

**大垣市特定事業主行動計画**  
**(令和8年度～令和13年度)**

令和8年3月

大垣市



## 目次

|    |                              |    |
|----|------------------------------|----|
| 第1 | はじめに.....                    | 1  |
| 第2 | 計画の概要.....                   | 2  |
| 1  | 法律の概要.....                   | 2  |
| 2  | 計画の位置づけ.....                 | 2  |
| 3  | 計画の期間.....                   | 2  |
| 4  | 計画の策定体制.....                 | 3  |
| 第3 | これまでの計画の進捗状況.....            | 4  |
| 1  | 安心して出産・子育てすることができる環境づくり..... | 4  |
| 2  | ワーク・ライフ・バランスの推進.....         | 5  |
| 3  | 女性職員の活躍推進.....               | 6  |
| 第4 | 計画の基本的な考え方.....              | 8  |
| 1  | 計画のめざす姿.....                 | 8  |
| 2  | 基本目標.....                    | 8  |
| 3  | 計画の施策体系.....                 | 9  |
| 第5 | 具体的な取組.....                  | 10 |
| 1  | 個々の状況に応じた働き方の実現.....         | 10 |
| 2  | 組織全体で支えあう職場づくり.....          | 12 |
| 3  | 職員の意識改革.....                 | 14 |
| 4  | 働きがいの向上.....                 | 16 |
| 第6 | 目標一覧.....                    | 18 |
| 第7 | 策定経過.....                    | 19 |
| 第8 | プロジェクトチーム.....               | 20 |
| 第9 | 策定委員会.....                   | 20 |



## 第1 はじめに

この「大垣市特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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（平成27年法律第64号）第19条に基づき、大垣市長、大垣市教育委員会、大垣市議会議長、大垣市選挙管理委員会、大垣市代表監査委員、大垣市農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

少子高齢化が急速に進展する中、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境づくりは、社会全体で取り組むべき重要な課題となっています。こうした中、平成15年に次世代育成支援対策推進法が、平成27年には女性活躍推進法が制定され、地方公共団体には、事業主としての立場から職員の仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進に積極的に取り組むことが求められています。

本市では、これまで特定事業主行動計画に基づき、育児休業や各種休暇の取得促進、時間外勤務の縮減、働きやすい職場環境の整備など、職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んでまいりました。また、女性職員の活躍推進をはじめ、全ての職員が性別にかかわらず能力を発揮できる職場づくりを進めてきたところです。

しかしながら、社会情勢の変化や多様化する市民ニーズに的確に対応していくためには、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを実現しながら、やりがいと誇りを持って職務に取り組める環境をさらに充実させていく必要があります。

本計画は、これまでの取組みの成果と課題を踏まえ、職員が性別や年齢にかかわらず、その能力を最大限に発揮し、生き生きと働くことができる職場環境の実現を目指すものです。

この計画の着実な推進により、職員の仕事と生活の調和が図られ、それが質の高い市民サービスの提供につながり、ひいては活力ある大垣市の実現に寄与することを期待しています。

## 第2 計画の概要

### 1 法律の概要

#### (1) 次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号。以下、「次世代法」という。）は、急速な少子化や家庭・地域環境の変化を踏まえ、国・地方公共団体・事業主・国民の責務を明確にし、行動計画や施策を定めて次世代育成支援を迅速かつ重点的に進め、子どもが健やかに生まれ育つ社会を形成することを目的として、平成15年7月に制定されました。

なお、市は、次世代法に基づき、地方公共団体としての「市町村行動計画」や、事業主である地方公共団体の機関としての「特定事業主行動計画」を策定するものとされています。

#### (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

女性がその個性と能力を発揮して職業生活で活躍できるよう、基本原則や国・地方・事業主の責務、基本方針や事業主の行動計画などを定め、少子高齢化などの社会変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号。以下、「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

これにより、市は、職員を対象とする特定事業主行動計画を策定し、女性職員のさらなる活躍の推進に向けて取り組むこととされています。

### 2 計画の位置づけ

本市では、仕事と子育て、その他の私生活の両立と、女性職員の活躍の推進を総合的に推進するため、次世代法と女性活躍推進法の特定事業主行動計画を一体的に取り扱うこととし、「大垣市特定事業主行動計画（令和8年度～令和13年度）」として定めます。

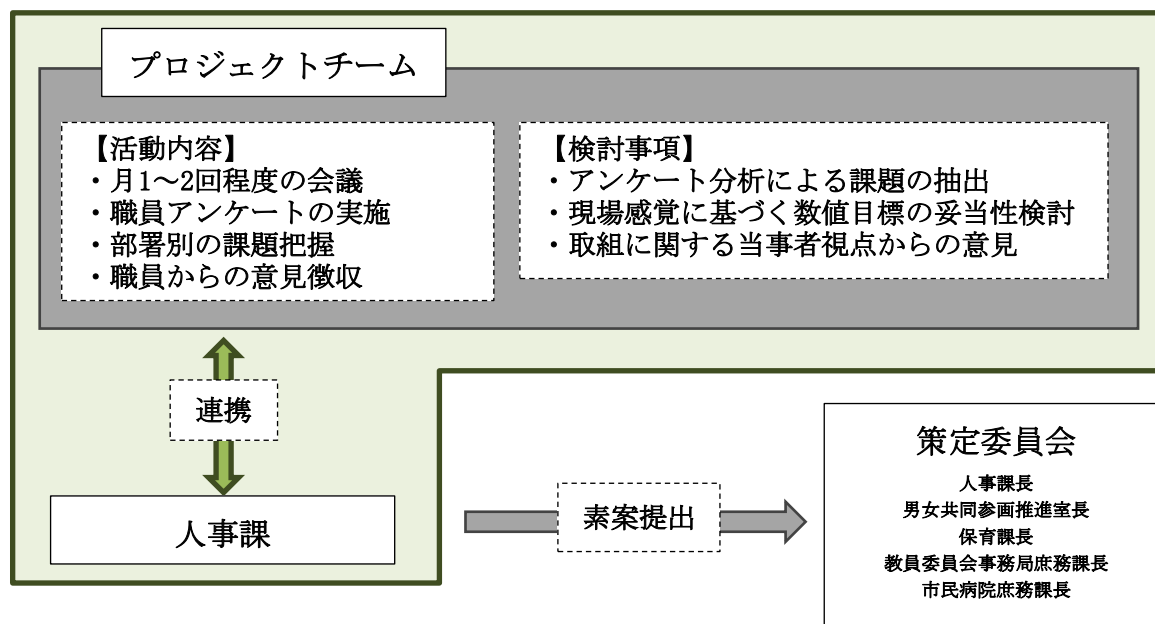
### 3 計画の期間

本計画は令和8年度（2026年度）を初年度とし、令和13年度（2031年度）を目標年次とする6か年の計画です。

#### 4 計画の策定体制

本計画の策定にあたっては、有志職員による「特定事業主行動計画策定プロジェクトチーム」を設置し、働き方に関する社会情勢、国や県の計画等を参考にしながら、本市の現状と課題、施策の取組状況を検証しました。

また、市職員への意識調査を実施し、プロジェクトチームで結果を分析するなど、幅広い意見を集約することにより策定を進めました。



### 第3 これまでの計画の進捗状況

#### 1 安心して出産・子育てすることができる環境づくり

子の看護休暇の改正、孫の看護休暇創設等に伴い、「子育て支援ハンドブック」を改定し、職員への周知を行いました。

また、男性の育児休業取得に向けたリーフレットや所属長との面談シートの作成により、男性の育児休業に対する職場理解が進むことで、男性の育児に関する休暇、休業制度の利用者は増加傾向にあります。

今後も社会全体で子育てを支援する環境をつくるため、男性の育児参加を更に高める必要があります。

#### ○ 男性の配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得状況

|             |      | 令2    | 令3    | 令4    | 令5    | 令6    |
|-------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 子どもが生まれた職員数 |      | 52人   | 55人   | 63人   | 53人   | 57人   |
| 配偶者出産休暇     | 取得者数 | 37人   | 40人   | 43人   | 34人   | 41人   |
|             | 取得率  | 71.2% | 72.7% | 68.3% | 64.2% | 71.9% |
| 育児参加休暇      | 取得者数 | 9人    | 15人   | 23人   | 24人   | 25人   |
|             | 取得率  | 17.3% | 27.3% | 36.5% | 45.3% | 43.9% |

#### ○ 男女別の育児休業取得状況

|               |              | 令2          | 令3          | 令4           | 令5           | 令6           |
|---------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| 男性<br>(全職種)   | 子どもが生まれた職員数  | 52人         | 55人         | 63人          | 53人          | 57人          |
|               | 取得者数（うち1月以上） | 5人(3人)      | 2人(1人)      | 16人(7人)      | 24人(8人)      | 26人(14人)     |
|               | 取得率（うち1月以上）  | 9.6%(5.8%)  | 3.6%(1.8%)  | 25.4%(11.1%) | 45.3%(15.1%) | 45.6%(24.6%) |
| 男性<br>(一般行政職) | 子どもが生まれた職員数  | 23人         | 15人         | 27人          | 25人          | 26人          |
|               | 取得者数（うち1月以上） | 4人(2人)      | 2人(1人)      | 14人(5人)      | 14人(5人)      | 17人(9人)      |
|               | 取得率（うち1月以上）  | 17.4%(8.7%) | 13.3%(6.7%) | 51.9%(18.5%) | 56.0%(20.0%) | 65.4%(34.6%) |
| 女性            | 子どもが生まれた職員数  | 68人         | 64人         | 56人          | 68人          | 60人          |
|               | 取得者数         | 67人         | 64人         | 56人          | 68人          | 59人          |
|               | 取得率          | 98.5%       | 100%        | 100%         | 100%         | 98.3%        |

※ 全職種：事務職、技術職、保育職、技能労務職、医師職、医療技術職、看護職  
一般行政職：事務職、技術職

## 2 ワーク・ライフ・バランスの推進

時間外勤務の多い所属への増員や、ノー残業デーの実施、時間外勤務が月45時間を超えた場合の時間外勤務命令入力画面での警告表示、所属長が職員の勤務時間を把握する「所属別個人別時間外集計表」の作成、時間外勤務が多い職員との所属長面談等に取り組みましたが、災害対応をはじめとした行政需要の拡大により、時間外勤務は横ばいの状況となっています。

今後も長時間労働抑制に向けた取組の継続が必要です。

### ○ 1人あたりの月間時間外勤務時間数

単位：時間

|       |    | 令2   |       | 令3    |       | 令4   |       | 令5   |       | 令6   |       |
|-------|----|------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
|       |    | 月間   | 年間    | 月間    | 年間    | 月間   | 年間    | 月間   | 年間    | 月間   | 年間    |
| 全職種   | 男性 | 27   | 324   | 26.2  | 314.4 | 25.4 | 304.8 | 23.8 | 285.6 | 24.3 | 291.6 |
|       | 女性 | 13.3 | 159.6 | 12.9  | 154.8 | 13.1 | 157.2 | 10.4 | 124.8 | 9.9  | 118.8 |
|       | 合計 | 19.4 | 232.8 | 18.7  | 224.4 | 19   | 228   | 16.8 | 201.6 | 16.6 | 199.2 |
| 一般行政職 | 男性 | 24.3 | 291.6 | 23.2  | 278.4 | 23.4 | 280.8 | 21.2 | 254.4 | 24   | 288   |
|       | 女性 | 19.2 | 230.4 | 17.2  | 206.4 | 18   | 216   | 14.3 | 171.6 | 15.5 | 186   |
|       | 合計 | 23.2 | 278.4 | 21.94 | 263.3 | 22.3 | 267.6 | 19.6 | 235.2 | 21.9 | 262.8 |

### ○ 年間の時間外勤務時間上限超者数（延べ人数）

|       |    | 令2   | 令3   | 令4   | 令5  | 令6   |
|-------|----|------|------|------|-----|------|
| 全職種   | 男性 | 77人  | 79人  | 68人  | 90人 | 102人 |
|       | 女性 | 29人  | 88人  | 37人  | 8人  | 20人  |
|       | 合計 | 106人 | 167人 | 105人 | 98人 | 122人 |
| 一般行政職 | 男性 | 70人  | 50人  | 68人  | 78人 | 102人 |
|       | 女性 | 2人   | 0人   | 6人   | 2人  | 10人  |
|       | 合計 | 72人  | 50人  | 74人  | 80人 | 112人 |

### ○ 1人あたりの年次有給休暇平均取得日数（全職種）

|        | 令2   | 令3   | 令4   | 令5    | 令6    |
|--------|------|------|------|-------|-------|
| 平均取得日数 | 8.8日 | 9.4日 | 9.6日 | 11.8日 | 11.3日 |

### 3 女性職員の活躍推進

令和2年度に女性管理職（課長級以上）が多く定年退職し、それ以降、女性職員の育成に努めてきました。

また、女性幹部職員を養成するために、外部研修に女性職員を毎年派遣するほか、女性活躍研修やハラスメント防止研修の実施により、女性職員が活躍できる環境づくりに取り組みました。

今後も引き続き、女性職員の積極的な登用、適切な配置、幹部職員育成の取組を進めます。

#### ○ 管理職（課長級以上）の女性割合（各年度4月1日現在）（全職種）

|        | 令2    | 令3    | 令4    | 令5    | 令6    |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 管理職総数  | 232人  | 223人  | 224人  | 227人  | 245人  |
| うち女性職員 | 39人   | 29人   | 29人   | 35人   | 44人   |
| 女性割合   | 16.8% | 13.0% | 12.9% | 15.4% | 18.0% |

※ 対象：全職種（事務職、技術職、保育職、技能労務職、医師職、医療技術職、看護職）

#### ○ 管理監督職（主幹級以上）の女性割合（各年度4月1日現在）（一般行政職）

|         | 令2    | 令3    | 令4    | 令5    | 令6    |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 管理監督職総数 | 383人  | 372人  | 375人  | 385人  | 392人  |
| うち女性職員  | 76人   | 63人   | 66人   | 72人   | 76人   |
| 女性割合    | 19.8% | 16.9% | 17.6% | 18.7% | 19.4% |

※ 対象：事務職、技術職、保育職

#### ○ 女性職員の活躍に向けた研修実施状況

| 開催団体         | 研修名                | 令2  | 令3 | 令4  | 令5 | 令6  |
|--------------|--------------------|-----|----|-----|----|-----|
| 全国市町村国際文化研修所 | 女性リーダーのためのマネジメント研修 | -   | 1人 | 1人  | 1人 | 1人  |
| 岐阜県市町村研修センター | 女性職員のためのステップアップ講座  | -   | 1人 | -   | 5人 | -   |
| 大垣市          | 女性活躍推進研修           | 22人 | -  | 15人 | -  | 19人 |



## 第4 計画の基本的な考え方

### 1 計画のめざす姿

ライフステージに応じた多様な働き方を選択でき、一人ひとりが能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられる職場

### 2 基本目標

「めざす姿」を実現するため、前プランの取組を踏まえつつ、更に具体的な取組を進めるため、次の基本目標を設定します。

#### 基本目標1 個々の状況に応じた働き方の実現

－仕事と育児、介護、その他の私生活との両立支援制度等を整備する基盤づくり－

#### 基本目標2 組織全体で支えあう職場づくり

－休暇・休業等の制度が確実に機能する組織体制の整備－

#### 基本目標3 職員の意識改革

－性別・子どもの有無等にかかわらず誰もが活躍できる職場風土の醸成－

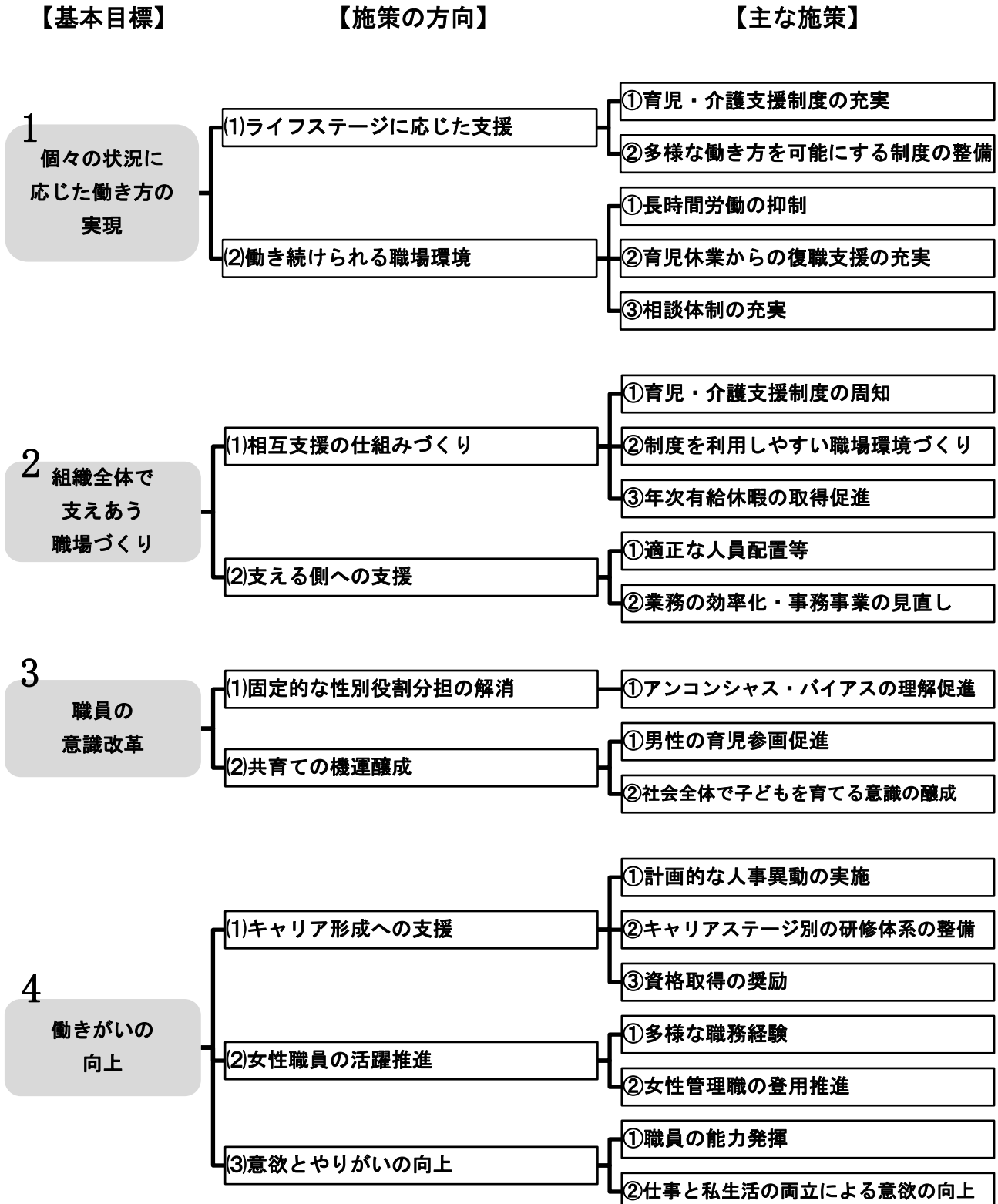
#### 基本目標4 働きがいの向上

－職員一人ひとりのキャリア形成支援を通じた職場全体の活力創出－

### 3 計画の施策体系

#### めざす姿

ライフステージに応じた多様な働き方を選択でき、一人ひとりが能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられる職場



## 第5 具体的な取組

### 1 個々の状況に応じた働き方の実現

#### (1) ライフステージに応じた支援

##### ① 育児・介護支援制度の充実

育児をする職員に対し、部分休業や育児短時間勤務、時差出勤の利用を促進するとともに、これらの制度の拡充やフレックスタイム制等の導入を検討します。

介護のための短時間勤務制度、深夜勤務・時間外勤務の制限制度を周知し活用を促進します。

育児・介護期の職員等に配慮した人事異動や業務配分を行います。

##### ② 多様な働き方を可能にする制度の整備

現在導入している時差出勤の利用を促すとともに、フレックスタイム制等の導入を検討します。

在宅勤務等のリモートワークを活用するなど、柔軟な働き方の実現に向け検討を進めます。

#### (2) 働き続けられる職場環境

##### ① 長時間労働の抑制

所属長は緊急性、必要性を十分に考えた上で時間外勤務命令を行うとともに、個人ごとの毎月の時間外勤務時間数を集計した「所属別個人別時間外集計表」を通じて所属職員の時間外勤務状況を把握し、随時事務分担や業務量の見直しを行います。

毎週水曜日を全庁一斉退庁日とし、その日に時間外勤務を行う必要のある所属は、「時間外勤務届出書」を提出し、それ以外の職員は定時退庁することを徹底します。

時間外勤務の上限を定め（原則1月45時間、1年360時間）、上限を超えて勤務している職員に対しては、所属長は「所属長面談シート」を作成し、職員の健康状態を確認し、縮減に向けた対策を講じます。

##### ② 育児休業からの復職支援の充実

育児休業中に生じるブランクを埋める研修や、復職後のキャリアアップにつながる研修を育児休業中も受講できる体制を整え、職員の不安の少ないスムーズな復職を支援します。

育児休業の復職前後に所属長等による面談や先輩職員等と交流できる機会を提供し、仕事と育児の両立に関する不安の軽減を図ります。

### ③ 相談体制の充実

人事課・所属長は、妊娠が判明した職員、配偶者の出産を控えた職員、介護を要する家族がいる職員等と、休暇や休業の取得希望等の面談を行い、相談しやすい環境づくりに努めます。

#### <今後の目標>

| 項 目                    | 令和6年度<br>現状 | 令和13年度<br>目標 |
|------------------------|-------------|--------------|
| 超過勤務命令者数（上限を超えて勤務する職員） | 122人        | 100人         |
| 1人当たりの年間時間外勤務時間        | 199時間       | 180時間        |

## 2 組織全体で支えあう職場づくり

### (1) 相互支援の仕組みづくり

#### ① 育児・介護支援制度の周知

職員の制度理解促進のため、「子育て支援ハンドブック」と「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を全職員に周知します。

#### ② 制度を利用しやすい職場環境づくり

妊娠が判明した職員、配偶者の出産を控えた職員、介護を要する家族が居る職員に、必要に応じて支援制度をまとめたハンドブックを配付し、職員の制度理解を深めます。

休暇、休業の取得にあたり、職場内の業務分担の見直しや、職員の配置換え、会計年度任用職員の補充等を行うことで、休暇制度を利用する職員もその周りの職員も働きやすい環境を整備します。

育児・介護支援制度を利用したことにより、昇任・昇給等において不利な扱いを受けることのないよう、公平な人事評価を行います。

#### ③ 年次有給休暇の取得促進

所属ごとに「年次有給休暇取得計画表」を作成し、取得計画を立てることで、業務分担の調整を行い、全職員が年5日以上の有給休暇を取得することを目指します。

年末年始や週休日等の前後に有給休暇を取得することや、比較的事前に計画を立てやすい、家族の誕生日、結婚記念日等を利用した連続取得を奨励します。

### (2) 支える側への支援

#### ① 適正な人員配置等

各部署の業務量を適切に把握しながら、部内応援制度等の活用、課内における柔軟なグループ編成により、行政課題に対応できる適正な人員配置を目指します。

所属長は、育児・介護休業等を取得する職員が生じた際には、当該期間中の業務を分担する職員の業務負担の増加等を確認し、必要に応じて業務の再分担や優先順位の整理を行うなど、職場のフォロー体制を整備します。

#### ② 業務の効率化・事務事業の見直し

多様化・複雑化する行政需要に限られた人員で対応していくため、行政手続きのオンライン化、AI等デジタル技術の積極的な活用により、業務の効率化を図ります。

事務事業については、事業の必要性、優先順位を十分検討し、スクラップ・アンド・ビルドを行い、事業の整理・簡素化を推進します。

<今後の目標>

| 項 目        | 令和6年度<br>現状 | 令和13年度<br>目標 |
|------------|-------------|--------------|
| 年次有給休暇取得日数 | 11.3日       | 13日          |

### 3 職員の意識改革

#### (1) 固定的な性別役割分担の解消

##### ① アンコンシャス・バイアスの理解促進

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する研修に職員を参加させ、性別による役割分担意識の払拭を図ります。

意識調査と結果の公表を通じて、全職員の意識改革を促進します。

管理職向け研修を実施し、固定的な性別役割分担意識等の是正や、性別等によるハラスメント防止に努めます。

#### (2) 共育での機運醸成

##### ① 男性の育児参画促進

出産後の配偶者の負担軽減や男性の育児への参加意識の向上をめざして、配偶者出産休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）の取得を促進します。

男性職員の育児休業制度や休業中の給与の取扱い等をまとめたリーフレットを作成し、庁内ネットワークで周知します。

市の男女共同参画関連施策と連携し男性職員の育児休業取得の取組を推進することで、男性が家事や育児に参加する意識を高めるとともに、職場全体で育児を応援する雰囲気を高めます。

##### ② 社会全体で子どもを育てる意識の醸成

無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する研修に職員を参加させ、性別による役割分担意識の払拭を図ります。

「子・孫の看護休暇」の拡充を検討するとともに利用を促進します。

市施設において、子どもを連れた来客者に配慮したプレイルームや授乳室等の整備を進めます。

子どもの健全育成や子育て家庭の支援等を行う地域で実施される活動に、職員の積極的な参加を促します。

子どもの多様な体験活動等の機会を創出、充実させるため、各種イベントの実施や、職場見学、子どもが参加する地域活動等への市施設の提供、職員の各種学習会等への参加に取り組みます。

これらの取組により、職員の社会全体で子どもを育てる「共育で」の機運醸成を図ります。

## ＜今後の目標＞

| 項 目              | 令和6年度<br>現状 | 令和13年度<br>目標 |
|------------------|-------------|--------------|
| 男性の育児休業取得率       | 45.6%       | 60%          |
| 男性の育児休業取得率（1月以上） | 24.6%       | 40%          |

## 4 働きがいの向上

### (1) キャリア形成の支援

#### ① 計画的な人事異動の実施

自己申告制度を活用し、職員の希望や適性を踏まえた人事配置を行います。  
多様な部署での経験を積めるよう、職員の中長期的な人材育成を進めます。

#### ② キャリアステージ別の研修体系の整備

職員に対し、それぞれのキャリアステージや役職に応じた計画的な育成機会を提供し、組織全体の人材力向上を図ります。

出産、育児、介護等のライフステージに応じたキャリア形成や仕事と私生活の両立を支援する研修を実施します。

#### ③ 資格取得の奨励

業務に関連する資格取得に対する費用補助制度の拡充を検討します。

取得した資格を活かせる部署への配置や、専門性を評価する処遇制度を検討します。

### (2) 女性職員の活躍推進

#### ① 多様な職務経験

性別による固定的な役割分担を排除し、職員の適性や能力に応じた公平な人員配置に努めます。

管理職に対し、性別に関わらず多様な業務経験を積ませる人材育成の重要性を啓発し、マネジメント力を強化します。

#### ② 女性管理職の登用推進

性別に捉われない多様な視点を市の施策に反映させるため、意欲と能力のある女性職員の管理職（課長級以上）、管理監督職（主幹級以上）への登用を積極的に進めるとともに、その能力を発揮できるよう適正な配置に努めます。

女性管理職を養成するため、リーダーシップやマネジメントスキルを向上させる研修への参加を促進します。

### (3) 意欲とやりがいの向上

#### ① 職員の能力発揮

適材適所の人材の配置、横断的なプロジェクトチームの活用により意欲のある職員が経験を積める機会の提供に努めます。

**② 仕事と私生活の両立による意欲の向上**

全ての職員が仕事と私生活の両方を充実させることができるよう、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等働き方改革の取組や出産・育児・介護への支援制度の整備を進め、仕事への意欲向上を図ります。

**<今後の目標>**

| 項 目                      | 令和6年度<br>現状 | 令和13年度<br>目標 |
|--------------------------|-------------|--------------|
| 女性管理職（課長級以上）の人数          | 44人(※)      | 50人          |
| 管理監督職（主幹級以上）の女性割合（一般行政職） | 19.4%(※)    | 25%          |

※令和7年4月1日現在

## 第6 目標一覧

| 区 分                     | 項 目                          | 令和6年度<br>現状 | 令和13年度<br>目標 |
|-------------------------|------------------------------|-------------|--------------|
| 個々の状況に<br>応じた働き方の<br>実現 | 超過勤務命令者数（上限時間を超えて<br>勤務する職員） | 122人        | 100人         |
|                         | 1人当たりの年間時間外勤務時間              | 199時間       | 180時間        |
| 組織全体で<br>支えあう<br>職場づくり  | 年次有給休暇取得日数                   | 11.3日       | 13日          |
| 職員の意識改革                 | 男性の育児休業取得率                   | 45.6%       | 60%          |
|                         | 男性の育児休業取得率（1月以上）             | 24.6%       | 40%          |
| 働きがいの向上                 | 女性管理職（課長級以上）の人数              | 44人(※)      | 50人          |
|                         | 管理監督職（主幹級以上）の女性割合<br>（一般行政職） | 19.4%(※)    | 25%          |

※令和7年4月1日現在

## 第7 策定経過

| No. | とき                | 項目                  | 内容   |
|-----|-------------------|---------------------|--|
| 1   | 7月25日             | プロジェクトチーム<br>メンバー公募 | 特定事業主行動計画改定について検討するプロジェクトチームへの参加メンバーを公募                      |
| 2   | 8月25日             | プロジェクトチーム<br>発足     | 公募メンバーでプロジェクトチームを発足  |
| 3   | 8月25日             | プロジェクトチーム<br>第1回会議  | プロジェクトリーダーの選出<br>職場等で感じている課題の洗い出し                            |
| 4   | 9月11日             | プロジェクトチーム<br>第2回会議  | 職員アンケート内容検討  |
| 5   | 9月26日～<br>10月 8日  | 大垣市働き方に関するアンケート調査   | 【対象者】全職員<br>(会計年度任用職員等は含まない)<br>【対象人数】2,752人<br>【回答人数】1,434人 |
| 6   | 10月 3日            | プロジェクトチーム<br>第3回会議  | アンコンシャス・バイアスワークショップ開催  |
| 7   | 10月23日            | プロジェクトチーム<br>第4回会議  | 職員アンケート集計結果分析①   |
| 8   | 11月 6日            | プロジェクトチーム<br>第5回会議  | 職員アンケート集計結果分析②   |
| 9   | 12月15日～<br>12月19日 | ヒアリング               | 育児休業から復帰した職員の課題の洗い出し   |
| 10  | 12月18日            | 意見交換会               | 市民病院職員（14名）との意見交換会   |
| 11  | 12月23日            | 意見交換会               | 保育士・幼稚園教諭（18名）との意見交換会  |
| 12  | 12月24日            | プロジェクトチーム<br>第6回会議  | 特定事業主行動計画の施策体系検討   |
| 13  | 2月12日             | プロジェクトチーム<br>第7回会議  | 特定事業主行動計画の取組内容検討   |
| 14  | 2月27日             | プロジェクトチーム<br>第8回会議  | 特定事業主行動計画素案検討  |
| 15  | 3月26日             | 策定委員会               | 素案提出   |

## 第8 プロジェクトチーム

| 区 分  | 役職等              | 氏 名   |
|------|------------------|-------|
| 総括者  | 企画部長             | 三浦 陽子 |
| 副総括者 | 企画部長             | 篠田 浩  |
| 主幹事  | 地域創生戦略課長         | 加納 明美 |
| 副幹事  | 人事課長             | 後藤 威博 |
| 担当員  | 人事課 主任           | 竹中 寛興 |
|      | 債権管理課 主幹         | 冨永 順子 |
|      | 男女共同参画推進室 主事     | 細野 未有 |
|      | 市民活動推進課 主事       | 板橋 佳佑 |
|      | 障がい福祉課 主事        | 芦田 凜  |
|      | 高齢福祉課 主任         | 成瀬 智子 |
|      | 子育て支援課 主任        | 田島 香  |
|      | 保育課 主事           | 渋谷 拓真 |
|      | 商工観光課 主幹         | 武藤 康弘 |
|      | 管理課 主事           | 山本 凌也 |
|      | 社会教育スポーツ課 主幹（困）  | 田中 真貴 |
|      | 病院庶務課 主査         | 三宅 みか |
| 事務局  | 広報・都市プロモーション課 主幹 | 林 晶子  |
|      | 地域創生戦略課 主査       | 若山 千秋 |
|      | 地域創生戦略課 主事補      | 白石 里帆 |

## 第9 策定委員会

| 役職等             | 氏 名   |
|-----------------|-------|
| 人事課 課長          | 後藤 威博 |
| 男女共同参画推進室 室長    | 牧岡さつき |
| 保育課 課長          | 小林 晋  |
| 教育委員会事務局 庶務課 課長 | 吉田 英正 |
| 大垣市民病院 庶務課 課長   | 浅井 健弥 |



**大垣市特定事業主行動計画  
(令和8年度～令和13年度)**

令和8年3月

大垣市 企画部 人事課  
岐阜県大垣市丸の内2丁目29番地  
電話 (0584) 47-8196