

次世代育成及び女性活躍推進のための

第二次魚津市特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)

魚 津 市

はじめに

少子化が急速に進行する中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を目的に、本市では「魚津市次世代育成支援特定事業主行動計画（H23年度～H26年度、H27年度～R1年度）」と「魚津市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（H28年度～R2年度）」をそれぞれ策定し、仕事と家庭の両立や女性活躍の推進に取り組んできました。

この2つの行動計画は共通する背景や課題が多く、総合的に取り組むことが効果的・効率的と考えられることから、これらを一体的なものとして新たに「魚津市特定事業主行動計画（R3年度～R7年度）」を令和3年3月に策定しました。

第一次行動計画の計画期間の最終年度にあたり、現段階における状況の把握や新たな課題の分析、取組内容の精査などを行った上で引き続き取組を継続する必要があることから、このたび令和8年度以降の第二次魚津市特定事業主行動計画（以下「第二次行動計画」という。）を策定するものです。

第二次行動計画においては、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員の働きやすさを重視した次世代育成支援対策を推進するとともに女性活躍をよりいっそう推進し、「すべての人がお互いを思いやり 誰もが自分らしく活躍するまち 魚津」という第5次魚津市男女共同参画プランの目指す将来像の下、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを推進し、自らの能力を十分に発揮していきいきと働き続けることができる職場環境づくりを目指します。

魚 津 市 長
魚 津 市 議 会 議 長
魚 津 市 選 挙 管 理 委 員 会
魚 津 市 代 表 監 査 委 員
魚 津 市 農 業 委 員 会
魚 津 市 教 育 委 員 会

目 次

I 総 論

1 計画期間

2 計画の推進体制

3 現状と数値目標

- (1) 1か月以上の育児休業を取得した男性職員数
- (2) 時間外勤務の縮減
- (3) 年次有給休暇等の取得日数
- (4) 一般行政職員・管理職・係長職に占める女性職員の割合

II 具体的な取組み内容

1 次世代育成支援のための取組み

- (1) 妊娠、出産における配慮
- (2) 男性職員の子育て支援制度活用の推進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備
- (4) 仕事と生活の調和を図りやすい職場づくり
- (5) その他の次世代育成支援対策に関する取組み

2 女性職員の活躍推進のための取組み

- (1) 計画的な人材育成とキャリア形成支援
- (2) 性別にとらわれない能力や適性を重視した人員配置

※（別表）妊娠・出産・育児等を行う職員の支援制度の概要
出産、育児に関する給付制度の概要

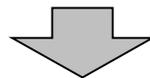
I 総論

1 計画期間

前計画では、「魚津市次世代育成支援特定事業主行動計画」と「魚津市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を一体的に策定しました。

第二次行動計画の計画期間は、前計画に引き続き、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

『魚津市次世代育成支援特定事業主行動計画』 第1期 平成23年3月策定（H23.4.1～H27.3.31 4年間） 第2期 平成27年3月策定（H27.4.1～R2.3.31 5年間）
『魚津市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画』 第1期 平成28年3月策定（H28.4.1～R3.3.31 5年間）



『次世代育成及び女性活躍推進のための魚津市特定事業主行動計画』

令和3年度から令和7年度まで（第一次計画）

令和8年度から令和12年度まで（第二次計画）

2 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に「魚津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、本計画に基づく取組の実施状況の点検等を必要に応じて行うこととしています。

また、魚津市職員衛生委員会において、次の項目に掲げる数値目標の現状を報告し協議します。

3 現状と数値目標

これまでの取り組みと現状を確認し、重点事項として令和12年度までの数値目標を以下のように設定します。

(1) 1か月以上の育児休業を取得した男性職員数

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度		R12年度
取得者数 ／対象者数	3／7人	3／6人	3／6人	5／6人	⇒	80%以上の 取得 (希望する職員 の100%)
合計 取得率	42.9%	50.0%	50.0%	83.3%		

(2) 時間外勤務の縮減

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度		R12年度
職員1人あたりの 平均時間外勤務時 間(月)	9.1 時間	11.1 時間	9.7 時間	10.7 時間	⇒	9.0 時間以内

(全体の時間外勤務時間から、選挙、災害等の特殊要因を除いた時間)

(3) 年次有給休暇等の取得日数

	R4年	R5年	R6年	R7年		R12年
年次有給休暇	8.9日	10.0日	10.5日	10.3日	⇒	計 18.0日
夏季休暇等 ※	4.1日	5.0日	5.8日	6.0日		
計	13日	15.0日	16.3日	16.3日		

※(含む)夏季休暇、家族看護等休暇、配偶者出産休暇、育児参加休暇
(含まない)病気休暇、忌引休暇、産前産後休暇等

※魚津市行財政改革大綱のプラン項目「働き方改革の推進」において、令和11年に17日としています。

(4) 一般行政職員・管理職・係長職に占める女性職員の割合

	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度		R12年度
職員全体	47.5%	48.4%	47.2%	47.7%	⇒	50.0%
管理職	29.5%	28.3%	26.5%	29.5%		35.0%
係長職	44.6%	43.1%	42.3%	37.3%		40.0%

II 具体的な取組み内容

1 次世代育成支援のための取組み

妊娠・出産・育児期に、職員が安心して働きつづけられるよう仕事と家庭の両立のための制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

(1) 妊娠、出産における配慮

女性職員が、子どもを安心して生み育てることができるよう職場全体で協力します。

① 子育てに関する各種制度の周知

母性保護・出産・育児に関する特別休暇、時間外勤務の制限など、妊娠中及び出産後に利用できる各種制度について、情報提供します。

② 妊娠中の職員の業務分担の見直し

所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。また、本人の希望に応じ、原則として時間外勤務を命じないこととします。

③ 不妊治療と仕事の両立を図りやすい環境づくり

所属長は、不妊治療を行う職員のプライバシー保護に留意したうえで、業務量の見直しや調整を行い、不妊治療休暇を取得しやすい環境を整えるものとします。

(2) 男性職員の子育て支援制度活用の推進

男女がともに仕事と家庭生活の両立を進めていくためには、男性が子育ての責任と喜びを認識し、積極的に育児に参加することが大切です。そのため、男性職員の子育て支援制度の活用を推進し、ライフスタイルに合わせた子育てを支援します。

- ① 配偶者の出産に伴う男性職員の特別休暇（2日間）取得
- ② 配偶者の産前産後期間中における男性職員の育児休暇（5日間）取得
- ③ 育児休業を希望する男性職員への積極的支援

子の出生予定がある男性職員に対し、各種制度についての説明や男性職員の育児休業取得例の紹介を積極的に行います。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

仕事と子育ての両立を図るためには、制度を利用する職員本人だけでなく、上司（特に所属長）や同僚などすべての職員が制度を理解し、協力し合うことが大切です。

① 育児休業制度等の周知（子育て応援ハンドブック）

短時間勤務、部分休業等の育児休業制度や育児休業手当金等の経済的支援制度、子の看護休暇等の特別休暇など、各種制度について周知する子育て応援ハンドブックを都度更新し、職員掲示板等による周知を図ります。

② 3歳未満の子を持つ職員に対する所属長による情報提供及び意思確認

所属長は、3歳未満の子を持つ職員に対して育児支援に関する制度等の情報提供を行い、希望を聴き取ることとします。この聴き取りは、年2回の人事評価に関する面談時のほか、必要に応じて随時行います。

③ 育児休業等に伴う代替要員の確保

職員が育児休業等を取得しようとする場合、子の出生に係る面談シート等による把握に努め、必要に応じて人事異動等を行い、業務に支障が出ないよう代替要員の確保に努めます。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員の職場復帰に対する不安感を軽減するため、必要に応じて休業期間中の業務の情報を提供します。また、業務分担などについてよく検討し、職務と子育ての両立のために職場全体で協力することに努めます。

⑤ 人事異動における配慮

職員からの自己申告書やヒアリング等をもとに、子育ての状況に応じた人事異動に努めます。

(4) 仕事と生活の調和を図りやすい職場づくり

仕事と子育て、介護、地域活動など個人の生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のために、働き方を見直し、職員の意識、職場風土を改革する必要があります。

① 定時退庁の促進

毎週月曜日、水曜日、金曜日を「ノー残業デー（ファミリーデー）」とし、館内放送等で定時退庁を促します。

また、子育て中の職員には、できる限り時間外勤務を命令しないよう配慮します。

② 事務の簡素合理化の推進

行財政改革の基本方針に基づき、事務事業の合理化、見直しを行い、業務の効率化に努めます。

③ 時間外勤務の縮減

所属長は、時間外勤務の事前確認を徹底し、職員の勤務状況を把握します。また、時間外勤務が月45時間を超えた職員に対して聞き取りを行い健康状態に留意するとともに、特定の職員に業務が偏らないよう、随時、事務分担や人員配置の見直しに努めます。

④ 休暇の取得推進

職場全体で年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。そのために、業務等の情報を共有化するなど、職場内での協力体制の構築を図ります。

⑤ 柔軟な働き方の推進

育児、介護を行う職員が柔軟な働き方ができるよう、テレワーク、部分休業、時差出勤制度の活用を推進します。

(5) その他の次世代育成支援対策に関する取組み

子育て支援は、家庭や職場との協力はもとより、学校や地域社会との連携の中で行われるものです。職員もまた地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取組み等への積極的な参加を促します。

① 子育てバリアフリー（来庁者や利用者に対する配慮）

妊産婦や乳幼児を連れた方が安心して市役所や各施設を利用できるように、引き続き駐車場優先枠や授乳室、おむつ交換スペース等の適正な設置に努めます。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもの健全育成のための地域活動として、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

2 女性職員の活躍推進のための取組み

女性職員の活躍は、多様な視点からの提案を市政運営に反映させるなど、市民サービスの向上へつながることが期待できます。そのために人材育成や管理職等への登用を促進するとともに、女性にとって働きやすい職場環境づくりや意識啓発に努めていきます。

(1) 計画的な人材育成とキャリア形成支援

女性の活躍をさらに推進していくためには、生活と仕事との両立を前提とした人材育成やキャリア形成支援が必要になります。

① 研修機会の確保

将来的な育成に向けた研修機関、在外機関への派遣について、性別に偏りなく、本人の意思と能力に基づき行います。

② 柔軟なキャリア形成の支援

結婚、出産、育児といったライフステージの変化に対応できるよう、テレワーク、時差出勤、部分休業等の多様な働き方の選択によるキャリア形成ができるよう支援します。

(2) 性別にとらわれない能力や適性を重視した人員配置

性別にとらわれず、個々の能力と適性に基づいて人員を配置することは、組織全体の活性化につながることが期待できます。

① 人事上の配慮

育児や介護等、職員の状況に応じた人事配置に努めます。

② 多様な部署への積極的な人員配置

職員の能力向上には幅広い職務経験が必要なことから、性別によるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）をなくし、多様な経験を積むことができるような人員配置に努めます。

③ 職員の意識醸成と管理職への登用促進

所属長は人事評価の面談において、部下職員と現状認識、役割期待、目標等を共有し、女性職員が意欲的にキャリアを形成できるよう努めます。

また、公正な人事評価に基づき、管理職への登用を促進します。

(別表) 令和7年10月1日現在

妊娠・出産・育児等を行う職員の支援制度の概要

支援制度	支援制度の概要	期間	
育児休業等	1. 育児休業	3歳未満の子を養育する職員に認められる休業	子が3歳に達する日まで
	2. 部分休業	子を養育する職員に認められる休業	子が小学校就学の始期に達するまで 年度ごとに以下のいずれかの形態を選択。 (1) 1日2時間まで(30分単位) (2) 1年につき10日を超えない範囲内で1時間単位
	3. 育児短時間勤務	子を養育するために認められる短時間勤務・ 週5日、1日3時間55分(19時間35分) ・週5日、1日4時間55分(24時間35分) ・週3日、1日7時間45分(23時間15分) ・週3日のうち、2日を7時間45分、 1日を3時間55分(19時間25分)	子が小学校就学の始期に達するまで
特別休暇	4. 妊産婦の健診休暇	妊娠中又は出産後1年以内の職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合に与えられる休暇	妊娠満23週まで 4週間に1回 24週から35週まで 2週間に1回 36週から出産まで 1週間に1回 出産後1年まで 当該期間に1回 (それぞれ1日の範囲内で必要と認められる時間)
	5. つわり(妊娠障害を含む)休暇	つわり及び妊娠障害(妊娠に起因する障害)により勤務が困難である職員に与えられる休暇	1妊娠期間につき10日以内
	6. 産前休暇	8週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)以内に出産予定の女子職員に与えられる休暇	産前8週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)
	7. 産後休暇	出産した女子職員に与えられる休暇	出産の翌日から8週間
	8. 保育時間	生後1年に達しない子を養育する職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇	子が1歳に達するまで1日2回それぞれ30分以内または1日60分以内
	9. 配偶者の出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う職員に与えられる休暇	産前1週間から産後2週間にあたる日までの間で2日
	10. 男性職員の育児参加のための休暇	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇	産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)から産後1年の間で5日 ※小学校就学前までの上の子がいない場合は、出生後のみ
	11. 家族等看護	職員が家族の看護等のために次に掲げる事由	小学校6年生までの子が1人の場合

	休暇	により勤務しないことが相当であると認められる場合 ア 配偶者（届出をしない事実上の婚姻関係と同様の事情がある者を含む。以下この項について同じ。）、父母、子、配偶者の父母その他市長が定める者の看護（負傷し、若しくは疾病にかかった者の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして市長が定める者の世話をを行うことをいう。）とき イ 子の小学校までの入園式、卒園式、入学式又は卒業式に出席するとき ウ 子の小学校において、感染症等に伴う学級閉鎖等があったとき	年5日、2人以上の場合は年10日
	12. 短期介護休暇	子の介護や、通院の付添い等の必要な世話を する職員に与えられる休暇	年5日（要介護者が2人以上の場合に あつては10日）
	13. 不妊治療休暇	不妊治療を受ける職員に与えられる休暇	年10日
	14. 女性の健康管理休暇	女性が生理日に勤務することが著しく困難で ある場合に与えられる休暇	連続する3日の範囲以内
	15. 介護休暇	子の負傷、疾病により規則で定める期間にわ たり、日常生活を営むのに支障があるものの 介護をする職員に与えられる休暇	介護を必要とする一の継続する状態 ごとに、3回を超えず、通算6月以内 の期間
多 様 な 勤 務 体 系 の 支 援	16. 早出遅出勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育す る職員に、1日の勤務時間を変更することな く、始業・終業時刻を変更して勤務させる制 度	職員が請求する期間 （子が小学校就学の始期に達するま で）
	17. 深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育す る職員の深夜の勤務（時間外勤務を含む。）を 制限	6月以内の請求する期間（子が小学校 就学の始期に達するまで）
	18. 時間外勤務の免除	小学校就学の始期に達するまでの子を養育す る職員の時間外勤務を免除。	子が小学校就学の始期に達するまで
	19. 時間外勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育す る職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年 150時間内に制限	1年以内の請求する期間（子が小学校 就学の始期に達するまで）
	20. 時差出勤制度	職員の健康の保持増進を図るため、通常の出 退勤時間を変更し、多様な働き方を支援	勤務時間は7：00～19：45までの範囲 で7時間45分（30分単位で設定）
	21. 在宅型テレ	職員のライフステージに応じた柔軟な働き方	1か月以内（更新可能）

ワーク制度	の実現によるワーク・ライフ・バランスの推進及びICTの活用による業務効率の向上を図るため、職員が自宅等で勤務することが可能にし、多様な働き方を支援（通信機器の貸与）	
-------	--	--

※8～13の特別休暇は時間単位で取得することもできます。

出産、育児に関する給付制度の概要

給付制度	制 度 の 概 要	
出産費 (共済組合)	組合員又は被扶養者が出産したとき ◎1児につき50万円	
出産手当金 (共済組合)	女性組合員が出産のため勤務を休み、給料の全部又は一部が支給されないとき、出産の日（出産の日が出産の予定日後である場合には出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合98日）から出産の日後56日までの期間 ◎1日につき標準報酬日額×2/3	
育児休業手当金 (共済組合)	組合員が育児休業を取得したとき、子が1歳（配偶者が育児休業をしている場合は1歳2か月、保育園に入所できる見通しが立たないなど総務省令で定める場合に該当したときは1歳6か月）に達する日までの期間 ◎180日目まで：1日につき 標準報酬日額×67/100 180日経過後：1日につき 標準報酬日額×50/100	
育児休業支授手当金 (共済組合)	組合員が子の出生の日から通算して56日（8週間）を経過する日の翌日までに、両親ともに14日以上育児休業を取得したとき、対象期間のうち最大28日間 ◎1日につき標準報酬日額×13/100	
出産祝金 (互助会)	会員又は配偶者が出産したとき ◎出生1児につき2万円	
扶養手当	扶養親族のある職員 ○満22歳に達する日以降の最初の3月31日までの間にある子 月額 11,500円 ※満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日後の最初の3月31日までの間にある子1人につき月額 5,000円加算	
児童手当	18歳に達する日以後の最初の3月31日までの子を養育する職員 ○3歳未満 第1子・第2子 月額 15,000円 第3子以降 月額 30,000円 ○3歳から高校生年代まで 第1子・第2子 月額 10,000円 第3子以降 月額 30,000円 ※第何子のカウントは、22歳到達後の最初の3月31日までの間にある子で親等の経済的負担がある子の中で数える	