

**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  
安芸高田市特定事業主行動計画**

2026年3月  
安芸高田市

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法  
に基づく安芸高田市特定事業主行動計画

2026年3月31日

安芸高田市長  
安芸高田市議会議長  
安芸高田市教育委員会  
安芸高田市選挙管理委員会  
安芸高田市代表監査委員  
安芸高田市農業委員会  
安芸高田市消防本部消防長

これまで、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)と、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)に基づく特定事業主行動計画を個別に策定していましたが、両法の制定目的に関連性があることや目標達成に向けた取り組みを一体的に行うことで、女性が職場で一層活躍でき、男女ともに子育てしやすい職場環境の整備に推進するため、両法を統合した計画を策定しました。

なお、この計画は次世代育成支援対策推進法第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づく、安芸高田市長、安芸高田市議会議長、安芸高田市教育委員会(県費負担教職員を含む)、安芸高田市選挙管理委員会、安芸高田市代表監査委員、安芸高田市農業委員会及び安芸高田市消防本部消防長が策定する特定事業主行動計画です。

### 1. 計画期間

本計画の期間は、2026年4月1日から2031年3月31日までの5年間とします。

### 2. 計画の推進体制

組織全体で継続的に子育てしながら働きやすいと実感できる職場環境の推進や、性別にかかわらず誰もが能力を発揮できる職場環境を推進していくため、本計画の見直しや変更の検討、取り組みの実施状況・数値目標の達成状況を把握し、点検・評価等について継続して行います。

### 3. 計画の公表

本計画と計画の進捗状況は、市のホームページに公表します。

#### 4. 計画目標と具体的な行動内容

行政職員・・・消防本部を除く市長部局等の職員(会計年度任用職員を除く。)

消防吏員・・・消防本部・消防署の職員(会計年度任用職員を除く。)

##### 【計画目標①】

- ・管理的地位にある行政職員に占める女性職員の割合を 30%にします。
- ・監督的地位にある行政職員に占める女性職員の割合を 50%にします。

##### 【 行動内容 】

- 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、管理職及び監督職へ積極的な登用を図ります。
- 女性職員が仕事と家庭を両立し、キャリア形成を促すことができる市独自の研修の実施や広島県自治総合研修センターへの研修に女性職員を積極的に派遣します。

##### 【 実 績 】

###### ● 役職段階の女性職員の割合

区 分		2022.4.1	2023.4.1	2024.4.1	2025.4.1
行政職員	管理的地位	16.7%	21.4%	22.7%	18.6%
	監督的地位	32.1%	32.0%	31.0%	33.8%
【参考】 消防吏員	管理的地位	16.7%	20.0%	20.0%	20.0%
	監督的地位	7.7%	7.7%	7.1%	6.3%

## 【計画目標②】

- ・消防吏員の女性の割合を8%にします。

## 【行動内容】

- 消防吏員について、採用試験における受験者の女性の割合を増加させるため、安芸高田市内の高校にリクルートを積極的に行います。
- 女性職員が働きやすい組織体制づくりを進めます。

## 【実績】

### ● 採用試験における受験者の女性の割合

区 分		2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
消防吏員	女 性	5.3%	0.0%	0.0%	10.0%
	男 性	94.7%	100.0%	100.0%	90.0%
【参考】 行政職員	女 性	25.0%	25.0%	30.6%	51.6%
	男 性	75.0%	75.0%	69.4%	48.4%

### ● 女性職員の採用割合

区 分		2022.4.1	2023.4.1	2024.4.1	2025.4.1
消防吏員	女 性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	男 性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
【参考】 行政職員	女 性	35.0%	41.7%	60.0%	62.5%
	男 性	65.0%	58.3%	40.0%	37.5%

### ● 職員の女性割合

区 分		2022.4.1	2023.4.1	2024.4.1	2025.4.1
消防吏員	女 性	6.9%	6.9%	5.3%	5.2%
	男 性	93.1%	93.1%	94.7%	94.8%
【参考】 行政職員	女 性	42.3%	43.3%	43.0%	43.3%
	男 性	57.7%	56.7%	57.0%	56.7%

### 【計画目標③】

・職員の育児休業取得率を 100%にします。

### 【行動内容】

○産前産後休暇及び育児休業を取得する職員の代替職員の確保に努め、取得しやすい職場環境づくりを図ります。

○育児休業の休業制度や福利厚生制度を説明し、周知を図ります。

### 【実績】

#### ● 育児休業の取得率

区 分		2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
行政職員	女 性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男 性	60.0%	75.0%	50.0%	66.7%
消防吏員	女 性	—	—	—	—
	男 性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※ 対象となる職員がない場合は、「—」と表記しています。

#### 【計画目標④】

・男性職員の配偶者出産時における特別休暇の取得率を 100%にします。

#### 【 行動内容 】

○男性職員の出産・育児への参加を促進するため、出産を控えた配偶者がいる男性職員に、子育てに関する休暇制度や福利厚生制度を説明し、周知を図ります。

○休暇制度の趣旨と内容を理解し、安心して、気兼ねなく休暇が取得できるような職場の環境づくりを推進します。

#### 【 実 績 】

##### ● 配偶者出産休暇等の取得率

区分		2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
行政職員	配偶者出産休暇	40.0%	50.0%	87.5%	100.0%
	育児参加休暇	40.0%	25.0%	62.5%	33.3%
消防吏員	配偶者出産休暇	40.0%	50.0%	16.7%	0.0%
	育児参加休暇	0.0%	50.0%	16.7%	0.0%

### 【計画目標⑤】

- ・年次有給休暇の取得を、付与日数の75%の15日にします。
- ・夏季休暇・夏季厚生計画の取得率を100%にします。

### 【行動内容】

- 計画的な年次有給休暇の取得をするよう、年次有給休暇の取得状況を把握し、取得しやすい職場環境づくりを進めます。
- 夏季の期間にワークライフバランス推進強化月間を設け、夏季休暇の3日連続取得や夏季の計画的な休暇の取得を進めます。

### 【実績】

#### ● 年次有給休暇等の取得率

区 分	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
年次有給休暇	14.2 日	12.8 日	14.4 日	14.9 日
夏 季 休 暇	97.9%	98.8%	99.3%	99.6%
夏季厚生計画	92.9%	95.8%	98.0%	99.6%

### 【計画目標⑥】

・職員一人当たりの時間外勤務時間数 10 時間/月 未満へ縮減します。

### 【 行動内容 】

○水曜日、金曜日を定時退庁とし、慢性的な時間外勤務体制を払しょくし、時間外勤務時間数の縮減を図ります。

○特に夏季の期間(7~9 月)については、定時退庁を強化し、時間外勤務時間数の縮減を図ります。

### 【 実 績 】

#### ● 時間外勤務の状況

区 分	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
延べ職員数	2,722 人	2,767 人	2,699 人	2,629 人
総時間数	39,203 時間	32,125 時間	27,273 時間	29,555 時間
職員一人当たりの時間数(月)	14.4 時間	11.6 時間	10.1 時間	11.2 時間
職員一人当たりの時間数(年)	172.8 時間	139.3 時間	121.3 時間	134.9 時間