

# 山泉市 特定事業主行動計画 (令和8年度～令和12年度)



令和8年4月  
山泉市

山県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、山県市長、山県市議会議長、山県市選挙管理委員会、山県市代表監査委員、山県市公平委員会、山県市農業委員会、山県市固定資産評価審査委員会、山県市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

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

---

はじめに	… 4
Ⅰ 後期計画の現状分析と課題	… 5
Ⅱ 計画の基本項目	… 7
1. 計画期間	… 7
2. 基本理念	… 7
3. 策定の目的	… 7
4. 対象職員	… 7
5. 数値目標（令和12年度末までのKPI）	… 8
6. 具体的な取組内容	… 9
Ⅲ 特定事業主行動計画の位置づけ	… 11
Ⅳ 計画の推進体制	… 12
おわりに	… 13

## はじめに ～策定の背景と趣旨～

少子高齢化の進行や共働き世帯の増加など、社会情勢が大きく変化する中で、地方公共団体には、職員一人ひとりが仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図り、その能力を最大限に発揮できる環境を整備することが強く求められています。

本市においては、これまでも「次世代法」及び「女性活躍推進法」に基づき、仕事と家庭の両立支援や女性職員の活躍推進に取り組んできました。

このたび、これまでの成果と課題の分析に基づき、有効な取組の継続と新規施策の導入を柱とした新たな指針として、本計画を策定いたしました。本計画は令和8年度から令和18年度までを期間とし、そのうち令和12年度までの5年間を前期計画として推進していきます。

本計画では、女性職員のキャリア形成支援はもとより、男性職員の積極的な育児参画の促進、DX（デジタルトランスフォーメーション）の活用による長時間労働の是正など、組織文化そのものをアップデートする具体的な施策を盛り込んでいます。

すべての職員がいきいきと働き、自己実現を果たせる職場環境を構築することで、市民サービスのさらなる向上と、持続可能な山県市の発展を目指していきます。

## I 後期計画（R3～R7）の現状分析と課題

### 次世代法関係

#### (1) 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	
<b>達成状況</b>	<b>未達成</b>	<b>未達成</b>	<b>達成</b>	<b>達成</b>	<b>達成</b>
<b>後期目標</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	<b>30</b>
令和7年度	80	20	100	100	33.9
令和6年度	0	20	50	100	35.5
令和5年度	33.3	33.3	67	100	33.2
令和4年度	100	100	71	100	31.0
令和3年度	80	100	50	100	29.5

令和7年度＝令和8年2月末時点

#### (2) 目標の達成に向けた取組

- ①平成28年7月に開始した「イクボス宣言」に基づき、毎年4月には新任の課長や保育園長、小中学校長らによる宣言を実施しており、管理職の出産・子育てへの理解を深め、職場全体で子育てしやすい環境の整備に努めている。
- ②毎週水曜日を「ノー残業デー」、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。
- ③育児休業等取得可能性がある場合は、早い段階での所属長への報告等求め、業務がスムーズに進むように職員へ周知している。

#### (3) 分析と課題

- 年次有給休暇の取得率は、目標とする水準に達しており、今後においても引き続き目標水準を維持するために、管理職をはじめ取得しやすい職場環境の整備に努める。
- 男性の育児休業取得率については、令和7年度に目標を達成しており、子の出産＝育児休業が確実に定着している。
- ▲男性職員の出生時特別休暇取得率、産前産後特別休暇取得率ともに、令和4年度に目標値に達しているが、令和5年度以降達成できていない。制度について改めて管理職、職員に対して周知する必要がある。

## 女性活躍推進法関係

### (1) 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 超過勤務時間 (人)	
		新規 採用	係長	課長 補佐	主幹	臨時/ 会計年度 職員	45 時間 /月	360 時間 /月
達成状況	未達成	未達成	達成	未達成	達成	—	—	—
後期目標	10.0	50.0	50.0	40.0	30.0	—	—	—
令和 7 年度	0.0	33.3	64.4	38.1	41.2	76.0	28	3
令和 6 年度	6.3	50.0	61.7	36.2	46.7	76.1	59	19
令和 5 年度	13.3	42.9	63.0	37.3	35.7	77.8	37	12
令和 4 年度	5.6	62.5	59.6	41.2	30.0	82.7	37	9
令和 3 年度	5.0	40.0	60.4	27.9	28.6	82.3	47	14

令和 7 年度 = 令和 8 年 2 月末時点

### (2) 目標の達成に向けた取組

- ① 庁内グループウェアで、毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月 19 日を「ワーク・ライフ・バランスデー」(再掲)として周知するとともに真に必要な超過勤務が所属長が判断するようにした。
- 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、超過勤務時間の削減に努めている。また超過勤務時間の上限(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) 分析と課題

- ▲ 階級別の女性職員の割合としては、課長級・課長補佐級、新規採用職員以外は目標に達している。令和 7 年度において、課長級職員が 0% となり、女性職員への管理職への登用が喫緊の課題である。そのために女性職員へのキャリアアップ研修やスキルアップ研修など積極的に実施していく必要がある。
- ▲ 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、DX化にむけて完全移行するまでの業務量の増大が考えられる。また、超過勤務時間が多い部署はある程度毎年決まっており、事務分掌及び人員配置の見直しが必要である。
- ▲ 超過勤務時間が多い職員が限定されてきており、業務の見直しを含め業務の進め方など個別に管理職が指導する必要がある。

## II 計画の基本項目

### 1. 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間とする。

### 2. 基本理念

「未来を自分らしく～山口市ワーク・シフト2030～」

全職員が育児やキャリアに自分らしく挑戦できる組織への転換と、DXによる業務効率化による長時間労働の縮減を目指し、職員の幸福と持続可能な市民サービス向上の両立を目指します。

### 3. 策定の目的

本計画は「女性活躍推進法」および「次世代法」に基づき、以下の実現を目的としています。

#### 【女性職員の活躍推進】

採用から昇任まで、性別に関わらず能力を最大限に発揮できる環境を整備し、誰もがその可能性を制限されることなく挑戦できる組織を目指します。

#### 【仕事と育児の両立支援】

子育てしやすい職場環境を整備し、女性のみならず男性職員の育児休業取得を「当たり前」とする文化を定着させ、これにより組織全体の働き方を改革し、仕事と家庭の両立を組織一丸となって支援する。

#### 【働き方改革】

特定の個人・部署への業務集中を解消し、長時間労働の是正と柔軟な働き方（DX、テレワーク等）を通じて、持続可能な組織へとシフトする。

### 4. 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口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組の推進に努めるものとする。

## 5. 数値目標（令和12年度末までのKPI）

主要な目標値を「登用」「休暇・育児」「長時間労働」の3つのカテゴリーでまとめました。

### 【女性職員の活躍推進】 女性の登用・活躍に関する目標

指 標 項 目	目標値（R12 末）	現状（P6 から）
課長級（最上位）に占める女性割合	20.0%以上	0.0%（R7.4.1 時点）
係長級以上に占める女性割合 （課長級は除く）	50.0%以上	47.9% （主幹・課長補佐・係長級の平均）
新規採用者に占める女性割合	50.0%以上	45.7%（平均）
男女の平均継続勤務年数の差異	1 年以内	0.2 年（R7）

### 【仕事と育児の両立支援】 休暇取得・男性の育児参画に関する目標

指 標 項 目	目標値（R12 末）	現状（P5 から）
年次有給休暇の平均取得日数	15 日以上	14.2 日（R6 実績）
男性職員の育児休業取得率	100%	100%（R7 実績）
配偶者の出産時特休(2 日)取得率	100%	80%（R7 実績）
配偶者の産前産後特休(5 日)取得率	100%	20%（R7 実績）

### 【働き方改革】 長時間労働の是正に関する目標

指 標 項 目	目標値（R12 末）	現状（P6 から）
月 45 時間超えの職員数割合	全職員の 10%以内	59 人（R6 実績） 約 24.7%
年間 360 時間超えの職員数	ゼロ	19 人（R6 実績）
月 100 時間超え（過労死ライン）	完全排除（ゼロ）	6 人（R6 実績）

## 6. 具体的な取組内容

### 【女性職員の活躍推進】

#### ○女性職員の活躍推進とキャリア形成支援

意思決定過程への女性参画を促進し、性別を問わず能力を発揮できる体制を整備します。

#### 【主な取組】

1. 「山県・マネジメント塾」の開催
  - ・主幹級、課長補佐級の女性職員を対象に、所属長の魅力を伝える研修を実施
  - ・所属長や人事担当課によるキャリア面談や、ロールモデルとなる女性職員との意見交換会の実施
  - ・意欲ある女性職員に対し、課長補佐級、係長級在籍時からマネジメント経験と期待を早期に伝え、管理職への意欲と自信を育む
2. 環境整備と意識改革
  - ・アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）払拭研修の実施
  - ・管理職が持つ権限を基盤としつつ、職責の重さを組織全体で支える体制を整備し、意欲を持って挑戦できる開かれた管理職ポストを目指す
  - ・男女の賃金の差異の分析と公表、およびその要因（登用の遅れ等）の解消

### 【仕事と育児の両立支援】

#### ○男性の育児参画と子育て支援の充実

男性の育児休業取得を「当たり前」の文化として定着させ、家庭責任を共有する職場風土を醸成します。

#### 【主な取組】

1. 「産後パパ・サポートパック」の導入
  - ・オプトアウト方式の導入：男性職員に配偶者の出産予定がある場合、「育休を取得すること」を前提とした業務調整を行う。取得しない場合には、本人または所属長がその理由を報告する「オプトアウト方式（申請しない限り自動的に取得へ向かう仕組み）」を導入し、心理的なハードルを解消
  - ・個別勧奨の徹底：配偶者の妊娠報告時に、人事担当課から本人と所属長へ「特休＋育休」を組み合わせた具体的なスケジュール案を送付し、取得に向けた面談を実施
2. 「パパ・サポーター」制度
  - ・育休経験のある男性職員による相談、メンター体制の構築
  - ※メンター＝経験豊富な先輩職員
3. イクボス宣言の継続

## 【働き方改革】

### ○柔軟な働き方と職場風土の改革

ライフステージに応じた多様な働き方を支援し、全ての職員が働きやすい環境を整えます。

#### 【主な取組】

1. 柔軟な勤務形態
  - ・テレワーク（在宅勤務）や時差出勤の柔軟な運用、時間単位の看護休暇の拡充
  - ・不妊治療や更年期障害など、健康課題に対する休暇制度、相談体制の整備
2. 復職支援
  - ・休業前、休業中、復職前の「三者面談」の実施による不安解消とスムーズな職務復帰支援
3. ハラスメント防止
  - ・マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント根絶に向けた啓発
  - ・管理職（イクボス）の育成、評価への反映
4. 会計年度任用職員への支援
  - ・安定的な就労環境の確保と、正職員へのステップアップ機会の周知

### ○労働時間の適正化とワーク・ライフ・バランスの推進

業務の効率化とマネジメント強化により、超過勤務を是正し、心身のリフレッシュを図ります。

#### 【主な取組】

1. 徹底した退庁促進
  - ・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」の完全実施
  - ・タイムカードと超過勤務時間との突合など、隠れ残業ゼロの実現に向けた労働時間管理の適正化
  - ・超過勤務は、今まで以上に業務の必要性、緊急性を所属長が十分に精査
2. 休暇取得の仕組みづくり
  - ・「プラスワン休暇（土日祝に1日加え3連休）」や「アニバーサリー（個人の記念日など）休暇」の推奨
  - ・連続した夏季休暇、健康管理の日（誕生日休暇）の確実な取得促進
  - ・管理職による「休暇取得計画（カレンダー）」の作成と進捗管理
3. DXによる業務効率化
  - ・生成AIやRPA（Robotic Process Automation（ロボティック・プロセス・オートメーション））の全庁展開により、AIによる議事録作成、起案文書のドラフト作成等により、事務の効率化を図り、超過勤務を根本から縮減

### Ⅲ 特定事業主行動計画の位置づけ

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。

#### 次世代法

地方公共団体の機関は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定する。（第19条関係）

#### 女性活躍推進法

地方公共団体の機関は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定する。（第19条関係）

【事業主の行動計画の策定】山県市特定事業主行動計画

【男女共同参画関係】  
男女共同参画社会基本法  
第5次男女共同参画基本計画

【市における男女共同参画関係】  
第4次山県市男女共同参画プラン  
○男女がともに多様な活躍ができ個々の価値観に配慮した施策の充実  
【山県市女性活躍推進計画】

## 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。

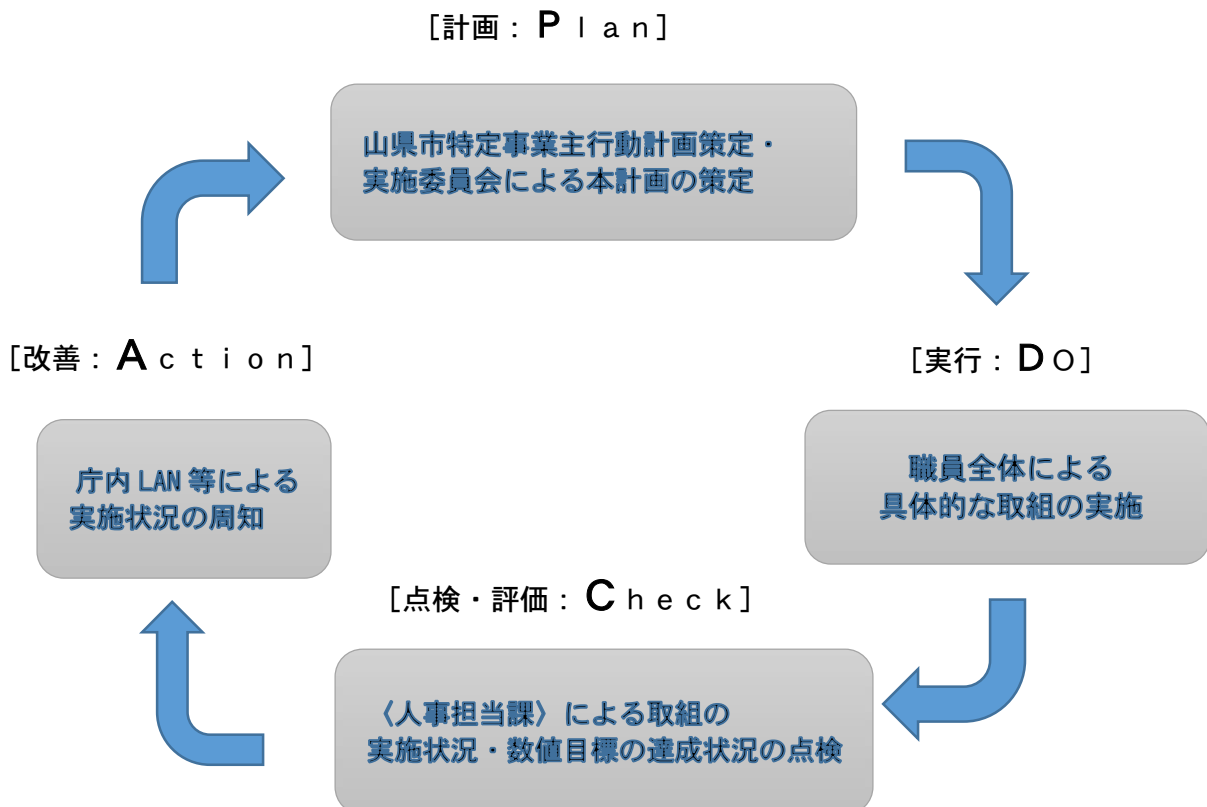
### ② 計画の実施状況の点検および協議

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（デスクネッツ）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



## おわりに ～本計画に込める願い～

本計画の主演は、山口市で働く職員一人ひとりです。「ワーク・シフト 2030」は、単なる労働時間の削減を目指すものではありません。男性が育児をすることが「当たり前」になり、女性が意欲を持ってキャリアを描ける。そして、すべての職員が仕事での自己実現と豊かな私生活を両立できる。そんな「誰もが主演になれる職場」を実現することで、市民サービスのさらなる向上へと繋げていくことを強く願っています。