小浜市特定事業主行動計画

令和８年４月改定

小浜市

急速な少子化の進行に歯止めをかけ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに育つ環境を社会全体で築くため、平成 17 年に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。地方公共団体には、地域における行政サービスを担う役割だけでなく、一人の雇用主（特定事業主）として、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境を整備する責務が課せられています。

これまで小浜市においても、同法に基づく特定事業主行動計画を策定し、働きやすい職場づくりに向けて継続的な取組を行ってまいりました。

しかしながら、全国的に少子化問題は依然として深刻な状況にあり、同法の有効期限が令和 18 年 3 月末まで延長されるなど、より長期的かつ実効性のある支援体制の構築が求められています。

また、近年の社会情勢の変化に伴い、働き方に対する価値観は多様化しています。育児や介護といったライフイベントに応じた柔軟な働き方の実現や、女性のさらなる登用は、組織に多様性と活力をもたらす重要な要素です。職員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮し、心身の健康と多様な幸せ（ウェルビーイング）を実感できる環境を整えることは、持続可能な行政運営にも直結します。

このような背景を踏まえ、これまでの取組の成果と課題を検証し、新たに令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間を期間とする次期計画を策定いたしました。

本計画の推進にあたっては、子育て中の職員に対する支援を充実させることはもちろん、すべての職員が互いの立場を思いやり、協力し合える風土の醸成が不可欠です。小浜市役所全体でワーク・ライフ・バランスを推進し、誰もがやりがいを持って働き続けられる魅力ある職場づくりに全力で取り組んでまいります。

令和８年４月　策定

小浜市長
小浜市議会議長
小浜市教育長
小浜市代表監査委員
小浜市公平委員長
小浜市固定資産評価審査委員長
小浜市選挙管理委員長

１．小浜市特定事業主行動計画の目的

（１）目的

本計画は、「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が示す基本指針を踏まえて策定するものです。職員一人ひとりの実情や多様化するニーズを的確に捉え、仕事と育児や介護の円滑な両立を支援するとともに、女性がその個性と能力を存分に発揮できるための各種施策を、総合的かつ着実に推進することを目的としています。

（２）計画期間

本計画の計画期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間（令和 8 年度～令和 12 年度）とします。

「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は、いずれも当初は時限立法として制定されたものです。前者は平成 17 年度から令和 6 年度まで、後者は平成 28 年度から令和 7 年度までをそれぞれ適用期間としていましたが、少子化や女性活躍推進に向けた取組の継続的な必要性が認められ、両法ともに令和 18 年 3 月 31 日まで延長されました。

小浜市では、これら両法に基づく特定事業主行動計画として、引き続き令和 8 年度から令和 12 年度までの 5 年間を計画期間と定め、各施策に取り組んでまいります。

（３）計画の推進体制

① 毎年度の実施状況を点検・評価し、職員のニーズを踏まえた施策の展開や必要に応じた計画の見直しを行います。

② 管理監督者をはじめとする全職員を対象に、次世代育成支援や女性活躍推進に関する研修を実施し、意識改革に向けた継続的な情報提供を行います。

③ 職員が各種制度を気兼ねなく活用できるよう、啓発資料の配布や庁内グループウェアなどを積極的に活用し、計画の趣旨や具体的な内容の周知徹底を図ります。

④ 各所属長および全職員は、本計画の目的を深く理解し、互いに協力して働きやすい職場環境づくりの実践に努めるものとします。

（４）対象職員

本計画は、策定主体である特定事業主が任命するすべての職員を対象とします。ただし、会計年度任用職員等の勤務条件の異なる職員については、適用可能な範囲において、取組を推進します。

２．数値目標の設定に向けた現状把握および課題分析

本計画において実効性のある具体的な数値目標を設定するため、「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の策定等に係る内閣府令」第 2 条の規定に則り、本市における以下の項目について現状の把握および課題の分析を行いました。

（1）長時間勤務と年次休暇

①令和 7 年度　月別の平均時間外勤務（超過勤務）時間

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
18.0	9.8	9.7	9.0	8.3	10.4
10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
12.2	13.0	8.0	8.4	9.4	14.5

※月平均　10.9 時間

②令和 7 年度　時間外勤務が年間 360 時間を超過した職員の状況

19 人　　19 人 ／ 超過勤務対象職員　227 人 ≒ 8.4%

③令和 7 年度　年次有給休暇の職員平均取得日数

10.5 日

④過去 3 年間における時間外勤務および年次有給休暇取得状況の推移

	R5	R6	R7
年間 360 時間以上超過勤務を行った職員の人数	17 人	10 人	19 人
一般職員の平均超過勤務時間	10.6 時間	10.6 時間	10.9 時間
年次休暇の平均取得日数	11.4 日	10.9 日	10.5 日
年次休暇取得 5 日未満割合	16.0%	11.7%	11.6%

【1】現況分析

本市における一人当たりの平均超過勤務時間は月約 10.9 時間であり、概ね落ち着いた状況にあるものの、年度末・年度始めや秋期など特定の時期に業務が集中する傾向があります。また、全国的な統計調査やインフラの緊急対応等が重なり、年間 360 時間を超える時間外勤務を行った職員が 19 名となるなど、一部の職員へ業務負担が偏る状況が見受けられます。あわせて、年次有給休暇の平均取得日数は 10.5 日と過去 3 年間で微減傾向にあります。女性職員の活躍を推進するとともに、すべての職員が家事・育児等を分担しながら働くことができる職場環境を整備するためには、特定の職員に頼りがちな業務の進め方を見直し、年間を通じた業務の平準化と、より積極的な休暇取得を図っていくことが求められます。

【2】取組

① 所属長は、毎週水曜日の「定時退庁日」や特定の「定時退庁月間」において、所属職員へ早期退庁の呼びかけを行う。

② 人事担当は、時間外勤務が特定の職員に偏っている状況が見られる場合、所属長へ

のヒアリング等を通じて組織全体での業務の平準化をサポートするとともに、必要に応じて産業医面談を実施し、職員の健康を守る。

③ 夏季休暇と合わせたリフレッシュ休暇（6 月～10 月）や年末年始の連続休暇、また子どもの学校行事等に合わせた年次休暇の計画的な取得を推奨し、お互いに気兼ねなく休暇を取得できる温かい雰囲気づくりを行う。

④ 業務の IT 化や会議の精選など、事務手続きの簡略化・効率化を進め、仕事の進め方を見直すことで、時間外勤務の縮減と休暇の取得促進につなげる。

【3】数値目標

① 今後 5 年間、年間に 360 時間以上超過勤務を行う職員の人数を「0 人」とする。

② 令和 12 年度までに、一般職員および管理職員の平均超過勤務時間を、それぞれ月「9.5 時間以下」とする。

③ 令和 12 年度までに、職員の年次休暇の平均取得日数を「15 日以上」とする。

④ 令和 12 年度までに、年次休暇取得 10 日未満の職員の割合を「10%以下」とする。

（2）仕事と育児・介護等の両立支援および男性職員の育児参加・意識改革

①令和 7 年度　離職率における男女の差異、および離職者の年代・男女別割合

	離職率	離職者の年代別割合								
		19～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45～49 歳	50～54 歳	55～59 歳	60～62 歳
男性	5.0%	－	7.7%	－	6.7%	4.0%	－	6.1%	10.5%	11.1%
女性	6.3%	－	－	10.0%	－	4.3%	－	33.3%	－	20.0%

②令和 7 年度　男女別育児休業取得率

	育児休業対象者	育児休業取得者	取得率
男性	7 人	6 人	85.7%
女性	22 人	22 人	100.0%

③令和 7 年度　男性職員の配偶者出産休暇および育児参加のための休暇取得状況

育児休業の取得が可能な男性職員数	配偶者出産休暇を取得した男性職員数	育児参加のための休暇を取得した男性職員数	両制度のどちらかもしくは両方とも取得した男性職員数
7 人	5 人	4 人	5 人
取得率	71.4%	57.1%	71.4%

④過去 3 年間における男性職員の育児休業および関連休暇の取得推移

	R5 年度	R6 年度	R7 年度
男性職員の育児休業取得率	66.7%	83.3%	85.7%
男性職員の配偶者出産休暇取得率	100.0%	83.3%	71.4%
男性職員の育児参加休暇取得率	50.0%	100.0%	57.1%

【１】現況分析

表①の離職状況を見ると、50 代の女性職員の離職割合が高くなっています。本市において職員が長年にわたり培ってきた能力を継続して発揮できるよう、男女を問わず、育児や介護などライフステージの変化に応じた両立支援策の充実が課題となっています。

また、令和 7 年度における男性職員の育児休業取得率は 85.7%と、前計画の目標(50%)を大きく上回り、過去 3 年間を見ても着実に向上しています。また、配偶者出産休暇等の取得水準も高く、男性の育児参画に向けた意識改革は確実に進んでいます。

今後は、この実績を維持しつつ、出生時育児休業制度の活用や 1 か月以上の長期休業の取得など、「休業の質の向上」に向けた取組を進めるとともに、休業する職員を職場全体で安心してサポートできる業務継続体制の確保が大切になります。

【２】取組

① 本人または配偶者が出産を予定しているすべての職員に対し事前の個別面談を実施し、育児休業や配偶者出産休暇等の各種両立支援制度について丁寧な案内と意向確認を行う。
② 男性職員に対し、配偶者の負担が大きい産後 8 週間以内での取得や、1 か月以上の長期取得、分割取得等を積極的に提案する。
③ 職員が気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、会計年度任用職員の配置や属人的な業務の解消(マニュアル化等)を進め、職場全体で支え合う応援体制を確保する。
④ 子どもの健診等に伴う家族看護等休暇の取得や、有給の不妊治療休暇の制度周知を行い、様々なライフステージに応じた支援を推進する。
⑤ 管理職に対し、自らも仕事と生活を充実させながら部下のキャリアと生活を応援する「イクボス」の視点を育むマネジメント研修等を実施する。

【３】数値目標

① 令和 12 年度までに、男性職員の育児休業取得率を「100%」とし、平均取得日数を「14 日以上」とする。
② 令和 12 年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合を「100%」とする。
③ 今後 5 年間、昇任前や介護・育児に伴う早期退職を防ぐなど、女性職員の離職率を男性職員の離職率と同水準とする。

（3）女性職員の採用状況

①過去 3 年間における採用試験受験者数および実際の採用実績

区　分		R5年度		R6年度		R7年度		合計	
		受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者	受験者	採用者
一般事務	男	17	7	14	4	6	2	37	13
	女	7	3	7	4	8	5	22	12
土木	男	3	3	1	1	2	2	6	6
	女							0	0
保育士	男					1	0	1	0
	女	4	2	1	1	4	4	9	7
保健師	男								
	女	1	1	2	2	1	1	4	4
社会福祉士	男	1	1					1	1
	女								
計	男	21	11	15	5	9	4	45	20
	女	12	6	10	7	13	10	35	23

②令和 8 年 4 月時点における職員全体に占める女性の割合

全職員数	男性	女性	女性職員比率
291 人	175 人	116 人	39.9%

③過去 3 年間における女性職員割合の推移

	R5 年度	R6 年度	R7 年度
採用試験受験者に占める女性の割合	36.4%	40.0%	59.1%

【1】現況分析

本市の全職員に占める女性の割合は約 4 割となっています。過去 3 年間の採用試験の状況を見ると、受験者に占める女性の割合は年々増加傾向にあり、実際の採用実績においても女性が男性を上回るなど、多様な人材の確保が着実に進んでいます。今後もより多くの優秀な人材に本市を志望していただけるよう、本市の職務や職場の魅力等を伝える広報活動をさらに充実させていく必要があります。

【2】取組

① 幅広い層の女性志望者に本市へ関心を持っていただけるよう、仕事と子育てを両立している女性職員の生の声を採用説明会等で紹介する。
② 小浜市が、女性がやりがいを持って活躍できる職場であることを、市公式ホームページや各種 SNS などを通じて積極的に発信する。

【３】数値目標

① 令和 8 年度から令和 12 年度までの採用試験の受験者総数および新規採用職員に占める女性の割合を、毎年度「50%以上」とする。

（４）女性職員の登用状況

①令和 8 年 4 月時点における女性登用の現状

	部長	部次長	課長	主幹	課長補佐	計
女性	0	0	5	9	23	37
全体	7	8	18	25	67	125

※管理職（主幹級以上）の女性職員比率　14 人 ／ 58 人 ＝ 24.1%
課長補佐級以上の女性職員比率　37 人 ／125 人 ＝ 29.6%

②令和 8 年 4 月時点における管理職等の最年少年齢（国や県からの派遣職員を除く）

	部長	部次長	課長	主幹	課長補佐
女性	ー	ー	52	48	41
全体	55	53	51	48	40

③過去 3 年間における女性管理職等の割合の推移

	R5	R6	R7
課長補佐級以上の職員に占める女性の割合	30.8%	29.8%	28.2%
管理職に占める女性の割合	19.4%	20.0%	22.2%

【１】現況分析

本市では女性の登用を積極的に進めており、管理職（主幹級以上）に占める女性比率は 24.1%（令和 8 年 4 月）と着実に増加しています。一方で、部長級・部次長級といった組織の意思決定に関わる上位の職階への女性職員の登用が少ない傾向にあるほか、管理職等における最年少年齢が女性の方がやや高い状況にあります。女性職員が将来のキャリアビジョンを描き、上位の職階へとステップアップできるよう、継続的な育成サポートと多様な経験の機会を提供することが重要です。

【２】取組

① 多様なポストへ女性職員を積極的に配置し、将来の管理職候補として着実なキャリア形成を支援する。
② 若手女性職員が仕事のやりがいや自身の成長を実感できるよう、議会対応や政策決定などの貴重な経験を積む機会を提供する「ジョブチャレンジ」に引き続き取り組む。
③ 意欲ある女性職員を各種研修等へ積極的に派遣し、キャリアアップに向けた前向

きな意識の醸成とマネジメント能力の向上をサポートする。

【３】数値目標

① 令和 12 年度までに、課長補佐級以上の職員に占める女性割合を「35%以上」とする。
② 令和 12 年度までに、管理職（主幹級以上）の女性の割合を「25%以上」とする。
※小浜市男女共同参画プラン　R12 年度　目標数値 25%
③ 継続的な育成・配置を進め、本計画期間内に女性職員を部長級等の上位ポストへ登用する。

（５）各種ハラスメント等対策の整備状況

【取組】

① セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等の防止に向けて、指針や資料等を通じた丁寧な制度周知と研修を実施する。
② カスタマーハラスメント等の市民等からの著しい迷惑行為の防止を含め、すべての職員が安心して心身ともに健やかに働き続けられるよう、相談窓口などサポート体制の充実を図る。

（６）職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

【取組】

① 育児や介護等を行う職員はもちろんのこと、全ての職員が効率的かつ健康に業務を進められるよう、テレワーク（在宅勤務）や時差出勤等の柔軟な働き方を選択しやすい職場環境づくりを進める。