

# あま市特定事業主行動計画 2026

あ ま 市 長  
あ ま 市 議 会 議 長  
あま市選挙管理委員会  
あま市代表監査委員  
あま市公平委員会  
あま市農業委員会  
あま市教育委員会

## 目次

1	本行動計画について	
	(1) 基本的な考え方	— 2
	(2) 計画期間	— 3
	(3) 計画の位置付け	— 3
	(4) 計画の推進体制	— 3
2	本行動計画の数値目標	4
3	本行動計画の取組内容	
	(1) 女性職員の活躍促進に向けた取組	— 5
	(2) 仕事と生活(子育て・介護等)の両立のための取組	
		— 6
	(3) 仕事と介護の両立に向けた取組	— 7
	(4) 働き方の見直しに向けた取組	— 8
4	前行動計画の数値目標達成状況	
	(1) あま市次世代育成支援特定事業主行動計画	
		— 9
	(2) 第二次あま市女性職員の活躍の推進に関する 特定事業主行動計画	— 9

# 1 本行動計画について

## (1) 基本的な考え方

あま市では、仕事と育児の両立や多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備を目的として、次世代育成支援対策推進法に基づき、合併前の旧七宝、美和、甚目寺の各町において策定した計画の総括を踏まえ、平成22年4月から平成27年3月までを計画期間とする「あま市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を新たに策定しました。平成27年3月までの時限立法であった次世代育成支援対策推進法が改正され、期限が10年間延長されたことから、本市においても計画を延長して職員の仕事と子育ての両立支援の取組を進めてきました。

平成27年9月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行され、女性の職業生活における活躍を進める観点から「あま市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、さらなる取組を進めることとなりました。

その後、令和6年5月に次世代育成支援対策推進法が、令和7年6月に女性活躍推進法がそれぞれ改正され、期限がさらに10年間ずつ延長されることとなりました。

本市では、計画の趣旨や取組内容がともに密接に関わっている従前の「あま市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」及び「あま市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を一体的なものとし、新たに「あま市特定事業主行動計画（第3次前期計画）」として策定することとし、男女関係なく働きやすい職場環境を整備し、職員がいきいきと働くことができる職場を目指します。

## (2) 計画期間

2026（令和8）年4月1日～2031（令和13）年3月31日

## (3) 計画の位置付け

本行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性活躍推進法（平成27年法律第64号）に基づく特定事業主行動計画として位置づけます。

## (4) 計画の推進体制

- ① 啓発資料の作成・配布、研修の実施等を継続的に行い、本計画の内容について周知徹底を図ります。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談体制の充実を図ります。
- ③ 年度ごとに本計画の実施状況や目標に対する実績等を点検し、その結果を市公式ウェブサイトなどにおいて公表します。

## 2 本行動計画の数値目標

次の7つの目標を掲げます。

- ① 管理職に占める女性職員の割合  
2030（令和12）年度までに**20%**
- ② 主査級相当職以上の女性職員の割合  
2030（令和12）年度までに**45%**
- ③ 男性職員の育児休業の取得率  
2030（令和12）年度までに**85%**
- ④ 男性職員の育児等に係る休暇の取得率  
**100%**
- ⑤ 女性職員の育児休業の取得率  
**100%**
- ⑥ 職員一人当たりの時間外勤務時間数  
2030（令和12）年度までに**12.0時間/月以下**
- ⑦ 年次有給休暇の平均取得日数  
**13日以上**

### 3 本行動計画の取組内容

#### (1) 女性職員の活躍促進に向けた取組

##### ① あま市職員を志望する女性を増やす

女性の応募者数を増やすため、市公式ウェブサイトや動画コンテンツ、SNS など多様な広報媒体を活用してあま市で働くことの魅力を発信したり、職場体験を通して実際の業務内容や職場環境、職員が一生懸命に職務に取り組む姿などをPRするなど、あま市職員を志望する女性が増えるような取組を進めます。

##### ② キャリア形成支援

職員のキャリア形成には、幅広い職務経験や、より高いレベルの専門能力、マネジメント能力などの育成を意識した人事配置が必要であり、女性職員の適性を見極めながら、これまで女性職員があまり配置されてこなかった職務やポストに配置するなどさらなる職域の拡大を進めるとともに、人事配置や事務分担を決定する立場にある管理職員の意識を高めるよう取組を進めます。

また、女性職員にとって自身のキャリアや働き方について相談できる上司や先輩職員などは貴重であり、こうしたニーズに答えられる相談しやすい環境づくりを推進します。

育児休業を取得した職員については、キャリアが中断するため、円滑な職務への復帰の支援や本人の仕事に対するモチベーションを高めるための取組も進めていきます。

##### ③ 登用

女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、将来の管理職候補となる有能な女性職員が組織管理の重要性とやりがいを感じられるよう、女性職員の各役職段階への登用を積極的に進めます。

数値目標 ①	<b>管理職に占める女性職員の割合</b> 2030(令和12)年度までに <b>20%</b> を目指します。
数値目標 ②	<b>主査級相当職以上の女性職員の割合</b> 2030(令和12)年度までに <b>45%</b> を目指します。

## (2) 仕事と生活（子育て・介護等）の両立のための取組

### ① 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

出生サポート休暇について、「あま市職員子育て支援ハンドブック」により制度の周知を図るとともに、職員から相談があった場合には、本人の意向やプライバシーに十分配慮しながら利用しやすい職場環境づくりに努めます。

### ② 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限や健康診査及び保健指導を受ける際の職務専念義務の免除、妊娠中の職員の業務軽減、通勤緩和などの制度によって保護されており、これらの制度などを「あま市職員子育て支援ハンドブック」に記載し、グループウェアなどに掲載することで周知を図ります。

また、職員が男女ともに希望に応じて仕事と家庭の両立ができるよう、職員本人又は職員の配偶者について、妊娠、出産などの申出があった場合又は3歳に満たない子を養育する職員に対して、出生時や育児期それぞれの両立支援制度等を知らせ、その活用などについて職員の意向を確認するとともに、出産費及び育児休業手当金などの給付等に係る経済的支援の制度や手続きについても周知します。

### ③ 子育て支援制度を利用しやすい環境整備づくり

「あま市職員子育て支援ハンドブック」をグループウェアなどに掲載し、育児休業など子育て支援制度について周知を図り、取得しやすい環境を整備します。

また、新規採用職員研修や管理職研修などにおいて、「男女ともに職員が育児の主役を担うこと、育児休業等支援制度を利用することは当たり前であること」について啓発するなど、職場全体でサポートし、職員が男女ともに仕事と子育てを両立できるよう、育児休業等支援制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

数値目標 ③	男性職員の育児休業の取得率 2030(令和12)年度までに <b>85%</b> を目指します。
--------	---

数値目標 ④	男性職員の育児等に係る休暇の取得率 <u>100%</u> を目指します。
数値目標 ⑤	女性職員の育児休業の取得率 <u>100%</u> を目指します。

### (3) 仕事と介護の両立に向けた取組

#### ① 介護者となった職員等に対する制度周知及び意向確認等

職員本人から家族などの要介護者の介護を行うこととなった旨の申出があった場合又は40歳に達した職員に対して、介護に関する制度などを周知するとともに、仕事と介護の両立ができるようその活用について意向を確認します。

#### ② 介護に係る休暇等を利用しやすい職場環境づくり

家族の会議に関する休暇制度について、介護休業のほか、介護時間、短期介護休暇、深夜勤務及び時間外勤務の制限といった職員の仕事と介護の両立に資する諸制度や介護休業手当金を含めた各種手続きをまとめた資料を作成し、グループウェアなどに掲載することで周知を図り、利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

### (4) 働き方の見直しに向けた取組

#### ① 時間外勤務の縮減

時間外勤務の上限規制の周知など、時間外勤務の縮減に向けた取組を進めます。

また、時間外勤務は事前命令・事後確認であることを周知徹底し、必要最小限の時間外勤務となるよう業務の効率化、計画的な業務の執行・進行管理の取組を進めます。

時間外勤務の実績を把握し、時間外勤務の多い所属にはヒアリングを実施し、要因の整理、分析及び検証などを実施し、職員の勤務時間の適切な管理

を推進します。

職員の健康面への配慮として、長時間の時間外勤務者に対しては、産業医が面接指導を実施するほか、各種の健康相談体制を整備します。

育児・介護を行う職員については、深夜勤務及び時間外勤務の制限制度があることについて周知徹底を図ります。

毎週水曜日を一斉定時退庁日（ノー残業デー）として、定時退庁を呼びかけ、定時退庁をしやすい意識を醸成します。

デジタル化・DXの推進による業務の合理化・効率化に取り組み、仕事の質の向上を図ります。

数値目標 ⑥	<b>職員一人当たりの時間外勤務時間数</b> 2030（令和12）年度までに <u>12.0時間/月以下</u> を目指します。
--------	--

## ② 休暇の取得促進

全職員が休暇を取得しやすい職場環境を整備するとともに、年次有給休暇の計画的な使用と取得の促進を図ります。

特に、ゴールデンウィークやお盆の週、年末年始の休日の前後、休日と週休日（土・日）の間にある出勤日などにおいては、会議や行事などを控え、連続休暇を取得しやすい環境を整備し、積極的に年次有給休暇を取得するよう働きかけます。

また、9歳に達するまでの子を養育する職員が、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話、疾病の予防を図るために必要な当該子の世話又は学校保健安全法の規定による学校の休業等による当該子の世話のほか、入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典へ参加するために取得できる子の看護等休暇について、「あま市職員子育て支援ハンドブック」に掲載し、グループウェアに記載し、グループウェアなどに掲載することで周知を図ります。

数値目標 ⑦	<b>年次有給休暇の平均取得日数</b> 2030（令和12）年度までに <u>13日以上</u> を目指します。
--------	--

## 4 前行動計画の数値目標達成状況

### (1) あま市次世代育成支援特定事業主行動計画

数値目標の内容	2018年度 (平成30年度)実績	目標値	2024年度 (令和6年度)実績
子どもの出生時における父親の特別休暇(配偶者出産休暇)の取得率	72.73%	100%	66.67%
男性職員の育児休業等(妻の産前産後期間中における育児参加のための特別休暇5日を含む。)の取得率	27.27%	30%以上	100%
女性職員の育児休業取得率	100%	100%	100%
年次有給休暇の取得率	10.4日	12日以上	12.5日

### (2) 第二次あま市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

数値目標の内容	2019年度 (令和元年度)実績	目標値	2024年度 (令和6年度)実績
主査級相当職以上の女性職員の割合	37.80%	40%以上	41.21%
超過勤務時間の縮減	13.2時間/月	12.0時間/月以下	12.7時間/月
年次有給休暇の取得率	10.3日	12日以上	12.5日
(男性職員) 配偶者出産休暇の取得率	83.33%	100%	66.67%
(男性職員) 育児休業等の取得率	66.70%	70%以上	100%
(女性職員) 育児休業の取得率	100%	100%	100%