

～女性職員活躍とワーク・ライフ・バランスの充実を目指して～

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8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	P4
	（1）全ての職員が活躍するための目標と取組	P4
	（2）育児参加の促進	P5
	（3）ワーク・ライフ・バランスの充実	P7
5	その他の次世代育成支援対策に関する事項	P9
	（1）人事異動に係る配慮	P9
	（2）子ども・子育てに関する地域活動への参加	P9
	（3）不妊治療への理解と仕事との両立支援	P9
	（4）ハラスメントのない誰もが働きやすい職場環境づくり	P9

1 はじめに

少子・高齢化の進展や、家庭・地域を取り巻く環境が急速に変化している中で、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境を社会全体として支援するため、平成15年に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が制定され、国や地方公共団体は「特定事業主」として、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。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（平成27年法律第64号）（以下「女性活躍推進法」という。）」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。また、令和4年4月からは「次世代育成支援対策推進法」と「女性活躍推進法」、両法の制定目的に関連性があることや、目標達成に向けた取組を一体的に行うことで、さらなる女性の活躍に繋げるとともに、男女ともに子育てしやすい環境の整備を一層推進する観点から、両法を統合した計画を策定し取組を進めてまいりました。今回、「山陽小野田市特定事業主行動計画（令和4年度～令和7年度）」における計画期間が終了すること及び次世代育成対策推進法及び女性活躍推進法の期限延長を受け、新たな計画を策定するものです。

なお、本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づき、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が連名で策定しています。

2 計画期間

この計画は、令和8年度から令和12年度までの5年間の計画とします。

3 計画の推進体制

組織全体で継続的に進めていくため、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の確認・評価等について継続して行うこととします。また、これらの実施に当たっては、人事担当部局が中心となって計画目標達成に向けた以下の取組を行うとともに、当該計画について職員への周知、意見聴取を行いながら計画の推進、評価、見直しに活かすものとします。なお、各所属においては、人事担当部局と連携しながら計画の実行に努めるものとします。

- (1) 全ての職員が市職員としての責務を自覚し、職責を果たすため管理職を目指し、管理職につきたいと思える組織体制づくりに取り組む必要があります。そのためには、若い時期からの人材育成、意識改革をしっかりと行っていくとともに、女性職員が管理職となって活躍したいという機運を醸成するための研修の開催や、性別に関係のない能力や業績に基づいた公平な評価体制の確立に取り組んでいきます。
- (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妊娠・出産期子育て期に利用できる給付制度、部分休業、時間外勤務などの育児に関わるさまざまな制度について、子育て中の職員のみならず全職員に積極的に情報提供を行うことで家庭と仕事が両立しやすい環境づくりに努めます。また、男性職員へ育児参加に係る休暇や育児休業制度について積極的な取得を促し、男性の育児参加を後押しします。
- (3) 職場での働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ります。特に、長時間労働、時間外勤務は、女性の職場における活躍の障壁になるだけでなく、男女ともに家事・育児・介護等への参加を困難にするものであることから、長時間労働、時間外勤務が発生しないよう、集中的に、かつ効率的に業務遂行できる環境整備が重要であると考えます。合わせて職員の心身のリフレッシュのため、各種休暇の取得促進に努めます。

4 実現すべき目標と具体的な推進方策

(1) 全ての職員が活躍するための目標と取組

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、性別に関係のない能力や業績に基づいた職員採用や、昇任・昇格を実施します。

【目標】

令和12年度末までに、課長級以上の女性の割合を30%以上

令和12年度末までに、係長級以上の女性の割合を40%以上

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、能力や実績による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。

ア 人事評価制度を活用し、性別に関係のない能力や業績に基づいた昇任・昇格を実施します。

イ 女性職員がキャリアデザインを描けるよう研修を開催するとともに、管理職による女性のキャリア相談体制を整備し、女性のキャリア形成を支援します。

ウ 妊娠・出産期に女性職員が安心して仕事を継続し活躍できるよう、ハラスメント（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・ハラスメントなど）の防止に努めます。また、各所属の長は、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ます。

エ 新規採用職員に対し、先輩職員がメンターとなり様々な相談窓口となって支援する「メンター制度」を導入・活用し、新規採用職員の不安解消や、定着支援に努めます。

オ 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、組織全体で業務の平準化を図り、ワーク・ライフ・バランスの充実に努めます。

(2) 職員の育児参加の促進

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重要であることから、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みます。

【目標】

育児休業取得可能な男性職員の育児休業取得率（2週間以上の取得率）
（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12年度末までに100%とする。

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。子育てができる時期は限られていますので、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職場全体で後押ししていきます。

【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12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、子育ての始まりの時期に家族・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。父親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。

○ 妊娠・出産期の職員に対する支援

ア 人事担当部局は、出産等に係る制度（休暇制度や給付制度等）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「子育て支援マニュアル」等を活用し周知を図ります。

イ 各所属の長は、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ます。

- 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休暇の制度等について周知を図り、積極的な利用を後押しします。
 - イ 子どもが生まれる男性職員に対し、事前に「育児参加計画表」の提出を求めることで、休暇の取得に係る心理的負担を軽減し、積極的な育児関連休暇の取得を目指します。※
※男性職員の育児関連休暇：子の出生から1年以内に、育児休業、特別休暇、育児に関連する年次有給休暇を合わせて1箇月以上取得することを推奨
 - ウ 各所属の長は、男性職員が安心して育児参加し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ます。

- 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、職場の理解を図ります。
 - 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・手続きについて丁寧な説明を行います。
 - ウ 各所属の長は、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など、育児休業が取得しやすい職場環境に努めます。
 - エ 人事担当部局及び各所属の長は、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い、安心して育児休業が取得できる体制を整えます。
 - オ 人事担当部局は、職員の育児休業の取得により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に努めます。
 - カ 各所属の長は、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。
 - キ 各所属の長は、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た勤務時間を割り振るよう努めます。

(3) ワーク・ライフ・バランスの充実

職員の長時間労働による心身の疲労を防止し、家族や友人との時間、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・バランスの推進に努めます。

【目標】

職員 1 人あたりの 1 月当たりの平均時間外勤務時間数を対前年度比で減少させる。

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あるため、時間外勤務の着実な縮減に向けた取組を推進していきます。

【目標】

令和 1 2 年度末までに、年次有給休暇平均取得 日数を 1 5 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、休暇が取得できる職場環境づくりに努めます。

○ 時間外勤務の縮減に向けた取組

ア 人事担当部局は、業務量の把握、業務の平準化、しっかり業務を回していく組織体制を意識した適正な定員管理に努めます。

イ 各所属の長は、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ます。

ウ 各所属の長は、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ます。

エ 各所属の長は、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ます。

オ 人事担当部局は、時間外勤務縮減のために、各所属の時間外勤務状況を把握し、時間外勤務の多い所属の長から理由書の提出を求め、ヒアリング等を行うなど、業務改善や注意喚起を行います。

カ 各所属の長は、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ます。また、必要に応じて事務応援制度を活用します。

○ 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推進します。学校職場にあっては、長期休業期間時などを利用し、計画的な年次休暇取得の促進を図ります。

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、注意喚起を行います。

ウ 職員は、子育てに関連したイベント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ます。

エ 各所属の長は、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ます。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ます。

※ 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る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制度周知を図ります。

5 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 人事異動に係る配慮

人事担当部局は、小学校就学始期までの子を養育している職員や育児休業から復帰する職員から、子育てに係る休業制度（部分休業や育児短時間勤務など）を取得する申請の申出があった場合は、その意向に配慮を行った上で人事異動を行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への参加

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役（中間支援機能）が期待されています。その中で、市では、令和7年度に職員の社会貢献活動等のための兼業基準を定め、職員の社会貢献活動を後押しする仕組みも始めました。子育て中の職員に限らず、職員一人ひとりが、地域とともに子ども達の成長を支えていくことが、今後も期待されています。

(3) 不妊治療への理解と仕事との両立支援

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ります。

※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。

(4) ハラスメントのない誰もが働きやすい職場環境づくり

ハラスメントは、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、各所属の長及び人事担当部局は、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ます。

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とともに、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します。



山陽小野田市
SANYO ONODA CITY