

# 岐阜市特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法  
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律  
(令和 8～12 年度)

令和 8 年 4 月 岐阜市

# 岐阜市特定事業主行動計画

## 次世代育成支援対策推進法

### 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

令和8年3月30日 決裁  
市長、教育委員会、市議会議員  
選挙管理委員会、代表監査委員  
公平委員会、消防長、農業委員会  
水道事業及び下水道事業管理者  
病院事業管理者

本市では、次世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推進するために、平成15年7月に制定された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。）に基づき、平成17年に「岐阜市特定事業主行動計画～仕事と子育ての両立支援プログラム～」を策定し、仕事と家庭生活の両立に向けた取組の推進を図ってきました。（現行計画期間：令和7年度～令和12年度）

さらには、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。）に基づき、平成28年に「女性活躍推進法に基づく岐阜市特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍を推進するための取組を進めてきました。

女性活躍推進法に基づく現行計画は、令和8年3月をもって計画期間が満了となりますが、このたび、女性活躍推進法の改正（令和7年6月11日公布）により、同法の有効期限が令和18年3月まで、10年間延長されたところです。

現在、次世代法及び女性活躍推進法に基づく計画により、それぞれ取組を実施しているところではありますが、職員の活躍及び仕事と家庭生活の両立に向けた各取組を一体的かつ効果的に推進するため、両計画を統合し、「岐阜市特定事業主行動計画」として、新たに策定するものです。

## 1. 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とする。

## 2. 職員の活躍推進に向けた数値目標及び取組内容

女性活躍推進法第19条第3項及び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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、教育委員会事務局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、公平委員会、消防本部、農業委員会事務局、上下水道事業部、市民病院において、それぞれの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の分析を踏まえ、職員の活躍を推進するとともに、仕事と家庭生活の両立に向けた取組をより一層進めるため、次のとおり計画期間満了時における数値目標を設定する。また、数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

### （1）女性活躍の推進

#### <数値目標>

数値目標	
事務職で採用した職員に占める女性職員の割合	50%
技術職（土木等）で採用した職員に占める女性職員の割合	30%
消防職で採用した職員に占める女性職員の割合	10%
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	22%

#### <取組内容>

- ・仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをホームページ等で広報する。
- ・就職ガイダンス等において、子育て支援に関する制度を積極的に周知するほか、女性職員が女性の立場から仕事内容等を紹介する場を設けることで、女性

受験者の増加を図る。

- ・多様な行政課題に着実に取り組むべく、従来にも増して高い意欲と能力を有する人材を起用することが求められており、人材の発掘と積極的起用のため、女性職員を対象とした研修を実施し、マネジメント能力やリーダーシップスキル等の養成に努め、女性管理職の起用を図る。

## (2) 仕事と家庭生活の両立

### <数値目標>

数値目標		
男性職員の出産補助休暇（2日間）及び 育児参加休暇（5日間）の取得率		100%
男性職員の育児休業取得率	【一般行政部門】 ※2週間以上の取得率	85%
	【消防部門・教育委員会・公営企業等】	

### <取組内容>

- ・出産補助休暇、育児参加休暇、育児休業、部分休業等の各種制度を理解しやすいようにまとめた『「仕事」と「子育て」ハンドブック』を活用し、職員への周知徹底を図る。
- ・『仕事と子育て充実支援プログラム推進ハンドブック（管理職用）』、『男性職員のための育児参加スケジュール』を適宜改正し、庁内イントラに掲載することにより職員への周知徹底を図る。
- ・出産・子育て支援制度に関する説明会を実施し、職員の周知・理解に努める。
- ・育児休業中の代替職員の配置を行い、職場の負担を最小限に留めるよう努めるほか、育休応援手当の活用により、育児休業を快く受け入れられる職場風土を醸成し、男性職員を含め育児休業を取得しやすい環境をつくる。
- ・実際に制度を利用した職員の体験談をアナウンスすること等により、男性職員の育児休業の利用を促す。

- ・取得に向けての相談体制の構築を検討するほか、管理職への定期的な呼びかけを行うこと等により、子の出生が見込まれる職員の確実な把握に努める。
- ・所属長は、子の出生後1年以内に、育児に伴う休暇・休業合わせて、1か月以上取得できるよう職員に対して周知・推奨を図る。
- ・また、「男性職員育休等取得プラン」の活用などにより、対象職員の意向に基づき、取得計画を作成するとともに、あらかじめ体制の準備や業務分担の見直しなど、業務面における環境整備を行う。

### (3) 働き方改革の推進

#### <数値目標>

数値目標	
年次有給休暇の平均取得日数	14日
年間360時間を超えて超過勤務を行う職員の割合	5%以下

#### <取組内容>

- ・年次有給休暇に対する職場の意識改革を進め、年次有給休暇を取得しやすい風土や意識を醸成し、所属長においては、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導する。
- ・また、取得状況を把握し、年次有給休暇を取得できていない職場には、ヒアリングを行った上で注意喚起を行う。
- ・以下の年次有給休暇の取得を推奨するとともに、これらの日にはできるだけ会議等を開催しないよう努め、連続した年次有給休暇の取得促進を図る。
  - ① 月曜日や金曜日と土日を組み合わせた年次有給休暇の取得
  - ② 国民の祝日や特別休暇等（ゴールデンウィーク、子どもの夏休み）と組み合わせた年次有給休暇の取得
  - ③ 授業参観、学芸会、運動会、PTA活動等子どもに関する行事や地域活動、ボランティアに参加するための年次有給休暇の取得
  - ④ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等のための年次有給休暇の取得

- ・年休取得の促進及び、時間外勤務の縮減を行った管理職・係長について、業績考課上で加算を行う「ワーク・ライフ・バランス特別加算制度」により、業務の削減・効率化、課内の業務配分の見直し等の推進を図る。
- ・毎週水曜日をノー残業デーに設定し、庁内ポータルを活用した注意喚起や退庁を促す庁内アナウンスを行う。
- ・毎月「8」のつく日を「早く家庭に帰る日」、「19日」を「育児の日」として、定時退庁を促す。
- ・定時退庁ができない職員が多い部署を定期的に把握し、所属長への指導の徹底を図る。
- ・小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度並びに3歳未満の子どもの養育する職員の時間外勤務の免除に関する制度の周知徹底を図る。