

香南市特定事業主行動計画

- 次世代育成支援対策推進法
- 女性活躍推進法

令和8年3月

次世代育成対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 香南市特定事業主行動計画の策定にあたって

近年の急速な少子化の進行による社会への影響が懸念される中、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、その子どもたちを安心して育てることができる社会環境の整備が求められています。平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が公布されたことにより、国や地方公共団体は、「特定事業主」と位置付けられ、事業主の立場から職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んでいくことが定められました。

一方、人口減少による将来の労働力不足が懸念される中、女性はその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、平成27年9月に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。）が施行され、国、地方公共団体及び事業主がそれぞれの立場で女性の活躍推進に取り組むこととされました。

令和7年には、女性活躍推進法が改正され、法律の有効期限が令和18年3月31日まで10年間延長されるとともに、女性の活躍推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべきことが基本原則として明確化されました。また、ハラスメントが女性の就業継続や活躍を阻害する深刻な要因となっていることに鑑み、ハラスメントのない職場の実現が国の基本方針にも新たに位置付けられました。くわえて、長時間労働の是正等の働き方改革や男性の家庭生活への参画推進、更には多様で柔軟な働き方の実現を通じた「男女ともに働きやすい職場環境づくり」が一層求められています。

こうした背景を踏まえ、本市においては、引き続き両法律に基づく行動計画を一体的に策定し、職員を雇用する事業主の立場から、職員の仕事と子育ての両立、女性職員の活躍の推進を図り、男女共同参画社会の実現に取り組んでいきます。

そのためには、女性の健康上の特性への相互理解を深め、ハラスメントのない環境を基盤とした上で、男女を問わずワークライフバランスを実現することが重要です。誰もが本計画を自分自身に関わるものとして捉え、更なる意識改革を進めるとともに、それぞれの職場で互いの事情を理解し、助け合い、支え合いながら職員一丸となって多様な幸せ（ウェルビーイング）が実現できる職場づくりを進めることを期待します。

令和8年4月1日

香南市長
香南市議会議長
香南市教育長
香南市消防長
香南市選挙管理委員会委員長
香南市代表監査委員
香南市農業委員会会長

計画の基本的な考え方

1 計画策定の目的

本計画は、香南市職員における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主としての立場から、職員の仕事と家庭生活の両立支援及び女性職員の活躍の推進を図ることを目的として策定するものです。本市においては、少子化の進行や社会環境の変化を踏まえ、職員が安心して働き続けることができる職場環境を整備するとともに、男女を問わずその能力を十分に発揮できる職場づくりを進めていく必要があります。

そのため、職員の子育て支援、長時間労働の是正、男性の家庭生活への参画の促進、多様な柔軟な働き方の推進、女性職員の活躍推進等の取組を総合的に進めることにより、ワークライフバランスを実現し、職員一人ひとりがいきいきと働くことができる職場環境の形成を目指します。

2 計画期間

本計画は、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。

なお、社会情勢の変化や制度改正、計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとします。

3 計画の推進体制

本計画を着実に推進するため、総務課を中心として関係部局が連携しながら取組を進めます。また、本計画の内容については、職員に周知を図るとともに、管理職をはじめとする職員一人ひとりが計画の趣旨を理解し、それぞれの職場において主体的に取組を進めていくことが重要です。

計画の実施状況については、定期的に把握・点検を行い、女性活躍推進法に基づき女性の職業生活における活躍に関する情報の公表を行います。

具体的な取組と目標

1 具体的な取組項目

- (1) 女性の健康上の特性への配慮と両立支援
- (2) ハラスメントのない職場づくりの徹底
- (3) 職員のキャリア形成と職場環境の支援
- (4) 休暇取得の促進
- (5) 男性の家庭生活への参画促進と育児休業等の取得促進
- (6) 時間外勤務の縮減と多様で柔軟な働き方の推進
- (7) 管理職のマネジメント能力の向上

2 取組内容と目標

(1) 女性の健康上の特性への配慮と両立支援

女性の活躍を推進するためには、女性の健康上の特性に配慮した職場環境の整備が重要です。本市では、女性特有の健康課題について職員の理解を深めるとともに、健康上の事情に応じて安心して働き続けることができる職場環境の整備に努めます。

また、妊娠・出産期をはじめ、職員がライフステージに応じて仕事と家庭生活の両立を図りながら働くことができるよう支援を行います。

具体的な取組

- 女性の健康課題に関するヘルスリテラシー向上を目的とした研修を継続的に職員全体を対象として実施し、相互理解を深め職員が安心して相談できる職場環境の整備を進めます。
- 総務課が設置する健康相談室にて女性が健康上の課題を相談しやすい体制を整備し、婦人科検診の受診啓発等に努めます。
- 妊娠中及び出産後の職員については、健康状態に配慮した業務分担や勤務環境の調整を行うなど、安心して働くことができる職場環境の整備に努め、母性保護に関する制度について職員への周知を行います。

具体的な取組と目標

(2) ハラスメントのない職場づくりの徹底

職員が安心して働き続けることができる職場環境を整備するためには、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント等のハラスメントを防止し、互いの人格と尊厳を尊重する職場風土を形成する事が重要です。

相談体制の充実及び適切な対応体制の整備を図ることにより、全ての職員が安心して働くことができる職場環境の確保に取り組みます。

具体的な取組

- ハラスメントに関する正しい理解を促進し、ハラスメントの未然防止や適切な対応について職員に対する研修を継続して実施します。
- 庁内にハラスメント相談窓口を設置するとともに、外部の相談窓口を設けることにより、職員が相談しやすい体制を整備します。また、相談事案の状況について定期的に庁内で共有し、適切な対応及び再発防止に努めます。
- ハラスメント防止に関するポスターや相談窓口を周知するポスターを各職場に掲示し、職員への意識啓発及び制度の周知を図ります。

現状

● ハラスメントに関する研修受講者数

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
研修受講者数	130人	172人	256人	162人

具体的な取組と目標

(3) 職員のキャリア形成と職場環境の支援

職員一人ひとりがその能力や適性を十分に発揮しながら働き続けるためには、職員のライフステージや家庭状況等に応じたキャリア形成の支援と働きやすい職場環境の整備が重要です。

本市においては、男女を問わず、すべての職員が能力を発揮できるよう、多様な職務経験の付与や研修機会の確保など、人材育成の取組を進めるとともに、職員が安心して働き続けることができる職場環境の整備を推進します。

具体的な取組

- 職員の能力向上のための研修機会を確保し、管理職候補となる職員にキャリア形成の研修を徹底する等の人材育成の取組を進めます。
- 毎年度、「人事関係申告書」を職員に実施し、自身の昇格に関する意向や職務に関する希望等を把握するとともに、職員のキャリア形成を支援する人事管理に努めます。
- 次世代のリーダーとなる意欲と能力のある職員を対象に、リーダーシップの向上を目的とした研修の受講を促進します。

目標

- 管理職又は係長・課長補佐級に占める女性の割合を
 - ① 管理職にある職員に占める女性割合 **30%** 以上
 - ② 係長・課長補佐級にある職員に占める女性割合 **50%** 以上

現状

- 管理職に占める女性職員の割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
課長相当職	20.0%	23.5%	30.0%	26.5%
課長補佐・係長相当職	36.9%	42.9%	42.3%	48.1%

※ 保育士・幼稚園教諭、消防士（日勤以外）は除く。

具体的な取組と目標

(4) 休暇取得の促進

職員の心身の健康維持や、家庭生活・地域生活の充実のためには、年次有給休暇等の計画的な取得が不可欠です。働き方や休み方の見直しを進め、性別にかかわらず、すべての職員が安心して働くことができる職場環境を整備するため、誰もが気兼ねなく休みやすい職場の体制づくりを推進します。

具体的な取組

- 年間業務計画を作成し、職員が通院や家族行事等のライフイベントに合わせて休暇を取得できる環境を整備するとともに、職場で互いに業務をカバーできる応援体制の整備に努めます。
- 就業管理システムのデータを活用し、職員の取得状況を確認した上で取得が進んでいない職員に対して所属長が取得を促すなど、計画的な休暇取得の促進を図ります。

目標

- 年次有給休暇の平均取得日数を**14日**以上とし、全職員が最低でも**5日**以上取得

現状

● 年次有給休暇平均取得日数

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
平均取得日数	11.6日	11.7日	13.2日	14.5日

● 取得日数が5日未満の職員割合

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員割合	15.9%	15.8%	15.9%	7.2%

具体的な取組と目標

(5) 男性の家庭生活への参画促進と育児休業等の取得促進

近年、男性職員においても、特に若い世代を中心に家事や育児に対する意欲が高まっており、「育児に関わる時間を増やしたい。」と希望する職員が増えています。男性職員が家庭生活へ参画できる環境を整備することは、男女ともにウェルビーイングを実現するために非常に重要であると認識しています。「女性の負担を減らす。」という観点にとどまらず、当たり前「共働き・共育て」を実践し、家庭と仕事の双方でいきいきと活躍できるポジティブな職場風土を組織全体で醸成します。

具体的な取組

- 所属長は、男性職員から配偶者の妊娠・出産の報告を受けた際、「育児休業」や「配偶者出産休暇」「育児参加のための休暇」等の制度について個別に案内し、積極的な取得促進を実施するとともに業務分担の見直しにより取得しやすい職場環境の整備に努めます。
- 育児休業を取得した男性職員を対象にアンケートを実施し、その経験や感想等をロールモデルとして紹介することにより、男性職員が育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を図ります。

目標

- 男性職員の育児休業取得率（2週間以上） **85%** 以上
- 配偶者の出産に伴う男性職員の特別休暇取得率 **60%** 以上

現状

● 男性職員の育児休業取得率

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得率	11.6%	11.7%	13.2%	14.5%

● 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせた5日以上休暇取得率

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
取得率	0.0%	36.4%	25.0%	66.7%

具体的な取組と目標

(6) 時間外勤務の縮減と多様で柔軟な働き方の推進

恒常的な時間外勤務は、職員の心身の健康に影響を及ぼすだけでなく、男女を問わず仕事と育児・介護の両立や自己啓発等を通じた豊かな生活の実現を困難にします。

多様な人材がそれぞれのライフステージに応じて能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場を実現するため、時間外勤務の縮減を図るとともに、柔軟な働き方の活用を推進し、職員が働きやすい職場環境づくりを進めます。

具体的な取組

- 毎月実施する庁議の中で、所属長に時間外実績を共有し、所属毎の状況を把握するとともに、時間外勤務の縮減に向けた意識の向上を図ります。
- 事務事業の見直しやデジタル技術の活用による業務効率化を進め、生産性の向上を図ることで時間外勤務の縮減を推進します。
- 原則、時間外勤務のない早出遅出出勤制度の活用に向けた周知を実施し、多様な働き方の推進による時間外勤務の縮減を目指します。

目標

- 平均1人当たりの月単位の時間外勤務時間 **10時間**以下
- 年間の時間外勤務時間360時間を超える職員 **0人**

現状

- 平均1人当たりの月単位の時間外勤務時間

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
時間外勤務時間 (事務職)	10.7時間	13.9時間	10.2時間	10.5時間

- 年間の時間外勤務上限を超える職員数

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員数	11人	7人	7人	6人

具体的な取組と目標

(7) 管理職のマネジメント能力の向上

職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら能力を発揮できる職場環境を実現するためには、所属長をはじめとする管理職は、長時間労働の是正や生産性の向上に率先して取り組み、職場の働き方改革を推進する重要な役割を担います。このため、管理職が多様な働き方を支えるマネジメントを実践できるよう、能力の向上を図ります。

本市においては、管理職のマネジメント能力の向上によりワークライフバランスを推進できる体制の整備を進めます。

具体的な取組

- 管理職が働き方改革やワークライフバランスの推進に関する理解を深めるため、マネジメントに関する研修を実施し、長時間労働の是正や業務の効率化に向けた取組を推進します。
- 特定の職員に業務が集中することのないよう、管理職が業務の進捗管理及び適切な業務配分を行い、職員が働きやすい職場環境の整備に努めます。
- 育児休業や各種休暇制度等について、庁議等を通じて管理職が制度の理解を深めるとともに、職員が安心して制度を利用できるよう職場内の理解促進に努めます。

その他参考資料

● 妊娠・出産・育児に関する制度一覧

制度名			制度概要
区分	職員	名称	
特別休暇	■	産前休暇	産前8週間前（多胎妊娠は14週間）から出産の日までの休暇
		産後休暇	出産の翌日から8週間（多胎妊娠は10週間）を経過する日までの休暇
		健康診査及び保健指導	妊産婦である職員が健康診査・保健指導のため勤務しないこと（妊娠から産後1年までの間で回数制限あり）
		妊娠障害	妊娠障害のため勤務することが困難である場合に認められる休暇（診断書により7日以内）
		通勤緩和	妊娠中の職員が交通機関の混雑を避けるため始業又は終業時に1日1時間まで勤務しないこと
	■	配偶者出産休暇	配偶者の出産に伴う入退院の付き添い等を行うための休暇（入院日から産後2週間以内のうち3日）
	■	育児参加のための休暇	配偶者の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は未就学児を養育するための休暇（最大5日）
	■	保育時間	1歳未満の子を育てる職員が授乳や託児所等への送迎などを行う場合に30分まで勤務しないこと（1日2回まで）
	■	子の看護休暇	小学校3年生までの子を養育する職員が子の負傷・疾病等の看護のための休暇・入園式・卒園式等の式典の参加にも利用可。（最大5日（子が2人以上の場合は10日）） ※その他小・中学生や親族等の看護休暇あり。
育児休業	■	育児休業	3歳未満の子を養育するための休業
	■	部分休業	未就学児を養育するため、始業又は終業時において1日2時間まで勤務しないこと（30分単位）
	■	育児短時間勤務	未就学児を養育するため、通常より短い勤務時間で勤務すること（週の勤務時間19時間25分等）
その他	■	早出遅出勤務	未就学児の養育・小学生の放課後児童クラブへの送迎・家族の介護のため、勤務時間帯を変更
	■	深夜勤務の制限	未就学児の養育・家族の介護のため深夜に勤務しないこと（午後10時から午前5時）
	■	時間外勤務の免除	未就学時の子の養育又は家族の介護のため、時間外勤務しないこと
	■	時間外勤務の制限	未就学児の養育又は家族の介護のため、【月24時間】【年150時間】を超えて勤務しないこと

※ ■ 女性職員を対象とする制度 ■ 男性職員を対象とする制度 ■ 男女とも対象とする制度

イクボス宣言

私は、共に働く香南市職員の仕事と私生活の両立を積極的に支援します。育児参加への奨励や介護への支援、休業・休暇を取得しやすい職場環境、働き方の見直しや多様な働き方の実現等、職員がいきいきと働き続けることができるよう支援・協力体制の充実を図ります。

また、3人の子育て真っ最中の私自らが仕事と私生活の充実に取り組む「イクボス」となり、先頭に立ってこの取組を推進します。

令和4年5月2日

香南市長 濱田 豪太

