員が休暇休業を取得できるよう意識啓発や職場全体の理解に努めます。

所属長は、職場内の応援体制や業務分担の見直しを行い、職員が安心して休暇休業を取得できる職場環境づくりに努めます。

## (3) - 2 職場環境の整備

### ①代替職員の確保

職員から育児休業等の請求があった場合に、所属長は職員が安心して休業できるよう職場内の分担の見直しを行い、必要に応じて代替職員の確保に努めます。

### ②所属長への出産予定の申出

計画的な休暇休業の取得につながるよう、出産を予定する職員は所属長に対して申し出るにより、部下職員の出産についての所属長の認識を深めます。また、所属長と部下職員が休暇休業の取得計画や休暇休業中の業務配分等について十分に話し合います。

### ③育児休業者への情報提供や職場復帰の支援

所属長は、必要に応じて育児休業中の職員への情報提供を定期的に行います。また、職場復帰の際には、面談を行い育児休業取得者の職場復帰を支援します。

育児休業から復職をする職員は、所属長と面談し今後の仕事の進め方などについて話し合います。

### ④育児休業取得に係る給与等の試算シートの活用

休業時の生活設計をイメージしやすくするため、育児休業取得時の給与等試算シートを活用し、休業中の収入への不安軽減を図ります。

## (3) - 3 数値目標

### ①男性職員(一般行政部門)の育児休業取得率 85%以上

(参考:令和5年度 11.5%)

### ②男性職員の出産付き添いと育児参加休暇取得率 100%