

嬉野市特定事業主行動計画

(次世代育成支援及び女性活躍推進)



嬉 野 市 長
嬉 野 市 議 会 議 長
嬉野市選挙管理委員会
嬉野市代表監査委員
嬉野市農業委員会
嬉野市教育委員会
嬉野市下水道事業管理者

令和8年4月

1 目的

少子高齢化の急速な進行による行政ニーズの複雑化を受け、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。本市では平成28年度から5年間、令和3年度から5年間を計画期間とする嬉野市特定事業主行動計画を策定し、本計画に女性職員の活躍の推進に関する視点を加え、職員の仕事と生活の両立及び女性職員の活躍の一層の推進に関し、一体的かつ総合的に取り組んできました。

働き方改革やワーク・ライフ・バランスなどの考え方、パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメント防止の考え方が広く浸透し、社会環境は大きく変化している中、令和元年6月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が成立しました。

また、令和6年5月に「次世代育成支援対策推進法」が、令和7年6月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が10年間延長されました。

今回の計画実施にあたり、すべての職員がこの内容を十分に理解したうえで、互いに協力し支えあうことで働きやすい職場環境を整え、職員それぞれのライフスタイルに合った有意義な仕事・家庭生活を送ることができるように、引き続き取り組んでいきます。

2 計画の策定者

この計画は、嬉野市長、嬉野市議会議長、嬉野市選挙管理委員会、嬉野市代表監査委員、嬉野市農業委員会、嬉野市教育委員会、嬉野市下水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

3 計画期間

本計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

4 計画の進捗管理と情報の公表

本計画の進捗管理については、目標に関する状況を年度ごとに取りまとめ、ホームページにおいて公表します。

5 現状と課題

計画の策定にあたり、現状と課題の把握を行うため分析を行いました。

(1) 女性職員の育児休業の取得状況

	R2	R3	R4	R5	R6
対象者（人）	3	4	4	5	4
取得者（人）	3	4	4	5	4
取得率（％）	100	100	100	100	100

今後も取得率100%を目標とし、維持していきます。

(2) 男性職員の育児休業の取得状況

	R2	R3	R4	R5	R6
対象者（人）	7	4	8	10	3
取得者（人）	0	0	0	7	3
取得率（％）	0	0	0	70	100

今後も国の目標値85%以上を維持できるように、取得促進に努めます。

(3) 男性職員の出産補助休暇の取得状況

	R2	R3	R4	R5	R6
対象者（人）	7	4	8	10	3
取得者（人）	3	4	8	10	2
取得率（％）	42.9	100	100	100	66.7

今後も取得率向上のため、休暇等の周知・取得促進に努めます。

(4) 男性職員の育児参加休暇の取得状況

	R2	R3	R4	R5	R6
対象者（人）	7	4	8	10	3
取得者（人）	1	4	7	8	1
取得率（％）	14.3	100	87.5	80	33.3

今後も取得率向上のため、休暇等の周知・取得促進に努めます。

(5) 職員一人当たりの平均時間外勤務時間(月間) ※選挙・災害対応含む

	R2	R3	R4	R5	R6
平均時間(時間)	12.6	16.3	12.8	9.4	12.6

増加傾向のため、今後も引き続き時間外勤務削減に努める必要があります。

(6) 年次有給休暇の取得状況(年間)

	R2	R3	R4	R5	R6
平均取得日数(日)	8.5	9.3	10.6	11.8	12.9

年々増加していますが目標の13日以上を達成できておらず、今後も取得促進に努める必要があります。

(7) 管理監督職における女性職員の割合 ※毎年4月1日現在

	R2	R3	R4	R5	R6
全体(人)	29	32	32	33	33
うち女性職員(人)	4	6	6	7	7
割合(%)	13.8	18.8	18.8	21.2	21.2

目標の20%を達成しており、今後も女性職員の管理職登用を検討していきます。

6 達成項目と目標

職員の働きやすい職場環境をつくるため、次の取り組みを推進します。

【1】仕事と子育ての両立に向けた取組

目標① 女性職員の育児休業取得率：100%
目標② 男性職員の2週間以上の育児休業取得率：85%
目標③ 男性職員の出産補助休暇・育児参加休暇取得率：100%

仕事と家庭の両立を支援するため、考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な働き方の実現に向けて以下の取組を進めます。

(1) 妊娠期間と出産後における配慮

加速度的な少子化が進む中で、新しい命の誕生が喜びをもって迎えられるために、母性の保護及び健康管理を効果的に行うため、次のことに取り組みます。

- ①特別休暇等の周知徹底に努めます。
- ②出産費用の給付等、経済的支援措置の周知徹底に努めます。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮するため、所属長は職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。
- ④妊娠中の職員の超過勤務は、原則命じないことにします。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ①男性の育児休業等の取得推進・・・男性も育児休業、育児時間を取得できることについての周知など、男性の育児休業等の取得を更に推進するための措置を実施します。
- ②制度等の周知・・・育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について周知します。
- ③育児休業等経験者に関する情報提供・・・育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、取得メリットの周知と共に、取得希望職員の不安軽減のための情報提供を行います。
- ④育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成・・・育児休業、育児時間に対する職場の意識改革を推進し、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ⑤育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援・・・育児休業中の職員が、不安なく職場に復帰できるよう、休業中の職員に対して業務に関する情報提供その他の必要な支援を行います。
- ⑥育児休業を取得した職員の代替要員の確保・・・部課の人員配置等によって産前産後休暇、育児休業中の業務を遂行することが困難な時は、育児休業代替職員や会計年度任用職員の活用によって適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑦子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組
 - ア 職員を対象とした取組
 - ・育児休業中の職員に対する情報提供、能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備

イ 管理職等を対象とした取組

- ・所属長等による職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- ・職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ・育児などの職員の状況に配慮した人事運用
- ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

⑧不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等・・・不妊治療を受ける職員が、治療や家庭生活、仕事に安心して取り組めるような職場環境づくりに努めます。

(3) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

父親となる職員が、妻の出産前後の期間において、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援できるようにするため、妻が出産する場合の特別休暇及び年次休暇の取得の促進を図り、所属長は父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに勤めます。

【2】働き方改革に向けた取組

目標④ 職員の一月当たり平均時間外勤務時間：10 時間以内

目標⑤ 年次有給休暇の取得日数：13 日以上

長時間勤務を見直し、家事・育児や地域活動、余暇の活動を充実させ、仕事において個性と能力を発揮できるための働き方改革を目指します。

(1) 超過勤務の縮減

- ①上限時間の順守・・・各職員の超過勤務時間については、嬉野市職員の勤務時間、休暇等に関する規則に定める上限時間(例外を除いて1月において45時間、かつ1年において360時間)以内となるよう所属長に順守の徹底を図ります。
- ②勤務制限等に関する制度の周知・・・小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限する制度について周知を図ります。
- ③ノー残業デーの徹底・・・毎週水曜日及び7～9月における毎週月・水・金曜日の「ノー残業デー」の定時退庁について、所属長は定時退庁を率先して行うとともに、所属職員に対して周知徹底を図ります。

- ④事務の合理化の推進・・・事務の簡素合理化について、外部委託やRPA、AI-OCRを活用することにより、事務処理体制の見直し等による業務量の平準化・簡素化に向けた取り組みを推進します。
- ⑤超過勤務縮減のための意識啓発等・・・超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職をはじめとする職員全体で認識を深めるための取組を行います。
- ⑥勤務時間管理の徹底等・・・所属長は、時間外勤務命令簿により職員の超過勤務等の状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底を図ります。人事担当は、職員の健康状態に及ぼす影響を考慮し、超過勤務の多い職員に関する健康管理や業務分担の見直しについて、所属長への指導徹底を図ります。

(2) 休暇取得の促進

- ①気兼ねなく年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成します。
- ②連続休暇等の取得の促進・・・ゴールデンウィーク期間、年末年始、夏季等における連続休暇の取得促進を図ります。
- ③子の看護等休暇の取得推進・・・中学校就学前の子どもを養育している職員について、子どもの入学式や卒業式などの式典参加や、子の疾病等に伴う看護のための休暇制度について周知するとともに、突発的な職員の休暇に対しても職場全体で支援できる体制を整え、職員が気兼ねなく円滑に取得できる環境を整備するよう努力します。
- ④会計年度任用職員の休暇制度の周知と取得促進・・・会計年度任用職員の休暇制度の周知を図るとともに、業務の調整を行うなど休みやすい環境となるよう取り組みます。

(3) テレワークの活用

本市では、令和2年9月に「嬉野市職員テレワーク実施要領」を定め、職員を対象としてテレワークを実施しています。働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けて、テレワークの普及促進に努めます。

【3】 女性職員の活躍の推進に関する取組

目標⑥ 管理職の女性登用率：25%以上

女性職員の管理職登用を更に進めるため、人材育成・研修等に取り組んでいきます。

(1) 女性職員の採用・登用の現状及び目標

女性職員の割合が増加する中で、これまで比較的女性職員の配置が少ない部門へ配置するなど、職域の拡大を通じた多様な職務機会の付与により人材育成を図ります。

(2) キャリア形成支援

出産・育児等により、時間的制約を抱えがちな女性職員の採用時からのキャリア形成支援を図るため、自己申告書（人事異動希望申告書）等により、キャリアデザインを把握し、人材育成に配慮した人事異動を行い、その後も仕事にやりがいを感じ、政策・方針決定過程に参画するなど仕事への強い意欲を保ったまま職場への復帰を望む可能性が高まるものと考えられます。

(3) 異動についての配慮

子どもの養育を優先し、人事異動について配慮します。

(4) 女性の健康上の特性に係る取組

婦人科健診の重要性を含めた健康上の課題に関する啓発を行うなど、職場におけるヘルスリテラシー向上に努めます。

【4】 ハラスメントの防止に関する取組

ハラスメントは、発言や行動によって他者に不利益を与えたり、不愉快にさせることを指します。ハラスメントのない良好な職場環境を保つため、全職員がハラスメントについて理解し、その防止に努めます。

(1) ハラスメント防止対策

①ハラスメントの実態把握に努め、被害を受けたり目撃した相談があれば速やかに事実確認を行い、厳正に対処します。

②人事担当課は、ハラスメント防止等のため、職員への意識啓発及び知識の向上を図るとともに、苦情の申出及び相談などに対応する苦情相談窓口を設置します。

【5】 その他の次世代育成支援対策に関する取組

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、関係設備の環境整備と親切な応接対応に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

①子どもの体験活動等支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する地域の行事・活動に施設やその敷地の提供に努めます。

②職場に対する子どもの理解の増進を図るため、職場体験の積極的受け入れに努めます。

③子どもを交通事故から守るため、公用車の運転者等に対し、交通安全講習会を実施し交通安全教育を行います。

④安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止などのためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 家庭教育に関する情報提供

家庭教育への理解と参画の促進を図るため、職員に対し家庭教育に関する情報の提供に努めます。