

女性活躍推進法に基づく 特定事業主行動計画

桑名市長 桑名市議会議長 桑名市教育委員会 桑名市選挙管理委員会
桑名市代表監査委員 桑名市公平委員会 桑名市農業委員会 桑名市消防長
桑名・員弁広域連合長 桑名広域清掃事業組合管理者

— 令和8年4月 —

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

令和 8年 4月 1日
桑 名 市 長
桑 名 市 議 会 議 長
桑 名 市 教 育 委 員 会
桑 名 市 選 挙 管 理 委 員 会
桑 名 市 代 表 監 査 委 員
桑 名 市 公 平 委 員 会
桑 名 市 農 業 委 員 会
桑 名 市 消 防 長
桑 名 ・ 員 弁 広 域 連 合 長
桑 名 広 域 清 掃 事 業 組 合 管 理 者

桑名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条の規定に基づき、桑名市長、桑名市議会議長、桑名市教育委員会、桑名市選挙管理委員会、桑名市代表監査委員、桑名市公平委員会、桑名市農業委員会、桑名市消防長、桑名・員弁広域連合長、桑名広域清掃事業組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1. 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

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成28年度から令和7年度までの時限法でしたが、このたび、法の有効期限が令和18年3月末まで10年間延長されたことから、新たに令和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。ただし、必要に応じて随時見直しを行うものとします。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定・変更、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・評価等について協議を行うこととしています。



3. 現状及び女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

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「内閣府令」という。）第2条の規定に基づき、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。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職 種	R5.4.1			R6.4.1			R7.4.1		
	全体	内女性	割合	全体	内女性	割合	全体	内女性	割合
事務職	17	10	58.8%	18	6	33.3%	14	4	28.6%
技術(専門)職	7	2	28.6%	5	4	80.0%	8	3	37.5%
保育教育職	6	6	100.0%	2	2	100.0%	12	12	100.0%
消防職	5	1	20.0%	5	1	20.0%	12	2	16.7%
計	35	19	54.3%	30	13	43.3%	46	21	45.7%

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

職 種	R5.4.1			R6.4.1			R7.4.1		
	全体	内女性	割合	全体	内女性	割合	全体	内女性	割合
事務職	386	193	50.0%	187	90	48.1%	165	59	35.8%
技術(専門)職	32	7	21.9%	23	11	47.8%	28	13	46.4%
保育教育職	45	42	93.3%	31	29	93.5%	40	38	95.0%
消防職	14	1	7.1%	11	1	9.1%	93	7	7.5%
計	477	243	50.9%	252	131	52.0%	326	117	35.9%

(3) 平均した継続勤務年数の男女の差異（令和7年4月1日現在）

区分	男性	女性	男女の差
平均継続勤務年数	19.1年	14.1年	5.0年

(4) 職員一人当たりの一月当たりの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数

区分	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員一人当たり平均超過勤務時間	7.6時間/月	8.8時間/月	8.6時間/月
上限目安時間(月45時間)を超えて勤務した職員数	延べ163人	延べ195人	延べ184人

※管理職、再任用職員、嘱託職員、派遣職員等除く。

(5) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
女性管理職員の割合	23.4%	24.0%	21.9%

※管理職とは、課長級以上をいいます。

(6) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和5年度	令和6年度	令和7年度
部長・次長級	9.4%	9.7%	3.2%
課長級	27.0%	27.7%	26.7%
課長補佐・係長級	27.6%	28.8%	32.2%

(7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

区分		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象人数		33	24	15	13	23	22
取得人数		8	24	8	13	10	22
取得率		24.2%	100%	53.3%	100%	43.5%	100%
取得期間 の分布	1月以下	3	0	5	0	3	0
	1月超～3月以下	1	0	2	0	3	1
	3月超～12月以下	2	2	1	2	3	1
	12月超～36月以下	2	22	0	11	1	20

(8) 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並びに取得日数の分布状況

区分		令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象人数		33	15	23
取得人数		29	15	20
取得率		87.9%	100%	87.0%
取得期間の分布	1日～4日	16	7	10
	5日以上	13	8	10

(9) セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況（令和7年度）

- ・ ハラスメント等の問題に関し、庁内相談窓口を設置し、相談・苦情処理体制を構築
- ・ ハラスメント等の相談先を拡充（外部相談窓口を設置）
- ・ 全庁的に職員力向上計画の中でハラスメントの撲滅の取組を実施

課題分析の結果、次のとおり目標を設定します。

項目	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和12年度)
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 (4月1日現在)	21.9%	30.0%

項目	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
男女別の育児休業取得率	男性：43.5% 女性：100.0%	男性：80.0% 女性：100.0%

項目	現状値 (令和6年度)	目標値 (令和12年度)
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	87.0%	100.0%

4. 具体的な取組

女性の活躍推進のための具体的な取組については次のとおりです。

1 採用における取組

- 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。
- 採用試験の面接官等に女性職員を配置し、女性職員による面接試験等を積極的に行う。

2 配置・育成・教育訓練及び評価・登用における取組

- キャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身につけることを目的として、段階に応じた各種研修（幹部候補育成、能力向上等）を実施するとともに、市町村アカデミー等外部研修へ積極的に職員を派遣する。
- 先輩職員と若手職員の意見交換会の開催やメンター制度の導入等の相談体制を構築する。
- 女性の昇任機会・意欲を阻害しないような取組を検討し、女性職員を係長級以上の職に積極的に登用できるように取り組む。

3 継続就業及び仕事と家庭の両立における取組

- 男性職員の育児休業・育児休暇の自主的な取得を促進する。
- 男性も家事や育児に参加できるよう、育児休業等の制度周知、子どもの発達段階に応じた休暇・休業制度の取得例・育児体験記の紹介等の意識啓発を行う。
- 休暇・休業制度や各種申請手続等をまとめた「職員の子育て応援ハンドブック」を作成し、庁内LAN等に掲載する。
- 管理職員を対象に所属職員が安心して育児休業できる環境づくり等の意識改革や各職場でのマネジメント・課題を検討していく。
- 妊娠した職員又は配偶者が提出する育児支援制度利用プラン「子育てプランシート」の作成や所属長との面談の実施など、所属職員が休暇等を取得できる環境や体制を所属長が整備する。
- 課長級以上の職員が、「イクボス」としての役割と行動を十分に理解したうえで、「イクボス宣言」を実施し、自ら職員の仕事と子育ての両立を支援するとともに、職場全体として子育て支援に関する組織風土の醸成を進める。

4 長時間労働改善における取組

- 時間外勤務を縮減するため、全庁一斉定時退庁日（ノー残業デー）等の実施の徹底、年次有給休暇の取得を促進する。
- 女性の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスの確保を進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価する。
- 勤務時間外にかかる会議は極力避ける。
- 年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図る。
- AI・RPA等のデジタル技術を活用した業務の効率化、業務量の減少の取組を進める。