



中野市 特定事業主行動計画

令和8年3月

中野市

はじめに

我が国における少子化対策の強化の一環として、次代を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境を社会全体で整備することを目的として、「次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）」が 10 年間の時限立法として平成 17 年 4 月 1 日に施行され、平成 27 年 4 月の次世代法一部改正により、令和 7 年 3 月までの 10 年間延長された。

また、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の実現を目的として、「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 10 年間の時限立法として平成 28 年 4 月 1 日に施行された。

本市においては、次世代法に基づく「特定事業主行動計画」と女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」とを一体的に策定し、次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策に取り組んできた。

この度、次世代法が令和 17 年 3 月まで再度延長され、また女性活躍推進法が令和 18 年 3 月まで延長されたことから、本市における「特定事業主行動計画」を新たに策定することとし、職員が仕事と家庭生活との調和（ワークライフバランス）を図りながら、性別に関係なく能力を発揮できるよう、引き続き、働きやすい職場づくりを推進していく。

令和 8 年 3 月 25 日

中野市長

中野市教育委員会

中野市監査委員

中野市固定資産評価審査委員会

中野市議会議長

中野市選挙管理委員会

中野市農業委員会

目次

I 総論	1
1 計画期間	2
2 計画の推進体制	2
II 現状と課題	3
1 育児休業等の取得状況	4
2 時間外勤務の状況	6
3 年次休暇の取得状況	7
4 管理的地位等への女性職員の登用状況	8
III 行動計画	11
1 誰もが働きやすく能力を発揮できる職場環境の整備	13
2 女性職員の活躍推進と職場風土の醸成	17

I 総論

1 計画期間

本計画の計画期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とする。

2 計画の推進体制

次世代育成支援対策及び女性活躍推進施策を効果的に推進するため、次のとおり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・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うものとする。

委員長	総務部長
委員	健康福祉部長
	子ども部長
	くらしと文化部長
	経済部長
	建設水道部長
	消防部長
	教育次長
	議会事務局長
	子育て課長
	人権・男女共同参画課長
	職員労働組合執行委員長
	職員労働組合が推薦する者（2名）
事務局	庶務課長
	庶務課 職員係

Ⅱ 現状と課題

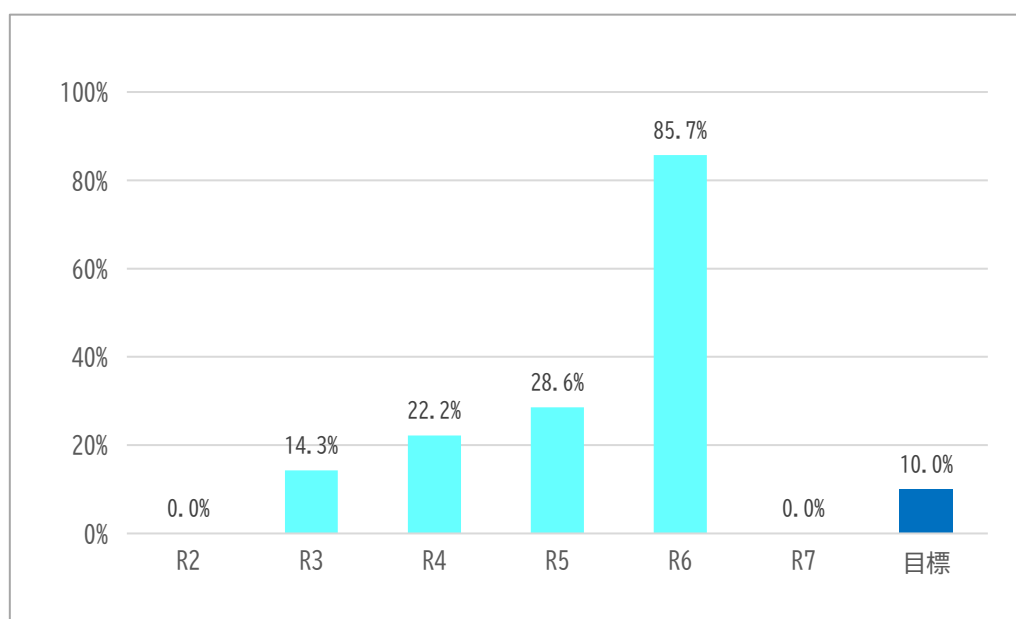
1 育児休業等の取得状況

■ 育児休業

男女別の育児休業取得率は、令和6年度では女性職員が100%、男性職員が85.7%となっており、男性職員の育児休業取得率は、令和2年度の0%から大幅に上昇した。

しかし、令和7年度においては、男性職員の育児休業取得率は0%であり、目標値である10%を下回ることから、引き続き、制度の周知や取得促進、取得しやすい職場環境の整備が必要である。

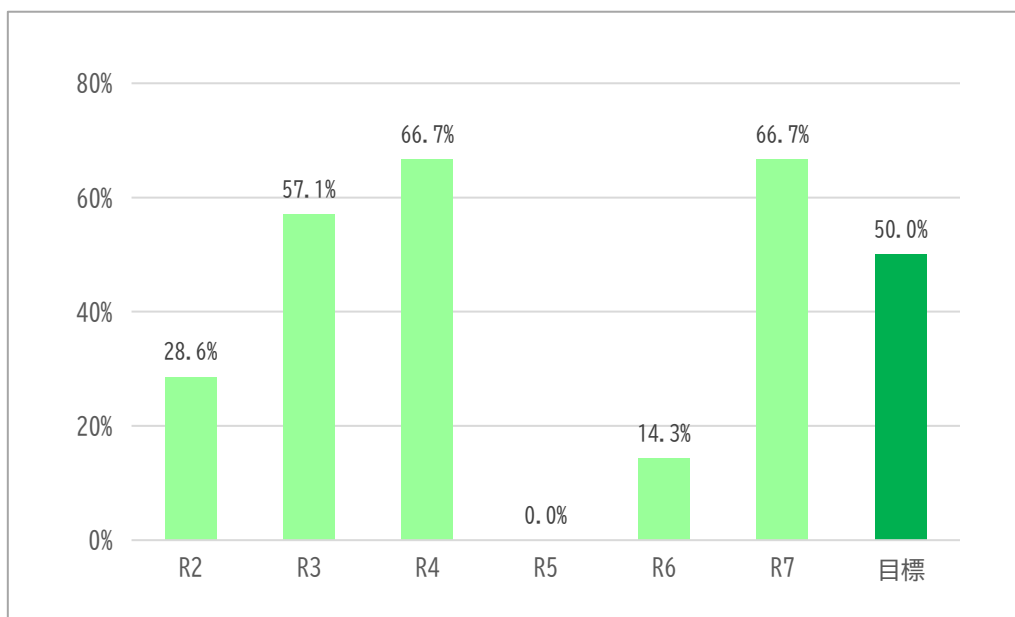
<男性職員の育児休業取得率>



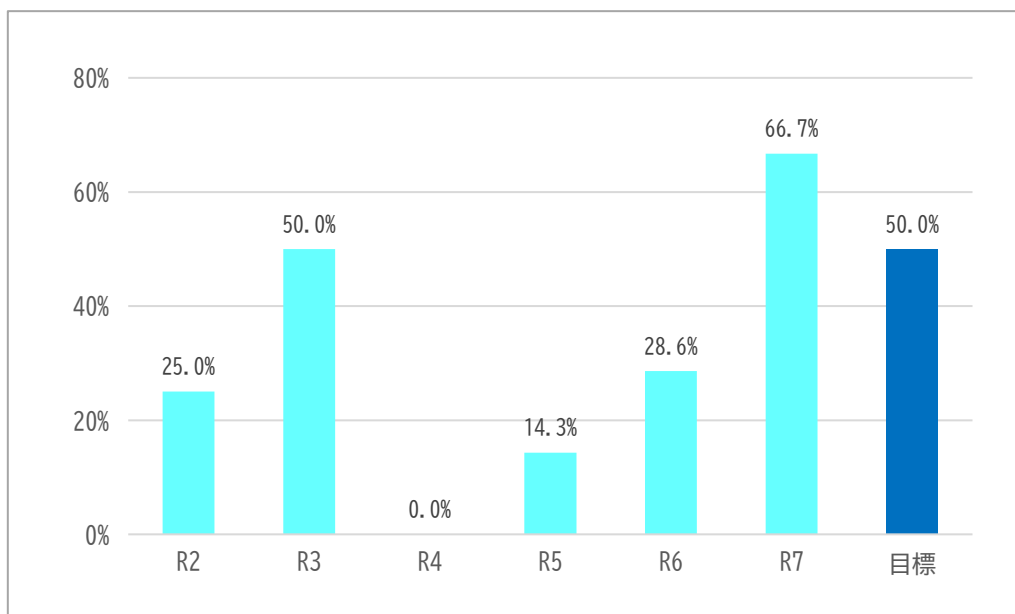
■ 男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇

令和7年度における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は、いずれも66.7%であり、上昇傾向にあるとともに、目標値を上回っている。

<配偶者出産休暇取得率>



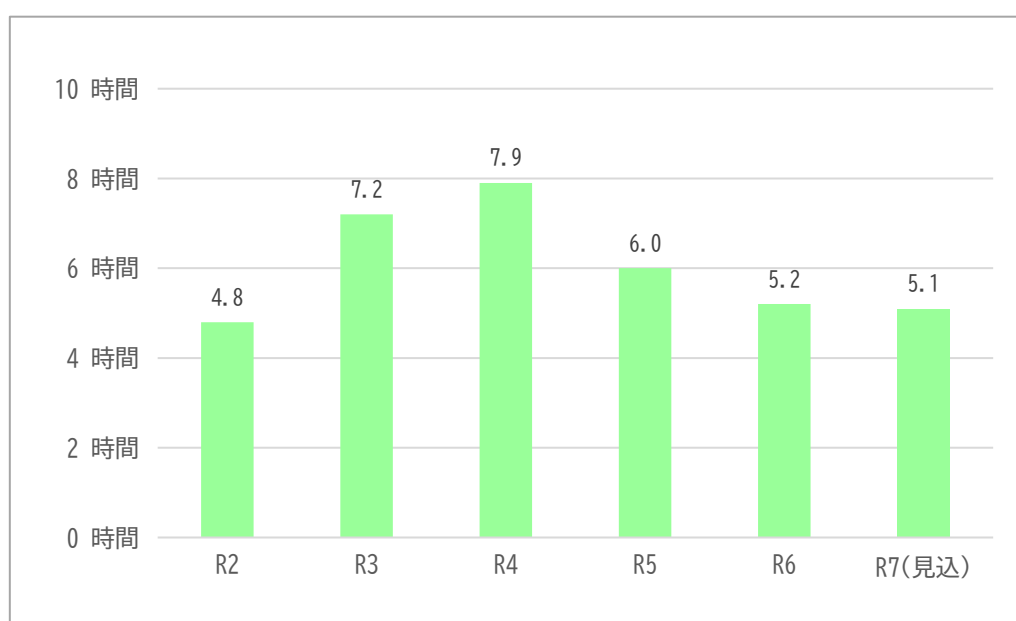
<育児参加休暇取得率>



2 時間外勤務の状況

職員 1 人当たりの月平均時間外勤務時間数は、令和 3 年度から令和 4 年度にかけ、新型コロナウイルス関連業務により上昇傾向にあったが、令和 5 年度以降は減少傾向にあり、令和 7 年度は 5.1 時間となる見込みである。

＜1 人当たりの月平均時間外勤務時間数＞



3 年次休暇の取得状況

職員 1 人当たりの年次休暇取得日数は、令和 3 年以降上昇傾向にあり、令和 7 年においては 14.5 日であるが、目標値である 15.0 日を下回ることから、引き続き、取得促進や取得しやすい職場環境の整備が必要である。

< 1 人当たりの年次休暇取得日数 >

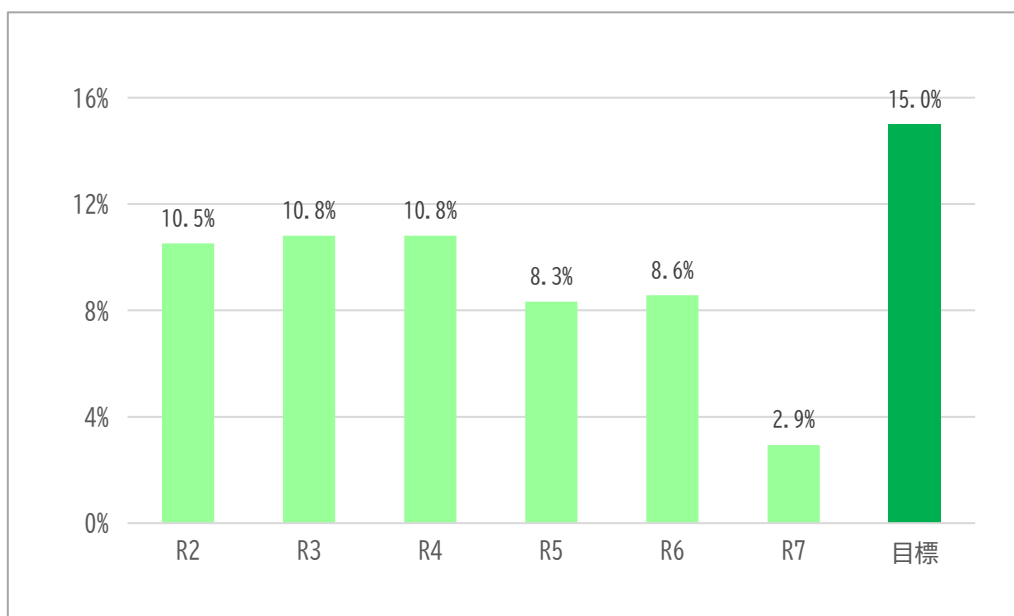


4 管理的地位等への女性職員の登用状況

■ 管理的地位にある職員に占める女性割合

管理的地位にある職員に占める女性の割合は、令和4年度以降減少傾向にあるとともに、令和7年度においては2.9%となり、目標値である15.0%を大きく下回っていることから、女性職員の登用拡大とキャリア形成をより一層推進する必要がある。

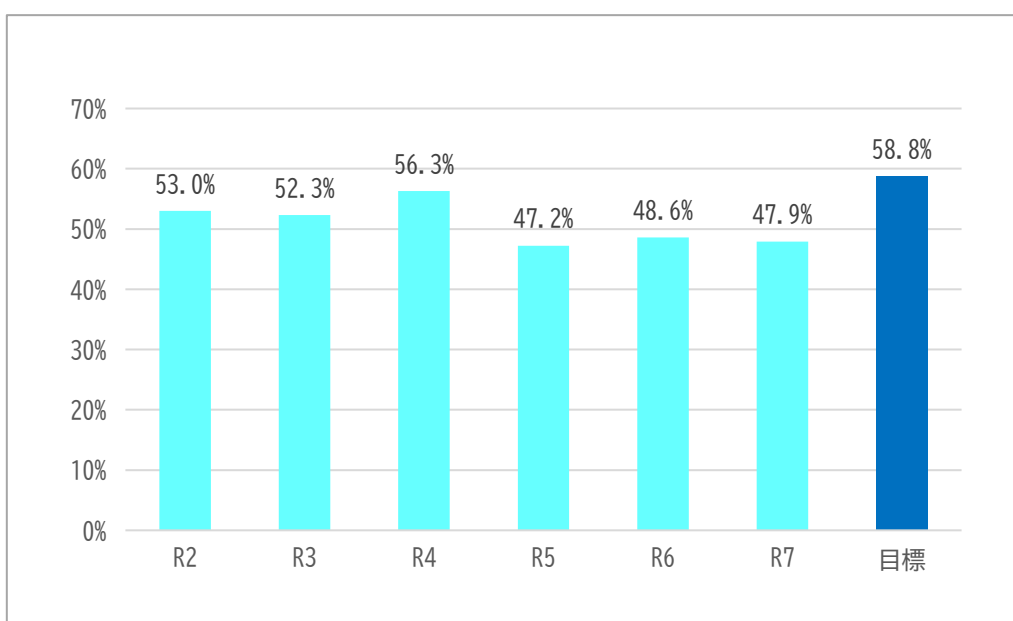
<管理的地位の女性職員割合>



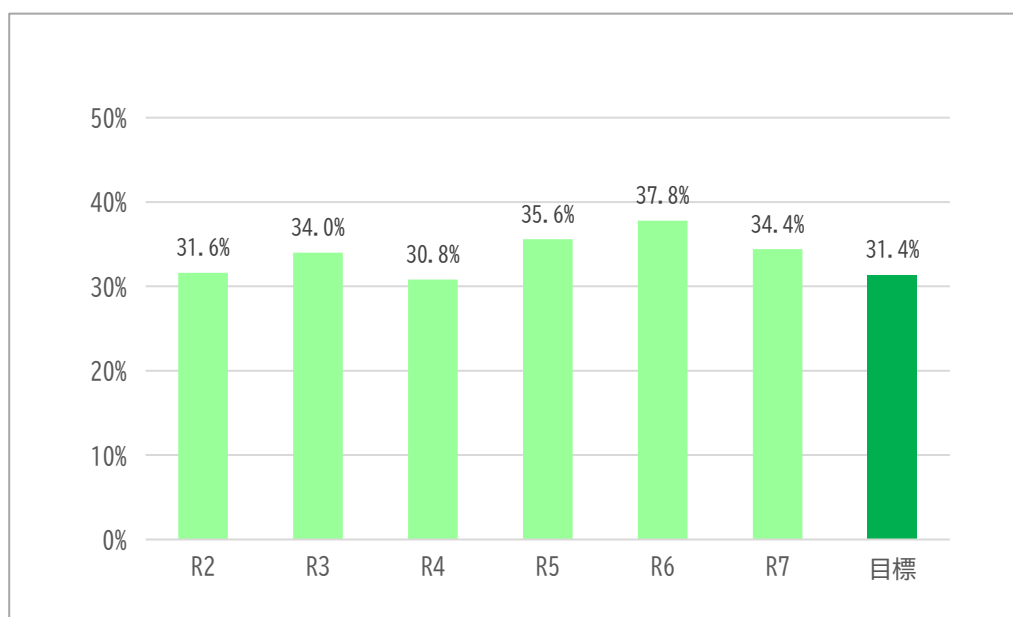
■ 係長相当職以上の職員に占める女性割合

係長相当職以上の職員に占める女性の割合は、令和7年度においては係長相当職が47.9%、課長補佐相当職が34.4%、課長相当職が16.7%、部長相当職が0.0%であり、課長補佐相当職以外は目標値を下回っていることから、女性職員の登用拡大とキャリア形成をより一層推進する必要がある。

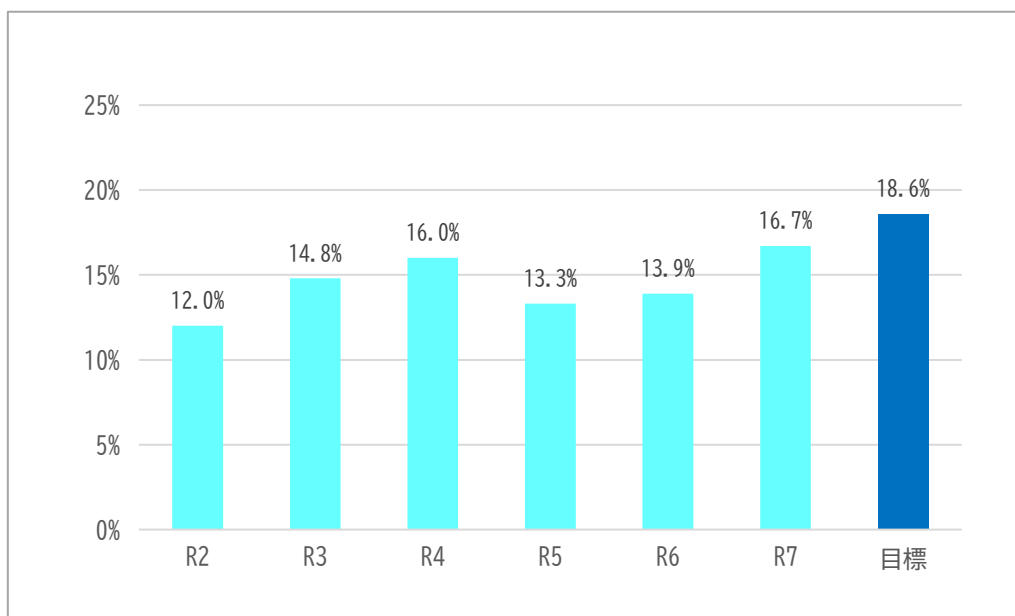
<係長相当職の女性職員割合>



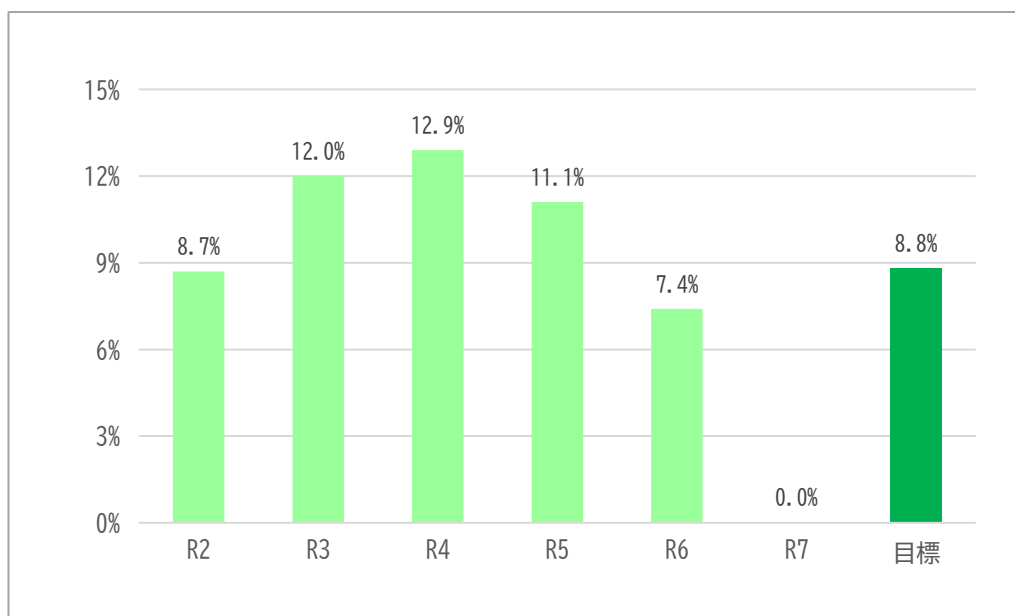
<課長補佐相当職の女性職員割合>



<課長相当職の女性職員割合>



<部長相当職の女性職員割合>



Ⅲ 行動計画

現状と課題を踏まえ、職員が家事・育児等、家庭生活との両立を図りながら、いきいきと働き続けられる職場づくりを推進するため、2つの重点項目を積極的に取り組むこととする。

▶ **誰もが働きやすく能力を発揮できる職場環境の整備**

▶ **女性職員の活躍推進と職場風土の醸成**

1 誰もが働きやすく能力を発揮できる職場環境の整備

育児と仕事の両立支援制度の周知と利用促進

■ 妊娠中及び出産後の職員への配慮

- 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制度について「子育て応援ハンドブック（以下「ハンドブック」という。）」により周知し、取得促進を図る。
- 所属長は、妊娠中の職員に対し時間外勤務を原則命じないこととする。

■ 配偶者の出産時等における父親の休暇取得の促進

- 配偶者の出産時等における父親の特別休暇制度（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）についてハンドブックにより周知し、取得促進を図る。

■ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- 育児休業及び部分休業についてハンドブックにより周知し、取得促進を図る。
- 妊娠を申し出た職員に対しては、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- 所属長は、職員から育児休業・部分休業取得の申出があった場合は、業務分担の見直しを行う。
- 育児休業を取得した職員の業務を担う職員に対するインセンティブの付与について検討する。
- 育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、その育児休業期間に応じ会計年度任用職員を任用し、適切な代替職員の確保を図る。

【数値目標】

- ◆ 育児休業取得率
男性 50.0% 女性 100.0% [R7 男性 0.0% 女性 100.0%]
- ◆ 父親の休暇取得率
配偶者出産休暇 100.0% [R7 66.7%]
育児参加のための休暇取得率 100.0% [R7 66.7%]

時間外勤務の縮減

- 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知を図る。
- 毎週金曜日を「NO！残業 DAY」とし、定時退庁を促進するとともに所属長による率先垂範を行う。
- 時間外勤務の上限の目安時間を1月につき45時間、年間360時間とし、上限の周知徹底を図る。
- 各課の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場については、所属長に対しヒアリングを行い、業務や人員配置の見直し等により改善を図る。
- 職員は業務の見直しや無駄を省くことを常に意識し、効率的な業務遂行を図る。
- AI、RPAなどのICT技術を積極的に活用し、事務の効率化を図る。
- 時間外勤務の縮減を図るため、庁舎開庁時間の短縮を検討する。

【数値目標】

- ◆ 1人当たりの月平均時間外勤務時間数 5.0時間 [R7 5.1時間]

休暇の取得促進

- 所属長は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を推進する。
- 取得率の低い職場については所属長からヒアリングを行い、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりを促進する。
- 土日、祝日及び夏季休暇と併せた年次休暇の取得促進を図る。
- 子どもの看護等のための特別休暇（子の看護等休暇）についてハンドブックにより周知し、取得促進を図る。
- 所属長は、職員が安心して休暇を取得できるよう、事務処理における相互応援体制を整備する。
- 年1回、年次休暇を利用した1週間のリフレッシュ休暇や勤続10周年等の節目に年次休暇を利用した1週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図る。
- ゴールデンウィークやお盆期間中に会議等は原則開催しないこととする。

【数値目標】

- ◆ 1人当たりの年次休暇取得日数 15.0日 [R7 14.5日]

その他の次世代育成支援

- 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員が積極的に参加できるよう、休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進する。
- 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- 職員への福利厚生事業の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

2 女性職員の活躍推進と職場風土の醸成

管理的地位等への女性職員の登用

- 性別や家庭状況に左右されることなく、能力・実績に基づく評価を行い、女性職員の登用を適切に進める。
- 女性職員を対象としたリーダー研修への受講を促し、キャリア形成に関する意識をより一層高める。

【数値目標】

◆ 管理的地位の女性職員割合	13.0%	[R7 2.9%]
◆ 係長相当職の女性職員割合	58.0%	[R7 47.9%]
◆ 課長補佐相当職の女性職員割合	45.0%	[R7 34.4%]
◆ 課長相当職の女性職員割合	27.0%	[R7 16.7%]
◆ 部長相当職の女性職員割合	10.0%	[R7 0.0%]

家庭と仕事を両立できる働き方の定着

- テレワーク、早出遅出勤務、部分休業等の制度を積極的に活用できるよう周知を図り、家庭状況に応じた働き方を選択できる環境を整える。
- 妊娠・出産・育児期の女性職員に対し、所属長は業務内容等の調整を行い、身体的・精神的負担の軽減を図る。
- 男性職員が育児に関わることは、本人のマネジメント力向上と多様な価値観の醸成に繋がるだけでなく、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の醸成にも繋がるものであるため、男性の育児休業等の取得を促進する。

【数値目標】

◆ 育児休業取得率		
男性	50.0%	[R7 男性 0.0%]
◆ 父親の休暇取得率		
配偶者出産休暇	100.0%	[R7 66.7%]
育児参加のための休暇取得率	100.0%	[R7 66.7%]

安心して働ける職場環境の整備

- セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止に向けた研修を継続的に実施し、相談窓口の周知を図る。
- 女性特有の健康課題について職場での理解を深めるとともに、女性職員が安心して相談できるよう相談窓口を周知し、迅速かつ適切に対応する。
- 若手職員が安心して働き続けられるよう、男女問わず先輩職員に相談できるメンター制度の導入を検討する。

管理・監督職への意識啓発と適切なマネジメントの推進

- 女性活躍推進、家庭と仕事の両立支援、ハラスメント防止等に関する研修を実施し、管理・監督職への意識啓発を図る。
- 性別による固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を避け、女性職員が希望に応じて職務経験を積めるよう配慮する。