

山県市 特定事業主行動計画 (令和3年度～令和7年度)

(改定版)



令和6年1月
山県市

山口市における特定事業主行動計画は、「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。）第19条と、「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。）第19条に基づき、山岐市長、山岐市議会議長、山岐市選挙管理委員会、山岐市代表監査委員、山岐市公平委員会、山岐市農業委員会、山岐市固定資産評価審査委員会、山岐市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

山岐市長
山岐市議会議長
山岐市選挙管理委員会
山岐市代表監査委員
山岐市公平委員会
山岐市農業委員会
山岐市固定資産評価審査委員会
山岐市教育委員会

目次

ページ

はじめに	… 4
Ⅰ 前期計画に対する達成状況と取組み	… 5・6
Ⅱ 後期計画の基本項目	… 7
Ⅲ 行動計画の目的	… 8
Ⅳ 計画の推進体制	… 9
Ⅴ 具体的な取組み内容と目標	
(1) 超勤時間の縮減	… 10
(2) 休暇の取得促進	… 11
(3) 子育てしやすい環境の整備と男性の子育てを目的とする休暇等の取得促進	… 11
(4) 女性の職業生活への活躍推進	… 13
(5) その他の次世代育成支援対策に関する事項	… 14
終わりに	… 15

はじめに～策定の背景と趣旨～

平成15年7月に制定された次世代法により、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境の整備のため、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むこととされました。

また、平成27年8月に制定された女性活躍推進法では、女性が輝く社会及び男女共同参画社会の実現に向け、女性の力が発揮できる環境の整備が掲げられました。

本市では、これら2つの法律に基づき「山県市特定事業主行動計画」を平成28年度から令和2年度までの5年間で前期として策定し、取組みを推進してまいりました。

このたび前期が終了するにあたり、これまでの実施状況を分析・見直しして、令和3年度から7年度までの5年間で後期とする新たな計画を策定します。

社会情勢を見ますと、近年、女性の社会参画が進み、各分野において女性のキャリア継続や積極的な育成・登用などが促進されています。また、仕事のみならず家庭生活においても、固定的な性別役割分担への意識改革が進められており、男女がともに活躍できる社会の実現が進められています。こうした女性の社会参画の促進に伴い、それぞれの個性と能力が十分に発揮できる職場づくりに一層力を入れていくとともに、女性職員の採用、登用の拡大を積極的に取り組みます。

また、世界中で猛威を振るった新型コロナウイルス感染症により、人々の生活様式が大きく変化した中で、家庭生活の重要性が再認識されるようになりました。

後期計画では、山県市で働く全ての職員が、次世代を担う子どもたちの明るい未来と、健やかな育成のため、そして、職員自身がキャリアアップを目指しながら、安心して「仕事」と「子育て」が両立できる支援体制の充実を図りたいと考えております。

そして、職員一人ひとりが本計画を強く意識し、目標の達成に努めると同時に、計画の取組みが、同じ山県市で働く市民の皆様の職場においても、子育てを考える世代の積極的な行動につながり、「仕事と社会の調和が実現した社会」につながるよう、努めてまいります。

Ⅰ 前期計画に対する達成状況と取組み

次世代法関係

(1) 前期計画の各目標に対する達成状況

	①父親の 出生時 特別休暇 取得率 (%)	②父親の 産前産後 特別休暇 取得率 (%)	③育児休業取得率 (%)		④年次有給 休暇取得率 (%)
			男性	女性	
前期目標	100	100	5	100	30
令和2年度	100	60	40	100	(25※)
令和元年度	100	100	0	100	26.7
平成30年度	50	50	0	100	29.1
平成29年度	66.7	100	0	100	24.9
平成28年度	80	40	0	100	21.8

令和3年2月末時点。(※見込みを含む。)

(2) 目標の達成に向けた取組み

- ①毎年4月、新任の課長、保育園長、小中学校長らによる「イクボス宣言」を行い、管理職員の出産・子育てへの理解促進を深め、職場全体で子育てしやすい環境整備に努めている。また、毎月19日を「ワーク・ライフ・バランスデー」と定め、定時退庁を促し家庭と仕事時間の両立を図るよう勧めている。
- ②人事担当課は、産前産後、育児休業中の代替職員の配置を適切に行い、職場の負担を最小限に留めるよう努めた。

(3) 前期計画の分析と課題

- ▲男性職員の育児休業取得率は、昨年度まで取得を希望する職員が無かったが、令和2年度に初めて40%となった。しかし、目標水準を安定的に達成しているとは言い難い。
- ▲年次有給休暇の取得率は、目標とする水準には達していないが、令和元年度における取得率は、策定当初より5%高くなっている。

女性活躍推進法

(1) 前期計画に各目標に対する達成状況

	A 課長級 女性登用率 (%)	B 各役職段階女性割合 (%)					C 個人最多 超勤時間 (時間)
		新規 採用	係長	課長 補佐	主幹	臨時/ 会計年度職員	
前期目標	10	40	35	30	25	—	274
令和2年度	5	40	50.8	39.2	28.5	84.7	480
令和元年度	5	40	50.8	39.3	28.6	82.8	533
平成30年度	5.2	50	44.8	31.4	37.9	82.0	415
平成29年度	4.2	58.3	41.5	26.3	23.8	84.0	349
平成28年度	4.5	60.0	31.7	24.4	39.1	81.0	347

令和3年2月末時点。(※見込みを含む。)

(2) 目標の達成に向けた取組み

- ① 庁内グループウェアで、毎週水曜日を「ノー残業デー」として周知した。
- ② 所属長は、事務の簡素化・効率化を図り、職員の業務分担の見直しや毎月の勤務管理を行うことで、時間外勤務の削減に努めている。また超勤時間超勤時間の上限（月45時間以上）を超えた場合は、所属長がその旨を人事担当課に報告し、必要に応じ、所属長に対して指導している。
- ③ 職員採用時には、性別に関係なく、優秀な人材を採用している。

(3) 前期計画の分析と課題

▲階級別の女性職員の割合としては、課長級職員は目標に達していないが、それ以外の役職は達成している。

▲勤務時間の超過については、多様化する行政需要を反映しているほか、通常時でも業務が多い部署において、異動や新事業が重なったことなどが影響していると考えられる。

II 後期計画の基本項目

1 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とする。

2 対象職員

本計画は、特別職、臨時的任用職員を除く、全ての山県市職員を対象とする。

なお、対象職員の勤務形態、勤務環境、取扱業務については、職種や勤務場所により異なるが、所属長は、それぞれの実情に応じて本計画の具体的な取り組みの推進に努めるものとする。

3 計画の見直しの視点

後期計画では、前期計画の状況分析の結果、改善すべき項目を次のように掲げ、見直しを図る。

- (1) 超勤時間の縮減
- (2) 休暇の取得促進
- (3) 子育てしやすい環境の整備と男性の子育てを目的とする休暇等の取得促進
- (4) 女性の職業生活への活躍推進
- (5) その他の次世代育成支援対策に関する事項

※国の「行動計画策定指針の一部改正」(令和2年4月1日施行)を参考に、細かな状況把握をすること。

III 行動計画の目的

次世代法第5条「事業主の責務」及び女性活躍推進法第4条に規定された「事業主の責務」を踏まえ、男女すべての職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現のもと、子育てしやすい職場環境の整備及び女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるよう取り組むことを目的とする。

【次世代育成支援対策推進法（抄）】

（事業主の責務）

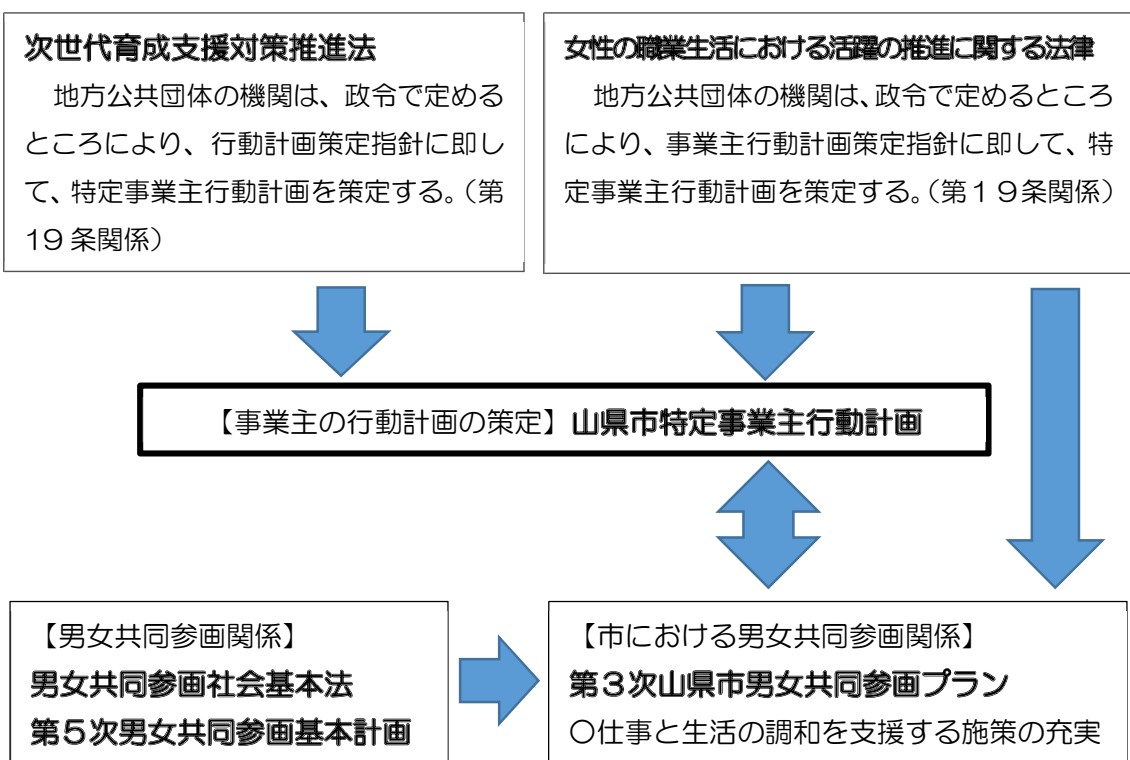
第5条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

【女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（抄）】

（事業主の責務）

第4条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

<関連法案との関係>



IV 計画の推進体制

① 特定事業主行動計画策定推進委員会の設置

本計画を効果的に推進するため、各特定事業主の所属部局等の課長および職員を構成員とした行動計画策定・実施委員会を設置する。

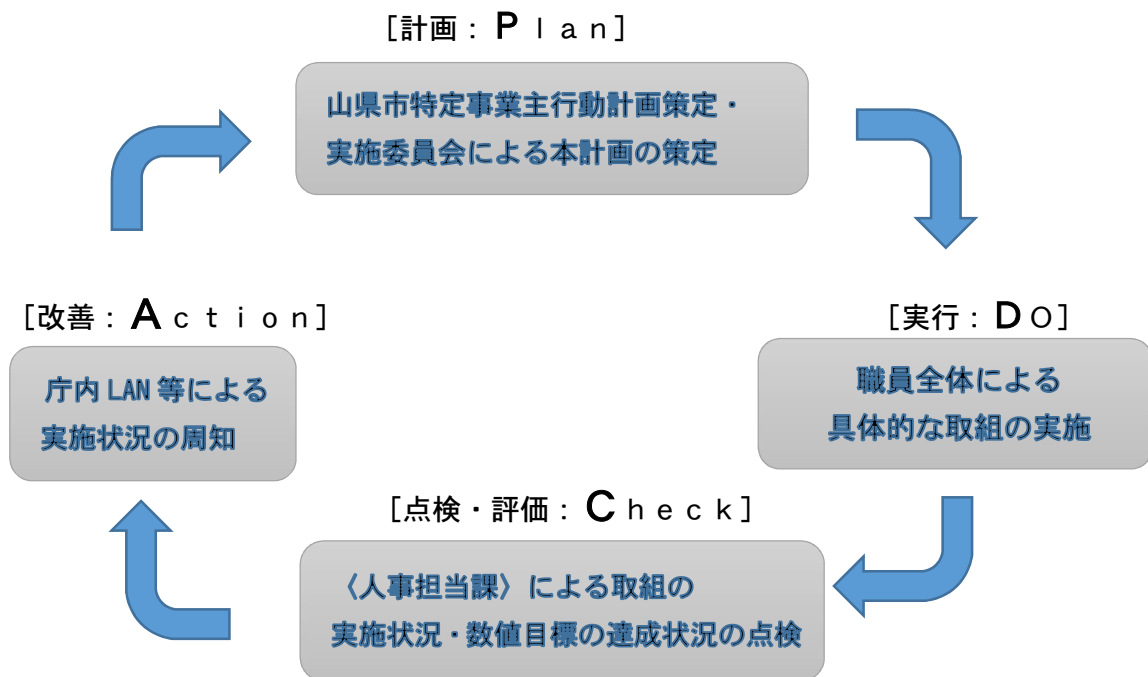
② 計画の実施状況の点検および協議

本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行う。また、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

③ 計画の公表および周知

実施状況は、政策調整会議や庁内LAN（デスクネット）で職員に対し周知する。外部に対しては、ホームページ等で公表する。

男女がともに働きやすい職場の実現に向けた PDCAサイクル



V 具体的な取組み内容と目標

(1) 超勤時間の縮減

〈人事担当課〉

- ① 超勤時間の多い所属部署の管理職員からヒアリングを行い、状況に応じて人事配置の見直しをする。
- ② 毎週水曜日のノー残業デーを継続し、庁内グループウェア等により周知する。定時退庁ができない職員が多い所属部署の所属長への指導を行う。加えて、「ワーク・ライフ・バランスデー」にあたる毎月19日も定時退庁を周知・徹底する。
- ③ 超勤時間の多い職員に対しては産業医による健康相談を実施するなど、健康指導を徹底し、過労やストレスによる健康被害を防止する。
- ④ 管理職員の超勤時間（在庁時間）を把握し、管理職員自身の意識改革につなげる。
- ⑤ 管理職員に対してマネジメント能力向上研等を実施し、働き方の改善に努める。
- ⑥ 職員に対し、業務改善意識向上研修を実施する。

〈所属長及び管理職員〉

- ① 職場全体の超勤時間の状況及び超勤時間の多い職員の業務内容、健康の維持管理に留意し、業務分担を見直すなどの適切な措置を行う。
- ② 業務に係る指示を的確に行うよう努め、職員の事務量を軽減するよう努める。
- ③ 毎週水曜日のノー残業デー、毎月19日のワーク・ライフ・バランスデーには職員の定時退庁を徹底するほか、通常時においても時間外勤務削減に努める。
- ④ 職員から時間外勤務の申請があった際は、業務の必要性、緊急性を十分考慮し、必要な場合のみ時間外勤務を命令する。

〈職員〉

- ① 日頃から事務の効率的な遂行を心がけるとともに、新たな事務等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて既存の事務等との関係を整理し、廃止できるものは廃止する。
- ② 会議・打合せを行う場合は、会議資料の事前配布等により、短時間で効率的な進行ができるよう工夫する。
- ③ 毎週水曜日のノー残業デー、毎月19日のワーク・ライフ・バランスデーで定時退庁を徹底し、通常時においても時間外勤務削減に努める。
- ④ 業務の必要性、緊急性を十分考慮し、必要な場合のみ時間外勤務を申請する。

〈数値目標〉

- 職員超過勤務時間数
人事院指針等に定める超過勤務上限時間目安の「ひと月45時間」「年間360時間」を超えないようにする。

(2) 休暇の取得促進

〈人事担当課〉

- ① 所属長に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ② 取得率が低い所属部署の管理職員から状況を確認し、取得率の向上に向け、指導する。

〈所属長及び管理職員〉

- ① 所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得促進を図る。
- ② 土日祝日と組み合わせた連続休暇の取得、家族の記念日や学校行事、地区活動のために年次休暇を取得することを推奨するなど、年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、環境を整備する。
- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、普段から職員が相互に業務をサポートできるように努める。

〈職員〉

- ① 普段から所属内のコミュニケーションを密に図り、休暇を取得する場合には、業務の引き継ぎ等をスムーズに行うことで、年次休暇を取得しやすい環境を自ら整える。
- ② 計画的な休暇取得に努める。
- ③ 年次休暇を利用して、家庭、地域活動、自己啓発などに取組み、生活の充実を図ることで、業務の生産性向上意識を高める。

〈数値目標〉

○年次休暇取得率

令和元年度26.7%（10.17日）を、令和7年度までに**30%（12日）**とする。

※取得率は、前年度繰越分を含む数値。最大40日。

(3) 子育てしやすい環境の整備と男性の子育てを目的とする休暇等の取得促進

〈人事担当課〉

- ① 職員が働きながら安心して出産・育児を迎えるために、出産・育児にかかる特別休暇等の制度の周知を図るほか、休暇制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置、育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業に関する制度等について周知し、職員が安心して休暇を取得できるよう配慮する。
- ② 子どもの出生時、育児における父親の特別休暇、育児休業等について周知し、これらの取得を促進する。
- ③ 妊娠中の職員が希望した場合は、駐車場を近くに確保するほか、就学前の子どもを養育する子を持つ職員に時短勤務を勧めるなど、母性保護及び母性健康管理に留意する。

- ④ 職員から育児休業の申請があった場合には、必要に応じて人員の確保に努める。
- ⑤ 育児休業中の職員からの相談等に対応するなど、円滑に職場復帰できるよう支援する。

〈所属長及び管理職員〉

- ① 特別休暇、育児休業等の各種制度の内容を理解し、所属職員に対し適切な助言ができるように努め、職員が家庭と仕事時間の両立を安心して図ることができるよう支援する。
- ② 育児休業の取得の申し出があった場合、当該所属部署において業務分担を見直す。
- ③ 就学前の子どもを養育する子を持つ職員が、早出・遅出勤務を申請した場合は、勤務時間を考慮する。
- ④ 育児休業中の職員に対し適宜連絡を取ることで、疎外感や不安感を軽減し、職場とのつながりを保つよう努める。
- ⑤ 職場復帰時には事前に面談を行い、担当業務の経過等の説明や、必要な配慮について話し合うなど、復帰しやすい環境を整備する。

〈職員〉

- ① 出産に関するスケジュールが分かったら、速やかに所属長へ報告し、業務の引き継ぎや依頼等、休暇中の業務が円滑になるよう自ら努める。
- ② 配偶者が出産をする男性職員は、育児に関わる休暇制度を理解し、妊婦の定期健診や両親学級等にも積極的に参加する。
- ③ 育児休業中も、市のホームページで担当業務に関する情報を集めることや、職場との連絡を定期的にするなど、自らも職場復帰に向けて情報を集める。

〈数値目標〉 ※女性の活躍推進のための重点目標

○育児休業取得率

(男性職員) 令和2年度40%を、

令和7年度までに1週間以上の取得率を**85%以上**とする。

(女性職員) 令和元年度100%を、令和7度においても**100%**とする。

○子どもの出生時における父親の特別休暇

令和2年度100%に対して、令和7年度においても**100%**とする。

○配偶者の産前産後の期間中における父親の特別休暇

令和2年度60%に対して、令和7年度までに**100%**とする。

〔参考〕第5次男女共同参画基本計画目標数値(2025年度末)

地方公務員の男性の育児休業取得率 30%

第3次山県市男女共同参画プラン目標数値(平成33年度末)

◆市男性職員の妻の出産補助休暇取得率 100%

(4) 女性の職業生活への活躍推進

〈人事担当課〉

- ① 管理的地位にある女性の登用拡大に向けて、課長補佐級及び係長級の職員に対し、研修やキャリア形成支援を行う。
- ② 多くの女性が職業生活で活躍できるよう、女性の採用を幅広く実施する。
- ③ 女性職員の能力、適性等を見極め、職員本人の意欲や能力に応じたポストへ起用する。
- ④ 職員から、子育てと仕事の両立やキャリアについて相談があった場合は適切に助言し、支援する。
- ⑤ 固定的な性別役割分担意識の是正のため、ハラスメント防止の意識啓発を行い、性別に関係なく職員一人ひとりが活躍できる良好な職場環境を整備する。

〈所属長及び管理職員〉

- ① 女性職員が出産、子育てをしながら個々の能力や強みを開発し、組織のリーダーとして活躍ができるよう、必要な研修を受講させ、知識を深める機会を設けるなど、職員のキャリア形成を支援する。
- ② 女性職員の活躍や職員のワーク・ライフ・バランスの推進に対する、自らの意識向上に努める。

〈数値目標〉 ※女性の活躍推進のための重点目標

○課長級にある女性の登用拡大

令和2年度5%を、令和7年度までに**10%**とする。

○各役職段階にある女性職員の割合

新規採用時**50%**、係長級**50%**、課長補佐級**40%**、主幹級**30%**

〔参考〕第5次男女共同参画基本計画目標数値（2025年度末）

市町村職員の各役職段階に占める女性の割合

◆本庁部局長・次長相当職	14%	◆本庁課長相当職	22%
◆本庁課長補佐相当職	33%	◆本庁係長相当職	40%

(5) その他の次世代育成支援対策に関する事項

●子育てバリアフリーの促進

- ① 子ども連れの来庁者が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応に心がけ、ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。
- ② 子育て世代に向けた施設整備を推進し、子ども連れの来庁者の不安を解消することで、行政サービスの向上に努める。

●子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援

〈人事担当課〉

- ① ボランティア休暇制度の周知を図るとともに、ボランティア休暇を活用した子ども・子育てに関する地域貢献活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- ② ボランティア休暇を取得した職員については、人事評価において考慮する。

〈所属長及び管理職員〉

- ① 職員がボランティア休暇制度を利用して、地域貢献活動へ参加しやすい職場の雰囲気醸成し、環境を整備する。

〈職員〉

- ① 子育てに関する行事、地域貢献に関する行事には、ボランティア休暇などを利用して積極的に参加する。

おわりに～本計画に込める願い～

本計画は、山県市の全ての職員が働きやすいと感じる職場作りを、継続的に行うためのものです。事業主がこの計画を着実に進めることで、職員全員の「ワーク・ライフ・バランス」を応援します。

そして、この計画を通して男女ともに働きがいを実感し、全ての職員が山県市において責任と誇りを持って生き生きと働くことができるよう、ひいては行政サービスの一層の向上に資することを願っています。