

## 稲沢市における女性職員活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和 8 年 3 月

稲沢市長

稲沢市教育委員会

稲沢市議会議長

稲沢市選挙管理委員会

稲沢市代表監査委員

稲沢市公平委員会

稲沢市農業委員会

稲沢市消防長

稲沢市病院事業管理者

### I はじめに

稲沢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(以下「本計画」という。)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「法」という。)第19条に基づき、稲沢市長、稲沢市教育委員会、稲沢市議会議長、稲沢市選挙管理委員会、稲沢市代表監査委員、稲沢市公平委員会、稲沢市農業委員会、稲沢市消防長及び稲沢市病院事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

令和3年に策定した先の本計画(計画期間:令和3年度~令和7年度)の実施状況や達成状況の点検・評価等を行い、更なる女性活躍を目指すためにこの計画を策定しました。

### II 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

### III 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うことにより、組織全体で継続的に女性職員の活躍の推進に取り組みます。

#### IV 女性職員の活躍の現状及び活躍の推進に向けた目標

法第19条第3項及び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「府令」という。）第2条に基づき、稲沢市長、稲沢市教育委員会、稲沢市議会議長、稲沢市選挙管理委員会、稲沢市代表監査委員、稲沢市公平委員会、稲沢市農業委員会、稲沢市消防長及び稲沢市病院事業管理者において、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いました。

その結果を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため各任命権者において共通して取り組むべき目標を次のとおり定めます。

##### 1 採用関係

###### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	現状 (R7.4月採用)	数値目標 (R13.4月採用)
一般行政職	44.4%	一般行政職では毎年度50%となるよう努める。
技能労務職	—	
医師・歯科医師	37.5%	
医療技術職	100.0%	
看護保健職	88.1%	
会計年度任用職員	82.0%	

※ 小数点以下第2位を四捨五入

※ 暫定再任用職員を除く。

【注】 本計画においては、職種、資格、任用形態等の各要素及び採用、配置等の人事管理の一体性を考慮し上記表の区分による「職員のまとまり」を設定するとともに、各特定事業主の対象職員を通算して分析、目標設定等を行っています。

府令第2条第2項において、特定の項目は、職員のまとまり（職種、資格、任用形態、勤務形態その他の要素に基づき、特定の職員のまとまりごとに人事の事務を行うことを予定している場合、それ

ぞれの職員のまとまりをいいます。) ごとに把握しなければならない、とされています。本計画では、職員のまとまりを次のとおりとしています。

#### 一般行政職

行政職給料表(1)、水道企業職給料表及び病院企業職給料表(1)の適用を受ける職員

#### 技能労務職

行政職給料表(2)及び病院企業職給料表(2)の適用を受ける技能員及び業務員

#### 医師・歯科医師

病院医療職給料表(1)の適用を受ける医療職員

#### 医療技術職

病院医療職給料表(2)の適用を受ける医療職員

#### 看護保健職

病院医療職給料表(3)の適用を受ける医療職員

#### 会計年度任用職員

地方公務員法(昭和25年法律第251号)第22条の2に基づき任用された職員

令和7年4月1日付け採用職員では、一般行政職、医師・歯科医師については女性職員の採用が50%を下回りました。女性職員が活躍できる組織であるためには、女性職員を偏りなくバランスよく確保していくことは極めて重要です。一般行政職において、採用者の女性割合が令和12年度まで毎年度50%となることを目標とします。また、女性の採用試験受験者数の十分な確保を目指します。

## 2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

### (1) 継続勤務年数の男女の差異

区分		現状 (R 7. 3 末現在)
一般行政職	女	14年 4月
	男	17年 9月
技能労務職	女	21年 9月
	男	30年 9月
医師・歯科医師	女	2年 8月
	男	8年 0月
医療技術職	女	12年 9月
	男	13年 6月
看護保健職	女	10年 7月
	男	10年 11月

※ 任期に定めのある職員（暫定再任用、会計年度任用職員等）は除く。

### (2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

#### ○育児休業取得率

区分	現状（R 6 年度）		数値目標 (R 1 2 年度)
	男	女	
一般行政職	72.7%	100.0%	一般行政職の男性 の一週間以上の取得 率を90%とする。
技能労務職	—	—	
医師・歯科医師	—	—	
医療技術職	50%	100.0%	
看護保健職	100%	100.0%	

※ 小数点以下第2位を四捨五入

※ 任期に定めのある職員（暫定再任用、会計年度任用職員等）は除く。

○育児休業取得期間の状況（R6年度）

【男性職員】

区分	半年未満	半年以上 1年未満	1年以上
一般行政職	8人	2人	1人
技術労務職	—	—	—
医師・歯科医師	0人	0人	0人
医療技術職	3人	0人	0人
看護保健職	1人	0人	0人

【女性職員】

区分	1年未満	1年以上 1年半未満	1年半以上 2年未満	2年以上
一般行政職	5人	3人	5人	2人
技術労務職	0人	0人	0人	0人
医師・歯科医師	0人	0人	0人	0人
医療技術職	0人	1人	0人	0人
看護保健職	2人	2人	1人	4人

※ 月の中途からの取得又は月の中途での満了は該当月を算入

※ 任期に定めのある職員（暫定再任用、会計年度任用職員等）は除く。

制度を利用できることとなった女性職員は、出産後に100%育児休業を取得しています。今後も100%を継続していきます。

男性職員も近年は育児休業を取得することが当たり前という空気が醸成されつつあり、取得率が急激に伸びてきています。今後、一層男性職員に対する育児休業制度の周知・浸透を目指し、令和12年度の男性職員の育児休暇取得率の目標を、一般行政職では一週間以上の取得を90%とします。

(3) 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及び取得期間の分布状況

区分	合計取得率 (R 6年度)
一般行政職	66.7%
技能労務職	—
医師・歯科医師	—
医療技術職	100.0%
看護保健職	0%
5日以上取得率	28.6%

※ 小数点以下第2位を四捨五入

男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得については、合計取得率は育児休業と同様に取得率の急激な向上が見られますが、5日以上取得率は低い水準となっています。これらの休暇について、制度の周知を引き続き行います。

### 3 長時間勤務関係

#### (1) 職員一人当たりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

現状 (R6年度) (単位 時間)											
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
15.1	11.8	9.9	9.0	6.8	8.6	12.1	9.0	8.2	9.7	9.2	14.7

- ※ 小数点以下第2位を四捨五入
- ※ 一般行政職（消防、病院を除く。）について集計したものです。\*
- ※ 管理職を含めず集計しています。管理職については、今後実態の把握、改善に努めます。\*
- ※ この項目は、内部部局等（本庁勤務職員）と内部部局等以外（本庁外勤務職員）で把握することとなっています。\*

\*については、下表も同様です。

#### (2) 超過勤務を命じることができる上限を超えて命じられて勤務した職員数

現状 (R6年度) (単位 人)											
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
15.1	11.8	9.9	9.0	6.8	8.6	12.1	9.0	8.2	9.7	9.2	14.7

超過勤務の縮減は、全ての職員の切実な願いであり、超過勤務は公務のための臨時又は緊急の必要がある場合にのみ行われる勤務であるという認識の周知徹底と超過勤務の縮減をすべての職種区分の職員において目指します。

### 4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

#### (1) 管理的地位（主幹職以上）にある職員に占める女性職員の割合

区分	現状 (R7.4.1)	数値目標 (R13.4.1)
一般行政職	20.3%	一般行政職における主幹職以上の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を25.0%とする。
技能労務職	—	
医師・歯科医師	14.7%	
医療技術職	37.5%	
看護保健職	100.0%	

※ 小数点以下第2位を四捨五入

※ 医師・歯科医師については、給料表における位置づけ等を他の職種区分と比較して相当すると考えられる役職段階での集計です。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

区分		令和2年度 (R2.4.1)	現状 (R7.4.1)
一般行政職	主査級	30.3%	36.1%
	主幹級	27.6%	24.8%
	課長級	14.6%	9.8%
	部・次長級	4.2%	11.1%
医師・歯科医師	主幹級	42.9%	23.1%
	課長級	0.0%	11.1%
	部・次長級	0.0%	0.0%
医療技術職	主査級	33.3%	45.5%
	主幹級	44.4%	50.0%
	課長級	25.0%	50.0%
	部・次長級	0.0%	0.0%
看護保健職	主査級	93.6%	93.9%
	主幹級	100.0%	100.0%
	課長級	100.0%	100.0%
	部・次長級	100.0%	100.0%

※ 小数点以下第2位を四捨五入

現状と5年前の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を比較すると、一部低下した項目もありますが、多くの項目で割合の上昇を確認できました。女性職員の活躍を促し登用を拡大するためには、特に女性職員に対する計画的な人材育成が必要であることから、令和12年度までに各職種区分において確実な人材プールの形成を目指します。

#### 5 ハラスメント等対策の整備状況

令和6年11月に「稲沢市職員のハラスメント防止に関する要綱」を制定し、責務の明確化や相談体制、研修義務化などを整備しました。令和7年度からハ

ラスメント防止研修を実施し、新任管理職員を中心に受講させています。さらに令和8年度からはハラスメントの専門知識を持つ外部の相談窓口を設置することで、相談者がより安心して相談できる体制の整備を進めていきます。

## V 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

IVで掲げた目標の達成に向け、稲沢市長、稲沢市教育委員会、稲沢市議会議長、稲沢市選挙管理委員会、稲沢市代表監査委員、稲沢市公平委員会、稲沢市農業委員会、稲沢市消防長及び稲沢市病院事業管理者において、共通して次に掲げる取組を実施します。

### 1 採用関係

女性に対する育児支援制度等の活用実績を分かりやすく示し、安心して働ける職場環境を具体的にホームページ等でPRすることで、受験申込者数の増加につなげます。

### 2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

令和8年度以降も引き続き機会を捉え、庁議などを通じて職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正を進め、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、介護休暇等）を利用しやすい職場環境の醸成に努めます。

子どもの出生時における特別休暇や介護休暇の取得などライフイベントに応じた休暇取得を促進するため、柔軟な働き方に資する休暇について引き続き周知します。

各種休業制度等を利用しようとする職員へ手続等の質問・相談に応じることはもちろん希望や必要に応じて過去に休業制度等を利用した職員を紹介するなど経験や情報の共有に資するよう努めます。

### 3 長時間勤務関係

時間外勤務の縮減に向けて、各所属における時間外勤務の状況を的確に把握し、管理職へ共有することで認識の徹底を図ります。特に時間外勤務が多い所属については、業務内容や執行体制を丁寧に確認し、業務分担や進め方

の見直しを行います。

また、DXの推進により業務の簡略化・効率化を図るとともに、業務改善研修やマニュアル作成研修を実施し、職員一人ひとりが効率的に業務を遂行できるよう取り組みます。さらに、開庁時間の見直しや窓口対応の工夫により、業務の集中と分散を図り、時間外勤務の抑制につなげます。

加えて、定時退庁を促進するためのノー残業デーの実施徹底や管理職による率先した行動を通じて、職員が安心して退庁できる職場風土の醸成に努めます。あわせて、柔軟な勤務時間の活用や職員同士の相互支援体制の整備を進め、全体として時間外勤務の縮減を目指します。

#### 4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

女性職員の活躍を推進するため、積極的に外部研修への派遣や内部研修の充実により、主体的なキャリア形成を支援します。あわせて、個別面談を通じた育成方針の明確化と柔軟な人事配置を進めます。さらに、多様なポストへの配置機会を広げ、経験の幅を高めます。

加えて、女性特有の健康上の課題への理解促進や相談しやすい環境づくりに配慮し、安心して働き続けられる職場環境を整備します。これらの取組を通じて、意欲ある人材の成長と組織全体の活力向上を図ります。