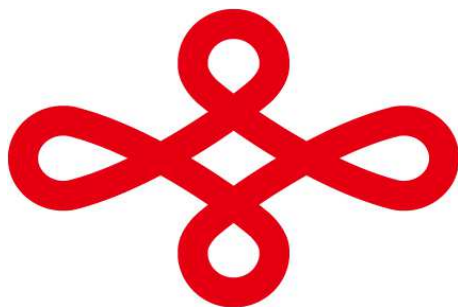


次世代育成支援対策推進法 及び 女性活躍推進法 に基づく

西尾市特定事業主行動計画



令和7年4月

西尾市教育委員会
西尾市議会
西尾市選挙管理委員会
西尾市代表監査委員会
西尾市公平委員会
西尾市消防長
西尾市農業委員会
西尾市固定資産評価審査委員会

目 次

I	総論	1
	1. 目的	1
	2. 計画期間	2
	3. 計画の推進体制	2
II	把握項目の状況	2
III	次世代育成支援対策推進法に関すること	7
	1. 具体的な目標	7
	2. 具体的な取組内容	7
IV	女性活躍推進法に関すること	11
	1. 具体的な目標	11
	2. 具体的な取組内容	11

I 総 論

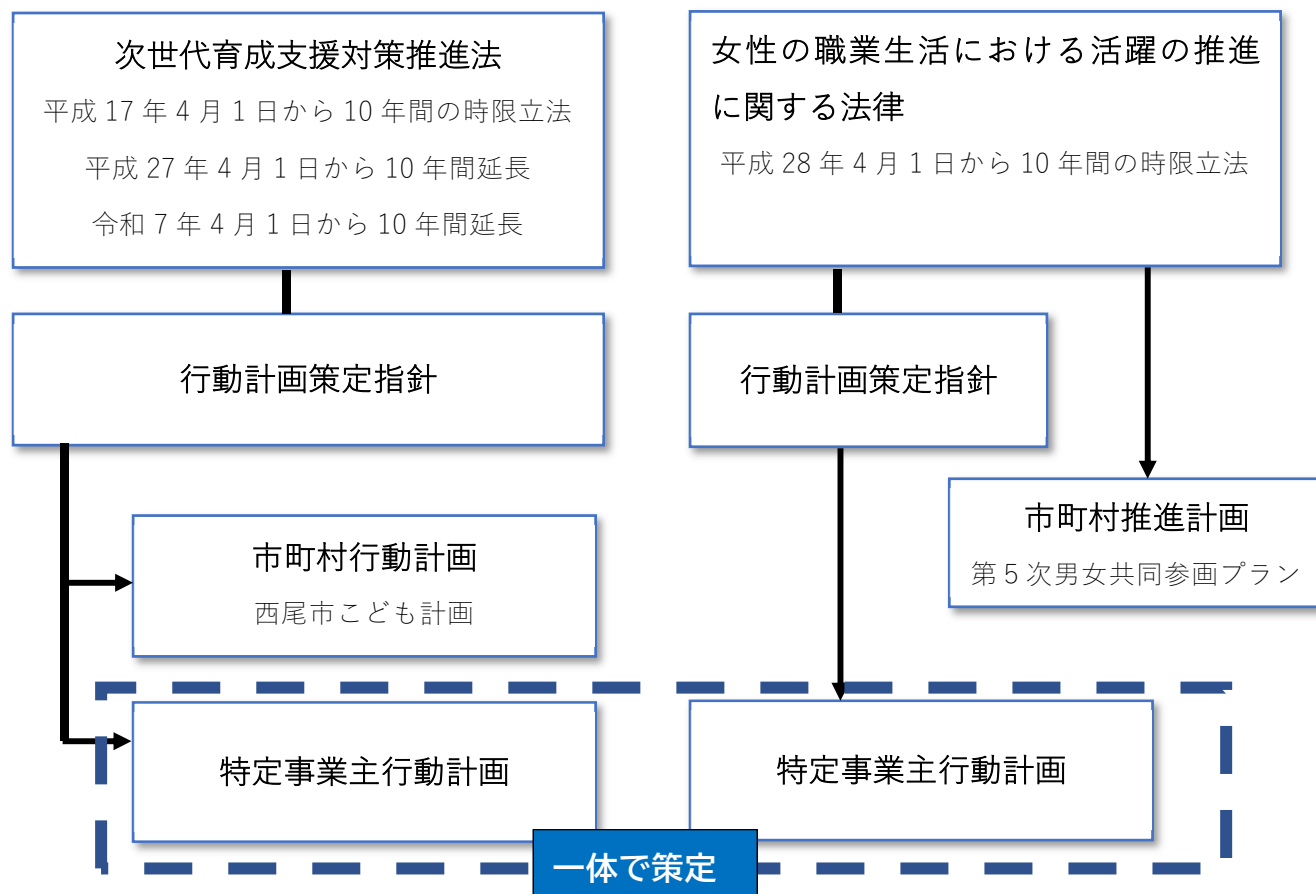
1 目的

次世代育成を迅速かつ重点的に推進するため制定された次世代育成支援対策推進法に基づき、本市では「次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画」を平成17年2月に策定（平成17年4月施行）しました。その後、5年ごとに見直しを行いながら、子育てをしやすい職場環境づくりや、仕事と生活の両立の実現に向けた取り組みを進めてきました。

一方、平成27年9月には、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、平成28年4月に「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を策定しました。

令和2年4月1日からは両行動計画を効果的・効率的に推進するため、行動計画を一体化し、「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく西尾市特定事業主行動計画」を策定し取り組みを進めてきましたが、計画期間が終了したことを受け、これまでの実施状況などを踏まえ新たな計画を策定しました。

本計画は、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した環境整備、男女を問わずその能力を十分発揮できる職場づくりを計画的かつ着実に進めるために策定したものです。



2 計画期間

令和7年4月1日から令和11年3月31日までの4年間

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、各部局における人事担当者や女性活躍に関する業務担当者等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- (2) 職員に対して、次世代育成支援対策及び女性活躍に関する情報提供等を実施する。
- (3) 啓発資料を作成し、行動計画の内容を周知する。
- (4) 毎年一回、前年度の取組状況や目標に対する実績等について公表する。

II 把握項目の状況

1 採用試験受験者に占める女性の割合及び採用した職員に占める女性の割合

事務職では受験者に占める女性の割合が前計画目標値45%に近づいているが、消防職は前計画目標値20%には遠く及ばなかった。職種別によりかなり偏りがある。その職種の特性もあると考えられるが、受験希望者が性別等関係なく受験できるよう、幅広い採用活動を更に進めていくことが重要である。

(令和6年4月1日採用)

区分	事務職		保育・教諭職		技術職		労務職		医療職		消防職		合計	
	応募	採用	応募	採用	応募	採用	応募	採用	応募	採用	応募	採用	応募	採用
全体	289人	27人	35人	18人	27人	8人	2人	1人	63人	31人	66人	7人	482人	92人
男性	167人	18人	3人	0人	9人	5人	2人	1人	16人	5人	60人	7人	257人	36人
女性	122人	9人	32人	18人	18人	3人	0人	0人	47人	26人	6人	0人	225人	56人
女性割合	42.2%	33.3%	91.4%	100%	66.7%	37.5%	0.0%	0.0%	74.6%	83.9%	9.1%	0.0%	46.7%	60.9%

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

(令和6年4月1日現在)

区分	男性	女性	男女の差
人数	790人	857人	67人
平均継続勤務年数	17.2年	13.4年	3.8年

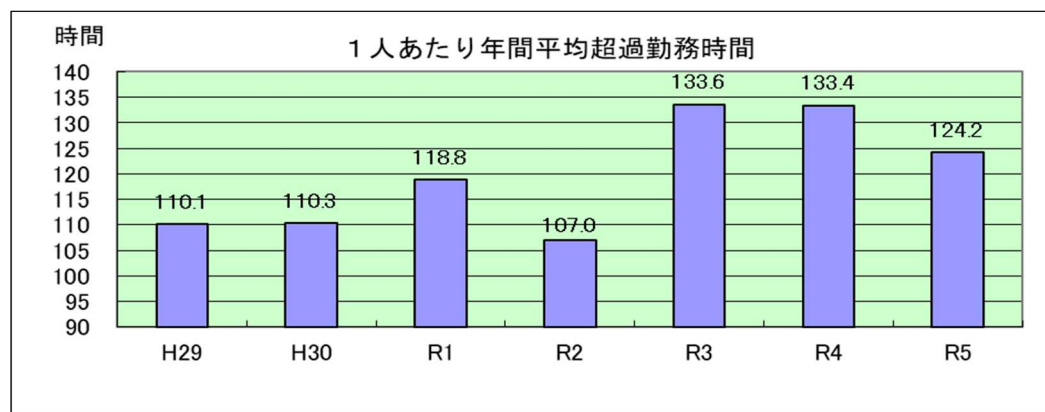
3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間及び超過勤務を命じることが出来る上限を超えて命じられて勤務した職員数

目標値を超えて勤務している職員が存在している状況である。全職員が目標値を超えることのないよう、時間外勤務の縮減に努めることが重要である。

(令和5年度)

区分	超過勤務時間数	職員1人当たり	上限目安時間(月45時間)を超えて勤務した職員数
4月	13,200時間	10.7時間	45人
5月	14,394時間	11.6時間	19人
6月	10,316時間	8.3時間	17人
7月	11,440時間	9.2時間	8人
8月	9,555時間	7.7時間	6人
9月	12,474時間	10.1時間	13人
10月	12,295時間	9.9時間	24人
11月	11,420時間	9.2時間	13人
12月	14,088時間	11.4時間	12人
1月	19,060時間	15.4時間	70人
2月	12,655時間	10.2時間	17人
3月	12,839時間	10.4時間	23人
計	153,746時間	124.2時間	267人
内、年間360時間を超えて勤務した職員数			33人

※対象人数は、時間外勤務手当等支給者 1,238人



4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

前計画目標値である15%を達成してはいるものの、国が目標として掲げている女性職員割合(課長級22%、部次長級14%)には届いていない。女性職員の登用推進のための取組を継続していく必要がある。

(令和6年4月1日現在)

区分	全体	男性		女性	
	人数	人数	割合	人数	割合
部長級	24人	24人	95.5%	0人	0.0%
次長級	18人	15人	83.3%	3人	16.7%
課長級	91人	74人	85.7%	17人	18.7%
管理職計	133人	113人	85.0%	20人	15.0%

5 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

【女性職員の割合】

(令和6年4月1日現在)

区分	全体	男性		女性	
	人数	人数	割合	人数	割合
部長級	24人	24人	95.5%	0人	0.0%
次長級	18人	15人	83.3%	3人	16.7%
課長級	91人	74人	85.7%	17人	18.7%
課長補佐級	135人	84人	62.2%	51人	37.8%
主任主査級	121人	72人	59.5%	49人	40.5%
主査級	290人	162人	55.9%	128人	44.1%

【女性職員の伸び率】

(各年4月1日現在)

区分	令和4年		令和5年		令和6年		
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	伸び率
部長級	1人	4.2%	1人	4.2%	0人	0.0%	-4.2%
次長級	3人	16.7%	2人	12.5%	3人	16.7%	-
課長級	19人	19.0%	19人	19.8%	17人	18.7%	-0.3%
課長補佐級	41人	31.1%	46人	34.8%	51人	37.8%	6.7%
主任主査級	49人	41.5%	48人	42.5%	49人	40.5%	-1%
主査級	117人	41.5%	119人	42.0%	128人	44.1%	2.6%

6 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

前計画目標値である育児休業取得率（男性職員13%、女性職員100%）は達成している。しかし、令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」において、一般行政部門の男性の育児休業取得率の政府目標を2025年までに1週間以上の取得率85%、2030年までに2週間以上の取得率85%に引き上げることとされたため、西尾市の目標値も更なる引上げが必要となる。なお、取得期間について

は取得者のほとんどが2週間以上取得している。

(令和5年度)

区分		男性	女性
対象人数		28人	49人
取得人数		9人	49人
取得率		32.1%	100%
取得期間の分布状況	2週間未満	1人	0人
	2週間以上1月以下	1人	0人
	1月超～6月以下	7人	0人
	6月超～1年以下	0人	6人
	1年超～2年以下	0人	15人
	2年超	0人	28人

7 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及び取得期間の分布状況

前計画目標値である休暇取得率100%には届かず、特に子の養育休暇の取得率が半数に満たない結果となった。個別の状況もあると考えられるが、男性職員が早い時期に育児に携わることは、今後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となるだけでなく、組織経営上も多様な人材を活かすマネジメント力を向上させることにつながるため、今後も取得率の向上に取り組んでいく。

また、国の各府省等が「5日以上」の取得割合を100%と設定していることから、西尾市においても数値目標を設定する。

(令和5年度)

区分		介添休暇	子の養育休暇
対象人数		28人	28人
取得人数		18人	13人
取得率		64.3%	46.4%
取得期間の分布状況	1日以下	3人	0人
	1日超～3日以下	15人	3人
	3日超～5日未満	0人	1人
	5日	0人	9人
合計5日以上取得人数・取得率		10人 ・ 35.7%	

※配偶者出産休暇：介添休暇（西尾市）

※育児参加のための休暇：子の養育休暇（西尾市）

8 セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

(令和6年度)

区分	対策の整備状況
関係法令	西尾市職員ハラスメントの防止等に関する要綱
相談窓口	第三者に相談できる電話相談・Web相談及び総合政策部人事課・市民病院・消防本部・公平委員会内に設置
研修等	ハラスメント研修やセクハラ・パワハラを含めた人権研修の実施

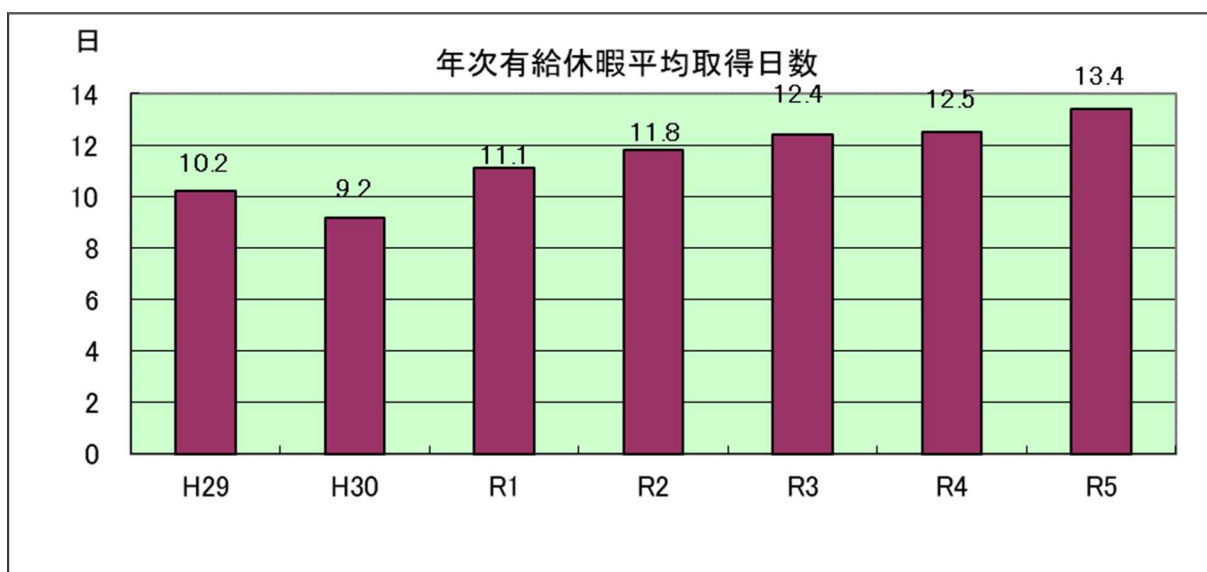
9 職員の女性割合

前計画目標数値である、消防職員における女性割合3%には届いていない。しかし、消防職への女性の受験者は増加傾向にあり、採用につながるよう更に取組を進めていく。

(令和6年4月1日現在)

区分	事務職	保育・教諭職	技術職	労務職	医療職	消防職	合計
全体	546人	297人	201人	44人	439人	206人	1,733人
男性	354人	11人	141人	29人	119人	203人	857人
女性	192人	286人	60人	15人	320人	3人	876人
女性割合	35.2%	96.3%	29.9%	34.1%	72.9%	1.5%	50.6%

10 年次有給休暇の平均取得日数（経年比較）



Ⅲ 次世代育成支援対策推進法に関すること

1 具体的な目標 達成年度：令和 10 年度

目標① 育児休業の取得率

- ・ 男性職員：85% 女性職員：100%

目標② 各職員の超過勤務時間数

- ・ 1 月につき 45 時間以内、1 年間に付き 360 時間以内
(他律的業務に従事する職員を除く)
- ・ 1 月につき 100 時間以内、1 年間に付き 720 時間以内
(他律的業務に従事する職員)

※他律的業務…業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務

目標③ 職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

- ・ 年間 20 日

2 具体的な取組内容

(項目の※は女性活躍推進法に関することとの重複を示す)

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

具体的な内容		実施時期
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等の制度について周知を図る。	継続実施
②	出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。	継続実施
③	妊娠中の職員の健康や安全の観点から業務分担、超過勤務等に配慮する。	継続実施

(2) 男性の育児に伴う休暇・休業の取得促進 (※)

具体的な内容		実施時期
①	対象職員への周知	継続実施
	すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の特別休暇並びに育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という）の取得促進について周知を図る。	

②	職場環境の醸成	継続実施
	所属長が、子どもの出生が見込まれる男性職員に対して面談を行い、育児休業等の勧奨や取得計画、業務分担の変更等を調整し、男性職員が安心して育児休業等を取得できるよう配慮する。	

(3) 育児休業等を取得しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備等

具体的な内容		実施時期
①	育児休業等の周知	
	ア 育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識を高める。	継続実施
	イ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行う。	継続実施
②	育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成	
	育児休業等の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。	継続実施
③	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
	育児休業からの復帰に際して、休業期間中の職務に関する情報等を提供し、本人の意欲・能力を活かしながら働くことができるよう、適切な支援を行う。	継続実施
④	育児休業等を取得した職員の代替要員の確保	
	育児休業等を取得した職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の活用等による適切な代替要員を確保する。	継続実施
⑤	男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備	
	ア 将来の女性幹部職員を養成するための研修に女性職員を派遣し、キャリア形成を支援する。	継続実施
	イ 子育て中の職員が仕事と子育てを両立しつつ、適切なキャリアを形成できるよう研修等を実施し、意識啓発を行う。	継続実施

(4) 柔軟な働き方を実現するための取組の実施

具体的な内容		実施時期
①	働きやすい環境整備の促進を目指し、公務における時差出勤やフレックスタイムなどの制度導入について調査・研究を行う。	継続実施

(5) 超過勤務の縮減

具体的な内容		実施時期
①	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超過勤務の制限に関する制度の周知	
	小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。	継続実施
②	事務の簡素化の促進	
	ア 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。	継続実施
	イ 会議・打合せについては、極力電子メール、電子会議等を活用する等、スマートミーティング運用方針に則って、可能な限りスマート化する。	継続実施
	ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。	継続実施
③	超過勤務の縮減のための意識啓発等	
	ア 部局・課室ごとの超過勤務の状況を、人事担当部局等で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の管理職に注意喚起を行う。	継続実施
	イ ノー残業デーの実施を通じて、職員への意識啓発を図る。やむを得ず時間外勤務をする場合は、人事担当部局等に報告をさせ、時間外勤務の適正な管理を図る。	継続実施

(6) 休暇の取得の促進

具体的な内容		実施時期
①	年次休暇の取得の促進	
	ア 定期的に休暇の取得促進を図り、職場の意識を高める。	継続実施
	イ 人事担当部局等による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職に注意喚起を行う。	継続実施
	ウ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。	継続実施
	エ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援体制を徹底する。	継続実施

②	連続休暇の取得の促進	
	ア 週休日、国民の祝日、夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。	継続実施
	イ 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う。	継続実施
③	子ども・家族とのふれあいのための特別休暇等の取得の促進	
	ア 子ども又は孫の学校行事等における特別休暇等の取得促進を図る。	継続実施
	イ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。	継続実施
④	子ども又は孫の看護のための特別休暇等の取得の促進	
	子ども又は孫の看護休暇等の特別休暇を周知し、取得しやすい職場環境を作る。	継続実施

(7) 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

具体的な内容		実施時期
①	研修等を通じ、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての意識啓発を行う。	継続実施
②	セクシュアルハラスメント、メンタルヘルスに関する情報の提供や電話等による外部相談窓口を設置し、周知を図る。	継続実施

(8) その他の次世代育成支援対策に関する事項

具体的な内容		実施時期
①	子育てバリアフリー	継続実施
	子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーに努める。	
②	子どもとふれあう機会の充実	継続実施
	互助会行事等のレクリエーション活動の実施にあたっては、職員の子どもを含めた家族が参加できるよう配慮する。	

Ⅳ 女性活躍推進法に関すること

1 具体的な目標 達成年度：令和 10 年度

目標① 女性の採用試験受験者の拡大

- ・採用試験の受験者における女性割合 事務職：50% 消防職：20%

目標② 消防職員の女性割合の拡大

- ・消防職員における女性割合：5%

目標③ 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進

- ・男性職員の子どもの出生時における父親の特別休暇（介添休暇・子の養育休暇）の取得率：100%
- ・男性職員の子どもの出生時における父親の特別休暇合計 5 日以上の取得率：100%
- ・男性職員の育児休業取得率：85%

目標④ 女性職員の登用推進

- ・管理職における女性割合：20%

2 具体的な取組内容

（項目の※は次世代育成支援対策推進法に関することとの重複を示す）

(1) 女性の採用試験受験者の拡大

具体的な内容		実施時期
①	採用説明会等での P R 活動	継続実施
	学生を対象とした就職ガイダンス等を活用し、女性にとっても働きやすい職場であることを P R し、採用試験の女性受験者の拡大を図る。女性技術職員にガイダンスへ出席してもらう等、女性割合が低い職種の P R も積極的に行う。	
②	広報媒体の活用	継続実施
	優秀な人材を幅広く採用できるよう、職員募集案内、広報、ホームページ等で女性が活躍できる職場であること、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する。	

③	インターンシップへの参加の呼びかけ	
	インターンシップを実施するにあたり、大学の事前説明において男女の区別なく参加者を募り、積極的なPRに努める。	継続実施

(2) 消防職員の女性割合の拡大

具体的な内容		実施時期
①	施設の改善	
	消防本部・消防署において、女性専用の更衣室、仮眠室、浴室等の整備を行い、女性消防職員を受け入れる施設環境の充実、改善に努める。	継続実施
②	女性活躍の重要性への理解促進	
	女性消防職員の活躍推進を組織的に実施していくため、男性消防職員に対して研修等を行い、女性の活躍推進について理解を深める。	継続実施

(3) 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進（※）

具体的な内容		実施時期
①	対象職員への周知	
	すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の特別休暇並びに育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という）の取得促進について周知を図る。	継続実施
②	職場環境の醸成	
	所属長が、子どもの出生が見込まれる男性職員に対して面談を行い、育児休業等の勧奨や取得計画、業務分担の変更等を調整し、男性職員が安心して育児休業等が取得できるよう配慮する。	継続実施

(4) 女性職員の登用推進

具体的な内容		実施時期
①	意欲等の把握と適材適所の人員配置	
	女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分発揮できるよう適材適所の人員配置に努める。	継続実施
②	キャリア形成を意識した人員配置	
	キャリア形成を意識した人員配置に努め、女性職員の能力開発や意識向上を図る。	継続実施
③	能力を発揮できる業務配分	
	女性職員の職域拡大と多様な職務を経験できるよう配慮し、女性職員の担当業務を財務、庶務担当などに固定化しないで、個々の能力を発揮できるような業務の配分を行う。	継続実施
④	研修への継続的な派遣	
	将来の女性幹部職員を養成するための研修に女性職員を継続して派遣し、キャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する。	継続実施
⑤	先輩職員との交流機会の提供	
	管理職の女性職員や育児経験のある女性職員等と交流する機会を提供し、職務上の悩みや仕事と家庭の両立等の相談体制を充実させる。	継続実施

(5) 育児や介護を担う職員への仕事と家庭の両立に関する取組み

具体的な内容		実施時期
①	両立支援制度の周知	
	育児のための両立支援ハンドブックを作成し、ポータルサイトで常時閲覧できる状態にする。ポータルサイトが閲覧できない職員へは個別に対応する。	継続実施
	介護のための両立支援ハンドブックを作成し、ポータルサイトで常時閲覧できる状態にする。ポータルサイトが閲覧できない職員へは個別に対応する。また、家族に介護が必要となった職員に対し、相談体制を整え、適切に制度が利用できるようにする。	令和7年度