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

鳴門市特定事業主行動計画

令和7年3月

鳴門市

Ⅰ 総 論

１　計画策定の趣旨

我が国では、年々少子化が進むなか、時代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図ることを目的に平成１５年７月に次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）が１０年間の時限立法として制定され、本市においても平成２６年度までの１０年間、次世育成支援対策推進法に基づき職員を雇用する事業主の立場から、職員の子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を整えるとともに、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るため次世代育成支援対策推進法に基づく「鳴門市特定事業主行動計画」を定め、第１次（前期５年・後期５年）の取組を進めてきました。

この期間の取組により一定の成果が認められたものの継続した取組の必要があるとして、平成２７年にこの次世代育成支援対策推進法が１０年間延長されたことに伴い、本市においても令和６年度までの１０年間の第２次特定事業主行動計画（前期５年・後期５年）を定め、さらなる取組を進めてきました。

これまでの２０年間の取組を更に強化し、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするとともに、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずるとして令和６年５月に次世代育成支援対策推進法が令和１７年３月末までさらに１０年間延長されることとなりました。

一方、女性の活躍については、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として平成２７年８月に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。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

本市においても、女性活躍推進法に基づく、特定事業主行動計画（前期５年・後期５年）を定め取組を推進しています。

女性職員の活躍を推進していく上では、女性職員の登用や採用割合の拡大等のみならず、男性職員の家庭生活への関与等も重要なことであり、これらは子育て支援等多くの点で次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法それぞれの共通の課題であり、一体的に取り組むことが効果的であるとの観点から、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を一本化し、策定することとしました。

２　計画の位置づけ

本計画は、令和７年３月に計画期間が満了となる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、令和３年４月から令和８年３月までの５年間を計画期間とする女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合し、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として一体的に策定します。

３　計画の実施期間

令和７年４月１日から令和１２年３月３１日までの５年間としています。

また、定期的に本計画の進捗を検証しながら、必要に応じて改定を行っていきます。

４　対象職員

本計画の対象となる職員は、正規職員のほか、再任用職員、会計年度任用職員を含む全ての職員とします。

なお、本計画に定める目標については、正規職員を対象とします。

５　計画の推進体制

組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、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鳴門市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定及び変更並びに取組の実施状況・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。

また、毎年１回、前年度の目標に対する実績等を公表します。

Ⅱ　これまでの実施状況、課題分析

本計画の策定にあたり、現状と課題の把握を行うため、計画において目標に掲げた項目等の現状及び課題について、分析を行いました。以下の目標において、次世代育成支援対策推進法に関連する目標には（次）を、女性活躍推進法に関連する目標には（女）を記載します。

＜男性職員の育児休業取得状況＞

１．計画に掲げる目標：男性職員の育児休業取得率を３０％以上とします。（次）（女）

年度	H30	R1	R2	R3	R4	R5
育児休業取得率	２５％	３７．５％	７１．４％	３７．５％	４１．２％	５４．５％
育児休業取得者数※1	６人	６人	１０人	３人	７人	６人
育児休業が取得可能となった男性職員数※2	２４人	１６人	１４人	８人	１７人	１１人
平均取得日数	３２日	６９．３日	７日	１．７日	６．７日	４１日

※１当該年度に休業を開始した者

※２被扶養者申告書等により、当該年度に子どもが生まれたことを把握できた職員数

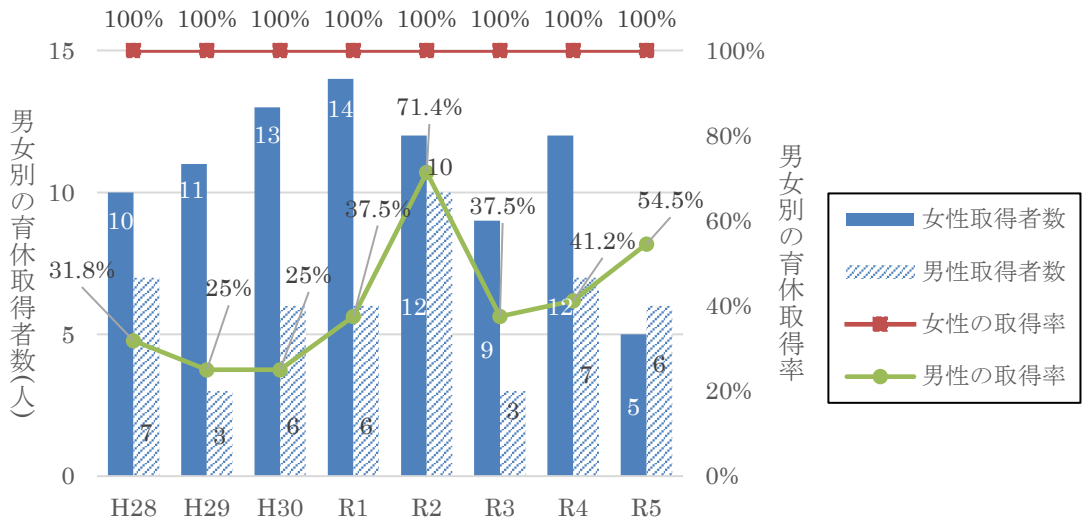

図１　男女別の育児休業取得率及び取得者数

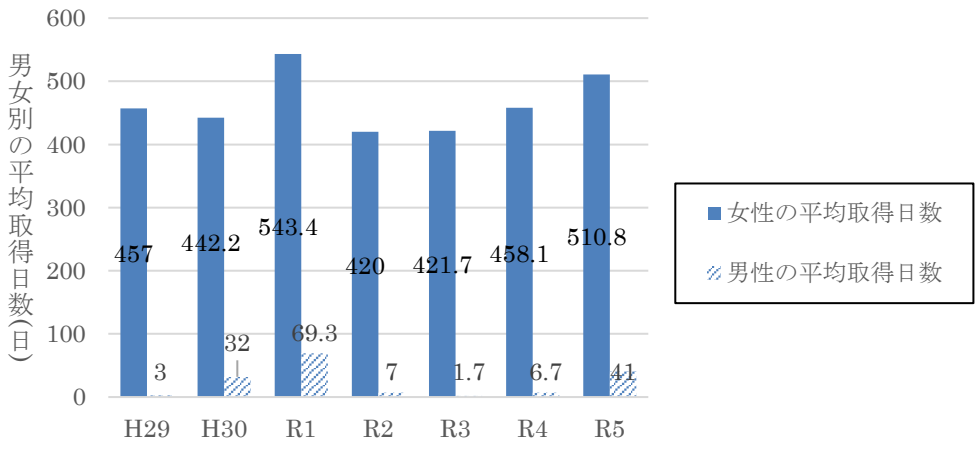

図２　男女別の育児休業取得日数

【課題分析】

男性の育児休業取得率は、現行計画の目標値３０％を大きく超える水準で推移しています。

今後は、さらなる育児休業取得率の向上を図り、仕事とプライベートの両立が図られ、その両面において充実感が得られる職場環境の整備が必要であると考えられます。

＜配偶者出産休暇の取得状況＞

２．計画に掲げる目標：

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率を上げるため、制度の周知徹底を図ります。（女）

年度	H30	R1	R2	R3	R4	R5
配偶者出産休暇取得職員数	１５人	１３人	８人	５人	５人	７人

配偶者出産休暇取得可能日数・・・２日以内

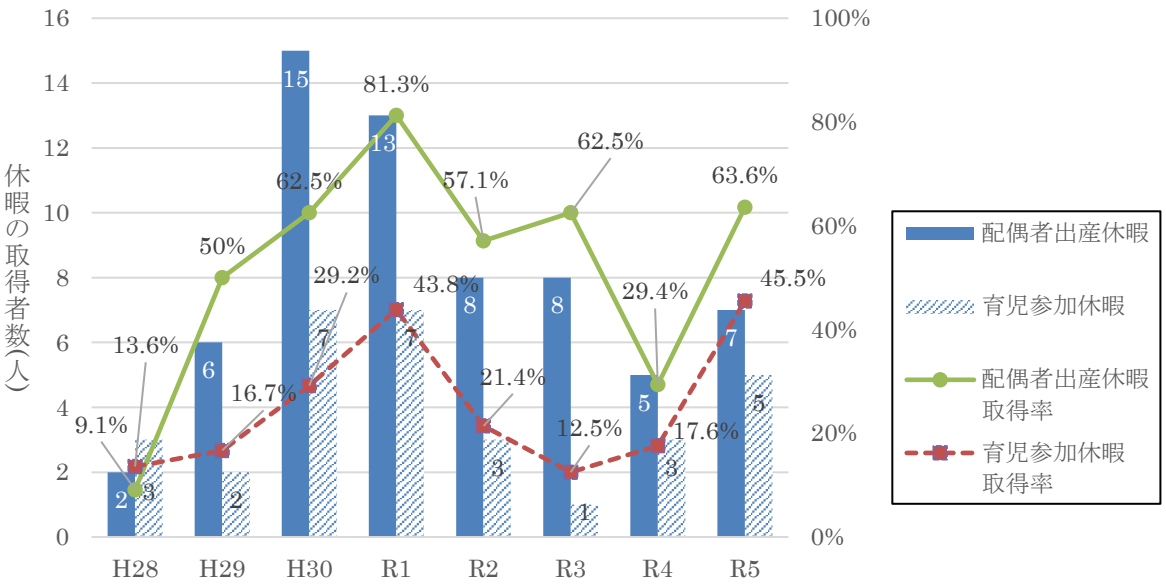

図３　配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得率及び取得者数

＜育児参加休暇の取得状況＞　（女）

年度	H30	R1	R2	R3	R4	R5
育児参加休暇取得職員数	２人	７人	７人	３人	１人	５人
平均取得日数	１．３日	２．４日	３．６日	４．３日	１．５日	３．６日

育児参加のための休暇取得日数・・・・５日以内

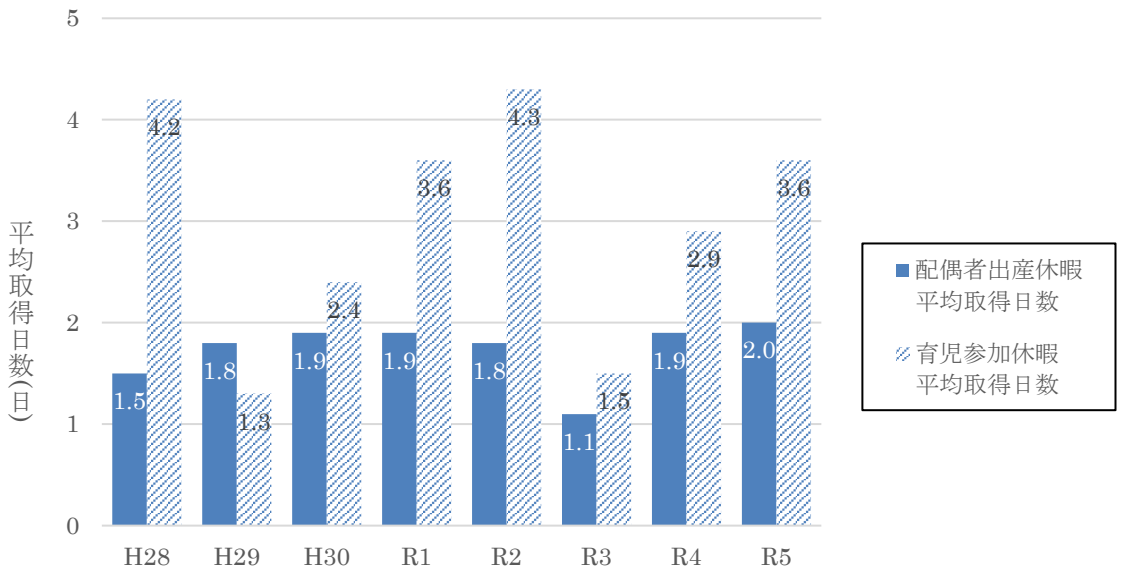

図４　配偶者出産休暇及び育児参加休暇の平均取得日数

【課題分析】

配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率は平成２８年度と比較してともに上昇しており、これまでの取組による成果が得られました。

引き続き、制度の周知等を図りながら、男性職員が仕事と育児を両立しやすい職場環境づくりを進めて行く必要があると考えられます。

＜時間外勤務時間数の状況＞

３．計画に掲げる目標：

年間の時間外勤務時間数３６０時間以内の徹底に努めます（次）

時間外勤務が状態化している状況であるため、引き続き時間外勤務の縮減に努めます（女）

年度	H30	R1	R2	R3	R4	R5
３６０時間以上の職員の割合	１９．７％	２１．１％	２２．２％	１５．５％	８．０％	１６．０％
１人当たりの平均時間	２１８．８時間	２２４．６時間	２１１．４時間	１８１．６時間	１４５．１時間	１２０．０時間

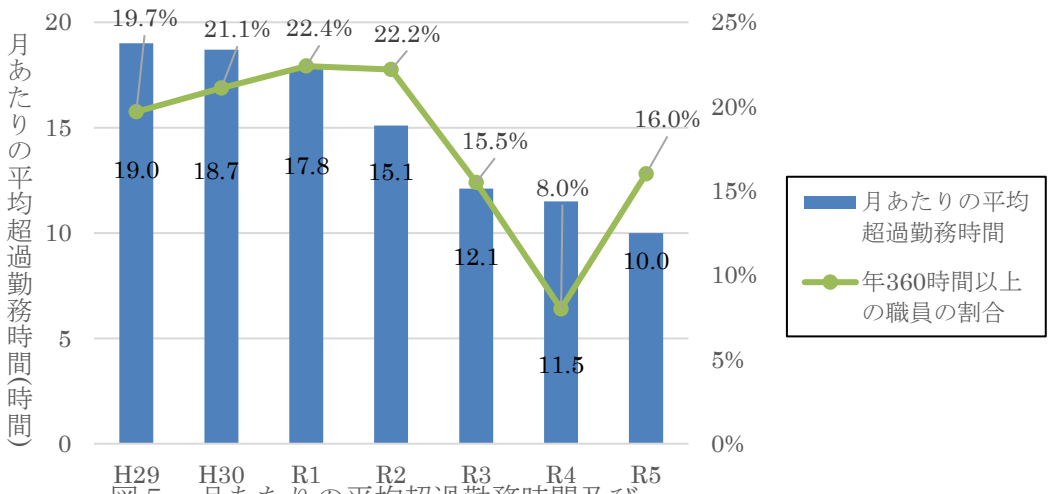

図５　月あたりの平均超過勤務時間及び年360時間を超えて勤務した職員の割合

【課題分析】

週２日のノー残業デーの実施など、これまでの取組により１人当たりの平均時間外勤務時間については５４．８％と減少したものの、時間外勤務時間が３６０時間以上の職員の割合は令和４年度を除き、職員の減少・業務量の増大等により目標を達成出来ていない状況にあります。

今後は、さらなる業務の自治体 DX の推進等により業務の効率化を図るとともに、業務のワークシェアリングを推進することにより、業務が平準化され時間外勤務時間が縮減される職場環境の整備が必要であると考えられます。

＜年次有給休暇の取得状況＞

４．計画に掲げる目標：年間の年次有給休暇の平均取得日数を１２日（６０%）以上とします。（次）

年	H30	R1	R2	R3	R4	R5
年次有給休暇 平均取得日数	１０．４日	９．７日	９．１日	９．９日	９．４日	１１．５日

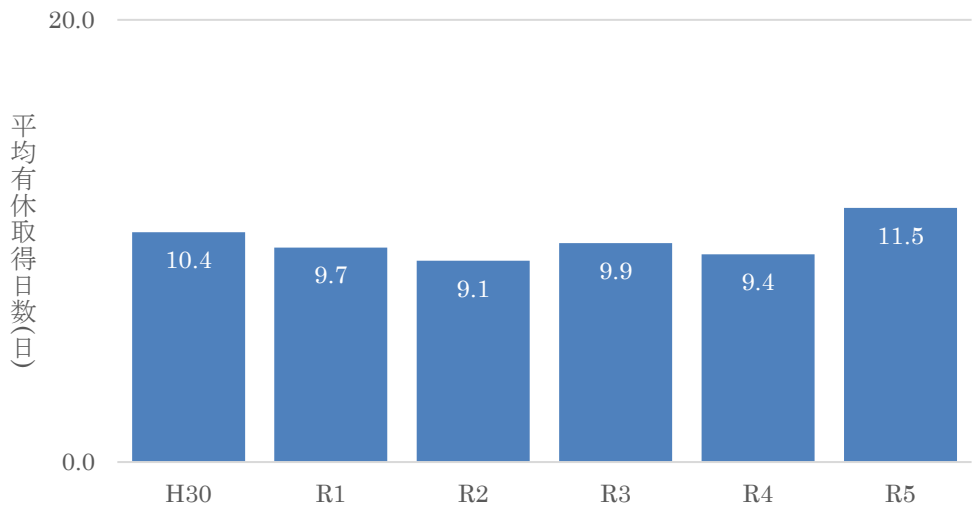

図６　平均有休取得日数の推移

【課題分析】

年次有給休暇については、連続した３日以上の取得促進等について周知・啓発に取り組んできましたが、平均取得日数はおおむね１１日に留まっている状況にあります。

この背景には時間外勤務時間と同様に職員の減少・業務量の増大等があるものと見込まれており、業務の自治体 DX の推進による業務の効率化やワークシェアリングの実施による業務の平準化により、職員が年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備が必要であると考えられます。

＜管理職の女性職員の割合＞

５．計画に掲げる目標：女性管理職の登用率３０%を目指します。（女）

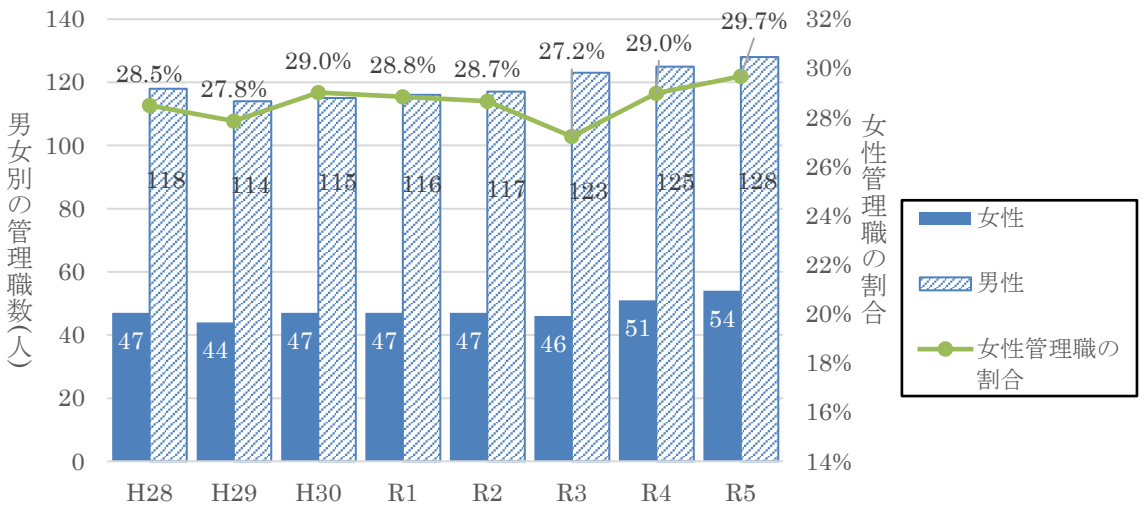

図７　女性管理職員の割合及び男女別の管理職数

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（各年度）

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
管理職数	165 人	158 人	162 人	163 人	164 人	169 人	176 人	182 人
男性	118 人	114 人	115 人	116 人	117 人	123 人	125 人	128 人
女性	47 人	44 人	47 人	47 人	47 人	46 人	51 人	54 人
女性管理職の割合	28.5%	27.8%	29.0%	28.8%	28.7%	27.2%	29.0%	29.7%

【課題分析】

管理職に占める女性職員の割合は、目標値をやや下回る割合で推移しており、各役職段階に占める女性職員の割合については、上位の役職ほど女性の登用率が減少する傾向にあります。

今後は、若い世代を対象としたキャリア研修等による計画的な育成や意欲の向上を図るとともに、多様な働き方の拡充や管理職の休暇取得の促進など、仕事とプライベートの両立ができる環境整備が必要であると考えられます。

＜採用した職員に占める女性職員の割合＞

６．計画に掲げる目標：

職種によっては性別に偏りがあるが、全体としては著しい差はないため、引き続き公正な採用を行います。（女）

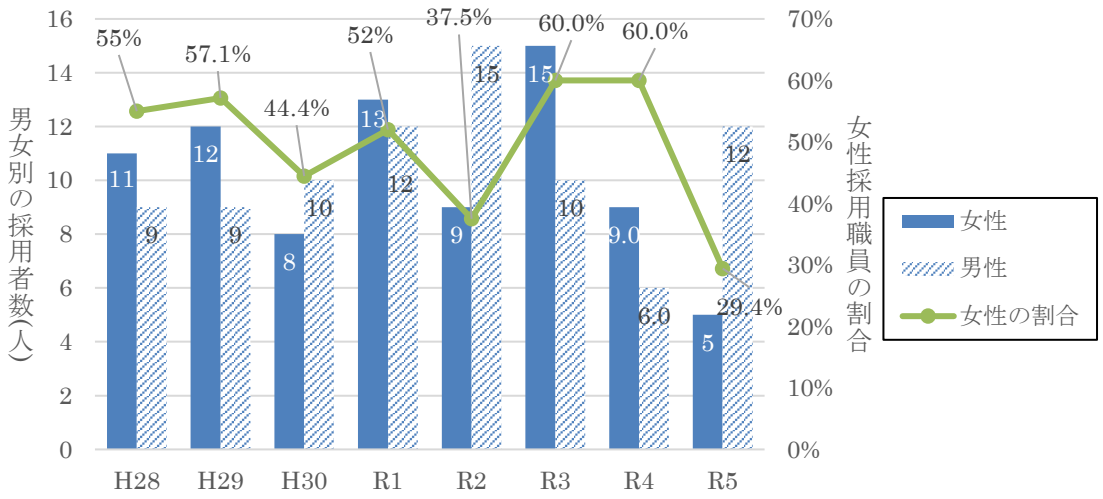

図８　採用した職員に占める女性職員の割合

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
女性	11 人	12 人	8 人	13 人	9 人	１５人	９人	５人
男性	9 人	9 人	10 人	12 人	15 人	１０人	６人	１２人
女性の割合	55%	57.1%	44.4%	52%	37.5%	60.0%	60.0%	29.4%

【課題分析】

採用した職員に占める女性職員の割合は、職種により採用者の性別に偏りが見られます。

女性受験者が少ない技術職や消防職を含め、多くの優秀な女性を幅広く採用するためには、職務の魅力を伝えながら、関係部局と連携し、積極的に広報活動などを実施することが必要と考えられます。

＜平均した継続勤務年数の男女の差異＞

７．計画に掲げる目標：

性別により著しい差はなく、引き続き離職率の低い職場環境の維持に努めます。（女）

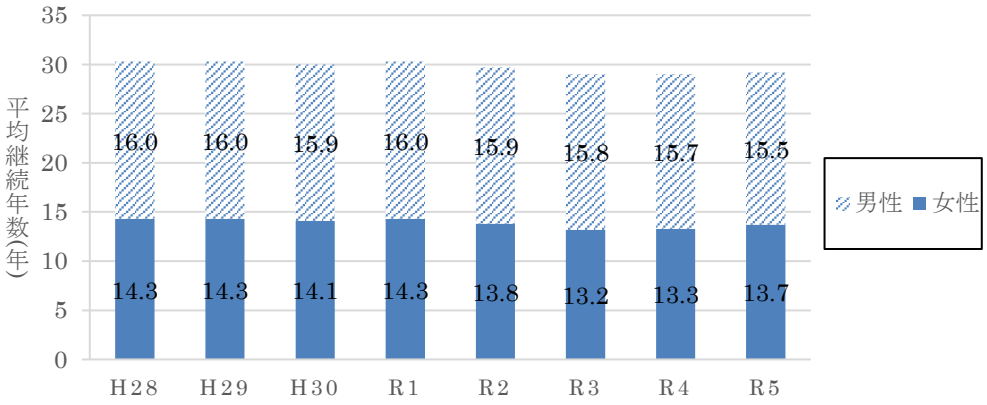

図９　平均した継続年数の男女の差異

【課題分析】

平均継続年数は、男女間で著しい差はなく、概ね均等に推移しています。

現時点で大きな課題は見られませんが、引き続き、職員の離職率の低下を図るため、職場環境の整備に努める必要があると考えます。

Ⅲ　目標数値と具体的な取組内容

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鳴門市特定事業主行動計画

令和７年４月１日
鳴門市長
鳴門市消防長
鳴門市企業局長
鳴門市議会議長
鳴門市代表監査委員
鳴門市公平委員会
鳴門市選挙管理委員会
鳴門市農業委員会
鳴門市教育委員会
鳴門市固定資産評価審査委員会

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鳴門市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法第１９条及び女性活躍推進法第１９条に基づき、鳴門市長、鳴門市消防長、鳴門市企業局長、鳴門市議会議長、鳴門市代表監査委員、鳴門市公平委員会、鳴門市選挙管理委員会、鳴門市農業委員会、鳴門市教育委員会及び鳴門市固定資産評価審査委員会が連名で策定する特定事業主行動計画とします。

１　計画の実施期間

本計画は、次世代育成支援対策推進法における令和７年度から１０年間の集中的な取組のうち、令和７年４月１日から令和１２年３月３１日までの５年間としています。

２　計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に次代を担う子どもの健全な育成を支援するための柔軟な働き方を推進するとともに、女性職員の活躍を推進するため、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鳴門市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、本計画の策定及び変更並びに取組の実施状況・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。

３　計画の推進に向けた数値目標

計画の推進にあたり鳴門市長、鳴門市消防長、鳴門市企業局長、鳴門市議会議長、鳴門市代表監査委員、鳴門市公平委員会、鳴門市選挙管理委員会、鳴門市農業委員会、鳴門市教育委員会及び固定資産評価審査委員会において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

当該課題分析の結果、次代を担う子どもの健全な育成を支援するための柔軟な働き方を推進するとともに女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

１．女性に対する職業生活に関する機会の提供

（１）女性管理職の割合（女）

目標 ： 計画期間における管理職の女性割合を３０％以上にします。

【取組内容】

＜人事管理担当部門＞

・女性職員や管理職を対象とした女性登用の促進に関する職員研修を実施するほか、自治大学校や市町村アカデミーなどで行われる研修に女性職員を派遣し、女性職員のキャリア形成の支援及び職務に対する意欲の向上を図ります。

・ＯＪＴ（職場における仕事を通じた人材育成）などを通じて、上司と部下のコミュニケーションを促進し、職員のキャリアデザインの支援や成長意欲の向上を図るとともに、性別にとらわれない公平な人事評価制度の運用などにより、女性職員の積極的な登用及び適材適所の配置を行います。

・女性職員のキャリア形成支援や管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を実施するなど、人事管理担当部門は、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を推進します。

（２）採用者に占める女性職員の割合（女）

目標 ： 能力及び適性により、引き続き公正な採用活動を実施します。

【取組内容】

＜人事管理担当部門＞

・女性受験者数の増加に向け、職員採用ガイド、インターンシップ、市公式ウェブサイト等の機会や手段を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍の推進等に向けた市の取組をＰＲします。

・出産や子育てにより離職した女性が公務において活躍できるよう、今後の職員数の動向を見据えつつ、民間企業等の職務経験者を対象とした中途採用の実施なども検討します。

（３）働きやすい職場環境の構築（次）

目標 ：職場優先の環境や固定的な性別的役割分担意識の是正に取り組みます。

【取組内容】

＜人事管理担当部門＞

・人事管理担当部門は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための研修や啓発を実施します。

・人事管理担当部門は、あらゆるハラスメント防止のための研修や啓発を実施します。

（４）妊娠中の職員への配慮等の取組（次）

目標 ：職場優先の環境や固定的な性別的役割分担意識の是正に取り組みます。

【取組内容】

＜人事管理担当部門＞

・妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担等の見直し等を行うことを推進します。

・妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則として命じないように人事管理担当部門は命令権者に通知します。

・出産費用の給付等の経済的支援措置について人事管理担当部門から該当する職員に通知します。

（５）特別休暇の取得促進（次）

目標 ： 母性保護、育児及び家族支援のための休暇の取得を促進します。

＜人事管理担当部門＞

・人事管理担当部門は、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇の制度について職員全員に対し周知徹底し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりを推進します。

・母性保護、育児及び家族支援のための休暇の取得促進を行うための業務の相互応援体制の整備を推進します。

（６）平均した継続勤務年数の男女の差異（女）

目標：性別により著しい差はなく、引き続き離職率の低い職場環境の維持に努めます。

２．職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

（１）時間外勤務時間の抑制　（次）（女）

目標 ： 職員一人あたり超過勤務時間の年平均時間を１２０時間以下にします。

【取組内容】

＜人事管理担当部門＞

・時間外勤務の抑制に取り組むよう、定期的に通知等により意識啓発を図ります。

・人事管理担当部門は、小学校就学始期に達する子どものいる職員に対し、深夜勤務及び時間外勤務を免除する制度並びに、柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度又はテレワークの利用について個別の周知徹底を図ります。

＜事務管理担当部門＞

・日頃から業務改善について意識を持ち、既存事業の事業量や事業内容の見直しを図るとともに、新たに事業等を実施する場合には、事業の目的や効果、既存事業等との関係を精査し、代替的に廃止できるものは廃止することについて、事務管理担当部門は周知徹底を図るなど、各所属における効率的な事務執行体制の整備を促進します。

・日頃から事務改善について意識を持ち、効率的な事務執行にあたることを、事務管理担当部門は、定期的に通知します。

＜所属長＞

・各所属長は、職員とのコミュニケーションを図ることにより所属の業務状況を把握し、業務の優先度に応じた指導や相互応援体制の構築を行うなど、職場環境の整備に取り組みます。

（２）男性職員の育児休業取得率（次）（女）

目標 ：計画期間における男性職員の育児休業取得率を５０％以上とし、
平均取得日数を１４日以上とします。

【取組内容】

＜人事管理担当部門＞

・出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。

・該当する職員の所属長に対しても、上記と同様の情報提供を行うとともに、原則として時間外勤務命令を行わないよう通知します。

・育児休業等に対する職場の意識改革を図るために、職員全員に対して通知等により定期的に啓発を行い、男女の区別なく育児休業を取得しやすい環境の整備に取り組みます。

・育児休業等の取得の申出があった場合、必要に応じて、当該部署での業務分担の見直しを促すとともに、既存の職員での業務の分担が困難なときは、適切な代替要員の確保に努めます。

・人事管理担当部門は、育児休業の取得予定者に対して育児休業を取得した場合の手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。

・育児休業中の職場環境・業務の変化に適応できるよう、復帰前または復帰後の職員に対し、必要に応じて各所属において研修を実施します。

（３）男性職員の配偶者出産休暇取得率及び育児参加のための休暇取得率（次）（女）

目標 ： 計画期間における男性職員の配偶者出産休暇取得率を８５％以上、
育児参加のための休暇取得率を４５％以上にします。

【取組内容】

＜人事管理担当部門＞

・出産を控えている全ての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進やキャリアプランに関する助言を行います。

・該当する職員の所属長に対しても、上記と同様の情報提供を行うとともに、原則として時間外勤務命令を行わないよう通知します。

（４）年次有給休暇の取得促進（次）

目標 ： 計画期間における年次有給休暇の取得率を６０％（１２日）以上にします。

【取組内容】

＜人事管理担当部門＞

・各所属長は、安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において各所属内部での相互応援ができる体制を整備し、職員とのコミュニケーションを図ることにより年次有給休暇を取得しやすい職場環境の推進に取り組みます。

・各所属内部において、業務計画を早期に策定・周知し、各職員が年次有給休暇の取得計画表を所属長へ提出することにより、計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。

・人事管理担当部門は、所属長が部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導するよう周知します。

・人事管理担当部門は、定期的に通知等により年次有給休暇の取得促進の啓発を行い、職場の意識改革を行います。

・ワーク・ライフ・バランス向上のため３日間程度の連続した年次有給休暇の取得を促進します。

（５）介護離職防止のための措置（次）

目標 ： 介護離職防止のための個別周知・意向確認、雇用環境の整備を行います。

【取組内容】

＜人事管理担当部門＞

・介護に直面した旨の申出をした職員に対し、個別の周知・意向確認を行います。

・介護に直面する前段階において介護との両立支援制度等に関する情報提供を行います。

・人事管理担当部門は研修により、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい環境整備を行います。

（６）評価への反映（次）

目標 ：適切な人事評価を行います。

【取組内容】

＜人事管理担当部門＞

・人事管理担当部門は、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、適切に評価するよう、管理職に周知・研修を行います。