

第2期小林市特定事業主行動計画

小 林 市 長
小 林 市 議 会 議 長
小 林 市 選 挙 管 理 委 員 会
小 林 市 代 表 監 査 委 員
小 林 市 公 平 委 員 会
小 林 市 農 業 委 員 会
小 林 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会
小 林 市 教 育 委 員 会
小 林 市 水 道 事 業 管 理 者
小 林 市 下 水 道 事 業 管 理 者
小 林 市 農 業 集 落 排 水 事 業 管 理 者

令和8年4月

目次

1 計画策定の背景と目的	4
2 計画期間	5
3 計画の推進体制	5
4 計画の対象	5
5 基本目標	5
(1) 職業生活と家庭生活の両立（ワークライフバランスの推進）	5
(2) 女性職員の活躍推進	6
6 推進に向けた基本的な取組	6
7 具体的な目標と取組	7
1. 職業生活と家庭生活の両立（ワークライフバランスの推進）	7
i 目標	7
ii 取組	7
2. 女性職員の活躍推進	11
i 目標	11
ii 取組	11

1 計画策定の背景と目的

国は、急速な少子高齢化の進行と家庭や地域を取り巻く環境の変化という背景から、次世代を担う子どもたちを健やかに生み育てる環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として「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。）を制定しました。法の中では、次世代を担う子どもたちの育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を目指すことが必要であるとされています。また、事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に対し、次世代育成支援のための行動計画策定を義務づけたところです。

さらに、平成 27 年には、自らの意思によって職業生活を営むことを望む全ての女性とその個性と能力を十分に発揮して活躍できる社会づくりを目的とした「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。）が制定され、次世代育成支援に加え、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定や計画実績の公表、求職者へ情報公表を行うことも事業主（国や地方公共団体、民間企業等）に義務付けられました。

これを受け、本市では、平成 17 年 3 月に、次世代法を踏まえた「小林市特定事業主行動計画」を策定、平成 28 年 4 月に「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（小林市）」を策定し、法の趣旨に基づいた次世代育成対策と女性の活躍推進に向けた取組を進めてきました。

また、令和 4 年 4 月には、従来の取組状況を踏まえ、各種取組をより効果的に推進するため、「次世代法」及び「女性活躍推進法」に基づく行動計画を一体のものとして、新たな「小林市特定事業主行動計画」を策定したところです。

今回、一体的に策定した「小林市特定事業主行動計画」が終期を迎えることから、令和 8 年度からの 5 年間の計画期間とする「第 2 期小林市特定事業主行動計画」を策定することとしました。この行動計画は、前計画の数値目標の達成状況等を確認したうえで、全ての職員が仕事と家庭生活の両面の円滑な両立を可能とすること」を目的とし、その実現に向けて組織が一体となって取組を進めていきます。

※これまでの特定事業主行動計画の整理

次世代法に基づく 行動計画	【第1期計画】 平成17年4月～ 平成22年3月	【第2期計画】 平成27年4月～ 令和2年3月	一体的計画策定 【第1期計画】 令和4年4月～ 令和8年3月	一体的計画策定 【第2期計画】 令和8年4月～ 令和13年3月
女性活躍推進法に 基づく行動計画		【第1期計画】 平成28年4月～ 令和3年3月		

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（5年間）

3 計画の推進体制

取組状況について、年1回公表します。また、計画期間内において計画内容の見直しが必要となった場合（法改正などを含む）には、随時、計画の見直しを行います。

4 計画の対象

本計画は、全職員（会計年度任用職員については、適用されない制度等を除く。）を対象とします。各任命権者は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進と着実な実施に努めるものとします。

5 基本目標

（1）職業生活と家庭生活の両立（ワークライフバランスの推進）

市職員の長時間労働を是正し、行政サービスの質の向上を図りつつ、休暇を取得しやすい環境作りを推進します。特に、仕事と子育てや介護が両立しやすい環境作りに努めます。

(2) 女性職員の活躍推進

女性職員がキャリア形成に対する意識を持ちやすい環境を形成し、管理職員等の意思決定の場への積極的な登用を目指します。

6 推進に向けた基本的な取組

(1) 本計画や制度等の周知と情報提供

本計画に掲載する事項に関連する制度については、全ての職員が自由に閲覧することができるよう庁内グループウェアへの掲出を行うほか、定期的な情報提供に努めます。

(2) 管理職員の理解を深める取組の推進

管理職員が中心となり、その必要性を理解し、各職場において「職員の職業生活と家庭生活の両立」「女性の活躍推進」に向けた取組が行われるように努めます。

(3) 研修の実施

女性職員のキャリア形成支援に繋がる研修等への参加機会を設けます。

(4) 本計画の実施状況の点検と公表

数値目標の達成状況の点検を実施します。また、本計画に基づく毎年度の実績については、市ホームページに掲載し、公表することとします。

7 具体的な目標と取組

1. 職業生活と家庭生活の両立（ワークライフバランスの推進）

i 目標

No	指標	現在値 (R6年)	目標
1	女性職員の育児休業取得率	100%	100%
2	男性職員の育児休業取得率	45%	85%以上
3	男性職員の配偶者出産休暇取得率	81.8%	90%以上
4	テレワーク実施職員数（延べ）	68人	80人
5	年次有給休暇の年間平均取得日数 （夏季休暇除く）	11.25日	10日以上
6	職員の年間平均時間外勤務時間	111.3時間	108時間以内

※外部への派遣職員、会計年度任用職員を除く

ii 取組

(1) 妊娠中及び出産後における配慮を行います。

- 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制度について周知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、必要に応じて、業務分担の見直しを行います。
- ③ 妊娠中の職員に対する時間外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ます。

(2) 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が受けられるよう、休暇など利用可能な制度の周知や取得しやすい職場環境の整備を行います。

(3) 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（5日）、育児参加のための休暇（5日）の取得を促進します。

(4) 育児に参加しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等に関する制度について、全職員が理解できるようにパンフレットを作成するなどの周知を図ります。また、全職員が確認できるように庁内グループウェアへの掲出を行います。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行う窓口を総務課に設置します。
- ③ 自身の妊娠および配偶者の妊娠・出産を申し出た職員に対し、個別に育児休業の制度、取得手続き方法などの説明を行います。
- ④ 職員の育児休業取得の促進に向けて、会計年度任用職員等の活用による適切な代替職員の確保を図ります。
- ⑤ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため、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。
- ⑥ 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時間外勤務の制限等について制度の周知を図ります。

(5) 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

子育てをしながら能力を十分に発揮できるよう、多様な研修の受講機会を設けるなど職員のキャリア形成を支援します。また、テレワークや早出遅出勤務制度（自己都合による勤務シフトの変更制度）などを活用した多様な働き方を推進します。

(6) 時間外勤務の縮減

ア 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・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 業務において、デジタル化を進め、職員負担の軽減と効率化を進めていきます。

イ 時間外勤務縮減に向けた意識啓発等

- ① 管理職員は、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則」第10条に職員の時間外勤務の上限が定められている趣旨を十分理解し、出退勤打刻時間の確認等による職員の勤務時間の適正な把握に努め、日頃から所属の実情に応じたマネジメントに取り組みます。
- ② 管理職員は、時間外勤務命令の事前命令を徹底するとともに、業務の進捗状況や勤務の終了時刻等の事後確認により、時間外勤務を適正に管理します。
- ③ 時間外勤務の事前命令を受けた職員は、命令時間内に業務を終えるよう、効率的な業務処理に努めます。
- ④ 総務課は、所属毎の時間外勤務状況を把握し、時間外勤務の多い所属に対し注意喚起を行います。
- ⑤ 時間外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。
- ⑥ 時間外勤務の多い職員に対して、産業医による面接指導や健康診断の実施等を積極的に勧めます。

ウ 定時退庁の推進

- ① 職員の健康管理と心身のリフレッシュを図るため、毎週水曜日、金曜日をノー残業デーの日とし、勤務時間終了後にノー残業デーの庁内放送を行い、定時退庁の徹底を図ります。
- ② 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。
- ③ 総務課は、定時退庁ができない職員が多い所属に対し、注意喚起を図ります。

(7) 休暇の取得促進

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し、年次有給休暇を10日以上取得できるよう取得促進を図ります。
- ② 管理職員に対し、職員の年次有給休暇の取得促進に努めるよう部課長連絡会議などにおいて徹底していきます。
- 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促していきます。
- ④ 職員が安心して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。
- ⑤ 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、管理職員を通じて注意喚起を行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

- 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 夏季休暇と連続して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。
- ④ 子どもの学校行事に参加するための子の看護休暇や年次有給休暇の取得促進を図ります。

2. 女性職員の活躍推進

i 目標

No	指標	現在値 (R6年)	目標
1	管理職員に占める女性職員の割合 (市立病院除く)	17%	20%以上
2	係長級職員における女性職員の割合 (市立病院除く)	25.2%	30%以上

※外部への派遣職員、現業職員、保育士、再任用雇用職員を除く

ii 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、適正を見極めながら女性管理職員の登用を積極的に行います。
- ② 女性職員がキャリア形成に対する意識を持つことができるようキャリア形成に資する研修の実施や派遣、外部団体等への人事交流派遣などの機会を設けます。
- ③ 女性管理職員の登用機会を高めるために、係長級に占める女性職員の割合の向上に積極的に努めます。
- ④ 女性用トイレや更衣室・ロッカースペースを十分に確保するなど、女性職員に配慮した執務環境の整備に努めます。
- ⑤ 固定的な性別役割分担意識の是正やハラスメントの防止について管理職員研修を行うなど意識啓発に努めます。