

野洲市特定事業主行動計画

【計画期間】 令和7年度～令和16年度

野 洲 市

令和7年4月

目次

1章	はじめに	1
2章	基本的事項	2
1.	計画策定の根拠及び策定者（特定事業主）	2
2.	計画期間	2
3.	計画の対象	2
3章	現状と課題	3
1.	市の現状	3
(1)	子育て世代への支援	3
(2)	女性職員の活躍支援	4
(3)	職員の給与の男女の差異の情報公表	6
(4)	「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報	6
(5)	男性の配偶者の出産に伴う休暇職	7
(6)	離職率の男女の差異及び離職者の年代の割合	7
(7)	超過勤務の上限を超えた職員数	7
(8)	セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況	8
2.	課題	8
(1)	女性職員の活躍	8
(2)	男性職員の家事・育児への積極的な関与	8
(3)	職員のワークライフバランスの実現	9
4章	計画目標	9
1.	子育て世代への支援	9
(1)	育児休業等に関する休暇取得の促進	9
(2)	有給休暇取得率の促進	10
2.	女性職員の活躍支援	10
(1)	管理的地位への女性職員の登用	10
(2)	女性職員の採用促進	10

1章 はじめに

本市では平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づき、平成17年4月に「野洲市子育て支援計画～子育てしやすい職場環境をめざして～」を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、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)が成立したことに伴い、女性の活躍推進という視点を加えた「野洲市特定事業主行動計画」を平成28年4月1日に策定し、目標を掲げて取り組んできたところです。

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、10年間の時限立法でそれぞれ令和7年3月、令和8年3月までとなっていたため、計画期間は令和7年3月までとしていました。

この度、次世代育成支援対策推進法の法律が改正され、有効期限が10年間延長され、令和17年3月31日までとなったこと、及び、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行後一定期間経過しており、状況の把握や新たな課題の分析、取組内容の精査などを行った上で、取組を継続していく必要があることから、令和7年度以降の計画を策定するものです。

なお、次世代育成支援法が求める行動計画と、女性職員の活躍の推進に関する行動計画は共通する部分が多く、両計画の関わりが大きいことから、現計画と同様に、一体として特定事業主行動計画として策定します。

令和7年4月1日

野洲市長
野洲市議会議長
野洲市選挙管理委員会
野洲市代表監査委員
野洲市公平委員会
野洲市農業委員会
野洲市教育委員会
野洲市上下水道事業所
野洲市立野洲病院

2章 基本的事項

1. 計画策定の根拠及び策定者（特定事業主）

本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条第1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（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第19条第1項に基づき、野洲市長、野洲市議会議長、野洲市選挙管理委員会、野洲市監査委員、野洲市公平委員会、野洲市教育委員会、野洲市農業委員会、野洲市上下水道事業所及び野洲市立野洲病院が策定する特定事業主行動計画です。

2. 計画期間

次世代育成支援法は令和16年度末の時限立法であることから、令和7年4月1日から令和17年3月31日までの10年間とします。なお、計画期間中においても、5年を目途に見直していきます。

3. 計画の対象

本計画は本市の全部局（市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、上下水道事業所、市立病野洲院）において、状況の把握・分析を行い、改善すべき事情に対して、目標を定め、それに対して取組を行っていくものです。

3章 現状と課題

1. 市の現状

(1) 子育て世代への支援

【ア】 育児休業等に関する休暇取得の推進

① 育児休業等に関する休暇取得

(令和16年度目標 男性職員：85%、女性職員：100%)

項目	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
男性職員	45.5%	50.0%	57.1%	33.3%	12.5%	0.0%
女性職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

② 取得期間の分布状況

令和5年度中に新たに取得した職員を対象（ただし、前年度からの継続取得者は除く）。

男性職員 7人

	2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 3月未満	3月以上 6月未満	6月以上 1年未満	1年以上
人数	0人	3人	3人	0人	1人	0人
割合	0%	43%	43%	0%	14%	0%

女性職員 11人

	1年未満	1年以上1年 6月未満	1年6月以 上2年未満	2年以上 2年6月未満	2年6月以上 3年以下
人数	7人	1人	0人	0人	3人
割合	64%	9%	0%	0%	27%

- ・女性職員は平成30年度以降、対象職員全員が育児休業を取得できている。
- ・男性職員は年度によって対象者数も異なることがあるため、取得率の高低はあるものの、令和2年度以降目標数値はクリアしている。

【イ】有給休暇取得の促進

【有給休暇取得日数】

(令和 16 年度目標 取得日数 年間 15 日以上)

項目	R 5 年度	R 4 年度	R 3 年度	R 2 年度	R 元年度	H30 年度
取得日数	13.9 日	11.8 日	11.1 日	10.3 日	12.0 日	13.7 日

- ・目標である年 15 日以上の取得できた年度は、一回もなかった。
- ・特に令和 2 年度から令和 4 年度にかけては取得日数も少なく、新型コロナウイルス感染症対策等の業務量の激増が要因と思われる。

(2) 女性職員の活躍支援

【ア】管理的地位への女性職員の登用

① 女性管理職の割合 (管理職・・・課長補佐級以上)

(令和 16 年度目標 管理職の割合 50%以上)

項目	R 5 年度	R 4 年度	R 3 年度	R 2 年度	R 元年度	H30 年度
管理職の割合	40.5%	40.1%	32.2%	34.2%	37.6%	36.3%

各役職段階の職員の女性割合		
部・次長級	課長級	課長補佐級
33.3%	35.9%	47.9%

	R 5 年度	R 4 年度	R 3 年度	R 2 年度	R 元年度	伸び率 (R 元→R5)
部・次長級	33.3%	16.7%	13.3%	21.9%	17.1%	1.95 倍
課長級	35.9%	39.4%	44.1%	43.1%	33.3%	1.08 倍
課長補佐級	47.9%	46.0%	47.8%	46.7%	35.4%	1.35 倍

- ・平成 30 年度以降、目標値を下回ることはなかった。

- ・令和4年度以降は、割合が40%を超え、女性が管理職として活躍できる職場環境が整ってきたと考えられる。

【イ】女性職員の採用促進

① 女性の受験者

(令和16年度目標 受験割合 50%)

項目	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
受験割合	51.4%	62.8%	66.2%	52.7%	49.2%	50.4%

<参考>

受験者の女性割合 (R5年度)		
行政職	保育士・幼稚園教諭職等	受験者総数に占める割合
40.7%	88.9%	51.4%

- ・平成31年度は目標数値である50%を若干下回ったが、他の年度は50%を上回った。

② 採用した職員に占める女性職員の割合

R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
81.6%	68.8%	80.7%	62.2%	74.7%	67.7%

- ・保育士・幼稚園教諭職及び市立野洲病院の職員の採用において、女性の割合が高い。

(3) 職員の給与の男女の差異の情報公表（令和5年度）

① 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	81.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	98.7%
全職員	72.8%

(4) 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

- * 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

① 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性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	93.0%
本庁課長相当職	97.9%
本庁課長補佐相当職	97.7%
本庁係長相当職	98.1%

② 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	96.2%
31～35年	96.0%
26～30年	93.3%
21～25年	91.0%
16～20年	83.1%
11～15年	87.1%
6～10年	86.9%
1～5年	83.1%

- ・任期の定めのない常勤職員以外の職員のうち、時間給及び日給で支給を行う会計年度任用職員については、雇用形態が多岐に渡ることから、集計から除いています。
- ・勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出しています。

(5) 男性の配偶者の出産に伴う休暇

① 男性職員の配偶者出産休暇状況

(出産補助休暇取得が可能である男性職員に対して取得した者の割合)

R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
63.6%	60.0%	44.4%	66.7%	44.4%	57.14%

② 男性職員の育児参加等のための休暇状況

(中学校就学前の子の看護休暇及び養育休暇が取得し可能である男性職員に対して取得した者の割合)

R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
34.7%	33.3%	22.0%	11.58%	20.59%	13.51%

③ 「男性職員の配偶者出産休暇」及び「男性職員の育児参加等のための休暇」の合計取得日数

取得期間の分布状況 (令和5年度実績、1日以上取得者は、1日未満を切り捨て)

	1日未満	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日以上
人数	2人	6人	8人	5人	1人	3人	4人	3人	2人	1人	1人	2人
割合	5.3%	15.8%	21.0%	13.2%	2.6%	7.9%	10.5%	7.9%	5.3%	2.6%	2.6%	5.3%

(6) 離職率の男女の差異及び離職者の年代の割合

(令和5年度実績、退職者のうち、自己都合による退職者の割合と人数)

	離職率	離職者の年代別割合				
		20~29	30~39	40~49	50~59	60~
男性職員	5.8%	2人	4人	2人	3人	6人
女性職員	7.2%	10人	12人	6人	1人	0人

(7) 超過勤務の上限を超えた職員数

R5年度	R4年度	R3年度	R2年度	R元年度	H30年度
11人	15人	20人	24人	22人	23人

(超過勤務の上限は、月 100 時間、年間 700 時間)

H30 年度は市立野洲病院開院前であり、対象外とします。

(8) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況

令和 4 年 4 月に従前からある「野洲市職員のセクシャル・ハラスメントの防止等に関する規程」を廃止し、セクシャル・ハラスメントだけでなく、職場におけるパワー・ハラスメントや妊娠、出産及び育児に関するハラスメントなどハラスメント全般の防止、ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するため、また、職員が個人として尊重され、相互に働くことができる職場環境の構築を実現することを目的に、「野洲市職員のハラスメント防止等に関する規程」を制定しました。

相談者が安心して相談できるように相談窓口を外部（弁護士）に設けて、相談体制の充実を図っています。

一方、職員向けにハラスメントに関する職場研修を実施することで、ハラスメントの防止に取り組み、職員が働きやすく、その能力を十分に発揮できる職場づくりに努めています。

2. 課 題

(1) 女性職員の活躍

新規採用職員に占める女性職員は、おおむね 50%を超える水準で推移しています。一方、管理職における女性職員の割合は、課長補佐級では 40%後半となっていますが、課長級、部長級・次長級へと職位が上位になるにつれ、女性職員の割合が小さくなっています。

今後、女性職員の管理職への登用に向けては、将来的に管理職として勤務していただくために、職員が不安なく働けるように環境を整える必要があります。昇任への不安の解消や仕事と家事・育児との両立をするための制度の充実が必要と考えられます。

(2) 男性職員の家事・育児への積極的な関与

夫婦がともに勤務する共働き世帯が増加する中で、男性による育児・家事または介護等の家庭生活の役割も重要となってきています。これからもますますその傾向は強くなっていくことが予想されます。育児休業取得率は、平成 30 年度には取得者がいなかった状況から、令和 5 年度には 4 割を超える男性職員が育児休業を取得する状況になっています。男性が積極的に育児等を担うことで、女性の負担や不安が軽減され、仕事等への活躍を後押しすることにもつながります。男性職員の育児休業の取得は、主体的に育児に関わることができる貴重な経験で、父親としての意識を助長することにもつながります。

今後、男性職員の家事・育児へ関与する機会を増やすためにも、男性職員の意識・風土の醸成、ともに働く職員の制度への理解、促進といった取組が必要と考えられます。

(3) 職員のワークライフバランスの実現

職員一人ひとりがワークライフバランスを実感できることが重要で、仕事と家庭を両立できる働き方を目指す必要があります。長時間勤務を是正することで、女性職員が安心して勤務できるようになり、男性職員は家事・育児への積極的な関与が可能となります。そのためには、職員個人だけでなく、職場全体で業務効率化に向けた取組や働き方の改革を推進していくことが必要と考えられます。

4章 計画目標

女性職員が現在だけでなく、将来にわたって、持っている能力を存分に発揮するためには、安心して勤務できる環境を整える必要があります。また、男性職員においても、男性職員が育児・家事に積極的に参加できる労働環境をととのえることが重要となります。

職員が仕事と家庭の両立を図るためには、「家庭よりも仕事が大事」といった職場を優先する考え方や「家事・育児は女性がするもの」といった性による役割を固定化することのないよう、男女が互いに支え合うことによって、ワークライフバランスの実現に向けた取組が必要です。

取組の成果を図るため、令和16年度までに達成すべき数値目標を設定します。

1. 子育て世代への支援

(1) 育児休業等に関する休暇取得の促進

育児休業の取得率を令和16年度までに

男性職員 目標数値 85% (子どもが生まれる前後の5日以上の休暇の取得率を含む。)

女性職員 目標数値 100% (継続)

を目指します。

(2) 有給休暇取得率の促進

職員 1 人当たりの 1 年間の年休の平均取得日数を
令和 16 年度までに 15 日以上を目指します。

2. 女性職員の活躍支援

(1) 管理的地位への女性職員の登用

管理的地位（課長補佐級）に占める女性職員の割合を
令和 16 年度までに 50%を目指します。

(2) 女性職員の採用促進

採用試験における受験者総数に占める割合を
令和 16 年度まで 50%の継続を目指します。