

光市特定事業主行動計画

光市長

光市議会議長

光市選挙管理委員会

光市代表監査委員

光市農業委員会

光市教育委員会

周南東部環境施設組合組合長

令和7年3月

光 市

目 次

1	計画の概要	
(1)	計画策定の目的	1
(2)	計画期間	1
(3)	計画の推進に向けた体制の整備等	2
2	目標達成状況と課題	
(1)	目標達成状況	2
(2)	課題	3
3	目標と取組一覧	
(1)	ワーク・ライフ・バランスの推進	4
(2)	仕事と子育ての両立ができる職場環境の整備	5
(3)	すべての職員がいきいきと活躍できる組織づくり	8

1 計画の概要

(1) 計画策定の目的

本市では、次代の社会を担うこどもの健全な育成を図るため、「次世代育成支援対策推進法に基づく光市特定事業主行動計画（以下「特定事業主行動計画（次世代育成）」という。）」を平成 17 年 3 月に策定し、平成 22 年、平成 27 年、令和 2 年の改定を経て現在に至っています。これまでの計画期間において、時間外勤務の縮減、年次有給休暇取得の促進等、職員の子育てをはじめとする家庭生活と仕事の両立を推進する取組を進めてきました。

また、平成 28 年 3 月に、職業生活を営み、また営もうとする女性に対して、職業生活に関する機会の積極的な提供及び職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備等を計画的かつ着実に推進するため、「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く光市特定事業主行動計画（以下「特定事業主行動計画（女性活躍推進）」という。）」を策定しました。この計画では、採用試験の受験者に占める女性割合の向上や制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合向上等を通じて、女性職員の活躍を推進する取組を進めてきました。

この二つの特定事業主行動計画は、どちらも「誰もが働きやすい社会」を実現することを目指すため、共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが重要かつ効果的と考えられます。そのため、本市では、次世代育成支援対策推進法と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画を統合し、新たな「光市特定事業主行動計画」として策定することとしました。

(2) 計画期間

計画期間は令和 7 年 4 月 1 日から令和 12 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

次世代育成支援対策推進法は、令和 17 年度まで、女性活躍推進法は令和 7 年度までの時限立法となっており、法に基づく計画期間は令和 8 年 3 月 31 日までですが、本計画に定める各取組は長期的に継続して実施する必要があることか

ら、計画期間は5年間とします。ただし、計画期間中においても、国の動向等を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

(3) 計画の推進に向けた体制の整備等

ア 計画の管理

職員の働く環境を取り巻く社会経済情勢や国・県の政策の動向等を踏まえて、目標や取組内容を適宜見直し、必要に応じて目標の変更や取組項目の改善等、計画への反映を行います。

イ 計画の公表

次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、行動計画に基づく取組の実施状況を把握し、ホームページに公表します。

2 目標達成状況と課題

(1) 目標達成状況

目標	目標設定時の数値(平成30年度)	目標値(令和7年度)	達成状況(令和5年度)
採用試験の受験者総数に占める女性の割合	41.0%	45.0%以上	54.8%
管理職を目指したい女性職員の割合	10.0%	25.0%以上	14.0%
配偶者出産休暇の取得率	93.3%	100%	81.8%
育児参加のための休暇の取得率	66.7%	80.0%以上	63.6%
女性職員の育児休業の取得率	100%	100%	100%
男性職員の育児休業の取得率※	0%	12.4%以上 (2週間以上の取得率100%)	36.4% (18.2%) ※

※国の動きを受け、子育てを地域全体で支える“とも×いく”の実現に向けて、山口県・市町が一丸となって取り組み始めたところであり、本市においても、長期間の男性育休の取得促進を図るため、令和6年4月に、男性職員の育児休業取得等の目標を「2週間以上の男性職員の育児休業の取得率を100%」に改定しました。（）内の数値は2週間以上の取得率です。

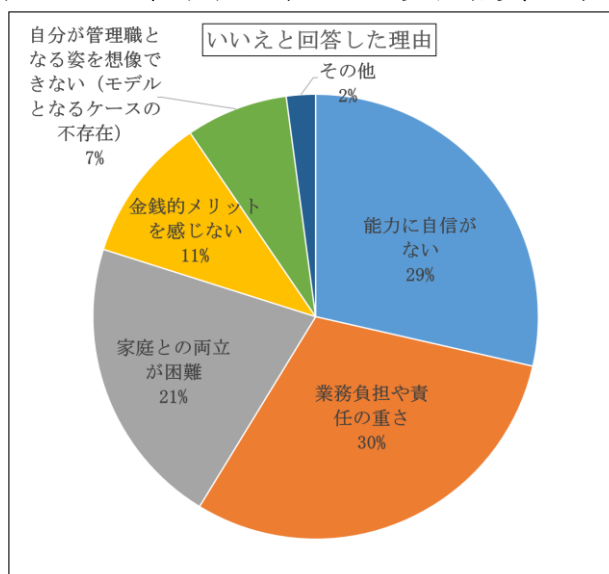
参考：職員の育児休業取得期間の分布状況（令和5年度）

	2週間未満	2週間以上 1か月未満	1か月以上 3か月未満	3か月以上 1年未満	1年以上
男性	50.0%	25.0%	25.0%	0%	0%
女性	0%	0%	0%	37.5%	62.5%

（2）課題

前計画策定時に設定した目標のうち、採用試験の受験者総数に占める女性の割合、女性職員の育児休業の取得率については目標を達成していますが、管理職を目指したい女性職員の割合や男性職員の育児休業を含む育児関連の休暇の取得率については目標を達成することができませんでした。

管理職を目指したい女性職員の割合について、令和6年7月に女性職員を対象として実施したアンケートでは、「将来的に管理職を目指したいか」という設問に「いいえ」と回答した理由として「能力に自信がない」「業務負担や責任の重さ」「家庭との両立が困難」という理由が半数以上を占めていました。今後、職員が自身の能力や仕事と私生活の両立に対する不安を解消するための取組が一層求められます。



また、男性職員の育児休業取得率は、前回の計画策定時に比べて大幅に上昇しているものの、令和6年4月に設定した新たな目標である2週間以上の育児

休業取得率は依然として低い状況です。このため、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇等も含めて、育児休業等を長期間取得しやすい職場環境の整備と雰囲気醸成が必要です。

今回、次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定するにあたり、これらの課題に取り組むには、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、誰もが働き続けられる環境を整備していくことが重要であると考えます。

3 目標と取組一覧

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

近況値と数値目標

目標	近況値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)
平均超過勤務時間（月平均）	11 時間	10 時間以内

具体的取組

ア 時間外の縮減

(ア) 職員一斉ノー残業デーの実施

原則毎週金曜日を「職員一斉ノー残業デー」と定め、重点的に取り組みます。

(イ) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ・ 時間外勤務の事前命令を徹底し、原則労働基準法の制限時間内である 45 時間、年 360 時間の上限を遵守します。また、他律的業務の比率が高い部署においても、業務の効率化等により、時間外勤務の縮減に努めます。
- ・ 時間外勤務縮減の取組の重要性について、職員への意識啓発を図ります。

イ 休暇の取得の促進

(ア) 年次休暇の取得の促進

- ・総務課から通知を行い、計画年休の取得促進を徹底させることで、職場の意識改革を進めます。
- ・管理職が、所属職員の年次休暇の取得状況を把握することで、計画的な年次休暇の取得を推進します。
- ・職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互支援ができる体制の整備に努めます。

(イ) 連続休暇等の取得の促進

- ・月曜日、金曜日に年次休暇を取得することで、週休日を合わせた連休となるよう、年次有給休暇が取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ・国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ・職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛に努めます。
- ・年末年始は公務納め式を廃止する等、長期年次休暇取得促進を図ります。

ウ 柔軟で多様な働き方の推進

- ・家族の育児や介護を行う職員が、育児休業・介護休暇等を取得しやすい職場の雰囲気を醸成するため、家庭生活に支障のない職務分担の配慮や両立支援制度の周知を図ります。
- ・対象となる職員が必要に応じて早出遅出勤務を活用できるよう、制度の周知徹底を図ります。
- ・職員自らの意思に基づく降任の希望を尊重する希望降任制度により、職員が自身のキャリアやライフスタイルに応じた働き方を選択できる環境を提供します。

(2) 仕事と子育ての両立ができる職場環境の整備

近況値と数値目標

目標	近況値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)
女性職員の育児休業の取得率	100%	100%
2週間以上の男性職員の育児休業の取得率	18.2%	100%
子の出生後1年までの男性職員の1か月超の育児関連休暇等取得率※	9.1%	100%

※育児休業、妻の出産補助休暇、男性職員の育児参加のための休暇、子の看護等休暇等

具体的取組

ア 妊娠中及び出産後における配慮

(ア) 妊娠中の特別休暇の周知

母体保護及び母体健康管理の観点から設けられている特別休暇及び育児休業の制度等の周知徹底を図るため、令和5年度に作成した「妊娠・出産・育児と仕事の両立のための制度概要」を活用します。

(イ) 経済的支援制度の周知

出産費用の給付や育児休業期間中の育児休業手当金の支給といった経済的支援措置についてまとめた案内文書を送付し、職員の不安解消を図ります。

(ウ) 業務分担の見直し

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。

イ 育児休業等を取得しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

(ア) 育児休業・部分休業制度等の周知

・育児休業等の制度概要をまとめた「妊娠・出産・育児と仕事の両立のための制度概要」を活用し、育児休業等の取得促進に向けて啓発を図ります。

- ・妊娠を申し出た職員や配偶者が出産予定の職員に対して、育児休業等の制度や手続きを個別に案内することで、制度について周知します。

(イ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成・職場づくり

- ・育児休業等の取得に関する啓発チラシを作成し、こどもが生まれた職員が円滑に育児休業等を取得できるよう職員の意識の醸成を図ります。

(ウ) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・男性職員が取得できる子育て目的の休暇制度等をまとめた「妊娠・出産・育児と仕事の両立のための制度概要」を活用し、仕事と家庭の両立支援制度を紹介します。
- ・男性職員が育児休業等を円滑に取得できるよう、令和6年度に作成した「育児参画促進のための面談シート」を必要に応じて活用します。

(エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・育児休業中の職員に対して、業務に関する情報提供等を行います。
- ・職場において、必要に応じて令和5年度に作成した「育休復帰支援面談シート」を活用し、職員の円滑な職場復帰と仕事と家庭の両立を支援する組織風土の醸成を図ります。

(オ) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等

- 部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、適切な代替要員の確保に努めます。

ウ 子育てを行う職員の活躍推進に向けた取組

(ア) 育児休業を取得した職員を対象とした取組

- 育児休業を取得した職員に対して、キャリア形成の支援を行います。

(イ) 管理職等を対象とした取組

- 管理職等に対して、育児休業を取得する職員の活躍推進や仕事と生活の調和を図るための、意識啓発を行います。

(ウ) 子の看護のための休暇等の取得の促進

子の看護のための休暇等の特別休暇を周知するとともに、希望する職員が取得しやすい組織風土の醸成を図ります。

(エ) 時間外勤務等の制限・免除

小学校就学始期に達するまでのこどもを養育する職員に対しては、請求に基づき、時間外勤務、深夜勤務を制限または免除します。

(3) すべての職員がいきいきと活躍できる組織づくり

近況値と数値目標

目標	近況値 (令和5年度)	目標値 (令和11年度)
管理職に占める女性職員の割合	11.3%	25.0%以上
男女の平均継続勤務年数の差異	6.0年※	5.0年以内

※男性職員：21.7年 女性職員：15.7年

具体的取組

ア 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

(ア) 女性職員の管理職への登用

すべての職員が能力や適性を十分に発揮できるよう、適正な昇任管理と適材適所の人員配置を実施し、能力・意欲のある女性職員の管理職への登用に努めます。

(イ) 性別に捉われない職務機会の付与

職務内容により男女の配置が偏ることがないように、性別に捉われない人員配置により、職員が職務経験を通じて幅広いスキルを習得する機会の提供を図ります。

(ウ) 偏見をなくすための意識改革

「男性は～するべき」「女性は～するべき」といった、性別等によるアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消し、対等な立場で相互に

助け合うため、研修等を実施します。

イ 安心して働ける職場環境の整備

(ア) ハラスメントの防止

- ・職員がハラスメントによる精神的苦痛を被ることのないよう、職員への意識啓発及び知識の向上を図るとともに、職員からの相談等に対応する相談窓口を設置し、迅速な対応に努めます。

(イ) メンタルヘルス対策の充実

- ・職場環境や職務上の要因によりメンタル不調に陥ることを未然に防ぐため、管理職等に対する研修やストレスチェックを継続して実施します。
- ・希望する職員が自身のメンタルヘルス不調について相談できるよう、メンタルヘルス相談を実施します。
- ・新規採用職員に対してフォローアップ面談を行い不安や悩みを早期に把握し、解決方法を一緒に考えることで、モチベーションの低下を防ぎ、離職防止を図ります。

(ウ) 健康診断や各種予防対策の実施

定期的な健康診断や、業務上必要な予防対策を実施し、職員の健康維持と安全確保に努めます。