

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 山鹿市特定事業主行動計画の策定について

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、本市の職員が安心して子育てと仕事が両立できるよう、また、女性職員が職業生活においてますます活躍できるよう職場を挙げて支援することを目的としています。

2 期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

3 主な内容

【次世代育成支援対策推進事項】

- 1 子育て中の職員の勤務環境に関するもの
 - (1)妊娠中及び出産後における配慮
 - (2)育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - (3)休暇の取得の促進
 - (4)時間外勤務の縮減
- 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貢献活動の支援
 - (2)家庭教育に関する情報の提供

【女性活躍推進事項】

- 1 管理監督的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上
- 2 男性職員の家庭生活(家事、育児、介護等)への関わりの強化
- 3 女性活躍推進に関する環境整備

職員が男女の別なく子育てや仕事ができるよう、職場をあげて支援していきます。
互いを理解し合い、助け合っていきましょう。

令和7年4月1日

山鹿市長
山鹿市議会議長
山鹿市選挙管理委員会
山鹿市代表監査委員
山鹿市教育委員会
山鹿市公平委員会
山鹿市農業委員会
山鹿市消防本部
山鹿市民医療センター

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

山鹿市特定事業主行動計画

令和7年3月

山 鹿 市 長
山 鹿 市 議 会 議 長
山 鹿 市 選 挙 管 理 委 員 会
山 鹿 市 代 表 監 査 委 員
山 鹿 市 教 育 委 員 会
山 鹿 市 公 平 委 員 会
山 鹿 市 農 業 委 員 会
山 鹿 市 消 防 本 部
山 鹿 市 民 医 療 セ ン タ ー

I 趣旨・目的等

我が国における急速な少子化の進行等を受け、次世代を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)が平成17年4月1日に施行されました。山鹿市におきましても、同法に基づいた次世代育成支援対策を行ってきたところですが、令和6年度までの時限立法であった同法の期限が10年延長されたことから、さらなる対策の推進が求められています。

また、平成27年8月、男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)の理念にのっとり、女性の職場生活における活躍を重点的に推進することを目的とした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)(平成27年法律第64号)が施行されたことから、同法の趣旨に即した取組も求められています。

この山鹿市特定事業主行動計画は、これらの法律に基づき、本市の職員が仕事と子育てを安心して両立できるよう、また、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるよう職場を挙げて支援することを目的に、本市共通の取組内容をまとめたものです。

II 計画の期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

III 計画の推進方法及び体制

本計画を目標管理型のものとし、その進捗管理に資する成果指標、数値目標及び目標年度を掲げることとします。

また、本計画を効果的に推進するため、状況に応じて「山鹿市特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、本計画に基づく施策の進捗状況の把握および検証を行います。また、必要が生じた際には任命権者へ意見を述べるものとします。

IV 具体的な方策

【次世代育成支援対策】

1 子育て中の職員の勤務環境に関するもの

(1)妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から、妊娠中の職員の健康や安全に十分配慮するとともに、「子育て応援ハンドブック」(以下、ハンドブックという。)を活用し各種制度について全職員への周知徹底を図ります。

出産を控える職員には、対象職員を把握し、出産後の各種制度の適切な利用を支援するため、母子手帳の写し等の提出を求めるとともに、所属部署に対し勤務体制等に係る配慮を要請します。

(2)育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業等に関する制度及び取得手続並びに経済的支援について、ハンドブックにて職員への周知を図るとともに、男性職員の育児休業の取得についても周知を図ります。

各種制度の適切な活用が図られるよう、相談体制を整備し、情報を提供します。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

市長をはじめとする管理職職員が「よかボス」宣言をすることで、職員が気兼ねなく育児に参加できるよう育児休業等の取得の呼びかけをし、周囲の理解の促しと業務分担の見直しなど取得しやすい環境づくりに努めます。

ウ 育児休業中の職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになるため、育児休業中の職員の希望に応じて、職場や業務の状況について、メール等で定期的に情報提供を行います。

また、復帰する職員の育児状況や意向を所属長と共有するため、「育児プランシート」を作成し面談の機会を提供することで、職員の不安解消と円滑な職務への復帰につなげます。

エ 育児休業等に伴う代替職員等の確保

職員が産前産後休暇や育児休業を取得する場合は、その職場のスムーズな業務執行のため、必要に応じ、育児休業代替職員等の確保に努めます。

*成果指標:育児休業の取得率

*数値目標:男性職員(2週間以上の取得)85% 女性職員100%

*目標年度:令和12年度

(3) 休暇取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得状況を定期的に把握しつつ、子どもの学校行事や家族の記念日における休暇の取得等を促すなど、計画的・積極的な取得を推進します。

また、取得に際しては職員同士が気兼ねしなくて済むように、あらかじめそれぞれの職員（主査）の担当業務の代わりができる「副査」を設置するなど、柔軟な職場体制づくりに努めます。

イ 連続休暇等の取得の促進

大型連休の前後における休暇、週休日及び休日と組み合わせた休暇や夏季休暇を活用した連続休暇の取得を推進します。

- * 成果指標: 年次有給休暇の職員1人当たりの実取得日数
- * 数値目標: 12日以上
- * 目標年度: 令和12年度

(4) 時間外勤務の縮減

ア 時間外(休日含む)勤務の縮減のための意識啓発

時間外勤務の上限の目安時間を定めた法令や時間外勤務縮減の取組の重要性について周知し、職員の時間外勤務縮減の意識啓発を行います。また、庶務管理システムにより、時間外勤務の取扱いや手続きを明確化・省力化することで、全職員の意識改革・働き方改革を促進するとともに、管理職による所属職員の業務量の把握やマネジメント意識の強化を図ります。

イ 一斉定時退庁等の実施

職員の意識改革等を図るため、定時退庁日（ノー残業デー）を実施するとともに、管理職員による定時退庁の指導及び率先垂範を徹底し、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

ウ 柔軟な働き方の推進

仕事と生活の両立、健康確保及び業務能率の向上のため、フレックスタイム制などの柔軟な働き方を推進します。

エ 職場における事務の工夫・見直しの推進

新規事業等を実施する場合には、効果、必要性等について十分検討のうえ実施するとともに、既存の事業等との関係を整理し、廃止できるものは廃止するなど、事務の簡素合理化を推進します。

オ 前例にとられない「業務手法」による効率化・省力化

効率的に業務を執行するため、業務内容の分析や検証を行い、AI の活用やシステムの標準化・共通化、業務端末の見直しやペーパーレス化を推進します。

* 成果指標: 時間外勤務が年360時間を超える職員の割合

* 数値目標: 5%以内

* 目標年度: 令和12年度

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貢献活動の支援

スポーツ、文化・芸能及び子育て等に役立つ知識や技能を持つ職員のPTA活動をはじめとする地域の子育て活動への積極的参加を職場全体で支援します。

また、市役所への中高生の職場体験等も積極的に受け入れ、様々な体験を積ませることで心身の健やかな成長を見守ります。

(2) 家庭教育に関する情報の提供

子育て中の職員に対し、家庭における子育てやしつけに対する悩み・相談など、家庭教育に関して気軽に相談できる専門家や施設の情報提供を行います。

【女性活躍推進対策】

1 女性職員の配置・育成・登用関係

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上

女性職員の登用は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、本市においても、女性職員が、子育てをしながら能力向上等のキャリア形成が図れるよう、外部研修等への積極的派遣を行い、管理的地位への登用を図ります。

(参考数値) 行政部門における女性職員の割合 40%

行政部門における年代別女性職員の割合

18～20 歳 60% 21～30 歳 57% 31～40 歳 49%

41～50 歳 34% 51～60 歳 32%

※R6.4.1 現在

*成果指標:女性の係長級・課長級以上の割合

*数値目標:係長級以上 33%以上 課長級以上 15%以上

*目標年度:令和12年度

2 仕事と家庭の両立支援関係

男性職員の家庭生活(家事、育児・介護等)への関わり強化

これまで、女性に負担が偏っていた家事や育児・介護等については、急速な少子高齢化と女性の活躍推進の時代にあって、そのあり方が当然見直されなければなりません。特に、これからは親の介護のために仕事を制限せざるを得ない状況が増えることが予想されます。男女が協力して家事や育児・介護等を行わなければ、幸せな家庭を築けないばかりか、お互いに安心して仕事に取り組むこともできなくなるおそれがあります。

こうした観点から、特に男性職員が家庭生活に関わる意識づけを強化するとともに、職場を挙げて仕事と家庭生活(家事、育児・介護等)の両立支援を行う雰囲気づくり・環境整備を積極的に推進します。

*成果指標:家事、育児、介護にかかる全ての休暇制度の取得率

*数値目標:希望職員の取得率 100%

*目標年度:令和12年度

3 女性活躍推進に関する環境整備

セクシャルハラスメント等対策の整備と意識啓発

職員の能力を十分に発揮できる環境整備のため、相談窓口を設置するとともに研修等を実施し、セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント等のハラスメントに対する知見を深め、良好な職場環境の確保に努めます。

V おわりに

この計画を進めて行くためには、職員一人ひとりが皆で支えあう意識を持って、職場全体で取り組んでいくことが重要です。

山鹿市職員の取組が、地域における次世代を担う子どもたちの健やかな成長と女性の職業生活における活躍の環境づくりに貢献できることを願っています。