

飛騨市特定事業主行動計画

令和8年4月1日

飛騨市長
飛騨市議会議長
飛騨市選挙管理委員会
飛騨市代表監査委員
飛騨市公平委員会
飛騨市消防本部消防長
飛騨市農業委員会
飛騨市教育委員会
古川国府給食センター利用組合管理者

第1章 総論

1 はじめに

近年、急速な少子化の進行や、女性の職業生活における活躍への期待が高まるなか、国においては「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、様々な取り組みが進められてきました。

飛騨市においては、これまでこれら2つの法律に基づく特定事業主行動計画をそれぞれ個別に策定し、職員の子育て支援やワーク・ライフ・バランスの推進、また女性職員の育成や活躍に向けた取り組みをそれぞれ推進してきました。

この度、時限立法である両法律の有効期限がそれぞれ10年間延長されたことを受け、本市では、職員の仕事と家庭の両立、そしてさらなる活躍をより強力かつ一体的に推進するため、2つの計画を一つに統合することとしました。

令和7年度末に現行計画が期間終了を迎えることを契機として、新たに「飛騨市特定事業主行動計画」を策定します。

職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関することと捉え、お互いに支え合いながら、その個性と能力を最大限に発揮できる職場環境の実現につながることを目指します。
※次世代育成支援対策推進法は令和17年3月31日まで、女性活躍推進法は令和18年3月31日まで延長。

2 計画の位置付け

本計画は、次の2つの法律に基づき、飛騨市長、飛騨市議会議長、飛騨市選挙管理委員会、飛騨市代表監査委員、飛騨市公平委員会、飛騨市消防本部消防長、飛騨市農業委員会、飛騨市教育委員会、古川国府給食センター利用組合管理者（以下「特定事業主」という。）が、自らの職員を対象として共同で策定する「特定事業主行動計画」です。

- ・次世代育成支援対策推進法 第19条第1項 に基づく特定事業主行動計画
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第19条第1項 に基づく特定事業主行動計画

3 計画の位置付け

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

ただし、計画期間内であっても、社会情勢の大幅な変化や、本計画に基づく取り組みの進捗状況、国が示す指針の改正等があった場合には、必要に応じて計画の見直しを行うものとします。

R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度	R13 年度	R14 年度	R15 年度	R16 年度	R17 年度
飛騨市特定事業主行動計画 (前期計画)					飛騨市特定事業主行動計画 (後期計画)				

第2章 飛騨市における現状と課題（令和7年度の状況）

1 本市職員の現状と課題

計画の策定にあたり、本市職員の現状把握及び課題の分析を行った結果は、次のとおりです。

（1）女性職員の採用・配置・登用

・採用した職員に占める女性職員の割合

令和5年度	令和6年度	令和7年度
45%	40%	41%

・管理職に占める女性職員の割合及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

年度	管理職割合	本庁部長 相当職	本庁課長 相当職	本庁課長補佐 相当職	本庁係長 相当職
令和5年度	10%	4%	14%	35%	34%
	43%	-20%	56%	0%	-8%
令和6年度	11%	8%	13%	45%	64%
	10%	100%	-7%	29%	88%
令和7年度	17%	13%	20%	49%	57%
	55%	63%	54%	9%	-11%

※上段女性職員の割合、下段その伸び率

・退職（自己都合による退職に限る）した職員の割合の男女の差異

	令和7年度							
	男性		女性		合計		男女差	
在職職員数	297人	62%	182人	38%	479人	100%	115人	24%
自己都合退職者数	15人	5.0%	8人	4.4%	23人	4.8%	7人	

・退職（自己都合による退職に限る）した職員の年齢区分別の男女別の割合

	年齢区分	男性	女性	合計	男性	女性
令和7年度	18 ～ 19歳	0人	0人	0人	0.0%	0.0%
	20 ～ 24歳	1人	0人	1人	100.0%	0.0%
	25 ～ 29歳	2人	1人	3人	66.7%	33.3%
	30 ～ 34歳	3人	0人	3人	100.0%	0.0%
	35 ～ 39歳	1人	1人	2人	50.0%	50.0%
	40 ～ 44歳	1人	0人	1人	100.0%	0.0%
	45 ～ 49歳	1人	2人	3人	33.3%	66.7%

50 ～ 54 歳	1 人	1 人	2 人	50.0%	50.0%
55 ～ 59 歳	1 人	2 人	3 人	33.3%	66.7%
60 ～ 64 歳	2 人	1 人	3 人	66.7%	33.3%
65 ～ 69 歳	0 人	0 人	0 人	0.0%	0.0%
70 ～ 74 歳	0 人	0 人	0 人	0.0%	0.0%

【課題】

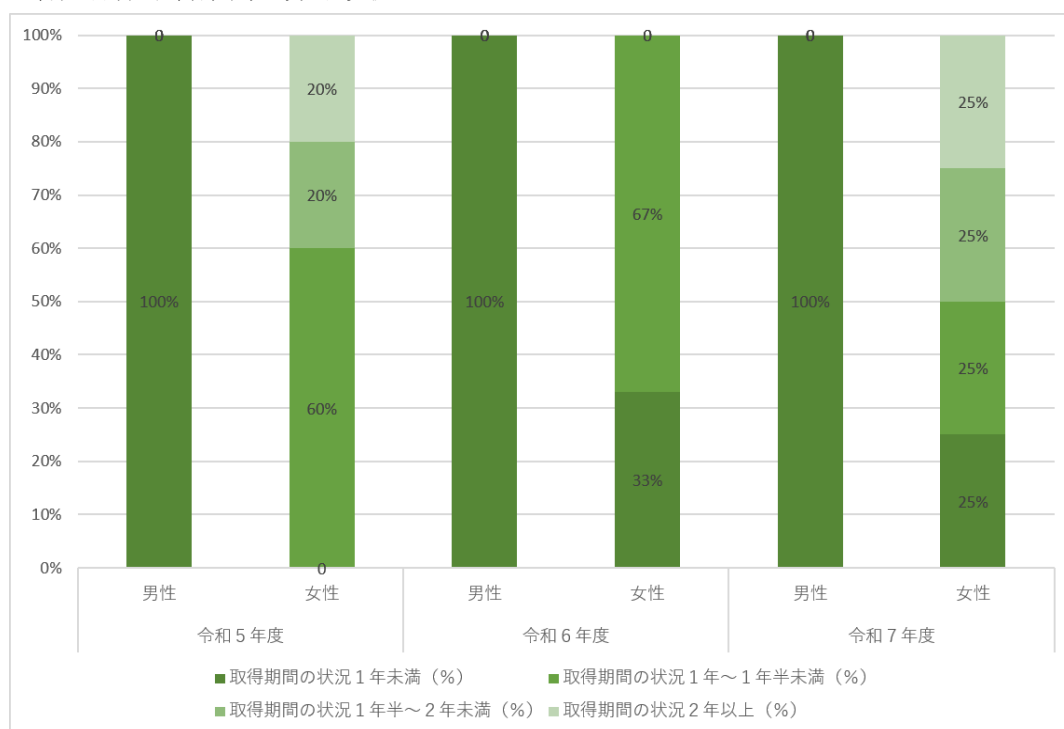
採用から登用、そして多様な職務経験を積むことができる柔軟な配置をさらに進め、女性職員が長期的なキャリアビジョンを描き、意欲を持って上位役職を目指せるような育成環境の整備が求められています。また、女性のヘルスリテラシー向上や休暇制度、相談体制の整備状況について、本市においても把握・分析していくことが課題です。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援（育児等）

・男女別の育児休業取得率

		育児休業取得可能者数	育児休業取得者数	割合
令和5年度	男性	7 人	3 人	42.9%
	女性	5 人	5 人	100.0%
令和6年度	男性	11 人	5 人	45.5%
	女性	3 人	3 人	100.0%
令和7年度	男性	12 人	4 人	33.3%
	女性	4 人	4 人	100.0%

・育児休業取得期間の分布状況



・男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び取得日数の分布状況

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
育児休業取得可能者数	7人	11人	12人
配偶者出産休暇取得者数	3人	8人	8人
配偶者出産休暇取得率	42.9%	72.7%	66.7%
育児参加のための休暇取得者	1人	5人	6人
育児参加のための休暇取得率	14.3%	45.5%	50.0%
いずれか又は両方の休暇取得者数	4人	10人	9人
いずれか又は両方の休暇取得率	57.1%	90.9%	75.0%
両休暇合わせて5日以上取得者数	4人	2人	6人
両休暇合わせて5日以上取得率	57.1%	18.2%	50.0%

【課題】

男性職員の育児参画に向けた休暇取得率は着実に推移しているものの、年度によって取得日数や育児休業への移行率にバラつきが見られます（令和7年度の育休取得率は33.3%、5日以上の休暇取得率は50.0%）。

周囲への気兼ねや業務の属人化が、取得期間の長期化を阻む要因となっている可能性があるため、今後は、育休等の取得を「個人の体制作り」に委ねるのではなく、組織全体でフォローし合える代替体制の整備と、さらなる意識改革が求められます。

（3）働き方の見直し（時間外勤務の削減・休暇取得促進）

・職員一人あたりの各月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間

【本庁に勤務する職員】

	月	職員数	45h以上	100h以上	総時間	平均超過勤務時間
令和7年度	4	99	10	0	1,874	18.9
	5	98	2	0	1,191	12.2
	6	115	6	1	1,650	14.3
	7	123	9	5	2,946	24.0
	8	86	0	0	854	9.9
	9	93	4	0	1,116	12.0
	10	97	3	0	1,261	13.0
	11	93	8	2	1,561	16.8
	12	96	7	0	1,240	12.9
	1	88	10	3	1,591	18.1
	2	118	9	0	2,624	22.2
	3	96	4	0	1,368	14.6
	合計	1,202	72	11	19,276	133

【本庁以外に勤務する職員】

	月	職員数	45 h 以上	100 h 以上	総時間	平均超過勤務時間
令和7年度	4	134	0	0	1,496	11.2
	5	139	0	0	1,349	9.7
	6	150	4	1	1,703	11.4
	7	142	5	5	2,047	14.4
	8	140	2	0	1,409	10.1
	9	136	0	0	1,226	9.0
	10	140	0	0	1,478	10.6
	11	140	0	2	1,320	9.4
	12	133	0	0	1,120	8.4
	1	120	1	3	993	8.3
	2	137	5	0	1,533	11.2
	3	121	0	0	1,007	8.3
	合計	1,632	17	11	16,681	95.3

・年次有給休暇の平均取得日数

令和5年度	令和6年度	令和7年度
11.4日	11.7日	12.3日

【課題】

年休取得は12.3日と増加傾向にあり、全体の時間外勤務（月平均9.4時間）も全国平均を下回っています。しかし、本庁（月平均11.1時間）では前計画の目標（10時間）を超えており、年11件の100時間超過が発生している過度な負担の解消が課題です。なお、令和7年度における管理職員の時間外勤務時間の把握は行っていません。

（4）各種ハラスメント等対策の整備状況

飛騨市職員のハラスメントの防止等に関する規定を整備し、職場における各種ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等）の防止や問題が生じた場合に適切な対応をするための事項を定めています。

また、職員に対して定期的にハラスメント防止研修を実施しています。

第3章 目標と取り組み内容

1 目標の設定

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第3項、及び同法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、次世代育成支援対策推進法第19条第3項の規定に基づき、女性職員の活躍に関する状況を把握・分析した結果を踏まえ、活躍推進のための目標を、次のとおり設定します。

2 数値目標と取り組み内容

（1）女性職員の登用に関する目標

【目標】

各役職段階における女性職員の占める割合の増加

【数値目標】

令和12年度までに昇任に対する意欲（職員満足度調査）の満足傾向を25%以上とします。

（※令和7年度の実績：13%）

【取り組み内容】

係長以上の人材プール確保を見据えた育成を行い、研修や管理職との意見交換等を通じて将来のキャリア像を描きやすいよう支援します。その一環として、研修等の実施による職場のヘルスリテラシー向上、休暇制度の周知、相談体制づくりに努めます。

（2）職業生活と家庭生活の両立支援に関する目標

【目標】

①男性職員の育児休業取得率の増加

②男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率増加と取得日数の拡大

【数値目標】

①男性職員の育児休業者取得率を85%以上（2週間以上の取得）とします。

（令和7年度の実績：33.3%〔2週間以上の取得〕）

②男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率について、全員の取得（100%）を目標としつつ、まずは9割以上の定着を図り、そのうち合計5日以上を取得を目指します。

（※令和7年度の実績：75.0%）

【取り組み内容】

結婚・出産を控えた職員への制度周知と早期の意向確認、所属長との面談を促進します。あわせて庁内イントラネット等で全庁的な啓発を行い、互いに支え合う職場を作ります。

（３）働き方の見直しに関する目標

【目標】

時間外勤務時間の削減及び年次有給休暇の取得促進

【数値目標】

①職員一人当たりの年間時間外勤務時間（全職員平均）を、令和 12 年度までに、108 時間以下（月平均 9 時間相当）とします。

《現状の推移》

- ・令和 5 年度：127.6 時間（月平均 10.6 時間）
- ・令和 6 年度：138.6 時間（月平均 11.6 時間）
- ・令和 7 年度：112.3 時間（月平均 9.4 時間）

※派遣職員含み、管理職・非常勤職員を除く

②職員一人当たりの年次有給休暇の年間平均取得日数を、令和 12 年度までに、13 日以上とします。

《年次休暇取得日数の推移》

- ・令和 5 年度：11.4 日
- ・令和 6 年度：11.7 日
- ・令和 7 年度：12.3 日

【取り組み内容】

- ・「８のつく日」及び「金曜日」をノー残業デーと定め、庁内イントラネット等による周知やパソコンの強制終了の実施などにより、定時退庁の習慣化を継続します。
- ・平日の時間外勤務時間を原則 21 時までとし、勤務時間を制限するとともに、事務の簡素化や合理化を行うための手法を常に検証します。また、効率的・効果的に業務を行えるよう職員の意識改革を促すため、研修等の機会の提供に努めます。
- ・担当業務の相互補完など、職場全体で休暇を取得しやすい環境をつくります。
- ・連休に合わせた年次休暇の連続取得を奨励し、取得しやすい環境をつくります。

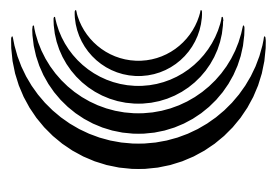
（４）その他の次世代育成支援対策に関する取り組み

・地域の子育て活動への参画支援

子どもを安全な環境で安心して育てることができる地域社会の実現に向け、職員がボランティアや地域団体等の活動に主体的に参加することを積極的に支援し、地域社会の一員として子ども・子育てに関する地域活動へ参画することを促進します。

・次代の担い手を育成するキャリア教育への貢献

次代の社会を担う子どもや若者たちに、早い時期に社会や仕事と接する機会を提供するため、中学生の職場体験や高校生・大学生のインターンシップを今後も継続して積極的に受け入れ、地域における次世代育成を広く支援します。



H I D A C I T Y

飛 驒 市

飛驒市特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月

飛驒市総務部人事課

TEL : 0577-73-3741

FAX : 0577-73-6373
