

珠洲市における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特定事業主行動計画

令和7年4月1日

珠洲市長
珠洲市議会議長
珠洲市教育委員会
珠洲市選挙管理委員会
珠洲市代表監査委員
珠洲市農業委員会

I 目的

少子化の進行等に鑑み、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立しました。同法において、地方自治体は「特定事業主」として、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画として「特定事業主行動計画」を策定することとされています。

本市は行政機関として、子どもたちの健やかな育成に積極的に取り組むことは当然ですが、同時に一つの事業主であり、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても重大な責務があることから、令和2年度に次世代育成支援対策法に基づく「第4期珠洲市特定事業主行動計画」を策定し、令和6年度までの5年間、子育てする職員が仕事と子育ての両立を図ることができる環境整備に努めてきました。

また、本市では、「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）に基づき、令和3年度から令和7年度までの「第2期珠洲市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」を策定し、すべての女性職員が活躍できる組織を目指して取り組んでいるところです。

行政サービスや市民ニーズが複雑化・高度化する中、すべての職員が、次代の社会を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、職員の子育てを職場全体で支援していく意識を持つことが極めて重要です。同時に、女性が活躍できる環境、働きやすい環境が実現すれば、すべての職員にとっても働きやすい環境となり、様々な施策に好循環をもたらし、結果として持続可能な社会の実現につながると考えます。

このたび、珠洲市特定事業主行動計画の改定にあたり、より実効性を高めるために、珠洲市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画を統合し、令和7年度から令和11年度までの「珠洲市における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特定事業主行動計画」を策定しました。職員一人ひとりが本計画を意識しながら、より良い職場環境づくりとワークライフバランスの実現に向けて取り組みます。

Ⅱ 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

これにより、「第2期珠洲市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」の計画期間は令和7年3月31日までの4年間に短縮します。

Ⅲ 前計画の目標と結果

「第4期珠洲市特定事業主行動計画」及び「第2期珠洲市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」における各目標とその結果は次のとおりです。

※「第4期珠洲市特定事業主行動計画」に関する目標…**次世代**

※「第2期珠洲市における女性職員の活躍に関する特定事業主行動計画」に関する目標…**女性**と表記します。

1 女性管理・監督職比率（係長級以上に占める女性職員比率）の向上 **女性**

項目・目標	令和2年度 実績値	令和3年度 実績値	令和4年度 実績値	令和5年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 実績値
係長級以上に占める女性 職員比率 35.0%	29.4%	32.4%	34.0%	32.3%	32.3%	31.6%
管理・監督職への昇任試験 受験資格を有する女性 職員の受験率 70.0%	50.0%	42.1%	38.9%	試験実施 なし	58.8%	—

○係長級以上に占める女性職員の比率は、令和3年度を基準として、令和7年度で0.8%の微減となっています。この間、課長級・課長補佐級の女性職員の割合は増加傾向（＋3.6%）にあるものの、係長級の女性職員の割合は減少（△4.0%）しています。

○管理・監督職への昇任試験受験資格を有する女性職員の受験率は、令和2年度を基準として、令和6年度で8.8%の増となっています。女性職員に限らず、男性職員においても昇任試験を辞退する傾向が続いている中で、令和6年能登半島地震が発生し、試験が実施できない年度もありました。令和6年度の昇任試験では、女性職員の受験率が改善した一方で、女性職員の辞退者は7名となりました（令和2年度は9名）。

2 働き方改革と男性職員の育児等家庭生活への関与の度合いを高める。

次世代 女性

項目・目標	令和2年度 実績値	令和3年度 実績値	令和4年度 実績値	令和5年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 実績値
男性職員の育児休業者数 3名以上 ※()内は割合	0名 (0%)	2名 (28.6%)	1名 (20.0%)	1名 (20.0%)	2名 (50.0%)	—
男性職員の育児に関する 休暇を5日以上取得 100%	28.6%	16.7%	20.0%	0%	0%	—
年次有給休暇平均取得日 数 10日以上	8.4日	8.9日	9.8日	10.8日	11.9日	—
1年間の時間外勤務時間 数が360時間超の職員 の割合 0%	0%	2.4%	1.3%	14.7%	14.3%	—

○男性職員の育児休業者数は、令和3年度以降コンスタントな取得があり、令和6年度までの累計取得者は延べ6名となっています。また、令和6年度の取得率は50.0%で、取得期間はいずれも半年程度となっています。

○男性職員の育児に関する休暇の取得について、①配偶者出産休暇（2日間）は多くの職員が取得する一方、近年、②育児参加のための休暇（5日間）を取得する代わりに、育児休業や子の看護等休暇、年次有給休暇の残日数を優先して取得するケースが多くみられることから、①・②の休暇を累計で5日以上取得する職員は減少しています。

○年次有給休暇の平均取得日数は、毎年度着実に増加しており、直近の令和6年度で11.9日と目標値である10日以上を達成しています。

○1年間の時間外勤務時間数が360時間超の職員の割合は、令和3・4年度は新型コロナウイルス感染症への対応、令和5・6年度は令和6年能登半島地震をはじめとする相次ぐ災害への対応により、大幅に増加している状況です。

Ⅳ 今計画の目標と取組

職員の勤務環境の整備に向けて、仕事と家庭の両立を支援するため、家庭より仕事優先という考え方の意識改革、男性職員の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて取り組みます。

特に、男性が育児休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても多様な人材を活かすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要であり、積極的な推進に努めます。

また、女性の活躍が重要であるという意識を持って、組織全体で女性職員の活躍を推進していく考え方を明確にし、強いリーダーシップを持って取り組みます。行動計画に基づく取組内容の実施状況を点検・評価のうえ、その結果をホームページ等に掲載するなど公表に努めます。

これらの取組方針に加えて、前計画における目標とその結果を踏まえ、今計画では次のとおり目標を設定し、その実現に向けて取り組みます。

1 女性管理・監督職比率をはじめとした女性職員の活躍に資する指標の向上

項目	基準値	目標値	達成年度
係長級以上に占める女性職員比率	31.6% (令和7年度)	35.0%	令和11年度
管理・監督職への昇任試験受験資格を有する女性職員の受験率	58.8% (令和6年度)	70.0%	令和11年度
新 採用した職員に占める女性職員の割合	75.0% (令和7年度)	75.0%	令和11年度
新 男女の継続勤務年数の差異	1.4年 (令和7年度)	1.0年	令和11年度

女性職員の管理職登用を推進していくためには、昇任に対する抵抗感の払拭及び意欲の喚起に継続して取り組む必要があります。また、仕事と家庭の両立が困難になることを危惧し、昇任試験を辞退する女性職員も見られます。管理職としての女性職員の活躍を進めるためには、それぞれのライフスタイルにあった働き方や職場環境の整備を組織全体で支援・実現していくことが重要です。

前計画期間では、令和6年能登半島地震による生活環境の不安から、延長や再取得を含め、子が3歳になるまでの長期間にわたり育児休業を取得する女性職員が一定数みられました。まずは、復旧・復興の進捗による生活の安定が必要であり、目標を前計画に引き続き設定し、職場環境の整備を継続して進めます。

このほか、女性活躍推進法の規定に基づく新たな目標値として「採用した職員に占める女性職員の割合」及び「男女の継続勤務年数の差異」を設定しました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

総合病院の看護師や保育園の保育士、市庁舎で勤務する保健師などの資格職は、元来から女性の受験割合が高く、採用した職員の過半数を女性職員が占める状況が続いています。今後も必要かつ適正な職員数の確保に努めます。

(2) 男女の継続勤務年数の差異

結婚、出産、育児に加え、令和6年能登半島地震による生活環境の変化などの理由によりやむを得ず退職する女性職員もみられることから、今後の職員採用に際しては、このような退職者に限定した「カムバック採用」枠を創設し、男性職員も含め、即戦力の確保と人口流出の抑止を見据えた取組に努めます。

(参考) 新たな目標に係る過年度の実績値

項目	令和3年度 実績値	令和4年度 実績値	令和5年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 実績値
採用した職員に占める 女性職員の割合	87.5% (14名/16名)	81.8% (9名/11名)	75.0% (12名/16名)	87.5% (7名/8名)	75.0% (12名/16名)
男女の継続勤務年数の 差異	1.9年 (男性 16.3年 女性 14.4年)	2.1年 (男性 17.0年 女性 14.9年)	1.5年 (男性 16.8年 女性 15.3年)	1.2年 (男性 17.8年 女性 16.6年)	1.4年 (男性 18.3年 女性 16.9年)

2 働き方改革と男性職員の育児等家庭生活への関与の度合いを高める。

項目	基準値	目標値	達成年度
 男性職員の育児休業の取得割合	50.0% (令和 6 年度)	85%	令和 11 年度
男性職員の育児に関する休暇を 5 日以上 の取得	0% (令和 6 年度)	100%	令和 11 年度
 年次有給休暇平均取得日数	11.9 日 (令和 6 年度)	15 日	令和 11 年度
1 年間の時間外勤務時間数が 360 時間 超の職員の割合	14.3% (令和 6 年度)	0%	令和 11 年度

(1) 各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立支援制度についての情報を提供します。また、管理職や他の職員に対する周知等により啓発に努めます。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通して母子の健康を適切に確保し、その職員の負担とならないようにするため、適宜業務分担の見直しを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。また、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業等に対する職員一人ひとりの意識改革は、本市でも急速に進んでいます。今計画では、男性職員の育児休業の取得目標を国と同じ「85%」とし、さらに育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

① 代替要員の確保

職員が安心して育児休業できるよう職場内の仕事の分担を見直すほか、必要に応じて、会計年度任用職員を募集するなど、代替職員の確保に努めます。

② 円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることとなり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰ができるよう、休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うよう努めます。また、心身ともに不安なく職場復帰できるよう、育児短時間勤務や部分休業などの活用による時短勤務を推奨します。

③ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

両立支援制度の周知や利用促進、育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰の支援、育

児と仕事とを両立させている先輩職員の体験を知る機会の提供等、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて取り組みます。

(4) 男性職員の育児に関する休暇等の取得促進

子育て世代の男性職員に配付しているハンドブック（珠洲市職員イクメンパスポート）を適宜改訂し、育児参加や育児のための休暇をはじめとする休暇制度の周知に努め、休暇取得を促進します。配偶者出産休暇（2日間）や育児参加のための休暇（5日間）及び年次有給休暇の取得の促進を図るため、管理職は父親となる職員に休暇を促すなど、すべての男性職員が育児に関する休暇を5日以上取得できるよう、職場の環境づくりに努めます。

(5) 年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得促進のため、管理職は、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した年次有給休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、個々の職員の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については、年次有給休暇の取得を促します。

① 子育て中の職員に対する休暇の取得促進

子育て中の職員に対し、配偶者の子育ての負担軽減や家族とともに過ごす時間の確保のために年次有給休暇を取得するよう呼びかけます。また、子どもの春休み、夏休み、授業参観、学習発表会、運動会などの学校行事のほか、PTA活動、子ども会活動、NPOや地域団体の活動に際し、年次有給休暇を活用するよう呼びかけます。

② 連続休暇の取得促進

管理職は、職員の業務の進捗状況を把握したうえで年次有給休暇を取得するよう呼びかけます。特に月曜日や金曜日との組み合わせによる連続休暇となるよう努めます。

③ 休暇取得の新たな目標設定

前計画において年次有給休暇の取得目標を達成したことから、今計画では「15日」を平均取得日数の目標値とし、管理職は、前年の取得日数より少なくとも3日間多く年次有給休暇を取得するよう呼びかけます。

④ 子どもに関する休暇制度の拡充

子どもの予防接種に加え、入園・卒園式や入学・卒業式への参加、感染症に伴う学級閉鎖等においても特別休暇とするなど、市職員の要望も踏まえつつ、子育てに関する休暇制度の環境整備に引き続き努めます。

(6) 超過勤務の縮減

育児を行う職員の深夜勤務、超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、より一層の超過勤務の縮減に向け、次の取組を進めます。

① 小学校就学前の子どものいる職員の深夜勤務・超過勤務の制度の周知

小学校就学前の子どものいる職員に対し、ワークライフバランスを支援するため、深夜勤務及び超過勤務の制限や免除制度について周知します。

② 業務の見直し

令和6年能登半島地震からの復旧・復興を迅速に進める一方で、職員の働き方の観点からも超過勤務の縮減に取り組み、年間を通して長時間労働とならないように努めます。一時的に増大した業務については、全国からの中長期派遣職員の要請によるほか、任期付職員採用制度の活用や会計年度任用職員の採用によりマンパワーを確保し、既存事業については、組織の改編やDXの活用を通して事務の合理化を図ります。

③ 職場の環境整備

管理職は率先して早期退庁するとともに、勤務時間外の会議・打合せをできるだけ行わず、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

④ 人事評価の活用による業務改善の推進

超過勤務の縮減をコスト意識や事務効率化に向けた取組の一つとしてとらえ、管理職には、マネジメント能力の観点から人事評価を行います。また、その他の職員についても、評価者は、被評価者に限らず部下職員の超過勤務等について把握し、効率化や業務改善に取り組む職務行動などを評価することで、業務改善の推進を図ります。

(7) 人事異動等における配慮

自己申告書やヒアリング等により、子育ての状況を把握した人事管理に努めます。

(8) 職場優先の環境を是正するための取組

管理職を対象としたマネジメント研修やメンタルヘルス研修などを通して、部下の服務管理、業務分担、モチベーション管理の要点を学習し、マネジメント力の向上につなげます。

(9) 妊娠・出産・育児に関するハラスメント防止の徹底

本市のハラスメント防止規程に基づき、妊娠・出産・育児に関して職員の勤務環境が害されることのないよう取り組むとともに、苦情相談の窓口を設け、万一ハラスメントが生じた場合には、迅速かつ的確な対応に努めます。

V その他の次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取組を積極的に推進します。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちの社会科見学としての市役所訪問を歓迎し、小中学生の理解の増進に協力します。