

～ 職員みんなの活躍のために ～

改定版

特定事業主行動計画

令和8年4月

大 館 市

I. はじめに

本市では、これまで次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号、以下「次世代法」という。）による特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）と、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。）による行動計画を策定し、男女ともに職員の仕事と子育ての両立と職場で活躍できる職場環境づくりに取り組んできました。

このたび、令和 7 年度末で女性活躍推進法による行動計画が期間満了となりました。

バラバラにスタートした 2 つの行動計画ですが、その取組内容は共通する部分が多かったことから、女性活躍推進法による行動計画の期間満了を機に、次世代法に基づく行動計画（第 5 期）をベースに、女性活躍推進法の行動計画を加味した一体計画とし、「～職員みんなの活躍のために～改訂版 特定事業主行動計画」として、男女にかかわらず、みんなが活躍できる職場環境づくりになお一層、取り組んでいくことにいたしました。

本計画を自分自身に関わることと捉えていただき、これまで以上に計画推進に対するご協力をお願いするものです。

令和 8 年 4 月

大館市長
大館市議会議長
大館市選挙管理委員会
大館市代表監査委員
大館市農業委員会
大館市消防長
大館市水道事業等
大館市病院事業管理者
大館市教育委員会

次世代育成支援対策推進法 有効期限延長(10年) R7.4.1～R17.3.31

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

有効期限延長(10年) R8.4.1～R18.3.31

II. 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年間で改定計画期間とします。

- ・第4次大館市男女共同参画社会推進計画（あなたとわたしのパートナーシップ・プラン）と同一期間となることから、内容の見直し等についても整合性を図っていくものとします。
- ・仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくり（特定事業主行動計画）と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合した計画とします。

III. 計画の対象

本計画の具体的な取組は、主に任期の定めのない常勤職員の制度によっています。他の職員は休暇等について制度が異なりますが、それぞれの制度の範囲内において、任期の定めのない常勤職員の例により、実態に合わせた運用とするものとします。

- ・任期の定めのない常勤職員
- ・任期付職員及び暫定再任用職員
- ・臨時的任用職員及び会計年度任用職員

IV. 計画の実施主体

本計画における取組の主体として、下記のように区分します。

- ・人事管理部門 「人事などの管理部門当局」
- ・所属の管理監督者 「それぞれの所属の管理監督者（課長、支所長、室長など）」
- ・対象職員 「子育て中の職員（育児休業や出産休暇中の職員、自分や配偶者に出産の予定がある職員を含む。）」
- ・周囲の職員 「対象職員の周囲の職員」
- ・全職員 「全ての職員」

V. 計画の推進体制

目標達成を目指し効果的に推進するため、休暇制度を所管する人事担当課を中心として、各種制度の見直しや拡充などの検討を行うとともに、計画の実施状況の把握・公表や見直しを行います。

VI. 具体的な取組内容

仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりなど次に掲げる取組を推進し、目標達成に努めます。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 各種制度の周知と意識の啓発

| | 取組内容 | 実施主体 |
|---|--|----------|
| ① | 母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などをまとめた「子育て支援ハンドブック」により各種制度の周知徹底を図ります。 【継続】 | 人事管理部門 |
| ② | 所属の職員に的確なアドバイスができるよう、各種制度の理解を深め、対象職員が制度を利用しやすいような職場の雰囲気づくりに努めます。【継続】 | 所属の管理監督者 |

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

| | 取組内容 | 実施主体 |
|---|--|----------|
| ① | 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度及び出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知を図るとともに、制度の活用について助言します。【継続】 | 人事管理部門 |
| ② | 妊娠中の職員の健康や安全のために、業務分担の見直しや、時間外勤務について十分配慮します。【継続】 | 所属の管理監督者 |
| ③ | 対象職員は母親・父親になるとわかったら、速やかに所属の管理監督者に申し出るようにし、出産・育児に関わる休暇等の諸制度の活用や勤務状況について適切な配慮が受けられるようにします。 【継続】 | 対象職員 |
| ④ | 対象職員が仕事と出産・子育てとの両立ができるよう、職場全体でサポートします。【継続】 | 周囲の職員 |
| ⑤ | 子育て経験のある職員は、積極的に子育てに関する相談役を務めるものとします。【継続】 | 全職員 |

(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

| | 取組内容 | 実施主体 |
|---|--|----------|
| ① | 配偶者出産休暇（2日）、妻の産後等の期間中の育児参加休暇（5日）及び育児休業等の取得を推進します。【継続】 | 人事管理部門 |
| ② | 所属職員の状況を把握し、対象職員の休暇予定を確認するほか、安心して休暇が取得できるような職場のサポート体制づくりに努めます。【継続】 | 所属の管理監督者 |
| ③ | 出産予定日を予め所属の管理監督者及び周囲の職員に伝え、必要時に必ず取得できるようにします。【継続】 | 対象職員 |
| ④ | 対象職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。【継続】 | 周囲の職員 |

【目標】「配偶者出産休暇」の取得率を100%、「妻の産後等の期間中の育児参加休暇」の取得率を90%とする。

| 取組状況 | 現状値の年度 | 現状値 | 目標値 |
|----------------------|--------|-------|------|
| 配偶者出産休暇（2日） | R6 | 90.9% | 100% |
| 妻の産後等の期間中の育児参加休暇（5日） | R6 | 81.8% | 90% |

(4) 子どもを含む家族の看護等を行うための特別休暇の取得の促進

| | 取組内容 | 実施主体 |
|---|--|-----------------------------|
| ① | 「家族の看護休暇（年6日）」（家族が2人以上の場合は年10日）について周知し、急な看護休暇であっても安心して取得できるよう協力体制の構築に努めます。【継続】 | 人事管理部門 所属の管理監督者 周囲の職員 |
| ② | 日頃から周囲の職員と、急な看護休暇の取得ができるための協力体制の構築を心がけます。【継続】 | 対象職員 |

(5) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

| | 取組内容 | 実施主体 |
|---|---|--------|
| ① | 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の周知と取得の促進 | 人事管理部門 |
| | ア 育児休業等の取得手続や休業期間中の経済的な支援措置について周知します。また、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明します。【継続】 | |

| | | |
|---|--|-------------------|
| | イ 男性も育児休業等を取得できることについて周知するなど、男性の育児休業等の取得の促進に努めます。【継続】 | 人事管理部門 |
| | ウ 対象職員に対し、育児休業制度の積極的な取得を働きかけます。【継続】 | 所属の管理監督者 |
| | エ 速やかに出産予定日を所属の管理監督職員及び周囲の職員に伝え、積極的に育児休業制度を活用します。【継続】 | 対象職員 |
| | 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得しやすい雰囲気醸成 | |
| ② | ア 育児休業の取得に支障がないように、会計年度任用職員の雇用による代替職員を確保して、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。【継続】 | 人事管理部門 |
| | イ 育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業を取得しやすい雰囲気を醸成します。また、育児休業の取得の申し出があった場合は、事前に業務分担の見直しを検討するなど、職員が安心して休業できる環境づくりに努めます。【継続】 | 所属の管理監督者 周囲の職員 |
| | 育児休業をした職員の円滑な職場復帰の支援 | |
| | ア 育児休業をした職員に対して、本人の希望に合わせた電子メール、ビジネスチャット等により職場に関する情報提供や育児の状況確認など相互の連絡を取り合うように努めます。【継続】 | 所属の管理監督者 周囲の職員 |
| ③ | イ 育児休業取得中は、子育ての合間を利用して、職場からの情報を参考に、広報誌やホームページを見たりするなど、休業中から業務遂行能力を維持するよう努めます。【継続】 | 対象職員 |
| | ウ 育児休業から復帰する職員の勤務体制について、予め育児短時間勤務、部分休業の取得等についての案内や助言を行い、希望を把握したうえで必要な手続を行います。【継続】 | 人事管理部門 |
| | エ 育児休業から復帰する職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な病気等にも対応しなければならないなど、仕事と子育ての両立のための大切な時期であるため、業務分担の見直しなど、復帰時のケアに積極的に協力します。【継続】 | 所属の管理監督者 周囲の職員 |
| ④ | その他 | |
| | 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮します。【継続】 | 所属の管理監督者 |

【目標】 育児休業等の取得率については、男性職員の2週間以上取得を85%、女性職員は取得100%維持を目標とする。

| 取組状況 | 現状値の年度 | 現状値 | 目標値 |
|------------------------|--------|-------|--------|
| 女性職員の育児休業取得 | R6 | 100% | 100%維持 |
| 男性職員の育児休業取得 (2週間以上) | R6 | 56.5% | 85% |

* こども未来戦略方針(R5.6.13閣議決定)における男性の育児休業取得率の政府目標は、2025(R7)年までに「1週間以上の取得率85%」、2030(R12)年までに「2週間以上取得率85%」としています。

* 秋田県では『あきた♡とも家事』の取組の中で、男性の育児休業取得率については「2025(R7)年度までに50%、2030(R12)年度までに100%」を目標としています。

(6) 時間外勤務の削減

| | 取組内容 | 実施主体 |
|---|---|----------|
| ① | 仕事と家庭の両立を支援するため、小学校就学前の子どものいる職員に対する深夜勤務、時間外勤務の制限について周知徹底を図ります。【継続】 | 人事管理部門 |
| ② | 上限時間を超えて時間外勤務を命じた場合には、職員の健康状態、職場環境、今後の見通しなどの分析を行います。【継続】 | 所属の管理監督者 |
| ③ | 所属ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の多い職員の状況を把握して所属長に報告し、注意を喚起します。【継続】 | 人事管理部門 |
| ④ | 毎週水曜日及び毎月第3金曜日を「ノー残業デー」として、定時退庁を推進します。【継続】 | 人事管理部門 |
| ⑤ | 「ノー残業デー」には、特別の事情がない限り職員に時間外勤務命令を命じないようにします。【継続】 | 所属の管理監督者 |
| ⑥ | 職員の適切な勤務時間管理を行うとともに、業務分担の見直しや担当を越えた応援体制をとるなど特定の職員や組織に業務量が偏らないように努めます。【継続】 | 所属の管理監督者 |
| ⑦ | 子育て中の職員だけでなく、他の職員も定時退庁しやすい雰囲気づくりを行うとともに、管理監督者による定時退庁の率先垂範を行います。【継続】 | 所属の管理監督者 |

| | | |
|---|--|--------|
| ⑧ | 時間外勤務が恒常的に多い職員に対して、産業医による面接指導を実施するなど過重労働による健康被害を発生させないよう健康面への配慮を充実させます。【継続】 | 人事管理部門 |
| ⑨ | 業務の簡素・合理化を図り、率先的な業務遂行に努めます。また、日頃の業務において時間外勤務削減を常に意識し、自らの健康管理を怠らないように心がけます。【継続】 | 全職員 |

【目標】 他律的業務の比重が高い職場を除き、職員の1箇月の時間外勤務の時間数を45時間以内とし、1年間の時間外勤務の時間数を360時間以内とする。

| 取組状況 | 現状値の年度 | 現状値 | 目標値 |
|--------------------------|--------|---------|-------|
| 管理職を除く職員の一人当たりの年間の超過勤務時間 | R6 | 194時間/年 | 現状値未滿 |
| 同上(病院・消防) | R6 | 279時間/年 | 現状値未滿 |

(7) 休暇の取得の促進

| | 取組内容 | 実施主体 |
|---|---|-----------------|
| ① | 所属の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得、連続取得を奨励するとともに、自らも積極的に取得します。【継続】 | 所属の管理監督者 |
| ② | 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。【継続】 | 所属の管理監督者 |
| ③ | 他の職員が休暇を取得した場合でも業務に支障が出ないような体制づくりに積極的に協力します。【継続】 | 全職員 |
| ④ | 職員が少なくとも月1日程度は年次休暇を取得するよう声掛けするとともに、必要ときに気兼ねなく取得できるような職場の雰囲気醸成することに努めます。【継続】 | 所属の管理監督者 全職員 |

【目標】 年次休暇の平均取得日数12日以上取得率を80%、夏季休暇の完全取得率を100%とする。

| 取組状況 | 現状値の年度 | 現状値 | 目標値 |
|--------------------------|--------|-------|------|
| 年次休暇12日以上取得 | R6 | 52.8% | 80% |
| 夏季休暇の完全取得率 (令和6年度：4日) | R6 | 91.2% | 100% |

(8) その他の取組

| | 取組内容 | 実施主体 |
|---|---|--------|
| ① | 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に資するよう効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりのための行動が、人事評価において適切に評価される仕組みの検討を行います。 【継続】 | 人事管理部門 |
| ② | 在宅勤務やテレワークなど、仕事と子育ての両立しやすい働き方について、先進事例を参考に研究を行っていきます。【継続】 | 人事管理部門 |
| ③ | 子育てや家事は女性の仕事というような固定的な役割分担意識を是正し、男女が共に働きやすい職場づくりを進めるため、職員の男女共同参画意識の醸成に一層努めます。【継続】 | 人事管理部門 |

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

| | 取組内容 | 実施主体 |
|---|---|-----------------|
| ① | 子どもたちに体験を通じた学習機会を提供するため、市が主催・共催する行事等に、子どもが参加できるプログラムを盛り込むことを推進します。【継続】 | 所属の管理監督者 |
| ② | スポーツや文化活動など、子育てに関する地域活動の機会を捉えて積極的に参加します。【継続】 | 全職員 |
| ③ | 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への積極的な参加を推進します。【継続】 | 所属の管理監督者 全職員 |

* 令和7年度に、職員の「地域貢献活動に関する兼業の許可基準等について」を定めました。

職員が自身の経験を活かして地域の活動に取り組むことができるよう、報酬を得て地域貢献活動等に従事する場合の許可基準の運用を開始しますので、積極的な活用をお願いします。

3 女性活躍推進に関する取組

仕事と育児、介護についても支援していくための職場環境づくり、職業生活と家庭生活との両立に資する環境整備を図りながら、今後は、労働人口の減少や人材確保が一層困難になっていくことが予想される中、女性の力を発揮できる場の確保に努めます。

(1) 女性の職業生活における機会の提供

| | 取組内容 | 実施主体 |
|---|--|---------------------------|
| ① | 豊富な知識や技術を身につけられるよう、若い時から多分野での業務経験やマネジメント能力の養成、キャリアを意識した人事配置を行う。【継続】 | 人事管理部門 |
| ② | 能力開発や意識向上を図るため、基本研修に加え、県自治研修所や市町村アカデミー等の外部研修、国や県などへの派遣研修を行う。【継続】 | 人事管理部門 全職員 |
| ③ | 女性管理職職員の休暇取得を促進し、仕事とプライベートの両立ができる環境等の整備を行う。【継続】 | 人事管理部門 全職員 |
| ④ | 共稼ぎが当たり前の中、女性が職場で活躍するためには、男性の家事・育児参加の促進が重要であるため、特に子育て中の男性職員の休暇取得を推進する。【継続】 | 人事管理部門 所属の管理監督者 全職員 |
| | 女性消防職員が安心して働くことができる環境整備と合わせ、女性消防職員の活躍などを紹介することで、採用試験における女性受験者の確保に努める。【継続】 | 消防長 人事管理部門 |

【目標】 係長級以上の女性職員の割合

| 取組状況 | 現状値の年度 | 現状値 | 目標値 |
|----------------------------------|--------|-------|-----|
| (病院医療部局、消防士を除く) 係長級以上の女性職員の割合 | R6 | 21.0% | 25% |
| (コメディカル：病院医療部局) 管理的地位の女性職員の割合 | R6 | 55.6% | 60% |

*令和6年4月1日現在、すべての職種を含めた管理職（課長級以上）の女性職員の割合は、20.0%となっています。管理職に占める女性割合を上げていくためには、係長級における女性の割合を上げていく必要があります。

出産・育児をはじめとしたライフイベントとキャリア形成の両立に向けて、女性が安心して働ける環境整備が不可欠です。

【目標】 消防士における女性受験者の割合を20%以上にする。また、採用者に占める女性消防士の割合を10%以上にする。

| 取組状況 | 現状値の年度 | 現状値 | 目標値 |
|----------------------------|--------|-------|-------|
| 女性受験者の割合 (R6実施試験17人中2人) | R6 | 11.8% | 20% |
| 女性消防士の割合 (R6実施試験での採用1人) | R6 | 50.0% | 10%以上 |

*総務省消防庁では、「令和13年度までに、採用者に占める女性の比率を10%以上にする」との目標を掲げました。本市では、令和6年度実施の採用試験を経て、令和7年度採用の消防士2人のうち、女性は1人で割合は50%となりました。

しかしながら、採用年度によって割合の高低差が大きすぎるので、まずは、女性受験者の割合を増やすよう努めることで、女性消防士の採用に繋げてまいります。

(2) 女性のヘルスリテラシー向上のための取組

| | 取組内容 | 実施主体 |
|---|---|---------------|
| ① | 女性の就業継続等に深刻な影響を与え、その活躍を阻害する要因となる様々なハラスメントのない職場を目指し、ハラスメント対策に取り組む。 | 人事管理部門 全職員 |
| ② | 女性の健康上の特性に配慮し、必要に応じた各種休暇等の取得や健診等の受診に対する理解を深める。 | 人事管理部門 全職員 |

*令和6年度の生理休暇取得実績（行政職、消防士、公営企業を含む）は、「5人」の「6日5時間」となっています。

・令和8年度から「生理休暇」は「健康管理休暇」と名称を改めました。

*女性の健康診断について、子宮がんと乳がん検診は、現在、2年に1度の割合で職域集団検診を実施しております。一般健康診断の受診と合わせ、健康で活躍するためにも、健診を受けていただくようお願いします。

改定版 特定事業主行動計画

令和8年4月

発行：大館市

〒017-8555 秋田県大館市字中城20番地

TEL：0186-49-3111（代表）

編集：大館市総務部職員課

TEL：0186-43-7029

FAX：0186-49-1198

E-mail: syokuin@city.odate.lg.jp