



高岡市特定事業主行動計画（第4期）

（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

高 岡 市

目 次

I 総 論

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の策定主体	1
3	計画の位置付けと目的	2
4	計画期間	2
5	計画の推進体制	2
6	重点項目	3
7	数値目標	3

II 具体的な取り組み内容

1	取り組みの基本方針	6
2	具体的な取り組み内容	6

I 総論

1 計画策定の趣旨

平成 15 年 7 月、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、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」が制定されました。また、平成 27 年 9 月には、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

両法では、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、一つの事業主としての立場から行動計画を策定し、公表することを求めています。

本市ではこれまで、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として「高岡市職員子育て支援プログラム」を、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画として「高岡市職員女性活躍推進プログラム」を策定するとともに、令和 2 年度からは、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進に係る共通の課題に対して一体的かつ包括的に取り組みを進めるため、2 つの計画をあわせた「高岡市特定事業主行動計画」を策定し、仕事と子育ての両立と女性活躍の推進に取り組んでいるところです。

この度、令和 6 年度末をもって「高岡市特定事業主行動計画」の計画期間が終了することから、この間の子育てや女性活躍に関する価値観・意識の変容などの社会情勢の変化と、「こども未来戦略方針」（令和 5 年 6 月 13 日に閣議決定）や「高岡市こども計画～こどもを” まんなか推進プラン～」（令和 7 年 3 月策定）の内容などを踏まえて、新たに「高岡市特定事業主行動計画（第 4 期）」を策定いたしました。

この計画に基づく取り組みをきっかけに、職員一人ひとりが、互いに助け合い支え合うことの大切さを改めて認識し、現在の子育て世代の職員が次代の子育て世代の職員を支えていく好循環を生み出すことにより、全ての職員にとって働きやすい職場が実現されるよう、計画の推進にご協力いただきますようお願いします。

2 計画の策定主体

「高岡市特定事業主行動計画（第 4 期）」（以下「本計画」という。）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 15 条に基づき、高岡市長、高岡市教育委員会、高岡市議会議員長、代表監査委員、消防長、農業委員会、上下水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

3 計画の位置付けと目的

職員が仕事と子育ての両立を図るとともに、女性の職業生活における活躍がより推進されるよう、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づくそれぞれの行動計画の一体的な計画として「高岡市特定事業主行動計画（第4期）」を策定し、時代の要請及び職員のニーズに即した対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

4 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。

- ・各法律はそれぞれ期限が定められている時限立法
次世代育成支援対策推進法・・・令和17年3月31日まで
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・・令和8年3月31日まで

5 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に取り組みを推進するため、「高岡市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

6 重点項目

これまでの取り組みとの整合性や取り組み結果から見えてきた課題等を踏まえ、次の4点を本計画の重点項目とします。

- ① 男性の子育て参加の促進
- ② 超過勤務時間の縮減
- ③ 年次休暇の取得促進
- ④ 研修を通じた人材育成の推進

7 数値目標

重点項目について、令和11年度における次の数値目標を設定します。

① 男性の子育て参加の促進

- 育児休業の取得率（一般行政部門※） 男性50%以上、女性100%
- 育児休業、出産付添休暇及び育児参加休暇の取得率（全部門）
男性100%、女性100%

※一般行政部門とは、市民病院、消防、上下水道局、教育委員会を除く部門を指します。

〔参考〕育児休業等の取得率の推移（男女別、過去5年間）

	男 性		女 性	
	育児休業及び育児参加休暇の取得率	うち育児休業の取得率	育児休業及び育児参加休暇の取得率	うち育児休業の取得率
令和5年度	56.8%(25人)	22.7%(10人)	100%(45人)	100%(45人)
うち一般行政部門	63.2%(12人)	47.4%(9人)	100%(45人)	100%(45人)
令和4年度	33.3%(18人)	11.1%(6人)	100%(52人)	100%(52人)
令和3年度	46.2%(24人)	17.3%(9人)	100%(58人)	100%(58人)
令和2年度	31.6%(18人)	8.7%(5人)	100%(63人)	100%(63人)
令和元年度	22.8%(12人)	3.7%(2人)	100%(48人)	100%(48人)

※カッコは、取得者数、取得期間は1日以上

2 超過勤務時間の縮減

- 年間超過勤務時間が 360 時間※を超える職員の人数

※高岡市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則に定める上限目安時間

50 人未満（管理職を除く全体の約 4 %未満）

〔参考〕年間超過勤務時間が 360 時間を超える職員数の推移（過去 5 年間）

	該当職員数	全体に占める割合
令和 5 年度	130 人	8.7 %
令和 4 年度	85 人	5.7 %
令和 3 年度	83 人	5.5 %
令和 2 年度	83 人	5.5 %
令和元年度	68 人	4.5 %

3 年次休暇等の取得促進

- 年間の年次休暇及び夏季休暇の取得日数 16 日以上（消化率 64 %以上）

〔参考〕年間の年次休暇等取得日数の推移（過去 5 年間）

	年次休暇		夏季休暇		計	
	年間 取得日数	消化率 ※	年間 取得日数	消化率 ※	年間 取得日数	消化率 ※
令和 5 年度	11.0 日	55.0 %	4.4 日	88.0 %	15.4 日	61.6 %
令和 4 年度	11.3 日	56.5 %	4.4 日	88.0 %	15.7 日	62.8 %
令和 3 年度	10.6 日	53.0 %	4.1 日	82.0 %	14.7 日	58.8 %
令和 2 年度	10.5 日	52.5 %	4.3 日	86.0 %	14.8 日	59.2 %
令和元年度	9.6 日	48.0 %	4.5 日	90.0 %	14.1 日	56.4 %

※消化率は、年次休暇については年間付与日数を 20 日、夏季休暇については年間付与日数を 5 日として計算

4 研修を通じた人材育成の推進

女性の活躍推進にあたっては、キャリア形成のための能力開発の機会を適切に提供することが重要であることから、新たに研修を通じた女性の人材育成に関する目標を設けます。

○ 研修派遣における女性が占める割合の向上

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
研修派遣者の人数	7人	7人	7人	7人	7人
うち女性の人数	1人	2人	2人	2人	2人
女性が占める割合	14.3%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%

これらの数値目標の達成を目指し、計画に基づく具体的な取り組みを全庁的に進めます。

Ⅱ 具体的な取り組み内容

1 取り組みの基本方針

- ◆ 子育て支援に関する制度周知・相談体制の強化
- ◆ 男性の子育て参加の促進
- ◆ 仕事と子育ての両立についての環境整備
- ◆ ワーク・ライフ・バランスの充実

2 具体的な取り組み内容

◆ 子育て支援に関する制度周知・相談体制の強化

子育てを行う職員をはじめ、上司や同僚など、全ての職員が子育て支援に関する制度を理解し、その必要性を認識することが、仕事と子育ての両立の実現に向けた第一歩となることから、全ての職員に対して子育て支援に関する情報提供及び制度周知を図ります。

また、職員が安心して制度を利用できるよう、仕事と子育ての両立に関する疑問や悩みごとなどを気軽に相談できる環境づくりを進めます。

① 子育て支援に関する情報提供・制度周知

○ 子育て支援に関する情報の提供

職員向けの子育て支援制度の内容や手続きの進め方のほか、職員の子育てに資する情報を庁内LANに掲載するなど、職員が必要な情報を手軽に入手できるようにします。また、会計年度任用職員に対し、一定の要件を満たせば育児休業が取得できることを周知します。

○ 職員研修等を通じた制度周知等

職員研修等を通じて、職員向けの子育て支援制度の周知を図るとともに、その利用を呼びかけます。

また、新規採用職員研修などの機会を捉えて制度周知や情報提供を行うことで、採用後の早い段階から仕事と子育ての両立に関する意識を醸成し、職員の子育て参加への理解促進を図ります。

② 制度利用や出産・育児に伴う職場での悩みごとに関する相談窓口の設置

○ 子育て支援相談員の設置

職員向けの子育て支援制度に関する疑問や、出産・育児に伴う職場での悩みごと、職場復帰に際しての不安などを気軽に相談できる窓口として、子育て支援相談員を設置します。

◆ 男性の子育て参加の促進

仕事と子育ての両立の実現に向けては、特に男性の子育てに対する理解と協力が不可欠であることから、父親・母親がともに子育てに参加できる機会を確保するため、次の取り組みを進めます。

○ 男性職員及びその上司に対する機会を捉えた休暇制度の利用呼びかけ

子どもが生まれる男性職員及びその上司に対し、出産や子育てに伴い利用できる制度の案内や利用を呼びかけます。特に、子どもの出生時に取得できる出産付添休暇や育児参加休暇について積極的な取得を働きかけ、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

○ 管理監督者に対する職員の子育て参加の理解促進

各職場の管理監督者が中心となって、仕事と子育ての両立に向けた職場風土の醸成や相互の応援体制づくりなどを進めていけるよう、イクボス宣言を実施します。また、管理監督者を対象とした職員研修において、組織マネジメントの一環としてワーク・ライフ・バランスについての意識・理解の向上を図ります。

加えて、男性職員が育児休業を取得した職場などの管理監督者が行ったイクボスの取り組みを職員だよりなどで紹介することにより、他の管理監督者に対して、職員の子育て参加に対する理解促進を図ります。

◆ 仕事と子育ての両立についての環境整備

① 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性は、身体的・精神的に大きな負担を抱えているため、勤務環境に関して特段の配慮が必要であることから、次の取り組みを進めます。

○ 妊娠中の職員の業務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、管理監督者が中心となって、妊娠が分かった段階から育児休業中も含めた業務分担の見直しや職場内の応援体制の確立について検討を進め、円滑な業務執行が確保されるよう努めます。

○ 妊娠中の職員に対する異動の配慮

妊娠中の職員に対する異動は、本人の希望を尊重しながら、健康面や安全面、出産後のキャリア形成などに配慮し、適切に行います。

○ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対し、各職場において職場の状況や業務に関する情報提供を適宜行うとともに、復帰後の業務分担等について十分に話し合うなど、円滑な職場復帰に向けた支援が実施されるよう努めます。

② 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

子育て支援に関する様々な制度は、育児休業等を取得しやすい職場環境があつてこそ実効性が確保されるものであることから、次の取り組みを進めます。

○ 職員向けの子育て支援制度の充実

時代の要請や職員ニーズを的確に捉えながら、国や他自治体との均衡にも留意しつつ、職員向けの子育て支援制度の充実を図ります。

○ 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取り組み

育児休業等から復帰した職員に対する職員研修を適切に実施し、能力開発を図るとともに、将来のキャリア形成に配慮した異動や昇任を行います。また、育児休業等を取得したことにより、人事上の不利な取り扱いを受けることのないようにします。

○ 管理監督者に対する職員の子育て参加の理解促進【再掲】

各職場の管理監督者が中心となって、仕事と子育ての両立に向けた職場風土の醸成や相互の応援体制づくりなどを進めていけるよう、イクボス宣言を実施します。また、管理監督者を対象とした職員研修において、組織マネジメントの一環としてワーク・ライフ・バランスについての意識・理解の向上を図ります。

加えて、男性職員が育児休業を取得した職場などの管理監督者が行ったイクボスの取り組みを職員だよりなどで紹介することにより、他の管理監督者に対して、職員の子育て参加に対する理解促進を図ります。

○ 育児休業等に伴う代替要員の確保

育児休業等の取得に伴い代替要員を確保することは、単に業務執行体制を維持するだけでなく、職員が育児休業等を申し出る際に、業務への影響や職場の反応に気兼ねすることのない職場の雰囲気づくりにも資することから、適切に対応します。

また、年度途中の退職に対し早期に欠員補充を行うため、通年募集型採用試験を通じた一般行政職の10月採用や医療職の前倒し採用、育児休業代替任期付職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員などの人材確保に努めます。

○ 育児休業等経験者の体験談などの情報提供

出産や育児といったライフイベントに加え、長期間仕事から離れることへの不安を和らげるため、職員だよりなどを通じて、育児休業等経験者の体験談などに関する情報提供を行います。

○ 病院職員のための院内保育施設の整備

市民病院に院内保育所「たからキッズ」を開設（令和4年4月）し、病院職員の仕事と子育ての両立を支援します。

○ 女性消防吏員が働きやすい職場環境の整備

女性消防吏員の仕事と子育ての両立をサポートするため、業務内容の配慮を行うとともに、設備の整備等により女性消防吏員が働きやすい職場環境づくりを進めます。

◆ ワーク・ライフ・バランスの充実

① 超過勤務の縮減

長時間労働は、職員が家族と過ごす機会を減らすこととなるうえ、疲労やストレスによる公務能率の低下を招くおそれがあり、仕事と子育ての両立にとって大きな弊害となることから、超過勤務の縮減に関し、次の取り組みを進めます。

○ 定時退庁しやすい職場環境づくり

原則定時に退庁する日として各所属でリフレッシュデーを定期的に設けます。また、リフレッシュデー以外の日にやむを得ず超過勤務を行う場合でも、原則午後 8 時 30 分までに執務室を消灯し退庁するよう努めるなど、メリハリのある働き方を推進します。

加えて、各職場の管理監督者が中心となって、計画的な業務執行に向けて職員に的確な指示を行うとともに、職員への声掛けなどを通じて、定時退庁しやすい職場の雰囲気醸成を図ります。

○ 事務の簡素合理化の推進

管理監督者を対象とした職員研修において、組織マネジメントの一環として、事務の簡素合理化について意識向上を図ります。各職場において管理監督者が中心となって事務の見直しを進め、効率的な業務執行体制が推進されるよう努めます。また、人事評価では、業務管理に関する項目を業務目標へ設定することを義務化します。

○ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

管理監督者に対する超過勤務縮減の意識向上を図るため、超過勤務が一定の水準を超える所属については、管理監督者がその要因を分析するとともに、分析結果を踏まえて具体的な対策を講じます。

また、人事課から超過勤務の特に多い職員の所属長などに対し、超過勤務の縮減に関する認識の徹底を図るほか、条例で定める超過勤務時間の上限を超える職員（管理職を含む。）については、本人や所属長などに対する改善指導と合わせて、超勤代休制度の利用を強く呼びかけます。

○ 職場内の協力体制の構築

人事評価制度の面談や定期的な職場内ミーティングの開催などにより、各々の業務内容の把握とコミュニケーションの充実に努め、互いに協力しやすい職場づくりを進めます。

- 子どものいる職員の深夜勤務等の制限
子育てを行う職員からの深夜勤務の免除の申し出に対して適切に対処します。

② 休暇の取得促進

年次休暇等を利用して子育てや家庭生活、地域活動、自己啓発、レクリエーション等を充実させることは、生活の質を向上させるだけでなく、仕事の生産性向上にもつながることから、休暇の取得を促進するため、次の取り組みを進めます。

○ 計画的な年次休暇取得の促進

職員が年次休暇を計画的に取得できるよう、年次休暇取得計画表を活用し、各職場で休暇目標を定め共有することで、計画的かつ着実な休暇取得や休暇取得に対する職場の協力的な雰囲気づくりを図ります。

また、ゴールデンウィークなどの大型連休や年末年始において、年次休暇を活用した連続休暇の取得促進を図るほか、勤続 20 周年等の節目に、年次休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得を呼びかけます。

○ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子の急病などの突発的な事情が生じて、職員が確実に休暇を取得できるよう、日頃から、管理監督者が中心となって職場の雰囲気の醸成や職場内における応援体制づくりなどが推進されるよう努めます。

③ 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

父親・母親がともに仕事と子育てを両立していくためには、父親と母親がともに助け合いながら子育てや家事を行っていく必要があります。その妨げとなる固定的な性別役割分担意識等を是正するため、次の取り組みを進めます。

○ 研修を通じた意識啓発の実施

職員研修や職員向けの講演会などを通じて、男女平等や人権についての啓発を行い、固定的な性別役割分担意識等の是正を図ります。

④ 子どもの健全育成に向けた支援

地域活動は、子どもの社会性や自主性を培う重要な機会であることから、職員が子どもと地域活動に参加しやすい環境づくりに努めます。

また、職員が子どもや家族と共に利用できる福利厚生施設制度の周知や充実などに努め、子どもとふれあう機会の充実を図ります。

⑤ 女性職員の管理職等への登用

能力本位、適材適所の人員配置を行う中で、積極的に女性職員を管理職等へ登用します。また、女性職員が昇任に対して感じている能力面や生活面への不安を解消するため、能力開発研修や業務体制のサポートを進めます。