佐渡市特定事業主行動計画

令和８年４月

佐渡市長
佐渡市議会議長
佐渡市選挙管理委員会
佐渡市代表監査委員
佐渡市消防長
佐渡市農業委員会
佐渡市教育委員会
佐渡市病院事業管理者
佐渡市水道事業管理者

１　はじめに

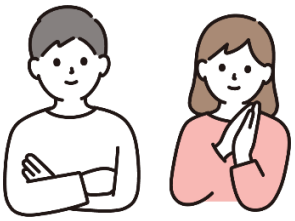
少子化が進む中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として制定された次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、佐渡市では「特定事業主行動計画」を策定し、仕事と家庭生活の両立支援及び女性職員の活躍推進に取り組んできました。

このたび、次世代育成支援対策推進法の有効期限が延長されたことに加え、女性活躍推進法の改正による取組の強化を踏まえ、性別やライフステージにかかわらず、すべての職員が能力を最大限発揮できる組織の実現を目的に、本計画を改定することとしました。

持続可能な行政運営を支える人材基盤の強化を図るため、出産、育児等のライフイベントを理由としてキャリア形成が制約されることのない職場環境を整備し、性別にかかわらず職員が仕事と家庭生活を両立し、安心して能力を発揮できる職場環境の整備を推進します。

２　計画期間

本計画の期間は、令和８年度から令和12年度までの５年間とし、社会情勢の変化及び進捗状況を踏まえ、必要に応じて見直しを行うこととします。



３　計画の推進体制及び役割

⑴　推進体制

次世代育成支援対策や女性の活躍推進に関する目標の達成に向け、関係部署が連携しながら計画を推進するとともに、職員の意識向上及び職場環境の整備に取り組みます。また、取組の実施状況の把握・分析を適宜行い、その結果を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

なお、会計年度任用職員は、適用される制度内容が常勤職員と異なることから、

数値目標には含めませんが、本計画の取組の対象とします。

⑵　所属長の役割

所属長は、所属職員の業務管理のほか、職員一人ひとりの状況に配慮しつつ、仕事と家庭生活の両立が図られるよう職場環境の整備に努めることが求められます。

また、妊娠・出産・育児・不妊治療等を理由とした不利益な取扱いやハラスメントが生じないよう、職場全体への配慮を行います。

⑶　職員個々の役割

職員は、仕事と家庭生活の調和の重要性を認識し、お互いに協力し、助け合いながら、働きやすい職場環境の形成に努めます。

また、佐渡の未来を担う子どもの成長を助長していくためにも、各種制度の趣旨を理解し、主体的に活用するとともに、効率的な仕事ができるよう自らの働き方を見直していかなければなりません。

４　具体的な取組事項

⑴　出産・育児に関する制度の周知と育児休業等を取得しやすい環境の整備

【目標数値と実績】

区分	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	目標
女性の育児休業の取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性の育児休業の取得率※	10.0%	0.0%	16.7%	33.3%	85.0%
子ども出生時における父親の特別休暇（２日）取得率	50.0%	46.7%	50.0%	71.4%	100.0%
男性の育児参加のための特別休暇（５日）取得率	30.0%	26.7%	41.7%	28.6%	100.0%

※育児休業取得率の目標値は、２週間以上の育児休業を対象とします。

【現状と課題】

女性職員の育児休業取得率は、これまで100％を維持しています。



男性職員については、育児休業取得率を向上させるため、各種届出の際に対象となる職員へ制度の案内を行ってきました。令和５年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」において、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標が、2030年（令和12年）までに２週間以上の取得率を85％と引き上げられたことに合わせ、このたび佐渡市の目標も改正しました。令和６年度の男性職員の育児休業取得率は、33.3％とこれまでで最も高くなりましたが、依然として育児休業を取得しない職員が多い状況です。子どもの出生時や育児参加のための特別休暇についても、取得率は向上しているものの、目標には達していません。

このため、引き続き出産・育児に関する制度の周知を図るとともに、制度を利用しやすい職場環境づくりを進める必要があります。「職場や他の職員に迷惑がかかる」といった心理的負担や、育児休業を取得した後の職場復帰への不安などの解消にも努め、育児休業等の取得の促進を図ります。

また、男女ともに育児に伴う休暇を気兼ねなく取得できるよう、周囲のサポート体制を構築するなど、環境づくりに取り組み、育児に参加する時間の積極的な確保を促します。

さらに、近年の晩婚化・晩産化によって不妊治療を受ける人が全国的にも増加傾向にあり、佐渡市においても、不妊に悩む職員が安心して治療と仕事を両立できる環境づくりも重要となっています。

【取組内容】

①　出産・育児に関する制度の周知

庁内研修や庁内LAN等を活用し、出産・育児に関する休暇制度や支援制度について周知を行い、制度の理解促進を図ります。

②　男性職員の育児参加の促進

父親が積極的に出産・育児に関わり、出産前後の妻の肉体的・精神的な負担を減らすため、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得を積極的に促進するとともに、男性職員の育児休業取得についても管理職が中心となって取得を促します。

③　育児休業を取得しやすい職場環境の整備

子の出生が見込まれる職員に対しては、育児休業制度等の説明を行い、本人の意向を確認したうえで、職務分担の見直し等、取得しやすい職場環境の整備に努めます。

④　育児休業後の円滑な職場復帰支援

育児休業中の職員に対して職場の情報提供等を行い、復帰への不安の軽減を図ります。また、復帰後の働き方について所属長が面談を行い、必要な配慮を行います。

⑤　不妊治療との両立支援

体力面だけでなく精神面でも大きな負担が生じる不妊治療に対し、全職員が理解を深め、治療を必要とする職員が、出生サポート休暇を取得しやすい職場づくりを推進します。

⑥　柔軟な働き方の推進

職員が仕事と家庭生活を両立しやすいよう、早出遅出勤務やテレワーク等の柔軟な働き方について、業務の実情を踏まえ活用を推進します。

⑵　ワーク・ライフ・バランスの推進

【目標数値と実績】

区分	令和３年度	令和４年度	令和5年度	令和６年度	目標
時間外勤務時間数	74,666 時間	83,549 時間	78,129 時間	83,048 時間	63,500 時間以下
年次有給休暇の 平均取得日数	10.5 日	10.7 日	11.8 日	12.3 日	12.0 日

【現状と課題】

職員の総労働時間の短縮や健康保持・増進、次世代育成支援の観点から、時間外勤務の縮減及び休暇の取得促進が求められます。しかし、近年は職員数が減少している半面、業務量は増加の傾向にあり、時間外勤務の縮減が困難な状況にあります。年次有給休暇の平均取得日数は、令和６年度に目標である12日を達成しました。今後もこれを維持できるよう、取り組んでいきます。



勤務時間の増加は、地域活動や学校活動、ボランティア等に参加する時間的余裕を

奪い、地域や子どもたちとの関係が希薄になる要因ともなり得るため、引き続き時間外勤務の縮減、休暇の取得促進への取り組む必要があります。

【取組内容】

① 時間外勤務の縮減

時間外勤務命令の事前命令や課内のミーティング実施を徹底し、業務分担の見直しや業務量の平準化を図ります。週休日の振替や休日の代休指定、勤務時間の割振り変更等を活用し、時間外勤務の縮減に努めます。

② ノー残業デーの推進

定時退庁の意識を高めるため、ノー残業デーを設け、定時退庁の機運醸成を図ります。

③ 年次有給休暇等の取得促進

管理職が職員の取得状況を把握し、計画的な取得を促すとともに、連続休暇の取得を推奨するなど休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

④ 子育て関連休暇の取得促進

子の看護等休暇など子育てに関する休暇制度の周知を図り、取得しやすい環境づくりを進めます。

⑶ 女性職員の活躍推進

【目標数値と目標】

区分	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度	目標
係長級以上に占める女性の割合	25.1%	24.6%	26.5%	25.9%	27.7%	30.0%

【現状と課題】

佐渡市においては、新採用における女性の割合や勤続年数、月ごとの時間外勤務の状況等における男女差に大きな乖離はありません。

しかしながら、女性管理職の割合は、令和７年度に27.7%と上昇したものの、男女共同参画社会基本計画に明記されている「指導的地位（管理職）における女性の割合を30%程度」とする目標に達していない状況です。

【取組内容】



① 女性職員の登用の推進

女性職員を多様なポストへ積極的に配置し、能力や意欲のある職員の管理職への登用を進めます。

② キャリア形成支援

女性職員のキャリア形成を支援するための研修を実施し、管理職候補となる人材の育成を図ります。

③ 働き続けやすい職場環境の整備

出産・育児等のライフイベントを迎えても継続して働くことができるよう、柔軟な働き方や職場環境の整備を進めます。

⑷ ハラスメント防止及び健康支援

【取組内容】

① ハラスメント防止の取組

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止のため、ハラスメント防止に関する指針の周知及び研修を実施します。

② 職員の健康保持

職員の心身の健康を確保するため、ストレスチェックや健康相談等を実施し、安心して働くことができる職場環境づくりを進めます。

③ 女性の健康支援

女性特有の健康課題に対する理解を深めるための情報提供や研修を行い、職員が安心して働くことができる環境づくりを進めます。