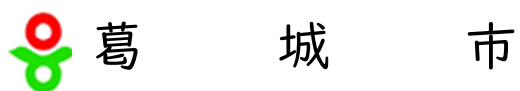


# 葛城市特定事業主行動計画

(令和 8 年度～令和 12 年度)

令和 8 年 3 月策定



# 目 次

1. はじめに	1
2. 計画期間	2
3. 計画の推進体制	2
4. 本市における現状把握	3
①職員の男女の給与の額の差異	3
②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	3
③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	3
④男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況	4
⑤管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を 超えて命じられて勤務した時間	5
5. 数値目標の設定	6
6. 具体的な取組内容	7
(1) 性別にとらわれない人材登用と職員の意識改革の推進	7
(2) 女性の健康上の特性に配慮した休暇取得の促進	7
(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	7
(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	7
(5) 時間外勤務の縮減	8
(6) 休暇取得の促進	8
(7) 異動・配置換えについての配慮	8
(8) ハラスメントの防止と相談体制の整備	8

## 1. はじめに

我が国では、急速な少子高齢化と人口減少が進行しており、労働力人口の減少など、社会経済全体に深刻な課題をもたらしています。こうした状況下において、持続可能な社会を実現するためには、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる社会の構築と、安心して子どもを産み育てることができる環境の整備が重要です。

国は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を整備する「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）と、女性が職業生活において十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備する「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。）を制定し、行動計画の策定を義務付けてきました。両法は時限立法とされていましたが、少子化傾向や女性活躍推進の必要性を踏まえ、次世代法は令和 17 年 3 月末まで、女性活躍推進法は令和 18 年 3 月末まで、それぞれ法の有効期限が 10 年間延長されました。

本市では、これまで両法に基づき個別に特定事業主行動計画を策定し、女性職員の登用拡大や仕事と子育ての両立支援に取り組んできましたが、これらは密接に関連しているため、一体的に推進することで、より実効性の高い取組となることが期待されます。

そこで、両法に基づく計画を統合した新たな「葛城市特定事業主行動計画」（以下「本計画」という。）を策定し、全職員がいきいきと能力を最大限に発揮できる職場環境を推進します。

令和8年3月

葛 城 市 長  
葛 城 市 議 会 議 長  
葛 城 市 農 業 委 員 会  
葛 城 市 選 挙 管 理 委 員 会  
葛 城 市 代 表 監 査 委 員  
葛 城 市 公 平 委 員 会  
葛 城 市 水 道 事 業 管 理 者  
葛 城 市 教 育 委 員 会

## 2. 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年間とします。

なお、期間の途中であっても必要に応じて内容の見直しを図るものとします。

## 3. 計画の推進体制

本計画担当部局を企画部人事課とし、計画の策定及び見直しを担当します。

また、葛城市特定事業主行動計画実施委員会を置き、本計画の変更、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ます。

なお、本計画は、庁内LAN等で職員に周知するとともに、ホームページにも掲載するほか、計画の実施状況については、前年度の取組状況や実績等を把握し、年1回、ホームページへ掲載し、公表します。

## 4. 本市における現状把握

本計画において実効性のある取組を推進するため、本市における職員の任用状況、育児休業取得状況及び勤務状況等について、次のとおり現状把握を行いました。

### ①職員の男女の給与の額の差異

年度	任期の定めのない 常勤職員	任期の定めのない 常勤職員以外の職員	全職員
令和6年度	82.7%	113.4%	67.5%
令和5年度	82.0%	109.7%	62.7%
令和4年度	81.2%	107.7%	62.0%

※女性活躍推進法の改正により公表が義務化された令和4年度以降の数値を記載しています。

### ②管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

時点	男性職員	女性職員	割合	(参考)課長補佐 級を含む割合
令和7年4月1日	46人	10人	17.9%	32.4%
令和6年4月1日	47人	11人	19.0%	31.9%
令和5年4月1日	42人	14人	25.0%	32.2%
令和4年4月1日	44人	15人	25.4%	31.2%
令和3年4月1日	39人	12人	23.5%	29.8%

### ③各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

時点	部長相当職	課長相当職	課長補佐相当職	係長相当職
令和7年4月1日	27.3%	15.6%	50.0%	23.1%
令和6年4月1日	25.0%	17.4%	45.5%	19.2%
令和5年4月1日	23.1%	25.6%	38.7%	35.7%
令和4年4月1日	13.3%	29.6%	36.4%	—
令和3年4月1日	20.0%	25.0%	34.9%	—

※係長級は令和5年度に新設された役職のため、令和5年4月1日時点以降より記載しています。

④男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

取得率

年度	女性職員			男性職員		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
令和6年度	8人	8人	100%	4人	1人	25.0%
令和5年度	10人	10人	100%	2人	1人	50.0%
令和4年度	10人	10人	100%	11人	4人	36.4%
令和3年度	11人	11人	100%	7人	2人	28.6%
令和2年度	5人	5人	100%	6人	0人	0%

取得期間

〈女性〉

年度	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下
令和6年度	0%	0%	0%	0%	0%
令和5年度	0%	0%	0%	0%	0%
令和4年度	0%	0%	0%	0%	0%
令和3年度	0%	0%	0%	0%	0%
令和2年度	0%	0%	0%	0%	0%

年度	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超
令和6年度	0%	25%	50%	25%
令和5年度	0%	20%	60%	20%
令和4年度	0%	20%	20%	60%
令和3年度	0%	18.2%	27.3%	54.5%
令和2年度	0%	20%	20%	60%

〈男性〉

年度	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下
令和6年度	0%	0%	100%	0%	0%
令和5年度	0%	0%	100%	0%	0%
令和4年度	0%	50%	50%	0%	0%
令和3年度	0%	0%	50%	50%	0%
令和2年度	0%	0%	0%	0%	0%

年度	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超
令和6年度	0%	0%	0%	0%
令和5年度	0%	0%	0%	0%
令和4年度	0%	0%	0%	0%
令和3年度	0%	0%	0%	0%
令和2年度	0%	0%	0%	0%

⑤管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を  
超えて命じられて勤務した時間

年度	職員一人当たりの時間数(月)
令和6年度	14.1時間
令和5年度	13.1時間
令和4年度	13.7時間
令和3年度	19.2時間
令和2年度	15.4時間

## 5. 数値目標の設定

前項で示した各種データの課題分析を行った結果を踏まえ、取組の成果を客観的に測定できるよう、本市では次の3項目の数値目標を設定します。なお、各目標の達成状況については毎年度検証を行い、社会情勢の変化や取組の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて計画期間中においても目標値の見直しを行うものとしします。

### 【目標①】

#### 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

⇒ 令和12年度までに30%以上にする。

〈直近の実績値〉 令和7年4月1日時点 17.9%

※本計画における管理的地位にある職員とは、内閣府が実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」における管理職の定義と同様の取扱いとし、課長相当職以上である職員とする。

### 【目標②】

#### 男女別の育児休業(2週間以上)取得率

⇒ 令和12年度までに、女性は100%を維持、男性は85%にする。

〈直近の実績値〉 令和6年度 女性100%、男性25%

### 【目標③】

#### 管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

⇒ 令和12年度までに月13時間以下にする

〈直近の実績値〉 令和6年度 14.1時間

※目標①は、女性活躍推進法に基づく数値目標であり、目標②及び③は、女性活躍推進法及び次世代法に基づく数値目標です。

## 6. 具体的な取組内容

前項に掲げた数値目標の達成を図るとともに、性別にとらわれず全ての職員が能力を十分に発揮できる職場環境の整備や、職員一人ひとりがライフステージに応じた働き方ができる組織づくりの推進を通じて、組織全体におけるより良い職場環境の実現を図るため、次に掲げる取組を実施します。

### (1) 性別にとらわれない人材登用と職員の意識改革の推進

性別にとらわれることなく、意欲と能力のある職員が多様なポストで活躍できるよう積極的な人材登用を行うとともに、組織全体で職員の活躍を継続的に推進するため、性別役割分担意識の解消に向けた意識改革を図ります。

### (2) 女性の健康上の特性に配慮した休暇取得の促進

女性職員が心身ともに健康で働き続けられる職場環境を実現するため、生理休暇・妊産婦健診等休暇・妊婦通勤緩和休暇など、女性の健康上の特性に配慮した各種休暇を取得しやすい雰囲気づくりを推進します。

また、妊娠期における母体保護の観点から、妊娠悪阻や切迫流産等の妊娠に係る体調不良により就業が困難な場合には病気休暇を取得できる等、職員が制度を正しく理解したうえで、必要なときに安心して休暇を取得できる環境の整備に努めます。

### (3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

出産に伴う母親の心身の負担軽減を図り、家族で支え合うことができるよう、父親となる職員に対して、配偶者出産休暇及び配偶者の出産に伴う子の養育休暇の積極的な取得を促進します。

### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業・育児短時間勤務・部分休業等の各制度について、その趣旨や内容、男性職員も取得できること、休業期間中の給与等の支給内容を広く周知し、制度への理解を深めます。職員が性別や職場環境にかかわらず、必要なときに安心して制度を利用できるよう、組織全体の意識改革に努め、取得しやすい職場風土を醸成します。

### **(5) 時間外勤務の縮減**

時間外勤務は本来、公務のための臨時または緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を組織全体で改めて深め、一層の縮減に向けた取組を推進します。

業務の効率化を進めるとともに、終礼の徹底及び一斉定時退庁日の設定など、時間外勤務縮減に向けた具体的な取組を実施し、安易に時間外勤務が行われることのないよう、組織全体の意識啓発に継続して取り組みます。

### **(6) 休暇取得の促進**

職員が安心して休暇を取得できる環境を整えるため、職務遂行体制の工夫や見直しを行い、休暇取得に対する組織全体の意識改革を推進します。計画的な年次有給休暇の取得及び夏季休暇の完全取得を促進し、取得しやすい雰囲気醸成と環境整備に継続して取り組み、ワークライフバランスの推進を図ります。

### **(7) 異動・配置換えについての配慮**

職員が仕事と育児を安心して両立できるよう、人事管理においても柔軟かつ丁寧な対応に努め、子育て中の職員が働きやすい職場環境の実現をめざします。

### **(8) ハラスメントの防止と相談体制の整備**

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントなど、あらゆるハラスメントの根絶に向け、継続的な研修や啓発活動を通じて、ハラスメントを許さない職場風土の醸成に取り組みます。

また、相談窓口の設置とその周知を図るとともに、プライバシーの厳守と不利益取扱いの禁止を徹底し、職員が安心して相談・申出ができる体制を整備します。事案発生時には迅速かつ適切に対応し、被害者への支援と再発防止に努めます。