

特定事業主行動計画

令和8年4月改定

玉 名 市 長

玉 名 市 議 会 議 長

玉 名 市 教 育 委 員 会

玉 名 市 代 表 監 査 委 員

玉 名 市 農 業 委 員 会

玉 名 市 選 挙 管 理 委 員 会 委 員 長

玉 名 市 公 平 委 員 会 委 員 長

はじめに

平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が成立し、平成 17 年 4 月に、自らの職員のこどもたちの健やかな育成のための計画として「次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画～安心して子どもを産み、育てることができる職場環境の実現に向けて～」を策定し、（育児休業を取得しやすい職場環境の形成、勤務時間の取組その他職員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）様々な次世代育成支援対策に取り組んでいるところです。

また、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目的に制定された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、職員の職業生活と家庭生活との両立に資する取組を推進しています。

今般、「女性の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の計画期間が満了することに伴いそれぞれの計画には、その趣旨や取組内容において相互に密接な関係があることから女性職員の活躍と職員の仕事と子育ての両立をより一層推進していくため一体的に行動計画を策定することとしました。

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、玉名市長、玉名市議会議長、玉名市教育委員会、玉名市農業委員会、玉名市代表監査委員、玉名市選挙管理委員会委員長及び玉名市公平委員会委員長が連名で策定しています。

1 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

2 具体的な取組

(1) 職場環境の整備

ア 妊娠中及び出産後における配慮【次世代】

妊娠中及び出産後の職員に対し、深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務負担軽減等の制度等や出産費用の給付等の経済的な支援措置についてまとめた「子育てと仕事の両立支援のしおり」を積極的に周知し、情報の提供を行います。

イ 男性の子育て目的の休暇等の取得促進【次世代】

こどもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これらの休暇等の取得を促進します。

ウ 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備【次世代】

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについて周知し男性の育児休業等の取得を促進します。

また、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な支援措置について周知します。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援【次世代】

育児休業を取得している職員を育児休業後に現職に復帰させ、円滑に職場に復帰できるよう支援を行います。

オ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保【次世代】

育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業等の期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保を行います。

カ 男女がともに仕事と家庭生活を両立できる環境の整備【次世代・女性活躍】

職員に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援を行います。また、特に女性職員の昇任意欲の醸成等を目的に女性同士のネットワーク形成に資する取組を職員研修等を通じ推進します。また、多様で柔軟な発想や意思決定を促す観点から、意思決定の場への女性の参画が不可欠であることから女性職員の監督職及び管理職への登用を推進します。

キ 管理職等を対象とした取組【次世代・女性活躍】

仕事と家庭生活（子育て）の両立の推進のため、働き方改革や風通しの良い職場づくり、ワークライフバランスのために必要な研修を継続的に実施します。また、女性が男性と同様に幅広い経験や専門性を高められるような配置、育児などの女性職員の状況に配慮した配置を行います。

ク 柔軟な働き方を実現するため取組の実施【次世代・女性活躍】

働き続けながら子育てを行う職員が子育てのための時間を確保できるようにするため、育児又は介護を行う職員を対象とした早出遅出勤務制度等の周知し制度を取得しやすい環境整備に努めます。

また、フレックスタイム制の導入を検討するとともに、勤務間インターバル（職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間）の確保に向けた取組の検討を進めます。

ケ 超過勤務の縮減

小学校就学の始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知を図ります。また、現在実施するノー残業デーの拡充を検討します。

事務の簡素合理化を進める観点から A I の活用、D X の推進、グ

ループウェアの活用を推進するとともに業務実態に即した組織編制・人員配置を行います。

職員が担当外の業務に従事する機会を与える取組を導入することにより年間を通じた部署間の業務量の平準化を図り、公務を通じて様々な経験ができる機会を創出します。

所属長が部下の働き方を的確に把握することを目的に毎月のルーティンとして勤務時間を把握する取組を導入します。併せて、時間外勤務の際の事前命令を徹底します。

コ 休暇の取得の促進

人事労務担当課において取得状況を定期的に把握し、機会を捉え所属長に対しヒアリング等を行います。

サ 連続休暇等の取得の促進

大型連休、夏季休暇等に年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進します。また、職員及びその家族の誕生日等の記念日などの休暇の取得を促進します。

シ こどもの看護のための特別休暇の取得の促進

職員に周知を図り、休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

(3) ハラスメントへの対策【女性活躍】

職員のハラスメント防止等に関する指針の周知・徹底を図るとともに職場の所属長を中心に継続的に研修等を実施しハラスメントのない職場づくりを推進します。

(4) 女性の健康上の特性に係る取組【女性活躍】

健康上の課題は男女を問わず全ての者が抱える可能性があります。特に、女性については、健康上の課題による就労が大きく、昇任や管理職になることを断念するなどキャリア形成の妨げにもなっていることも踏まえ、女性の妊娠・出産に係る各種制度については引き続き「仕事と子育ての両立支援のしおり」で周知するとともに、婦人

科検診の受診等の啓発、女性職員が健康上の課題を相談しやすい体制の整備を図ります。また、女性の健康上の特性への配慮のために利用可能な休暇制度の創設についても国家公務員等の動向を注視し検討を行っていきます。

(5) その他の取組

子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行います。

3 現状分析と数値目標

(1) 新規採用職員及び採用試験受験者に占める女性職員の割合

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
男性	6	7	8	6	7
女性	7	8	8	8	8
女性の割合	53.9	53.3	50.0	57.1	53.3

		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
大学卒業程度	受験者	81	158	147	101	98
	うち女性	39	61	53	40	29
	女性割合	48.1	38.6	36.1	39.6	29.6
短大卒業程度	受験者	12	—	4	—	4
	うち女性	12	—	4	—	4
	女性割合	100.0	—	100.0	—	100.0
高校卒業程度	受験者	27	26	24	27	59
	うち女性	7	13	14	12	19
	女性割合	25.9	50.0	58.3	44.4	32.2

(2) 退職時の平均勤続年数の男女間の差異

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
男性	29年	29年	27年	29年	28年
女性	31年	28年	24年	22年	18年
差(男-女)	-2年	1年	3年	7年	10年

(3) 職員一人当たりの月別時間外勤務状況

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
R2	6.4	5.1	4.4	14.6	3.5	6.7	4.8	5	4.1	5.5	5.5	7.8	59.5
R3	7.3	5.8	5.1	5.1	12.8	4.9	3.9	5.1	5	6.3	6.2	8.9	76.3
R4	7.3	6.8	5.3	6.3	4.4	12.9	5.6	5	4.4	4.7	5.3	8.3	76.2
R5	6.4	5	5.4	5.1	5	4.6	4.7	4.6	3.5	4.7	5.7	15	69.6
R6	6	5.1	5.5	3.8	7.6	3.9	17.9	5	3.4	4	4.7	6	74

(4) 職員一人当たりの年次有給休暇取得状況

	R2	R3	R4	R5	R6
対象職員数	528	527	526	523	526
平均取得日数	11.5	11.3	12.6	13.9	13.9

(5) 管理監督者及び役職段階の女性職員の割合

年度	部長級		課長級		課長補佐級		係長級		全体の割合				
	女性	割合	女性	割合	女性	割合	女性	割合					
R2	11	1	9.1	43	2	4.7	67	9	13.4	126	56	44.4	39.3
R3	9	0	0	42	3	7.1	64	12	18.8	135	61	45.2	39.2
R4	9	1	11.1	43	2	4.7	59	13	22.0	147	64	43.5	37.7
R5	9	1	11.1	42	1	2.4	58	14	24.1	155	67	43.2	37.9
R6	10	0	0	43	3	7.0	62	13	21.1	153	71	46.4	38.4

(6) 男女別の育児休業取得率及び平均取得時間

		R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
女性	年度中取得可能者	11	5	13	10	7
	育児休業取得者	11	5	13	10	7
	取得割合	100	100	100	100	100
男性	年度中取得可能者	10	10	12	9	16
	育児休業取得者	1	1	5	8	9
	取得割合	10.0	10.0	41.7	88.9	56.3

(7) 配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

年度	配偶者出産休暇				育児参加休暇			
	対象者	取得者	取得率	平均取得日数	対象者	取得者	取得率	平均取得日数
R2	10	8	80	1.9	10	4	40	1.0
R3	10	8	80	1.5	10	5	50	1.8
R4	12	7	58.3	1.6	12	3	25.0	2.3
R5	9	8	88.9	1.6	9	4	44.4	2.8
R6	16	15	93.8	1.6	16	10	62.5	2.8

(8) 育児休業等の取得や勤務時間の状況に係る数値目標

ア 配偶者出産休暇取得率 100% (計画期間終了時まで)

イ 妻の産後等の期間中の育児参加休暇 100% (計画期間終了時まで)

ウ 男性職員の育児休業取得率 100% (計画期間終了時まで)

エ 職員1人あたりの年次有給休暇取得日数 15日 (計画期間終了時まで)

オ 女性職員の管理職に占める割合 15%以上 (計画期間終了時まで)

4 進捗管理

組織全体で、継続的に環境整備及び女性職員の能力発揮を推進するため、本計画の推進に全庁的に取り組むとともに、適宜、本計画の変更、本計画に基づく取組の実施状況・目標の達成状況の点検を行います。計画は庁内の全ての職員に周知するとともに本市ホームページにも掲載し公表します。