

# 串間市特定事業主行動計画

令和7年4月

串間市長  
串間市議会議長  
串間市選挙管理委員会  
串間市代表監査委員会  
串間市消防長  
串間市農業委員会  
串間市教育委員会

## I 総論

- 1 目的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

## II 具体的な取組

- 1 職員の勤務環境に関するもの
  - (1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
  - (2) 男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組
  - (3) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
  - (4) 妊娠中及び出産後における配慮
  - (5) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成
  - (6) 休暇の取得促進
  - (7) 超過時間の縮減
  - (8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組
  - (9) 職員の仕事と生活の調和の推進
- 2 その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する事項
  - (1) 女性職員の活躍推進に向けた取組
- 3 その他の次世代育成支援対策に関する事項
  - (1) 子育てユニバーサルデザインの推進
  - (2) インターンシップの受入れ促進
  - (3) 子どもに関する学校行事や地域活動への積極的な参加支援
- 4 会計年度任用職員への取組について

## I 総論

### 1 目的

「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。）及び「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。）に基づき、平成 28 年 3 月に「串間市特定事業主行動計画」を策定し、すべての職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに取り組んできましたが、未だ利用が進んでいない制度もあり、更なる取組が必要となります。本計画は、前計画における目標達成状況等を検証するとともに見直しを行い、令和 7 年度以降の 10 年間についても、計画的かつ継続的に取組を推進するため策定するものです。

### 2 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日から令和 17 年 3 月 31 日までの 10 年間を計画期間とします。

### 3 計画の推進体制

計画の推進にあたっては、職員一人ひとりが職業生活と家庭生活の両立を目指した行動を心がけるとともに、計画の実現に向けて組織的に見直す必要があります。

また、計画を効率的に推進するため、本計画の取組状況や実績等を年 1 回公表するとともに、分析を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。

## II 具体的な取組

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ② 育児休業の取得の申出があった場合は、当該所属において業務分担の見直しを行うこととします。
- ③ 育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは適切な代替職員の確保を図ります。
- ④ 育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう休業中の職員に対し、情報提供を行うとともに職場復帰に際し必要な支援を行います。
- ⑤ 育児に伴う休暇・休業制度の運用に関する質問や相談を受け付ける窓口を総務課内に設置します。

#### (2) 男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組

子どもの出生時に男性の子育てへの主体的関わりを促進するため、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇（2日以内）及び育児参加休暇（5日以内）の取得を促進します。

#### (3) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

育児休業中の職員が円滑に職場復帰できる環境を整備し、女性職員のキャリア形成を支援します。

#### 目標

以上のような取組を通じて、職員の育児休業等の取得率を次のようにします。

- 女性職員の育児休業取得率100%を維持します。
- 男性職員の育児休業取得率（2週間以上） 85%  
(目標達成年度：令和12年度)
- 男性職員の育児参加休暇 100% (目標達成年度：令和12年度)

#### (4) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の諸制度について周知徹底を図り、利用を促進します。
- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
- ③ 妊娠中の職員に対する超過勤務の命令については、本人の体調等に十分配慮するものとしします。

(5) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

(6) 休暇の取得促進

育児の過程において、子どもとふれあう時間を大切にすることは重要なことです。このような観点から、育児休業や産前産後の期間における特別休暇のみならず、積極的な年次有給休暇の取得促進に取り組みます。

ア 年次有給休暇の取得促進

- ① 職員自らが、年間の年次有給休暇取得目標日数を設定するなど、計画的な取得促進を図ります。
- ② 定期的な年次有給休暇の取得を徹底させるなど、職員の意識改革を図ります。
- ③ 管理職員は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握するとともに、計画的に年次有給休暇を取得するよう指導します。
- ④ 総務課は、年次有給休暇の取得確認を行い、取得率が低い所属については注意喚起を行います。
- ⑤ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得促進

- ① 土曜日、日曜日や国民の祝日と組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 夏季休暇（5日間）及び年次有給休暇を活用することにより、長期休暇の取得促進を図ります。
- ③ ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議等については、やむを得ない場合を除き開催しないこととします。

**目標**

このような取組を通じて、職員1人あたりの年次有給休暇の取得目標を15日とします。（目標達成年：令和12年）

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対し、100%取得できる職場環境づくりに努めます。

(7) 超過勤務の縮減

恒常的な長時間勤務は、職員の健康だけでなく、ワーク・ライフ・バランスの推

進を図る上でも悪影響を及ぼすことが考えられるため、改善に向けた取組が必要です。このような観点から、超過勤務の縮減に取り組みます。

ア 超過勤務縮減に向けた意識啓発等

- ① 総務課は、所属毎に超過勤務状況を把握し、超過勤務の多い所属に対し、注意喚起を行います。
- ② 超過勤務が常態化している職員については、管理職員が個別面談を行い必要な対策を講じます。

イ 事務の簡素合理化の推進

- ① 職員の効率的な事務遂行について、管理職員は適切な指示及び的確な進行管理に努めます。
- ② 新規事業を実施する場合には、必要性等について十分検討の上実施するとともに、既存の事業等との関係性を整理し、廃止できるものは廃止する等、事務の簡素合理化を推進します。
- ③ 定例・恒常的業務にかかる事務処理マニュアルの作成を推進する等、効率的な業務の見直しに努めます。
- ④ 業務の自動化等、A I 技術を活用した業務の効率化に努めます。

ウ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限等について制度の周知徹底を図ります。

エ ノー残業デー等の実施の徹底

- ① 管理職員が定時退庁の実施徹底を図るとともに、率先して定時退庁を行います。
- ② 定時退庁できない職員が多い所属に対し、指導の徹底を図ります。

オ 健康面への配慮

超過勤務が多い職員に対して、産業医による面談を実施します。

**目標**

このような取組を通じて、職員の公務能率の向上と超過勤務時間の縮減に努めます。

(8) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。
- ② セクシュアル・ハラスメントなどのあらゆるハラスメント防止のため、研修を通じた意識啓発を行います。

(9) 職員の仕事と生活の調和の推進

男女を問わず、また、子育て中ではない職員も含め、誰もが仕事と家庭生活のバランスがとれる職場環境づくりを進めていきます。

- ① 職場で過ごす時間だけでなく家族団らんの時間、地域で過ごす時間を確保し、仕事と生活の調和がとれるように努めます。
- ② テレワークの推進をするとともに、フレックスタイム制度の導入等の柔軟かつ多様な働き方の検討を行います。

## 2 その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

### (1) 女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 意欲と能力を備える女性職員が活躍できる場をさらに広げるため、職域拡大や昇任等、適正を見極めながら積極的に配置します。
- ② 女性職員向けにロールモデルとなる女性管理職から、経験・生活・考え方等の話を聞く等のキャリアデザイン研修を実施し、女性職員の意欲向上を図ります。
- ③ 管理職員を対象とした研修や庁内会議を通じて、女性職員の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発に取り組みます。

#### 目標

以上のような取組を通じて、女性の管理職員比率を 30%となるよう努めます。

## 3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てユニバーサルデザインの推進

- ① 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、ベビーベッドや授乳室の設置等を適切に行います。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのユニバーサルデザインの取組を推進します。

### (2) インターンシップの受入れ促進

中学生、高校生等の職場体験等を積極的に受け入れ、さまざまな体験をさせることにより心身の健やかな成長を見守ります。

### (3) 子どもに関する学校行事や地域活動への積極的な参加支援

子どものための学校行事や地域活動に参加しやすい職場環境づくりを行います。

#### 4 会計年度任用職員への取組について

会計年度任用職員についても本計画の取組対象（適用されない制度等を除く。）とし、計画の趣旨に基づき各実施事項を推進していきます。