

半田市職員の  
ワークライフバランス・女性職員活躍推進  
のための取組計画

(第5次半田市特定事業主行動計画)

令和8年3月策定

半田市

# 目次

計画策定の背景と趣旨 .....	1
I 計画の基本事項	
1 根拠となる法律 .....	2
2 計画期間 .....	2
3 対象者 .....	2
4 計画の推進体制 .....	2
II 具体的な内容	
1 育児・介護と仕事を両立できる環境づくり .....	3
(1) 育児・介護への理解の促進	
(2) 男性職員の育児参加の推進	
(3) 育児休業を取得した職員のスムーズな職場復帰の支援	
2 女性職員の活躍に向けた環境づくり .....	8
(1) 女性管理職の登用	
(2) 女性職員のキャリア育成	
3 働き方の見直しに向けた取組 .....	11
(1) 年次有給休暇の取得促進	
(2) 超過勤務の削減	
(3) 多様な働き方に対応した職場づくり	
III 参考資料	

## 計画策定の背景と趣旨

急速な少子化の進行をふまえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備のため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定されました。

半田市では、次世代法に基づき、平成17年に「第1次半田市特定事業主行動計画」を策定し、平成22年に「第2次計画」、平成27年に「第3次計画」、令和3年に「第4次計画」を策定し、職員が子育てしやすい環境づくり、働きやすい環境づくりを進めてきました。

また「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。）に基づく、「半田市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」は、女性職員が職場でその個性と能力が十分発揮される職場づくりを目指すものですが、取組内容が重複する部分が多いため、令和3年（第4次計画）からは次世代法に基づく「特定事業主行動計画」と一体化して、取組みを進めてきました。

こうした計画の推進や取組みにより、女性職員はもとより、男性職員における育児休業取得率や配偶者の出産時に取得できる出産介助休暇の取得率が増加しているほか、年次有給休暇の取得日数も年々向上しています。

令和8年3月をもって「第4次計画」の計画期間が終了になることから、これまでの制度改正や進捗状況をふまえ、目標や取組みの見直しなどを行い、「第5次半田市特定事業主行動計画」（以下、「本計画」という。）を策定しました。

引き続き、「次世代法」及び「女性活躍推進法」に基づき、子育てを担う世代に限らず、全ての職員が、仕事と家庭生活の両立を図りながら、その能力を最大限に発揮できるよう、より働きやすい職場環境づくりを進めていきます。

# I. 計画の基本事項

## 1. 根拠となる法律

- 次世代育成支援対策推進法（次世代法）  
〔法に基づく計画期間〕平成17年度～令和16年度  
〔主な目標〕多様な働き方の整備、育児休業を取得しやすい環境整備、労働時間の短縮等
- 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）  
〔法に基づく計画期間〕平成28年度～令和17年度  
〔主な目標〕就労継続及び仕事と家庭の両立支援、女性職員の管理職登用等

## 2. 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

次世代法、女性活躍推進法は密接に関係し、一体的に推進していく必要性があることから、それぞれの有効期限及び国の策定指針をふまえ、本市では、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とします。

根拠法令 計画期間	次世代法	女性活躍推進法
第1次	平成17年度～平成21年度	
第2次	平成22年度～平成26年度	
第3次	平成27年度～令和2年度	(第1次) 平成28年度～令和2年度
第4次	令和3年度～令和7年度	
第5次	令和8年度～令和12年度	

## 3. 対象者

この計画の対象者は、市長部局、議会事務局、教育委員会、監査委員事務局、水道部局、及び下水道部局に所属する常勤職員を対象とします。

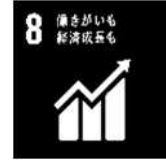
## 4. 計画の推進体制

事務局を半田市企画部人事課とし、本計画に基づく取組を推進し、実施状況の点検、課題の検討等を行います。

## Ⅱ. 具体的な内容

### 1. 育児・介護と仕事を両立できる環境づくり

#### (1) 育児・介護への理解の促進



#### 現状

妊娠中及び出産後の女性職員は、母性保護、健康管理の観点から、勤務時間や事務分担などに関する配慮が必要です。さらに、子どもを望む職員が不妊治療を受けながら働き続けられる職場環境づくりについても、特別休暇が整備されましたが、さらなる拡充を求める声があります。

また、介護の必要のある家族を持つ職員が増加傾向にあります。育児や介護を担う中で必要となる育児休業や部分休業、介護休暇などの各種制度について、職員が正確に理解した上で、家庭環境や希望する働き方により制度を選択できることは、育児・介護と仕事の両立に関する不安を和らげ、モチベーションの向上につながります。

職員が安心して育児や介護を担えるよう、希望する職員が100%制度を利用できる職場環境づくりを進める必要があります。

#### 目標

職員への各種制度の周知、及び制度利用に関する職場の理解促進を進めます。

#### 目標達成のための取組

- ① 妊娠中及び出産後における職員について、健康や安全に配慮し、必要に応じて業務の見直しを行うとともに、仕事と育児の両立に関する制度を説明した上で意向を確認します。
- ② 家族の介護をしなければならなくなった職員に対して、介護に関する制度の説明と意向確認を行います。
- ③ 育児休業中の職員を対象とした職場復帰支援研修実施の際、職場復帰前の職員が、各種制度についての理解を深めた上で、復帰後の働き方を考えられるよう説明します。
- ④ 各種制度について、研修や周知により、所属長を始め職場が正しい知識を持った上で、該当職員へ積極的な働きかけができる職場づくりを進めます。
- ⑤ 育児休業や介護休暇などの取得者の業務をカバーした職員に対して、給与に反映する仕組みをつくるなど、職場全体で協力し支え合う意識を醸成します。

## (2) 男性職員の育児参加の推進

### 現状

男性職員、女性職員共に、子どもが3歳に達する前日まで、育児休業を取得できます。また、男性職員には、「出産介助休暇」や「育児参加のための休暇」といった特別休暇が整備されています。

男性職員の育児休業取得率は、職員自身の育児への参加意識の高さに加え、制度の充実等もあって近年上昇傾向にあります。

男性職員の育児参加率の向上は、積極的に子育てしたいという希望を実現するとともに、女性側に偏りがちな家事の負担を夫婦で分かち合うことで、女性職員が活躍できる職場づくりにもつながります。

引き続き、育児休業、及び育児参加に関する休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めることが大切です。

#### ■育児休業取得率（取得期間が2週間未満含む）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性職員	98.1% (52人/53人)	97.9% (46人/47人)	100.0% (50人/50人)	95.0% (38人/40人)
男性職員	21.7% (5人/23人)	43.2% (16人/37人)	40.0% (8人/20人)	47.8% (11人/23人)

#### ■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

##### ○男女別の育児休業取得率（取得期間が2週間以上）

区分	令和6年度
男性	47.8%
女性	92.5%

○男女別の育児休業の取得期間の分布状況【令和6年度】

区分	常勤職員	
	男性	女性
1週間未満	0.0%	2.6%
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%
2週間以上1月以下	36.4%	0.0%
1月超3月以下	18.2%	7.9%
3月超6月以下	27.3%	5.3%
6月超9月以下	9.1%	23.7%
9月超12月以下	9.1%	7.9%
12月超24月以下	0.0%	13.2%
24月超	0.0%	39.5%

### 目標

男女ともに安心して育児・介護と仕事の両立ができるよう、各種制度が利用しやすい職場づくりを進めます。

■数値目標1：男性職員の育児休業取得率（取得期間2週間以上）  
令和12年度までに取得率85%以上を目指します。  
（令和6年度実績 47.8%）

### 目標達成のための取組

- ① 人事評価等の面談時に「仕事と私生活の両立支援シート」を活用し、育児と仕事の両立について、早い段階から職員と所属長の意思疎通を図ります。
- ② 男性職員の配偶者（事実婚含む）の妊娠が判明した際に、育児休業等の制度説明、及び手当等の福利厚生に関する説明を行い、計画的かつ1か月以上の育児休業取得を促します。
- ③ 育児休業を取得した場合に、正規職員による補充以外にも会計年度任用職員、派遣職員などにより、年度途中でも確実に欠員が補充できるよう策を講じるとともに、育児休業取得者の業務をカバーした職員に対して給与に反映する仕組みなど、育児休業を取得した後の職場のサポート体制を強化し、男性職員が育児休業を取得しやすい環境をつくります。
- ④ 男女別の育児休業取得率及び育児休業の取得期間の分布状況について、女性の職業選択に資する情報として国が定める方法によって毎年度算出し、公表します。

### (3) 育児休業を取得した職員のスムーズな職場復帰の支援

#### 現状

育児休業中は職場から離れており、復帰に関する不安や孤独を抱えがちです。

職場復帰した後も、働く時間に制約があり、限られた時間内で業務を遂行する必要があるうえ、子どもの急な体調不良への対応もあります。

育児休業から復帰後1年以内に離職した職員数は、増加こそしていないものの減少はしていないため、育児休業中の職員と職場とのつながりを保ち、復帰後に働くイメージを持てるよう、また、復帰後も積極的に支援を続け、離職者数を減らす必要があります。

育児を担う職員に対して、仕事と家庭が両立できるよう、さらなる職場でのサポートと制度の充実が求められています。

#### ■育児休業復帰後、1年以内の離職者

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性職員	6人	8人	5人	4人
男性職員	0人	1人	1人	2人

#### 目標

育児休業中職員、育児休業復帰後の職員を支援し、職員が安心して仕事を続けられることができ、またやりがいを持ち仕事を続けられるよう職場環境づくりを進めます。

**■数値目標2：育児休業から復職後、1年以内の離職者数**  
令和12年度までに0人を目指します。  
(令和6年度実績 6人)

#### 目標達成のための取組

- ① 育児休業から復帰した職員と所属長が意思疎通を図れるよう、また、職員がやりがいを持ち働き続けられるよう、人事評価等の面談時に「仕事と私生活の両立支援シート」をコミュニケーションツールとして活用し、職員の働き方への思い、今後のキャリアプランを確認します。

- ② 育児休業から復帰した職員に対し、今後のキャリア形成や、仕事と家庭の両立を図りながら働き続けるイメージが持てるよう研修を実施します。
- ③ 小学校就学前の子を養育する職員から請求があった場合は、原則、超過勤務や深夜勤務を命じないこととします。
- ④ 育児休業中の職員が定期的に交流できる場を設け、職場とのつながりを保つと共に、復帰後に利用できる制度の説明等、情報交換ができる座談会を実施します。
- ⑤ 育児休業から復帰する直前の職員に対し、復帰に関する不安を取り除くため、復帰前研修を実施します。
- ⑥ 育児休業中の職員に対し、職務に関する知識や技術の維持のため、通信教育の受講を勧めます。

## 2. 女性職員の活躍に向けた環境づくり

### (1) 女性管理職の登用



#### 現状

令和7年4月1日時点における、管理職全体に占める女性職員の割合は39.0%、一般行政職に限っても11.3%と第4次計画の目標を達成しています。(令和7年4月1日に半田市立半田病院を独立行政法人化したため、本計画から医療職を抽出した分析、目標設定は行わないこととします。)

女性職員が政策の方針決定過程に参画できる機会の拡充をしていくことは、新たな視点や多様な価値観を取り入れることとなり、市民サービスの向上につながることから、引き続き、女性管理職の登用を推進していくことが必要です。

しかしながら、管理職に相当する年齢の女性職員自体が少ない課題があるため、女性職員が働き続けることができる環境整備だけでなく、女性職員のスキルアップ、キャリア形成を重点的に進め、適正に評価していくことが求められています。

また、健康上の課題を抱える可能性は男女を問わないものですが、特に女性職員については、健康上の課題による就労への影響が大きく、キャリア形成への妨げになり得ます。

#### ■管理職に占める女性職員の割合

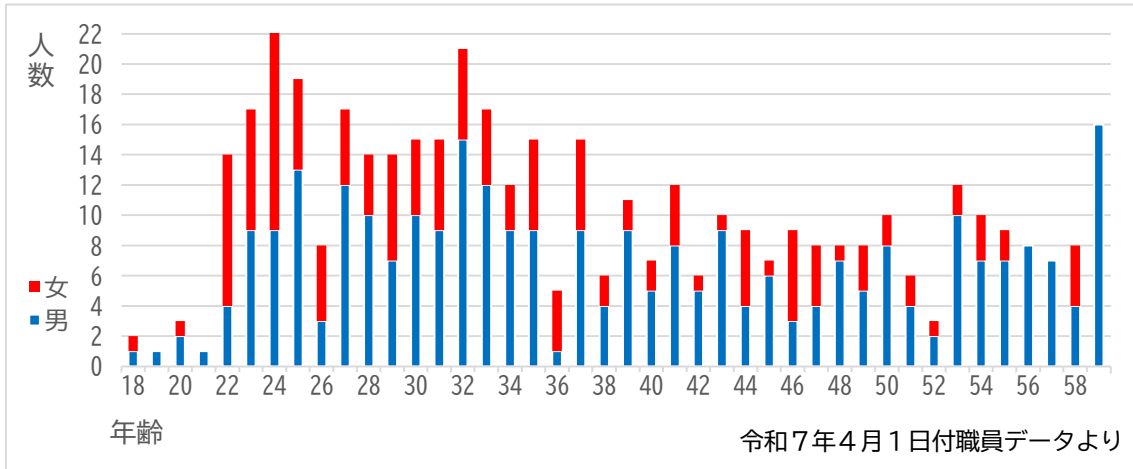
	管理職総数に占める、 女性職員の割合（全職種）	うち、一般行政職 （保育園・幼稚園関係除く）
令和5年4月1日	38.5%（50人/130人）	8.9%（5人/56人）
令和7年4月1日	39.0%（30人/77人）	11.3%（6人/53人）

※令和5年4月1日には半田市立半田病院の職員含む。

#### ■各役職段階に占める女性職員の割合（保育園・幼稚園関係含む）

区分	令和7年4月1日
部長・次長相当職	8.3%（1人/12人）
課長相当職	12.2%（5人/41人）
課長補佐相当職	51.9%（42人/81人）
係長相当職	50.0%（55人/110人）

■一般行政職（事務職、土木・建築技術職）の年齢別職員構成  
※再任用・任期付職員除く



うち、40歳以上の男女別

全体	女性	男性
173人	44人 (25.4%)	129人 (74.6%)

## 目標

女性職員が活躍できる職場環境づくりを進めます。

女性職員が健康上の課題によって、昇進や管理職になることを断念することのないよう努めます。

### ■数値目標3：管理職に占める女性職員の割合

令和12年度までに以下の割合を目指します。

全職種：50%以上（令和7年4月1日現在：39.0%）

一般行政職（事務職、土木・建築技術職）：

25%以上（令和7年4月1日現在：11.3%）

## 目標達成のための取組

- ① 配属する職務分野に偏りがないうように配慮するとともに、人事評価の活用などによる能力・実績主義に基づいた、適材適所の人事配置に努めます。
- ② 女性の健康上の特性への理解を職場が深めるための取組みや女性職員が相談しやすい体制づくりを進めます。
- ③ 管理職に占める女性職員の割合と各役職段階に占める女性職員の割合について、女性の職業選択に資する情報として国が定める方法によって毎年度算出し、公表します。

## (2) 女性職員のキャリア育成

### **現状**

女性職員が職場でその能力を十分発揮できるためには、自分自身の能力、キャリアについて考える機会を作り、また、様々なキャリアや経験を積んでいけるような環境を作ることが必要です。

置かれた環境の中で、課題に対し挑戦し、自分自身の能力を知り、その経験が自信につながるよう、積極的にキャリア育成を進めていく必要があります。

### **目標**

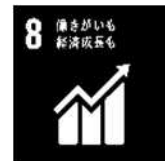
男女間に差をつけることなく、キャリアの蓄積やマネジメントのスキルの向上ができる職場づくりを進めます。

### **目標達成のための取組**

- ① 男女いずれかに一方に偏らない事務配分の均衡確保など、女性職員のキャリアを蓄積できる職場づくりを進めます。
- ② 管理職になる前の幅広い年齢の女性職員が、仕事と家庭を両立しながら指導的地位を担っていくキャリア形成のイメージを持つことができる取組みを行います。
- ③ リーダーシップやマネジメントの手法を身に付けることを目的とした研修を強化します。
- ④ 男性職員と女性職員の給与の差異について、女性の職業選択に資する情報として国が定める方法によって毎年度算出し、公表します。

### 3. 働き方の見直しに向けた取組

#### (1) 年次有給休暇の取得促進



##### 現状

職員一人当たりの平均年次有給休暇取得日数は年々増加しており、第4次計画の目標（令和7年度までに12日）を令和4年度以降達成しています。

##### 目標

引き続き、職員が、自身の健康を保ちながら、ワークライフバランスを実現できる取組みを進めます。

■数値目標4：職員一人当たりの年次有給休暇取得日数  
令和12年度までに16日以上を目指します。（令和6年度実績：13.46日）

##### 目標達成のための取組

- ① 家族とのイベントなどにおいて計画的に休暇が取得できるよう、各部署において休暇の計画表作成などで予定を共有し、年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 職員が、国民の祝日や特別休暇（夏季休暇、リフレッシュ休暇など）とあわせ、連続した年次有給休暇が取得できるよう、夏季休暇やリフレッシュ休暇の通知時に周知します。

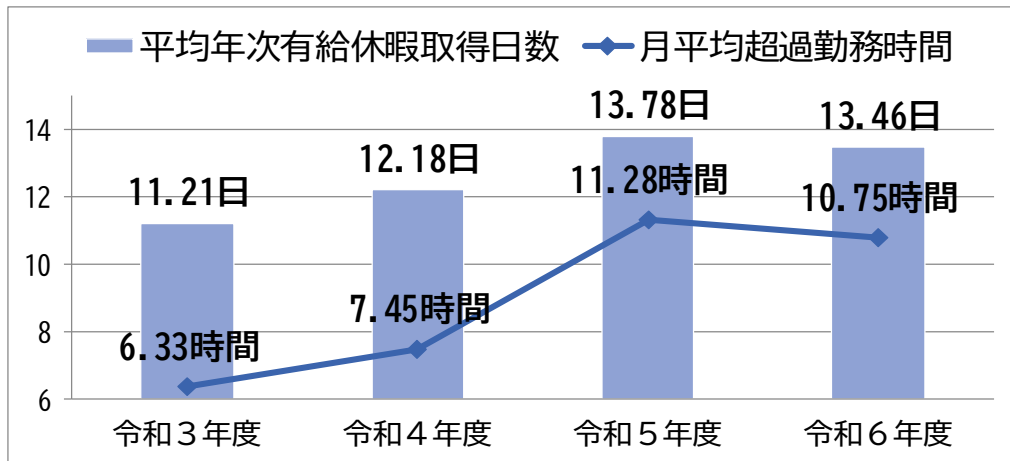
#### (2) 超過勤務の縮減

##### 現状

令和3年度から令和6年度における4年間の、職員一人あたりの月平均超過勤務時間は、約9時間ですが、増加傾向にあります。恒常的な超過勤務は、職員の心身の健康にも影響を及ぼすものであり、ワークライフバランスを実現する上での重要な課題です。

職員が健康を保持できるよう、また、ワークライフバランスを保ちながら働き続けられるよう、超過勤務の実態を把握し、適切な労務管理を続けていく必要があります。

■月平均超過勤務時間、平均年次有給休暇取得日数の推移



■月平均超過勤務時間

区分	令和6年度
内部部局等（本庁）	11.9時間／月
内部部局等以外（本庁以外の出先機関等）	8.8時間／月

**目標**

適切な労務管理のもと、超過勤務の実態を把握し、超過勤務を縮減します。

**目標達成のための取組**

- ① 必要な職員数を確保しながら、柔軟な人員配置を行うことにより、業務の偏りを防ぎます。
- ② 所属長は、職員の出退勤を客観的な記録により把握し、適切な労務管理に努めます。
- ③ DXの推進や窓口・電話受付時間の短縮などにより業務の効率化を図ります。
- ④ 超過勤務にあたっては、突発的な理由などやむを得ない場合を除き、原則、所属長による事前命令を徹底する取組みを進めます。
- ⑤ 超過勤務が著しい場合は、人事課が所属長ヒアリングを行い、長時間労働の是正を図ります。

- ⑥ 所属長が、止むを得ず週休日や休日に勤務を命ずる場合は、原則、振替日や代休日を指定し、職員の健康保持、休日確保に努めます。一方で、無理な振替勤務とならないよう労務管理していきます。
- ⑦ 各職場の状況に応じて、週1回はノー残業デーとし、職員の家庭や健康のため、できる限り超過勤務を命じないこととします。
- ⑧ 月平均超過勤務時間について、女性の職業選択に資する情報として国が定める方法によって毎年度算出し、公表します。

### (3) 多様な働き方に対応した職場づくり

#### **現状**

育児や介護など家庭的事情により時間的な制約を抱えて働く職員や、障がいや治療など一定の配慮が必要な職員が、その意欲と能力に応じて活躍できることは、組織全体の生産力向上にもつながります。

在宅勤務の環境整備や柔軟に勤務時間を設定できる制度などを進めてきましたが、多様な働き方の選択肢をさらに拡大していくことで、職員一人ひとりがより活躍し、生産力の向上が期待できます。

#### **目標**

職員一人ひとりが活躍できる職場環境づくりを進めます。

#### **目標達成のための取組**

- ① 障がいや治療など、制約をもって働く職員がその能力を十分に発揮できるよう、定期的な面談を行い、働きやすい職場となるよう継続的に支援します。
- ② 仕事と私生活の両立を図るため、必要に応じて柔軟な働き方ができるような時差勤務制度や在宅勤務制度といった制度が利用しやすい職場体制づくり及び制度の周知を進めます。
- ③ フレックスタイム制の導入を検討します。
- ④ キャリアの選択肢を増やし、職員が自身の強みを活かせる仕組みを検討します。
- ⑤ 「半田市職員のハラスメント防止等に関する要綱」に基づき、パワハラ、セクハラ、マタハラなどのハラスメントを防止するため、グループウェアや職員研修を通じて意識啓発をするなど、職場内のハラスメント撲滅を目指します。また、カスハラ対策の強化にも取り組み、安全な労働環境の確保に努めます。

制度名	対象	休職中の給料	概要	申請	添付書類	手続等
保健指導・健康診査 ※職務専念義務免除	女	有給	妊産婦本人を対象に行われる産科に関する診察や諸検査、保健指導にかかる必要な時間(休暇承認簿追加用等を使用して、所属長の承認を得ること) ○妊娠23週までは4週間に1回 ○妊娠24週から35週までは2週間に1回 ○妊娠36週以後出産までは1週間に1回 ◎産後(出産後1年以内)は主治医等の指示による	その都度	不要	所属長の承認
産前休暇	女	有給	<b>8週間</b> (多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定である女性職員が申し出た場合、出産日までの申し出た期間	分かり次第	予定日・出産日の証明を所属長経由で人事課へ	
産後休暇	女	有給	女性職員が出産した場合 <b>出産の日の翌日から8週間</b> を経過する日までの期間 ※産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。	産後14日以内		
出産介助休暇	男	有給	職員の妻(事実婚含む)が出産する場合で、出産に伴い必要と認められる入院の付添い等(3日の範囲内)	その都度	不要	所属長の承認
育児参加のための休暇	男	有給	職員の妻の産前(6週間前)から出産の日以後1年を経過する日までの期間において、 <b>小学校就学の始期に達するまでの子</b> (6歳に達する年度の末日まで)を養育する場合 5日の範囲内の期間	その都度	不要	所属長の承認
出生サポート休暇	男・女	有給	職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1年度5日(体外受精及び顕微授精の場合にあつては10日)の範囲内の期間	その都度	不要	所属長の承認
育児時間	男・女	有給	<b>生後1年に達しない子</b> (1歳の誕生日の前日まで)を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合で1日2回それぞれ30分以内の期間 ※男性職員が配偶者と同日に請求する場合は、1日2回各回ごとに配偶者と合わせて30分を超えないこと	事前申請 又は その都度	不要	所属長の承認
育児休業	男・女	無給	<b>3歳に満たない子</b> を養育するため、子が3歳に達する日(3歳の誕生日の前日まで)まで、休業をすることができる制度	1ヶ月前	産後休暇等から引続く場合は不要	申請書等を所属長経由で人事課へ
部分休業	男・女	無給 (取得時間分)	職員が <b>小学校就学の始期に達するまでの子</b> (6歳に達する年度の末日まで)を養育するため勤務時間の一部を休業する制度で、1日を通じて2時間を超えない範囲(30分単位)で取得。 ※令和8年度からは日単位の取得も可能	1ヶ月前	育休等から引続く場合は不要	申請書等を所属長経由で人事課へ
子の看護休暇	男・女	有給	<b>小学3年生に達するまでの子</b> (9歳に達する年度の末日まで)を養育する職員が、その子の看護等(負傷又は疾病にかかった子の世話、入園式・入学式等の行事参加、感染症に伴う学級閉鎖等)のため勤務しないことが認められる場合 1年度5日の範囲内の期間(対象者が2人以上の場合は10日)	その都度	領収書・薬袋等 (提出不要)	所属長の承認
育児短時間勤務制度	男・女	無給 (勤務時間数に応じて給料調整)	職員が <b>小学校就学の始期に達するまでの子</b> (6歳に達する年度の末日まで)を養育するため、1週間あたりの勤務時間を19時間25分~24時間35分に軽減して勤務することができる制度。	1ヶ月前 ※なるべく早めにご相談ください	育休(育短)等から引続く場合は不要	申請書等を所属長経由で人事課へ