

柳井市特定事業主行動計画

令和8年4月1日

柳 井 市 長
柳 井 市 議 会 議 長
柳 井 市 教 育 委 員 会
柳 井 市 選 挙 管 理 委 員 会
柳 井 市 代 表 監 査 委 員 会
柳 井 市 農 業 委 員 会

柳井市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍法」という。）に基づき、柳井市長、柳井市議会議長、柳井市教育委員会、柳井市選挙管理委員会、柳井市代表監査委員及び柳井市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1 計画の目的

柳井市では、平成17年度から次世代法に基づく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ることができるよう次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するとともに、地域社会において、子育てしやすい環境づくりを進めてきました。また、平成28年度からは女性活躍法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員がその個性と能力を十分に活かすことができる職場環境の整備を推進してきました。

このたび、それぞれの計画期間が令和8年3月をもって終了することから、両計画の取組内容をより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合して新たな計画を策定することとしました。

職員の一人ひとりが、計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位で支え合い、職場環境の変革につなげていくことを目的とします。

2 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。

3 計画の推進体制等

(1) 各所属人事管理担当者の役割

所属内に本計画の周知を図るとともに、所属における具体的な取組を率先して実行します。

(2) 人事担当部局の役割

計画に定める事項の進捗状況や効果の検証を行いながら、着実に推進します。

(3) 行動計画の改定

国の法制化や施策の動向等を踏まえ、必要に応じ、計画を見直すこととします。

4 計画の推進に向けた現状と課題

(1) 平均時間外勤務時間及び時間外勤務の上限を超えた職員数（管理職を除く。）

ア 職員1人当たりの各月の平均時間外勤務時間

【令和6年度】

4月	5月	6月	7月	8月	9月
19.8 時間	16.0 時間	13.7 時間	11.7 時間	10.4 時間	8.9 時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
14.0 時間	14.8 時間	10.5 時間	12.3 時間	12.5 時間	19.3 時間

イ 月45時間を超える時間外勤務をした職員数

【令和6年度】

4月	5月	6月	7月	8月	9月
30 人	25 人	13 人	13 人	9 人	4 人
10月	11月	12月	1月	2月	3月
20 人	17 人	8 人	17 人	17 人	34 人

ウ 年360時間を超える時間外勤務をした職員数 20人（令和6年度）

時間外勤務は、当該年度の人員配置や当該期間における事務量等に影響されるものでありますが、年度初め及び年度終わりに時間外勤務が多くなる傾向にあります。令和6年度の職員1人当たりの平均時間外勤務時間は月13.7時間で、前計画の目標値である月10.4時間より3.3時間多くなっています。

(2) 年次有給休暇の平均取得日数

年度	R2	R3	R4	R5	R6
平均取得日数	10.2 日	9.7 日	9.6 日	11.0 日	11.2 日

令和6年中における職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は11.2日で、前計画の目標値である13.4日を下回っています。

(3) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

【令和6年度】

	育児休業取得率(※)	育児休業取得期間				
		1月以下	1月超～3月以下	3月超～6月以下	6月超～1年以下	1年超
男性	100%	4人	0人	1人	1人	0人
女性	100%	0人	0人	0人	0人	3人

※育児休業取得率は、令和6年度中に新たに育児休業が可能となった職員数（a）に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数（b）の割合（b/a）。（b）には、令和6年度以前に新たに育児休業が可能となったが、当該年度には取得せず、令和6年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

女性職員の育児休業取得率は100%であり、取得可能者の全員が育児休業を取得しています。男性職員については、令和4年度までは育児休業の取得者がいませんでしたが、令和6年度には育児休業取得率が100%となり前計画の数値目標を達成しました。相談対応を積極的に行ったことや職場における育児休業に対する理解度が高まったことが、取得率の向上につながりました。

しかしながら、男性職員の育児休業取得期間は、女性職員と比較すると短期間となっており、長期取得を推進する取組が必要です。

(4) 男性職員の配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）の取得率並びに合計取得日数の分布状況

【令和6年度】

	対象人数	取得人数	取得率	平均取得日数	5日以上取得率
配偶者の出産休暇	6人	6人	100%	2日	0%
育児参加のための休暇	6人	3人	50%	0.8日	

配偶者の出産休暇の取得率は100%で取得可能者の全員が取得している一方で、育児参加のための休暇の取得率は50%となっており、取得日数も少ない状況にあります。今後も育児関連休暇制度の周知や休暇を取得しやすい職場環境づくりに向けた取組を進めていく必要があります。

(5) 採用した職員に占める女性職員の割合（行政職）

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
全 体	9人	14人	12人	12人	12人
うち女性	5人	6人	8人	8人	6人

女性職員の割合	55.6%	42.9%	66.7%	66.7%	50.0%
---------	-------	-------	-------	-------	-------

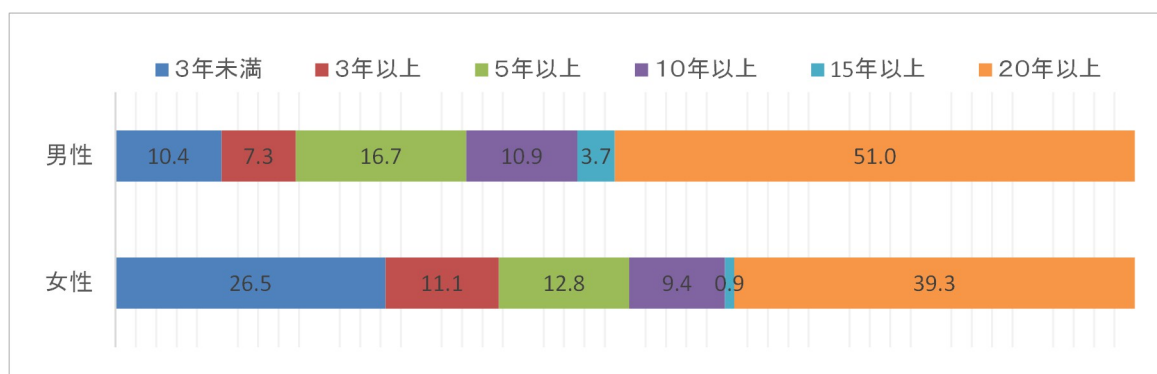
競争試験による新規採用を中心とした職員採用について、行政職の女性採用者の割合は、令和3年度以降、前計画の目標値35%以上を達成しています。全職員に占める女性職員数の割合を更に向上していくためには、女性受験者を増やし、採用者に占める女性職員の割合を増加させる必要があります。今後も柳井市職員を志望する女性が増えるよう継続的な取組が必要です。

(6) 平均継続勤務年数の男女の差

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
男 性	20.3 年	19.7 年	19.5 年	19.6 年	19.0 年
女 性	19.3 年	18.2 年	16.9 年	15.9 年	15.2 年

【令和7年4月1日時点】

(単位：%)



男性職員の平均継続勤務年数は女性職員と比べて長くなっていますが、これは主として近年女性職員の採用者数が増えている影響が大きく、結婚や出産を機に退職する女性職員は少ない状況にあります。

(7) 職員の男女の給与の額の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）

ア 任期の定めのない常勤職員

R4	R5	R6
87.6%	85.2%	85.5%

イ 役職段階別

役職段階	R4	R5	R6
本庁部局長・次長相当職	99.2%	—	100.4%

本庁課長相当職	98.3%	99.0%	97.8%
本庁課長補佐相当職	98.8%	99.9%	97.8%
本庁係長相当職	97.6%	97.7%	95.1%

ウ 勤続年数別

勤続年数	R4	R5	R6
36年以上	91.9%	89.9%	99.0%
31～35年	92.0%	91.6%	91.9%
26～30年	92.6%	94.6%	88.8%
21～25年	85.7%	87.3%	100.2%
16～20年	95.9%	97.0%	96.2%
11～15年	86.0%	86.0%	90.1%
6～10年	87.0%	88.2%	82.1%
1～5年	83.2%	90.1%	93.8%

男女の給与の差異は、男性職員のほうが扶養手当や住居手当等を受給する割合が高いことや近年の新規採用において女性職員の数が増加していることから、相対的に勤続年数が短く、賃金水準が低い女性職員の割合が高くなっていることが主な要因であると考えられます。

(8) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

年 度	R3	R4	R5	R6	R7
課長級以上の職員	43 人	41 人	40 人	43 人	39 人
うち女性	4 人	3 人	2 人	5 人	6 人
女性職員の割合	9.3%	7.3%	5.0%	11.6%	15.4%

(9) 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

【令和7年度】

区 分	全体	女性職員	女性の割合	伸び率(R7-R3)
部長・部次長	10 人	1 人	10.0%	3.3% ^{ポイ}
課 長	29 人	5 人	17.2%	6.5% ^{ポイ}
課長補佐	35 人	9 人	25.7%	3.2% ^{ポイ}
主幹・主査	109 人	35 人	32.1%	△5.2% ^{ポイ}

合 計	183 人	50 人	27.3%	△1.1% <small>対前</small>
-----	-------	------	-------	-------------------------

令和7年度に女性職員1人を部次長に、3人を課長に登用しました。女性の能力活用は、組織の活性化等の観点から、人事異動において、大きな課題の一つとして位置付け、継続的に取り組んでまいりました。

その結果、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、令和6年度以降、前計画の目標値10%以上を達成しています。今後も、更なる職域の拡大や、研修等を通じた人材育成に取り組みながら、より一層、女性登用を進める必要があります。

(10) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

令和4年度に柳井市職員のハラスメント防止等に関する規程を制定し、各種ハラスメントに関する相談窓口を設置するほか、ハラスメントの防止を目的とした研修を実施しています。

5 具体的な取組と数値目標

(1) 家庭生活と職業生活の調和の推進

数値目標（目標達成年度：令和12年度）

- 1 職員1人当たりの時間外勤務時間を、令和6年度実績（月13.7時間）から15%以上削減し、月11.6時間以下にします。
- 2 職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を令和6年実績（11.2日）から15%以上引き上げ、12.9日以上にします。

時間外勤務の縮減

○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周知徹底を図ります。

○毎週水曜日並びに5日、15日及び25日をノー残業デーに設定するとともに、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。

○職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図ります。

○時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職員を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行います。

○各課の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い課の管理職員からのヒアリングを行い、注意喚起を行うとともに、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報告させ、管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。

○組織の生産性を高める観点からも、管理職員には限られた時間で成果を上げる業務マネジメントが求められるところであり、研修等を通じマネジメント能力を高めるとともに、継続的に

意識の醸成を図ります。

休暇の取得の推進

○年次有給休暇の取得の促進

- ・年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い課の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。
- ・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。

○連続休暇等の取得の促進

- ・夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ・ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

両立支援に係る制度・仕組の充実

○職員のニーズに即した制度の検討

家庭生活と職業生活を両立させやすくするためには、休暇制度等が活用しやすい制度であることが必要であるため、今後とも職員のニーズを把握しながら、制度や運用の改善について継続的に検討します。

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因（職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等）を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

(2) 子育てしやすい職場環境の整備

数値目標（目標達成年度：毎年度）

- 1 男性職員、女性職員ともに2週間以上の育児休業の取得率を100%にします。
- 2 子の出生後1年までの男性職員の1か月超の育児関連休暇等(※)の取得率を100%にします。

※育児休業、出産補助休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、年次有給休暇等（育児に伴って取得するものに限る。）

妊娠中及び出産後における配慮

○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等の制度について周知徹底を

図ります。

○出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知徹底を図ります。

○妊娠中の職員に対しては、本人が希望するときは、時間外勤務を原則として命じないこととします。

子育て目的の休暇等の取得促進

○子どもの出生時における男性職員が取得できる特別休暇及び育児休業について周知し、取得促進を図ります。

○子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備します。

○参観日等、学校行事への参加のための年次有給休暇の取得促進を図ります。

○男性職員が休暇を取得しやすいよう、職場の中での応援体制づくりを図ります。

育児休業等を取得しやすい環境の整備等

○育児休業等の円滑な取得の促進

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

- ・男性も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについての周知等、男性職員の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。

- ・子育て応援ガイドの作成及び関係する資料の配布等により、情報を提供し、特に男性職員の育児休業等の取得を促進します。

- ・育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について周知します。

- ・妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。

○育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ・育児休業、育児短時間勤務又は部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

- ・3歳未満の子どもを養育する男性職員を対象に、育児参加を啓発します。

- ・育児休業の取得の申出があった場合は、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを検討します。

○育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・育児休業中の職員が職場から離れていることに対する不安を感じることがないように、休業中の職員に対して職場から適時適切に業務情報等の提供を行います。

- ・育児休業等からの復帰時期や復帰後の働き方等について、管理職員と情報を共有し、復帰後、育児や介護を行いながら円滑に仕事に従事することができる環境づくりに努めます。

- ・育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属職場との連絡体制の確保等の必要な支援を行います。

○育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

課内の人員配置等により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

その他の次世代育成対策に関する支援

○子育てバリアフリー

- ・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ドの設置の周知を行います。
- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な接遇に努めるなどソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

○子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ・子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場体験を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。
- ・子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。
- ・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、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

○子どもと触れ合う機会の充実

レクリエーション活動の実施に当たっては、職員のみではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

(3) 女性職員の活躍の推進

数値目標（目標達成年度：毎年度）

- 1 課長級以上に占める女性職員の割合を15%以上にします。
- 2 主幹・主査級以上に占める女性職員の割合を30%以上にします。

職員採用

多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、市報の職員募集案内やホームページ内の受験情報サイト等を活用し、女性にとって働きやすい職場であることのPRに努め、女性受験者の拡大を図ります。

女性管理職の登用

○全ての職員が最大限の能力を発揮できるよう、適材適所の人員配置を基本としながら、意欲

と能力のある女性職員の登用を積極的に進めます。

○研修等を通じた人材育成に取り組みながら、女性が配置されていない職務、役職へも積極的に職域の拡大を進めます。

キャリア形成支援

○きめ細かなキャリア形成支援

経験や専門性を活かした任用を通じ、多様なキャリア形成を支援し、個々の女性職員が能力や適性を十分に発揮できる環境づくりを進めます。

○職員研修の充実

- ・女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修の充実

管理職の登用に向けては、女性職員自らがキャリア形成に向けた意識やマネジメント能力を高める必要があることから、ひとつづくり財団自治研修部で実施する職員研修において、女性職員のキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修を実施します。

- ・自治大学校や市町村アカデミー等への積極的な研修派遣

自治大学校や市町村アカデミー等での研修に女性職員を積極的に派遣し、幅広い知識・経験の習得を図ります。

○先輩職員に相談しやすい環境づくり

身近にロール・モデル（自分にとって具体的な行動や模範となる人物）となる先輩職員がいることは、自らの将来をイメージするための重要な要素となることから、研修への参加等を通じ、先輩職員を身近に感じることのできる環境・仕組づくりを進めます。

管理職員の意識醸成

女性の更なる活躍推進のためには、所属内の効率的なマネジメントや働き方の見直し、職域の固定化の排除等、管理職員自らが高い意識を持つことが重要であることから、様々な機会を捉えて継続的に管理職員の意識の醸成に努めます。