

高梁市特定事業主行動計画

令和8年度～令和12年度

高梁市長
高梁市消防長
高梁市議会議長
高梁市選挙管理委員会
高梁市代表監査委員
高梁市農業委員会会長
高梁市教育委員会
高梁地域事務組合管理者

目次

I	総則	…	1
1	策定趣旨	…	1
2	策定主体	…	1
3	計画期間	…	1
II	状況把握と課題分析	…	2
1	女性職員の採用関係	…	2
(1)	女性職員の採用割合	…	2
(2)	採用試験受験者の女性の割合	…	2
2	女性職員の登用及びキャリア研修関係	…	2
(1)	課長級以上の全職員のうち女性職員の割合	…	3
(2)	各役職段階に占める女性職員の割合	…	3
(3)	平均継続勤務年数	…	3
3	仕事と家庭の両立関係	…	3
(1)	職員1人あたりの平均超過勤務時間数	…	4
(2)	男女別の育児休業取得率	…	4
(3)	男性職員の子の出生に伴う特別休暇取得率	…	4
III	目標及び目標達成のための取り組み	…	5
1	女性職員の採用関係	…	5
(1)	事務職における女性職員の採用拡大	…	5
(2)	消防職における女性職員の採用拡大	…	5
2	女性職員の登用及びキャリア研修関係	…	6
(1)	女性職員の管理的地位への登用（全職種）	…	6
(2)	一般行政職における女性職員の課長級以上への登用	…	6
3	仕事と家庭の両立関係	…	6
(1)	超過勤務時間数の縮減	…	6
(2)	育児休業及び子の出生に伴う特別休暇の取得	…	7
(3)	その他の取り組み	…	7

I 総則

1 策定趣旨

本市においては、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。）に基づき、平成17年に特定事業主行動計画「高梁市職員子育て行動計画」を策定以降、計画の見直しを行い、平成28年度から令和2年度までの5年間においては「高梁市職員子育て支援プログラム」の名称で市職員が安心して仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の実現に向け、職員の子育て支援のための体制づくりを推進してきました。

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。以下「女活法」という。）の施行に伴い、「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、平成28年度から令和2年度までの5年間、女性職員が働きやすく、活躍できる環境づくりを目指して取り組んできました。

このような中で、次世代法及び女活法の両法に基づく一体的な行動計画となる「高梁市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を令和3年4月に策定し、令和8年3月までを期間として、次世代の社会を担う子どもが健やかに育つ社会、男女がお互いの人権を尊重し、ともに支え、責任を分かち合うことのできる社会の形成を目指し取り組んできたところです。

時限立法として制定された次世代法及び女活法においても、次世代法は令和17年3月31日まで、女活法は令和18年3月31日まで延長されたことに伴い、引き続き両法に基づく計画として本計画を改定するものです。

2 策定主体

組織全体で職場における子育て支援及び女性職員の活躍を推進するため、本計画は、全職員（再任用職員、会計年度任用職員を含むすべての職員）を対象とし、高梁市長、高梁市消防長、高梁市議会議長、高梁市選挙管理委員会、高梁市代表監査委員、高梁市農業委員会会長、高梁市教育委員会及び高梁地域事務組合管理者が連名で策定します。

3 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年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況、数値目標の達成状況の点検・評価等について継続的に行っていきます。

Ⅱ 状況把握と課題分析

1 女性職員の採用関係

事務職は、女性の受験割合が横ばいで推移しており、概ね均衡のとれた採用となっています。保育士等、保健師及び看護師は、女性が大半を占めていますが、今後は男性の受験者の増加に向けた取り組みも必要であると考えます。消防職は、令和7年度（令和8年度採用）に女性職員を1名採用していますが、今後も一定以上の女性受験者を確保するため、周知等の継続的な取り組みが必要です。

職員採用においては、すべての職種について、「高梁市人財育成・確保基本方針」に基づいた計画的・総合的な人財確保に努めるとともに、引き続き男女問わず公平な採用に取り組んでいきます。

(1) 女性職員の採用割合

	事務職	保育士等	保健師	看護師	消防職
令和3年度	45%	100%	100%	100%	0%
令和4年度	50%	100%	100%	67%	0%
令和5年度	72%	100%	100%	100%	0%
令和6年度	50%	—	100%	100%	0%
令和7年度	25%	100%	—	100%	13%

(2) 採用試験受験者の女性の割合

	事務職	保育士等	保健師	看護師	消防職
令和3年度	38%	100%	100%	100%	4%
令和4年度	40%	60%	100%	67%	0%
令和5年度	36%	83%	67%	100%	0%
令和6年度	42%	100%	100%	100%	0%
令和7年度	35%	100%	—	100%	18%

2 女性職員の登用及びキャリア研修関係

課長級以上の職における女性の割合（消防本部以外）は、過去5年間で5%増加し、令和7年度においては28%となっています。引き続き、研修等を通じて長期的なキャリア形成の意識づけを行い、その職にふさわしい人材を積極的かつ計画的に登用していきます。

職員の平均継続勤務年数については、前回計画策定時から横ばいで推移しているものの、継続してすべての職員が働きやすい環境づくりが必要であると考えます。

(1) 課長級以上の全職員のうち女性職員の割合

◆市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、
教育委員会事務局、高梁地域事務組合事務局 (全職種：各年度1月1日現在)

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
23%	21%	23%	24%	28%

◆消防本部 (全職種：各年度1月1日現在)

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
0%	0%	0%	0%	0%

(2) 各役職段階に占める女性職員の割合

◆市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、
教育委員会事務局、高梁地域事務組合事務局 (全職種：各年度1月1日現在)

	主事級	主任級	係長級	課長補佐級	課長級	部次長級	部長級
令和3年度	60%	76%	48%	41%	27%	22%	8%
令和4年度	60%	72%	54%	44%	23%	17%	15%
令和5年度	58%	78%	56%	40%	27%	17%	8%
令和6年度	59%	76%	59%	43%	28%	20%	8%
令和7年度	63%	64%	59%	44%	35%	11%	9%

◆消防本部 (全職種：各年度1月1日現在)

	主事級	主任級	係長級	課長補佐級	課長級	部次長級	部長級
令和3年度	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
令和4年度	6%	0%	0%	0%	0%	—	0%
令和5年度	6%	0%	0%	0%	0%	—	0%
令和6年度	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
令和7年度	4%	0%	0%	0%	0%	—	0%

(3) 平均継続勤務年数

(令和7年度末)

	事務職等	保育士等	保健師	看護師	消防職
男性	22年1月	11年0月	6年0月	4年5月	16年0月
女性	15年11月	15年6月	17年7月	15年1月	6年0月
合計	19年11月	15年5月	16年6月	14年8月	16年0月

3 仕事と家庭の両立関係

超過勤務時間数については、市民ニーズの多様化に伴う事務の困難化等により大幅な縮減を図ることが難しい中、時差出勤等の導入やノー残業デー等に取り組んできました。

しかしながら、一部の所属や職員に増加傾向が見られることから、現在の取り組みを継続するほか、組織及び所属長等による業務の整理や抜本的な対策について検討し、職

員一人ひとりのさらなる意識改革を進める必要があると考えます。

育児休業については、女性職員は対象者全員の取得ができています。男性職員についても、法改正による制度充実や社会全体の環境醸成が進む中、本市においても男性職員の育児関係休暇の取得を促す「ハッピー・ツー・ウィークス」を導入（令和6年1月）し、令和7年度の育児休業取得率は80%、子の出生に伴う特別休暇取得率は90%となりました。

今後も所属の理解を広げ、取得しやすい職場環境をつくり、性別を問わず、全職員が仕事と家庭の両立ができる職場づくりを目指します。

（１）職員１人あたりの平均超過勤務時間数

◆職員１人あたりの平均超過勤務時間数（全職種：管理職を除く）

	総時間数	対象職員数（延べ人数）	平均時間数（月あたり）
令和3年度	59,645時間	3,849人	15.5時間
令和4年度	52,979時間	3,711人	14.3時間
令和5年度	51,365時間	3,801人	13.5時間
令和6年度	54,870時間	3,916人	14.0時間
令和7年度	50,841時間	3,585人	14.2時間

◆令和7年度の職員１人あたりの月ごとの平均超過勤務時間数（全職種：管理職を除く）

4月	5月	6月	7月	8月	9月
14.7時間	16.1時間	11.9時間	10.8時間	11.4時間	13.5時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
15.5時間	17.1時間	14.4時間	14.7時間	13.9時間	16.2時間

（２）男女別の育児休業取得率

（全職種）

	男性	女性
令和3年度	20%	100%
令和4年度	39%	100%
令和5年度	57%	100%
令和6年度	60%	100%
令和7年度	80%	100%

（３）男性職員の子の出生に伴う特別休暇取得率

（全職種：3日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間）

	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
令和3年度	10人	7人	70%	3日
令和4年度	13人	10人	77%	2.8日
令和5年度	7人	6人	86%	3日
令和6年度	10人	9人	90%	2.8日
令和7年度	10人	9人	90%	2.8日

Ⅲ 目標及び目標達成のための取り組み

状況把握と課題分析結果に基づき、仕事と家庭の両立の支援及び女性活躍の推進に関する職場の環境づくりについて、次のとおり目標を掲げ、目標達成に向けた取り組みを実施していきます。

なお、目標については、次世代法に基づく事項については【次】、女活法に基づく事項については【女】を表記します。

また、「第3次高梁市男女共同参画基本計画（令和3年度から令和8年度の6年間）」の策定に併せて目標値を設定した事項については【基】を表記しています。

1 女性職員の採用関係

(1) 事務職における女性職員の採用拡大 【女】

実施項目	現状値 (令和7年度)	数値目標 (令和12年度)
事務職採用試験の女性受験者の割合	35%	50%

<取組内容>

- ①市のホームページや職員採用パンフレット等に仕事と家庭の両立に取り組む職員を紹介し、働きやすい職場であることを広報します。
- ②面接官に女性職員を最低1名配置し、女性に配慮した採用を行います。

(2) 消防職における女性職員の採用拡大 【女】

実施項目	現状値 (令和7年度)	数値目標 (令和12年度)
消防職採用試験の女性受験者の割合	18%	15% ※
消防職における女性の割合 【基】	1.5%	5%

※令和7年度の女性受験者の割合は18%ですが、令和3～7年度の平均割合は6.9%であることから、数値目標を15%とします。

<取組内容>

- ①市のホームページや職員採用パンフレット等に消防の魅力や女性が活躍できる職場であることを広報します。
- ②現役の女性消防職員を紹介し、仕事のやりがいや現場の声を聞ける機会を設けます。
- ③面接官に女性職員を最低1名配置し、女性に配慮した採用を行います。

2 女性職員の登用及びキャリア研修関係

(1) 女性職員の管理的地位への登用（全職種） 【女】

実施項目	現状値 (令和7年度)	数値目標 (令和12年度)
課長級以上の女性職員の割合	24.7%	30%

(2) 一般行政職における女性職員の課長級以上への登用 【女】 【基】

実施項目	現状値 (令和7年度)	数値目標 (令和12年度)
一般行政職における 課長級以上の女性職員の割合	15.8%	20%

<取組内容>

- ①妊娠や出産等により一時的に仕事へ携われない期間があったとしても、男女問わず能力や積極性を兼ね備えた職員をライン職等（部長、課長、課長補佐、係長等）へ計画的かつ積極的に登用します。
- ②自治大学校や市町村アカデミー等の研修派遣を促進し、幹部候補の育成を行います。
- ③管理職が家庭との両立が難しいというイメージを払拭できるよう、管理職の休暇取得を推進します。

3 仕事と家庭の両立関係

(1) 超過勤務時間数の縮減 【次】 【女】

実施項目	現状値 (令和7年度)	数値目標 (令和12年度)
職員1人あたりの月平均超過勤務時間数	14.2時間	10時間以下

<取組内容>

- ①超過勤務時間数の縮減に向け、引き続きノー残業デーの取組を実施するとともに、業務の効率化及び働き方改革を推進していきます。
- ②超過勤務時間数の実績を所属長へ配布し、勤務実績をもとに所属職員の業務分担の見直しを行い、業務量の平準化を図ります。
- ③ICT、RPA等の活用により業務の効率化を進めるとともに、所属ごと、職種ごとに適正な定員管理を進めていきます。
- ④すべての職員に対して仕事と家庭の両立ができるよう配慮します。

(2) 育児休業及び子の出生に伴う特別休暇の取得 【次】 【女】 【基】

実施項目	現状値 (令和3～7年度の平均)	数値目標 (令和8～12年度の平均)
女性職員の育児休業取得率	100%	100%
男性職員の育児休業取得率	50.0%	85.0%
男性職員の子の出生に伴う特別休暇取得率	82.0%	100%

<取組内容>

- ①女性職員の育児休業については、100%の取得率を維持していきます。男性職員の育児休業については85%の取得率、子の出生に伴う特別休暇については100%の取得率を目指し、該当者に対して制度の周知を徹底します。
- ②所属長は、複数担当制の導入や日頃からの業務配分の適正管理等、育児休業を取得しやすい職場環境を構築していきます。
- ③育児休業取得時の職場の協力体制と代替職員の確保について検討していきます。
- ④妊娠中及び出産前後の制度をはじめとする女性特有のライフステージに応じた健康管理に対応した休暇制度や、育児や介護等に係る両立支援制度を全職員へ周知し、男女ともに制度を利用しやすい雰囲気醸成を図ります。
- ⑤育児休業取得者が長期の休業から安心して復帰できるよう、復職前の面談、業務や職場に関する情報提供等を行い、円滑な職場復帰ができるよう支援します。

(3) その他の取り組み 【次】 【女】

◆年次有給休暇の取得

所属長は、年5日の年次有給休暇の確実な取得と併せて、職員が計画的に休暇を取得できるよう努めます。

◆子の看護休暇及び介護休暇の取得

所属長は、職員の家庭環境に配慮し、子の看護休暇や介護休暇の特別休暇を円滑に取得できるよう努めます。

◆ハラスメント防止対策

職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント対策をはじめ、各種ハラスメントの防止を目的として「職場等におけるハラスメント防止等に関する要綱（内規）」及び「高梁市職員ハラスメント防止指針」に基づき対応していきます。