

～女性職員活躍とワークライフバランスの推進を目指して～

## 山陽小野田市特定事業主行動計画

山陽小野田市長  
山陽小野田市病院事業管理者  
山陽小野田市水道事業管理者  
山陽小野田市議会議長  
山陽小野田市選挙管理委員会  
山陽小野田市代表監査委員  
山陽小野田市農業委員会  
山陽小野田市教育委員会

令和4年4月

## 目次

1	はじめに	P2
2	計画期間	P3
3	計画の推進体制	P3
4	実現すべき目標と具体的な推進方策	P3
1	子育てしやすい職場環境の整備	P3
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	P3
(2)	子どもの出生時における男性の休暇の取得の促進	P4
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	P4
(4)	時間外勤務の縮減	P5
(5)	休暇の取得の促進	P6
(6)	異動についての配慮	P7
(7)	不妊治療を受けやすい職場環境づくり	P7
(8)	女性職員の採用及び管理・監督職への登用推進	P8
(9)	職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正	P9
2	その他の次世代育成支援対策に関する事項	P9
(1)	子ども・子育てに関する地域活動に貢献する	P9

## 1 はじめに

日本における急速な少子化の流れを踏まえ、次世代の子どもたちが健やかに生まれ育成されていく環境を社会全体として支援する取組が求められ平成15年に成立した「次世代育成支援対策推進法」において、国や地方公共団体の機関が「特定事業主」となり、その職員が仕事と子育ての両立を図ることが出来るよう「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。これを受け本市では、「山陽小野田市特定事業主行動計画」を策定し、職員一人ひとりが仕事と家庭を両立しながら活躍することができる職場環境づくりに取り組んでまいりました。この次世代法に基づく10年間の集中的・計画的な取組により、仕事と子育てができる雇用環境の整備等が一定程度進みましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境をさらに改善し、充実させる必要があることから、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、平成26年4月に次世代法が改正され、法律の有効期限が令和7年度末まで10年間延長されました。また、平成27年には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図るために、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、こちらも同様に「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

この度、次世代育成支援対策推進法との関連性から、これらを一体的に整備した新たな「山陽小野田市特定事業主行動計画」を策定することで、本市で働く職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを意識し、子育てをしながら笑顔で活躍することができる職場環境づくりに努めてまいります。

なお、本計画は、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）第19条及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条に基づく特定事業主行動計画として位置づけています。

## 2 計画期間

この計画は、令和4年度から令和7年度までの4年間の計画です。

## 3 計画の推進体制

- (1) 広く職員の意見を聴取し計画の推進、評価、見直しに活かすため、山陽小野田市特定事業主行動計画推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。
- (2) 産前・産後休暇及び育児休業などの子育てを支援する休暇制度や出産時、子育て中の給付制度、部分休業や時間外勤務などを制限する制度など、育児に関わるさまざまな制度について、当事者のみならず全職員、庁内イントラネット等により情報提供を行う。
- (3) 人事担当部局において、職業生活と家庭生活の両立等についての相談や適切な情報提供等を行うとともに、行動計画の内容を周知徹底を図る。
- (4) ハラスメントが職場で起こると、職場環境の悪化や仕事への意欲の低下、健康やメンタルヘルスの悪化など、職員個人はもとより職場全体に悪影響を及ぼすことになるため、人事担当部局は、ハラスメントへの対策（職員への情報提供、相談窓口の設置、研修の実施など）を通じて、管理・監督職員と連携し、ハラスメントが起こらないような職場風土の醸成に努める。
  - ※ 主なハラスメントの種類  
セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントなど
- (5) この計画に基づく取組状況を把握して進捗管理を行うとともに、職員アンケート調査等を通じて職員のニーズの把握に努めます。また、その結果や勤務環境の変化等を踏まえ、その後の対策の実施、計画の見直し等を図る。
- (6) この計画に基づく前年度の取組状況や目標に対する実績等についてホームページ等により公表する。

## 4 実現すべき目標と具体的な推進方策

家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮するという、法の理念を実現するために、この行動計画を実行し、以下の目標の達成を目指す。

### 1 子育てしやすい職場環境の整備

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 人事担当部局は、出産等に係る制度（特別休暇、出産費用の給付等）について、妊娠中及び子育て中の職員だけでなく、全ての職員が理解できるよう子

育て支援制度マニュアルを作成し、庁内イントラネット等において情報提供を行い、全職員に周知を図る。

- イ 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや本人の希望に応じ、妊娠中の職員をサポートするなど、職場全体で協力し合う職場風土の醸成に努める。

職業生活と家庭生活の両立を図るためには、子育てを行う職員を含め、全ての職員の理解と協力が大切であることから、職員への次世代育成支援に関する情報提供や、管理監督職を対象とした意識啓発に取り組む。

## (2) 子どもの出生時における男性の休暇の取得の促進

- ア 人事担当部局は、男性職員が家庭における責任を果たすことを支援し、積極的な育児参加を推進するために設けられている特別休暇の制度について周知を図る。
- イ 所属長は、所属する男性職員が育児参加を推進するために設けられている特別休暇の取得が促進されるよう、休暇を取りやすい環境づくりに努め、それに対応できるよう、職場全体の業務体制を整える。

### 【目標】

子どもの出生時（産前産後休暇期間を含む）における男性の休暇取得率

（男性職員の休暇取得者数／子どもの出生により新たに休暇が取得可能となった男性職員数）を令和7年度末までに100%とする。

※妻の出産に係る特別休暇（3日の範囲内）、男性育児参加に係る特別休暇（5日の範囲内）の合計取得日数を5日以上とする。

父親として、子どもを持つことの喜びを実感するとともに、子育ての始まるの時期に家族・親子の時間をより多く持ち、出産後の配偶者を支援することは大切な事です。保護者としての責任を果たすためにも、男性職員の積極的な子育て参加を促進していきます。

## (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ア 人事担当部局は、育児休業及び部分休業制度等について対象職員だけでなく全庁的に周知を図り、制度の理解度を高めるとともに、職場の理解を図る。
- イ 人事担当部局は、妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・

手続きについて説明を行う。

ウ 所属長は、育児休業取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。

エ 人事担当部局及び所属長は、育児休業中の職員に対して、必要に応じて文書、電子メール等で職場からの情報提供を行う。

オ 人事担当部局は、育児休業中の職員の業務遂行が困難な場合は、職員の配置換え、非常勤職員の雇用等による適切な代替要員の確保を図る。また、必要に応じて事務応援制度を活用する。

カ 所属長は、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを行う。

キ 所属長は、早出・遅出等の時差出勤のある職場において、保育園の送迎等を行う職員に配慮して、勤務時間を割り振るよう努める。

## 【目標】

育児休業取得可能な男性職員の育児休業取得率

(男性職員の育児休業取得者数 / 新たに育児休業が取得可能となった男性職員数) を令和7年度末までに20%とする。(女性職員は100%)

職業生活と家庭生活の両立を目指すためには、職員が必要な時期に必要な期間の育児休業等が取得できるようにすることが大切です。また、職員が安心して育児休業等を取得するためには、上司や周囲の職員の理解と協力が欠かせません。

男性職員も積極的に育児休業等を取得して、家族とともに子育てに参加することができるような職場の雰囲気醸成していきます。

### (4) 時間外勤務の縮減

ア 人事担当部局は、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について周知を図る。

イ 所属長は制度について理解をし、子育て中の職員が、職業生活と家庭生活の両立を図ることができるように、職場全体で協力し合う環境づくりに努める。

ウ 所属長は、ノー残業デー実施日には時間外勤務命令をせず、所属職員が定時退庁しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、率先して定時退庁に努める。

エ 所属長は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図るとともに、事務事業の整理・統合や業務改善により業務の効率化に努める。

オ 人事担当部局は、時間外勤務縮減のために、各所属ごとの時間外勤務状況を把握し、時間外勤務の多い職場の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

カ 所属長は、職場全体の状況を把握し、所属において適切な業務分担を図り、時間外勤務の縮減に努める。また、必要に応じて事務応援制度を活用する。

## 【目標】

職員 1 人あたりの年間の時間外勤務時間数を対前年度比 3 % ずつ減少させる。

時間外勤務の縮減は、全庁を挙げて取り組むべき課題です。子育て中の職員だけでなく、時間外勤務を縮減して家庭や地域での生活が充実することは、職員が持てる能力を十分に発揮し、意欲的に職務を遂行する上で重要な要素です。

また、職員の健康維持や能力の向上等の観点からも、時間外勤務の縮減は必要です。このため、時間外勤務の着実な縮減に向けた取組を推進します。

## (5) 休暇の取得の促進

ア 人事担当部局は、各部署の管理職員に、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。学校にあっては、長期休業期間中の年次休暇取得を促進させる。

イ 人事担当部局は、年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職員からヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

ウ 職員は、家族の記念日や家族に関わる行事における積極的な年次休暇の取得の推進に努める。

エ 所属長は、所属において、概ね半期ごとに休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得を促進するとともに、年次休暇の取得ができるように、相互支援ができる体制づくりに努める。また、所属職員が休暇を取得しやすいように、自らも率先して休暇を取得するよう努める。

※ 連続休暇等の取得促進

- ・ 月曜日及び金曜日と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進
- ・ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進
- ・ 年次休暇を利用したリフレッシュ休暇の取得促進
- ・ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議の自粛等

オ 人事担当部局は、養育休暇、子どもの看護を行うための特別休暇等について、取得の促進をするため職員に周知を図る。

**【目標】**

令和7年度末までに、全職員が夏季休暇を完全取得し、年次有給休暇平均取得日数を15日以上とする。

休暇を取得しやすい環境づくりは、子育て中の職員にとってだけでなく、全職員に共通する課題です。職員一人ひとりが職業生活と家庭生活のバランスを意識し、お互いに協力しながら、休暇の取得を促進します。

**(6) 異動についての配慮**

人事担当部局は、産前・産後休暇や育児休業中の職員については、異動対象としない等の配慮をする。

**(7) 不妊治療を受けやすい職場環境づくり**

仕事と不妊治療の両立ができるよう、不妊治療について職場での理解を深めるとともに、各種休暇制度等の利用可能な制度の周知を図り、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

※特別休暇制度の活用

1の年において5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内でその都度必要と認める期間が取得できます。

**(8) 女性職員の採用及び管理・監督職への登用推進**

地方公務員法（昭和25年法律第261号）において規定されている平等取扱の原則や成績主義の原則等に則り、性別に関係なく能力や業績に基づいた職

員採用や、昇任・昇格を実施する。

(1) 採用の女性割合 (人)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性	8	8	7	11	4
女性	10	8	9	11	5
合計	17	16	16	22	9
女性割合	58.8%	50.0%	56.3%	50.0%	55.6%

(2) 管理職（課長級以上）の女性の割合 (人)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性	63	65	59	57	60
女性	15	21	21	20	18
合計	78	86	80	77	78
女性割合	19.2%	24.4%	26.3%	26.0%	23.1%

(3) 係長級以上の女性の割合 (人)

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性	160	160	157	155	155
女性	73	83	82	81	83
合計	239	243	239	236	238
女性割合	30.5%	34.2%	34.3%	34.3%	34.9%

【目標】

令和7年度末までに、課長級以上の女性の割合を30%以上とする。

令和7年度末までに、係長級以上の女性の割合を40%以上とする。

管理職等への昇任・昇格については、人事評価制度等を活用しながら、性別に関係なく、能力や実績により適正な評価をしていきます。また、女性ならではの視点を活かしながら、将来の本市を担う人材として活躍できるようOJTや外部のキャリアデザイン研修等も活用した人材育成に努めます。

## **(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正**

- ア 人事担当部局は、管理・監督職員による女性のキャリア相談体制を整備し、女性職員の相談に応じる。
- イ 人事担当部局は、女性職員が安心して妊娠・出産し、男女で子育てしながら仕事を継続し活躍できるよう、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの防止について周知するとともに、所属長は職員の相談窓口となりハラスメントのない職場環境の実現に努める。
- ウ 人事担当部局は、職員の長時間労働による心身の疲労を防止し、家族や友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持つことができるよう、ワーク・ライフ・バランスについて周知する。

職業生活と家庭生活との調和を図るべきことや男性も家事や育児を担うべきこと等の啓発を行い、男女共同参画の推進に努めます。

## **2 その他の次世代育成支援対策に関する事項**

### **(1) 子ども・子育てに関する地域活動に貢献する**

ボランティア活動、体験活動、スポーツ及び文化活動をはじめとする様々な子ども・子育てに関する地域貢献活動等に、職員が地域の構成員として積極的に参加することを推奨し、親子のふれあいを深める機会の充実を図ることにより、家族や社会全体で子育てを支援する意識を高める。

職員には、地域における子育て支援の取組に積極的に参加するとともに、協創によるまちづくりにおける地域と地域を繋ぐコーディネート（中間支援機能）が期待されています。子育て中でない職員も、大人と子どもがふれあう様々な機会を捉え、地域全体で子どもの成長を支えましょう。  
各職場ではお互いに声をかけ、職員が地域活動に参加しやすい雰囲気づくりを心掛けましょう。





山陽小野田市  
SANYO ONODA CITY