

# 浜田市特定事業主行動計画

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

令和8年3月

浜 田 市 長  
浜 田 市 議 会 議 長  
浜 田 市 選 挙 管 理 委 員 会  
浜 田 市 代 表 監 査 委 員  
浜 田 市 公 平 委 員 会  
浜 田 市 農 業 委 員 会  
浜 田 市 消 防 本 部 長  
浜 田 市 教 育 委 員 会

## 目次

第1章 計画の基本的な考え方.....	1
1 計画の主旨.....	1
2 計画期間.....	1
3 推進体制.....	1
第2章 現状の把握と課題の整理.....	1
第3章 数値目標.....	4
第4章 目標達成に向けた主な取組.....	5
1 仕事と家庭の両立支援を充実します.....	5
2 女性活躍をはじめ、多様な人材の活躍を推進します.....	6

## 第1章 計画の基本的な考え方

### 1 計画の主旨

浜田市ではこれまで、「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と「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2つの計画を策定し、職員が仕事と子育て等を両立できる環境の整備や、女性職員の活躍推進に取り組んできました。

人口減少や少子化の進行、職員構成の変化、働き方の多様化などを背景に、住民ニーズを的確に捉え、新たな発想を生み出すためには、多様な視点を取り入れることが重要です。そのため、性別に関わらず誰もが能力を発揮できる組織づくりを、これまで以上に進めていく必要があります。

このため浜田市では、これまでの2つの計画を統合し、一体的に推進する「統合特定事業主行動計画」を策定し、女性の活躍推進と、職員の仕事と家庭の両立支援を一体的に推進することで、誰もが働きやすく、安心してキャリアを築ける職場環境の実現を目指します。

### 2 計画期間

この計画は、令和8年度(2026年度)から令和12年度(2030年度)までの5年間を計画期間としています。また、この計画に掲げている数値目標及び事項に関しては、取り組みの進捗状況等に応じて、適宜見直しを行うこととします。

### 3 推進体制

浜田市では、組織全体で継続的に本計画を推進するため、浜田市特定事業主行動計画推進委員会及び作業部会を設置し、計画の策定・実施、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、評価等に基づく計画の変更等について検討を行います。

そして、この計画を実効あるものとするためには、全ての職員が計画に盛り込んだ項目を理解し、それぞれの立場で積極的に取り組むことが必要ですので、この計画で定めた目標や取組等について、推進委員会等を中心に情報の発信、意識の啓発等に努めます。

## 第2章 現状の把握

### 1 採用した職員に占める女性職員の割合（令和7年4月1日採用）

正規職員	計	男	女	女性割合
一般行政職	23人	12人	11人	47.8%
消防職	4人	4人	0人	0.0%
合計	27人	16人	11人	40.7%

【参考】内閣府\_第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

	現状 (R2)	目標	期限
国家公務員	36.8%	35%	毎年度

## 2 継続勤続年数の男女の比較（令和7年4月1日現在）

職種	男	女
一般行政職	19年	19年
消防職	23年	10年

## 3 職員一人あたりの超過勤務時間（令和6年度実績）

一人あたり超過勤務時間（月）	7.9時間
----------------	-------

## 4 管理職に占める女性割合（令和7年4月1日現在）

正規職員	計	男	女	女性割合
一般行政職	82人	62人	20人	24.1%
消防職	8人	8人	0人	0.0%
合計	91人	71人	18人	20.5%

【参考】内閣府\_第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

本庁の課長相当職の女性割合

	現状（R2）	目標	期限
国家公務員	5.9%	10.0%	R7年度末まで
都道府県	12.2%	16.0%	R7年度末まで
市町村	17.8%	22.0%	R7年度末まで

## 5-1 係長級に占める女性割合（令和7年4月1日現在）

職種	計	男	女	女性割合
一般行政職	145人	104人	41人	24.0%
消防職	38人	38人	0人	0.0%
合計	183人	142人	41人	22.4%

【参考】内閣府\_第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

本庁の係長相当職の女性割合

	現状（R2）	目標	期限
国家公務員	26.5%	30.0%	R7年度末まで
都道府県	22.6%	30.0%	R7年度末まで
市町村	35.0%	40.0%	R7年度末まで

## 5-2 係長級以上に占める女性割合（令和7年4月1日現在）

職種	計	男	女	女性割合
一般行政職	227人	166人	61人	26.9%
消防職	46人	46人	0人	0.0%
合計	273人	212人	61人	22.3%

【参考】第4次浜田市男女共同参画推進計画（令和4年3月策定）

係長級以上に占める女性割合：目標値24%（令和7年度末まで）

## 6 男女別育児休業取得率及び2週間以上の育児休業取得率

(令和6年度中に新たに取得可能となった職員)

職種		男性	女性
一般行政職	取得率	23.1% (取得可能13名/取得3名)	100.0% (取得可能8名/取得8名)
	取得率 (2週間以上)	15.3% (取得可能13名/取得2名)	100.0% (取得可能8名/取得8名)
消防職	取得率	0.0% (取得可能6名/取得0名)	—
	取得率 (2週間以上)	0.0% (取得可能6名/取得0名)	—
合計	取得率	15.8% (取得可能19名/取得3名)	100.0% (取得可能8名/取得8名)
	取得率 (2週間以上)	10.5% (取得可能19名/取得2名)	100.0% (取得可能8名/取得8名)

【参考】こども未来戦略方針(令和5年6月13日 閣議決定)

こども未来戦略方針を踏まえた地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標

目標	一般行政部門	警察部門・消防部門・ 教育委員会・公営企業等
2025年	85% (1週間以上)	50%
2030年	85% (2週間以上)	85%

## 7 妻の出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得率及び取得日数

(令和6年度中に新たに取得可能となった職員)

職種	妻の出産補助休暇		男性の育児参加のための休暇	
	一般行政職	76.9% (取得可能な職員13名、取得者10名)	平均2.3日	69.2% (取得可能な職員13名、取得者9名)
消防職	100.0% (取得可能な職員6名、取得者6名)	平均2.5日	66.7% (取得可能な職員6名、取得者4名)	平均3.9日
合計	84.2% (取得可能な職員19名、取得者16名)	平均2.4日	68.4% (取得可能な職員19名、取得者13名)	平均4.0日

【参考】内閣官房「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より

妻の出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得率(令和6年度)

職種	妻の出産補助休暇取得	男性の育児参加のための休暇
国家公務員	95.1%	91.4%

## 8 職員数の状況（令和7年4月1日現在）

正規職員	計	男	女	女性割合
一般行政職	494人	301人	193人	39.1%
消防職	123人	120人	3人	2.4%
合計	617人	421人	196人	31.8%

【参考】消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について  
（消防消第149号 平成27年7月29日）

全国的な数値目標として、消防吏員に占める女性消防吏員の全国の比率を、令和8年度当初までに5%に引き上げることを共通目標とする。

## 第3章 数値目標

次の表のとおり数値目標を設定します。（令和12年度末までの目標）

項目	令和2年度 実績	令和7年度 目標値	令和7年度 実績	令和12年度 目標値
管理職に占める 女性職員の割合 （一般行政職）	16.7%	22.0%	24.4%	30.0%
係長級以上に占 める女性職員の 割合 （一般行政職）	21.5%	24.0%	26.9%	33.0%
妻の出産補助休 暇 取得率	83.3%	95.0%	84.2% （R6年度実績）	95.0%
男性の育児参加 休暇 取得率	50.0%	95.0%	68.4% （R6年度実績）	95.0%
男性の育児休業 取得率 （一般行政職）	0%	55.0%	23.1% （R6年度実績）	-
男性の育児休業 （2週間以上）の 取得率 （一般行政職）	-	-	15.4% （R6年度実績）	85.0%
1月あたりの平 均時間外勤務時 間	6.5時間/月	-	7.9時間/月 （R6年度実績）	7.3時間/月
1人あたり年次 有給休暇取得日 数	9.4日 ※取得率47% （9.4日/20日）	14日 ※取得率70% （14日/20日）	11.3日 ※取得率56.5% （11.3日/20日） （R6年実績）	14日 ※取得率70% （14日/20日）

## 第4章 目標達成に向けた主な取組

### 1 仕事と育児の両立支援

職員がライフステージに応じて安心して働き続けられるよう、育児との両立支援や柔軟な働き方を推進します。

#### (1) 基本的な考え方

##### ◆全職員

育児は家族の支援だけでなく、職場の理解と協力があってこそ成り立つものであることを認識し、職員が出生時や育児のための休暇・休業を取得しやすい雰囲気づくりに、組織全体で取り組みます。

休暇や休業の取得を前向きに受け止め、互いに業務を補い合う意識を醸成し、誰もが安心して制度を利用できる職場環境を整えましょう。

また、育児に関わる職員本人は、所属長等へ早めに相談するとともに、日頃から周囲の職員と情報共有や業務の見える化を行い、相互に支え合える体制づくりに努めましょう。

#### (2) 柔軟で多様な働き方の実現

##### ◆管理部門

早出・遅出勤務や部分休業など、多様な働き方を可能とする制度を分かりやすく周知し、継続就業を支援します。

また、週休日勤務時の振替日の事前指定や同一週内での代休取得の推進など、長時間労働を抑制するための運用改善を進めます。業務量や時間外勤務の状況を踏まえ、適正な人員配置に努めます。

#### (3) 育児との両立支援

##### ◆管理部門

母性保護や育児休業、休暇、時間外勤務の制限などをまとめた「子育て支援ハンドブック」を庁内掲示板等に継続して掲載し、制度理解の促進を図るとともに、妊娠期の健康と安全に配慮した勤務環境を整備します。

男性職員に対しては、配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業などの制度を積極的に周知し、2週間以上の育児休業取得を推奨します。

また、3歳に満たない子を養育する職員に対して、個別に仕事と育児の両立支援制度の周知を行います。

##### ◆所属長

所属職員から本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合は面談を実施します。面談では、子育て支援ハンドブックや制度チラシを活用し、育児制度の理解促進と利用支援を行います。

全ての男性職員が子どもの出生直後から育児に関われるよう、職場環境整備を進めます。

#### (4) 制度周知と職場風土づくり

##### ◆管理部門

新規採用職員研修・新任係長研修・新任課長研修等において、職員の出産・子育てに関する理解と、仕事と子育ての両立支援についての意識啓発を行います。

#### (5) 働きやすい職場環境づくり

##### ◆管理部門

制度周知や研修等を通じて、「家庭より仕事を優先すべき」といった職場優先の雰囲気や、固定的な性別役割分担意識の見直しを進めます。

また、職場内のハラスメント防止対策や相談窓口の周知により、誰もが安心して働ける職場づくりを推進します。

##### ◆所属長

定期的に職員の勤務状況・健康状態を把握し、必要な支援を行います。

## 2 女性活躍をはじめとした多様な人材の活躍推進

性別等にかかわらず、多様な人材が能力を発揮し、キャリア形成に前向きに取り組める組織を目指します。

#### (1) 採用機会の平等と人材確保

##### ◆管理部門

浜田市で働くことの魅力を積極的に発信し、多様な人材の応募を促進するとともに、採用における機会の平等を確保します。

#### (2) 管理職への登用

##### ◆管理部門

能力に応じた公正な評価に基づき、男女を問わず管理職へ登用します。ライフステージの変化に配慮しつつ能力が発揮できる環境を整え、女性管理職比率向上を目標として取り組みます。

管理職および係長職に占める女性割合が、将来的に全職員の女性割合に近づくことを目指します。

#### (3) キャリア形成支援

##### ◆管理部門

若手・中堅を含む職員のキャリア形成を支援する研修への参加を促します。

出産・育児等の時間制約期にも将来のキャリアを明確に描けるよう、女性職員向け研修等を充実します。