# 南砺市特定事業主行動計画

～次世代育成支援対策推進法に基づく「南砺市子育て支援プログラム」～
～女性活躍推進法に基づく「南砺市女性職員の活躍推進プログラム」～

## １．計画策定の趣旨

我が国では、急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法」が制定されており、本市においても職員を対象とした特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。
また、女性の職業生活における活躍を推進する「女性活躍推進法」に基づき、女性職員の登用やキャリア形成支援にも努めてきたところです。

今般、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年（2035年）まで延長されたこと、および両法に基づく取組みには「長時間労働の是正」や「男性の家庭参画」など共通する課題が多いことから、引き続き両計画を一体のものとして策定し、相乗効果を高めながら、全ての職員が個性と能力を十分に発揮できる職場環境の実現を目指します。

## 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

## ３．南砺市の現状と課題

（１）男性職員の育児参画の状況

男性職員の育児休業取得率は、ここ数年で飛躍的に向上しました。令和2年度には35.3%であった取得率が、令和6年度実績では90.9%となり、目標としていた85%を大きく上回りました。このことは、「男性も育児休業を取るのが当たり前」という職場風土が確実に定着しつつあることを示しています。一方で、取得した職員の休業期間を見ると、その多くが1か月未満の短期間に留まっているのが現状です。育児休業が単なる「リフレッシュ」や「一時的な手伝い」で終わることなく、主体的に育児・家事を分担し、配偶者のキャリア継続を支える実効性あるものとするためには、取得期間の長期化（質の向上）が急務となっています。

（２）女性職員の活躍推進の状況

管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合は年々上昇しており、令和７年４月１日時点で 28.6%（目標 30%）となっています。役職段階別の状況を見ると、課長補佐相当職における女性割合は 46.6%と非常に高く、将来の管理職候補となる層は厚みを増しています。しかし、部長・次長級などの上位職になるにつれ女性割合が低下する傾向（次長級 15.4%、部長級 12.5%）が見られるほか、継続勤務年数においても依然として男女間で約３年（男性 19.4 年、女性 16.4 年）の開きがあります。今後は、この豊富な「課長補佐層」が、自信を持って上位職へ挑戦できるようなキャリア支援や、ライフイベントによるキャリアの中断を防ぐ環境整備が重要です。

（３）ワーク・ライフ・バランスの状況

職員一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数は、令和６年度実績で 9.1 日となり、目標の「10 日以上」にはあと一歩届いていません。時間外勤務については、月平均で男性 9.8 時間、女性 8.7 時間と全体的には抑制されていますが、年間 360 時間を超える職員が一部（３名）存在しており、特定の部署や時期への業務集中が課題です。限られた人員の中で多様な行政ニーズに対応していくためにも、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進による業務効率化と、勤務間インターバル制度の検討など、職員の健康を守りながら生産性を高める働き方改革を一層推進する必要があります。

## ４．定量的目標（数値目標）

計画期間終了時（令和 12 年度）までに、以下の目標達成を目指します。

| 項目 | 目標値 | 区分 |
|---|---|---|
| ① 男性の配偶者出産休暇取得率 | 90%以上 | 【次世代】 |
| ② 男性の育児休業等取得率 | 95%以上 | 【次世代】【女性活躍】 |
| ③ 男性の１か月以上の育児休業取得率 | 30%以上 | 【次世代】（新規） |
| ④ 年次有給休暇の平均取得日数 | 12 日以上 | 【次世代】【女性活躍】 |

| | | |
|---|---|---|
| ⑤ 時間外勤務時間が月 45 時間を超える職員数 | 0 人 | 【次世代】【女性活躍】 |
| ⑥ 管理職（課長級以上）に占める女性割合 | 35%以上 | 【女性活躍】 |

# ５．具体的な取組内容

## （１）男性職員の子育て参加の促進　【次世代】

① 育児休業等の取得期間の長期化に向けた支援
男性職員が育児休業を取得する際、数日間の取得に留まることなく、育児の実質的な分担が可能となる「1 か月以上」の取得を推奨します。
そのために、子が生まれる予定の職員は所属長と面談を行い、「育児休業取得計画書」を作成することで、業務分担の調整や代替体制の確保を計画的に進めます。

② 「産後パパ育休」等の柔軟な活用
子の出生直後の時期（産後パパ育休）と、配偶者の職場復帰時期など、家庭の状況に合わせて育児休業を分割して取得できる制度を周知し、利用を促進します。また、共済組合の給付金等を活用した場合の経済的シミュレーションを情報提供し、長期取得に対する不安を払拭します。

## （２）働き方の見直しと仕事と生活の両立支援　【次世代】【女性活躍】

① 業務の効率化と属人化の解消
特定の職員に業務が集中することを防ぐため、業務マニュアルの整備や共有フォルダの適正管理を徹底し、誰が休んでも業務が滞らない「チームで働く体制」を構築します。
また、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進により、テレワークや会議の効率化を図り、時間と場所に縛られない働き方を定着させます。

② 勤務間インターバル等の休息確保
職員の健康維持とワーク・ライフ・バランス確保のため、終業から翌日の始業までに一定の休息時間を設ける「勤務間インターバル」の導入について検討を進めるとともに、年次有給休暇の計画的な取得を奨励します。

③ 不妊治療と仕事の両立支援

不妊治療を受ける職員が、治療のスケジュールに合わせて休暇を取得しやすいよう、制度の周知と職場環境の整備に努めます。

### （３）女性職員の活躍推進 【女性活躍】

① 計画的な育成と登用

女性職員が将来のキャリア展望を描けるよう、若手・中堅期からのキャリア形成研修を実施するとともに、人事評価や面談を通じて本人の意向を把握し、管理職への積極的な登用を進めます。

② 女性特有の健康課題への対応

更年期障害や月経随伴症状など、女性特有の健康課題について、管理監督職を含めた職員の理解を深める研修等の機会を設け、相談しやすい職場づくりを推進します。

## ６．計画の推進体制

本計画の実施状況については、毎年度数値を把握・分析し、その結果を公表します。また、職員へのアンケート調査等を適宜実施し、計画の進捗管理（PDCA サイクル）を行うとともに、必要に応じて計画の見直しを行います。

## ※事務局確認用：新旧対照表（主要変更点のみ）

| 項目 | 現行計画 | 改定案 | 備考 |
|---|---|---|---|
| 計画期間 | R3～R7（5 年） | R8～R12（5 年） | 法期限延長に対応 |
| 現状と課題 | （記載なし／総論に含む） | 「3. 現状と課題」を新設 | 法改正により分析・記載が義務化 |
| 男性育休目標 | 取得率 85%以上 | 取得率 95%以上<br>期間 1 か月以上 30%（新設） | 質の向上へ転換 |
| 女性管理職 | 30%以上 | 35%以上 | 実績(28.6%)踏まえ上方修正 |
| 取組内容 | 制度周知・ハンドブック | 取得計画書作成・分割取得推奨 | 具体的なアクションを追加 |

この構成であれば、現行の計画書のデザイン（フォントや見出しの飾りなど）に流し込むだけで、スムーズに改定版が作成できるかと存じます。