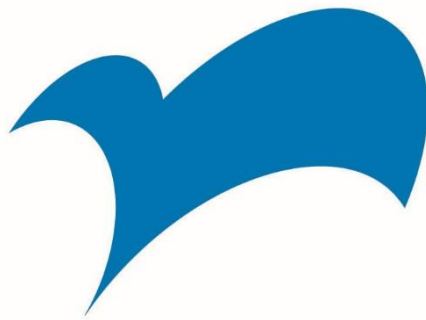


第3次 長門市特定事業主行動計画



令和7年4月

長門市長
長門市議会議長
長門市教育委員会
長門市選挙管理委員会
長門市代表監査委員
長門市農業委員会
長門市消防本部消防長
長門市上下水道局長

目 次

I 基本的な考え方

- 1 計画策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 4 対象職員・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 5 推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

II 現状と課題

- 1 第2次長門市特定事業主行動計画（後期計画）の進捗状況・・・・・・・・・・ 3
- 2 第2次長門市における女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画の進捗状況・・・・・・・・・・ 3

III 行動計画

- 1 妊娠中及び出産後における配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 3 育児休業・介護休業等を取得しやすい環境の整備等・・・・・・・・・・ 10
- 4 時間外勤務の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 5 休暇の取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 6 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 7 人事評価への反映・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 8 女性職員の活躍の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 9 その他の支援対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

I 基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

平成 15 年（2003 年）7 月に制定された「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代育成法」という。）に基づき、職員の子どもたちの健やかな育成を図るとともに、職員が仕事と家庭生活の調和を図ることが出来るような職場環境を整えるための計画として、同法に基づく「長門市特定事業主行動計画（前期：平成 17 年度～平成 21 年度、後期：平成 22 年度～平成 26 年度）」及び「第 2 次長門市特定事業主行動計画（前期：平成 27 年度～令和元年度、後期：令和 2 年度～令和 6 年度）」を策定し、取組を進めてきました。

また、平成 27 年（2015 年）に成立した「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。）に基づき、女性職員が活躍できる職場づくりを目指すことを目的として、同法に基づく「長門市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（平成 28 年度～令和 2 年度）」及び「第 2 次長門市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（令和 3 年度～令和 7 年度）」を策定し、取組を進めてきました。

次世代育成法及び女性活躍推進法は関連が多く、両法の目的の実現には、働き方の見直しや仕事と家庭生活の両立が重要であることから、今回、新たに両法を統合した「第 3 次長門市特定事業主行動計画」を策定しました。

本計画には、全職員のワークライフバランス実現に向けた、様々な方策や目標を定めています。これらの取組を積極的に行うことで、女性や子育て中の職員の活躍推進と本市を支える人材確保につなげます。

管理職をはじめ、職員一人ひとりが働き方の見直しなどに対する共通認識を持ち、全職員が「働きやすさ」を実感し、職務に従事できる職場環境の実現を目指します。

2 計画の位置づけ

本計画は、仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進を目的に、次世代育成法第 19 条第 1 項及び女性活躍推進法第 19 条第 1 項に基づく、特定事業主行動計画として位置づけます。

3 計画期間

本計画の期間は、令和 7 年（2025 年）4 月 1 日から令和 12 年（2030 年）3 月 31 日までの 5 年間とします。

4 対象職員

本計画は、全職員を対象とします。

なお、休暇制度等が異なる会計年度任用職員、再任用短時間勤務職員については、可能な限りこの計画に準じた対応を行うこととします。

5 推進体制

本計画を効果的に推進していくため、各部局の人事担当者は率先して行動計画に取り組めます。

人事担当課は、管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等の実施することにより、行動計画の周知徹底を図るとともに、進捗状況の把握・点検・評価を行いながら計画の進行を管理します。

また、社会情勢等により変化する職員のニーズを把握するため、必要に応じて職員に意見聴取等を実施し、取組の見直しを図ります。

なお、進捗状況については、毎年、市ホームページで公表します。

Ⅱ 現状と課題

1 第2次長門市特定事業主行動計画（後期計画）の進捗状況

「第2次長門市特定事業主行動計画（後期計画）」では、育児休業の取得率、年次休暇の平均取得率について数値目標を設定するとともに、行動計画の周知徹底を図るため、グループウェアによるお知らせや研修などの機会を通じて全職員へ制度の周知を行い、育児休業等を取得しやすい組織風土の醸成に努めました。

また、妊娠、出産、育児の対象となる職員の所属長には個別に通知し、妊娠中及び出産後における配慮と男性の子育て目的の休暇等の取得促進を図りました。

育児休業の取得率、年次休暇の平均取得率ともに目標を達成し、以後も増加傾向にあることから、職員の意識の変化が見られます。

◇進捗状況

項 目	目標値 (R 6)	実績値				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
育児休業等の取得率	男性 10%	12.5%	13.3%	40.0%	33.3%	54.5%
	女性 90%	100%	100%	100%	100%	100%
年次休暇の平均取得率	30%以上	29.9%	29.5%	32.3%	34.8%	35.4%

2 第2次長門市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の進捗状況

「第2次長門市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」では、女性に対する職業生活に関する機会の提供、職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備について、数値目標を設定しました。

（1）女性に対する職業生活に関する機会の提供

① 採用した職員に占める女性職員の割合

女性の採用試験受験者数を増加させるため、プロモーションの強化をはじめ、女性にとって働きやすい職場であることの積極的な情報発信に努めてきましたが、各年度により募集する職種・人数が異なること、また、男女の別なく競争試験を実施していることから、その割合については年度ごとにばらつきがあり、2人または3人に1人の割合で推移しています。

◇進捗状況

項 目	目標値 (R 7)	実績値				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
採用した職員に占める女性 職員の割合	50%	25.0%	33.3%	62.1%	40.7%	37.5%

② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

全部局の管理職に占める女性職員の割合は、令和2年度から増加しているものの、18%前後で留まっています。

今後も女性職員が能力を発揮できるように、適材適所の人員配置を前提として、意欲のある女性職員の積極的な登用が必要です。

◇進捗状況

項 目	目標値 (R 7)	実績値				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
管理的地位にある職員に占 める女性職員の割合	22.5% 以上	15.6%	18.3%	17.5%	18.4%	17.6%

③ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

主査級（係長級）以上の職員に占める女性職員の割合は、目標を達成しており、微増の傾向にあります。全職員に占める女性の割合（令和6年：31.9%）と比較すると、その差は少なくありません。昇任については人事評価（能力評価）の結果が反映されますが、管理職と同様に、適材適所の人員配置を前提として、意欲のある女性職員の積極的な登用が必要です。

◇進捗状況

項 目	目標値 (R 7)	実績値				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
主査級（係長級）以上の職員 に占める女性職員の割合	22.5% 以上	22.6%	22.8%	22.7%	23.6%	23.8%

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

① 離職率の割合

昨今の社会情勢等の変化等により、若者の公務員離れが加速していることから、40歳未満の「子育て世代」の離職者は増加傾向にあります。ワークライフバランスを推進し、若者のニーズを満たしていくことが課題となっています。

◇進捗状況

項 目	目標値 (R 7)	実績値				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
離職者総数	—	21 人	20 人	10 人	15 人	15 人
うち男性	—	13 人	15 人	5 人	8 人	8 人
うち女性	—	8 人	5 人	5 人	7 人	7 人

項 目	目標値 (R 7)	実績値				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
離職者の年代別割合のうち 40 歳未満の離職率	0 %	14.3 %	30.0 %	50.0 %	40.0 %	53.3 %
40 歳未満の離職者総数	—	3 人	6 人	5 人	6 人	8 人
うち男性	—	1 人	4 人	2 人	4 人	3 人
うち女性	—	2 人	2 人	3 人	2 人	5 人

② 男女別の育児休業取得率・取得期間

男性の育児休業取得率については、令和2年度に目標値を第1次行動計画の10%から25%へ引き上げました。令和4年度以降は目標を達成していますが、取得期間は約9割の職員が6ヵ月以下となっており、引き続き職場内で取得促進を図る必要があります。

◇進捗状況

項 目	目標値 (R 7)	実績値				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
男性職員の育児休業取得率 (再掲)	25%以上	12.5 %	13.3 %	40.0 %	33.3 %	54.5 %

項 目	実績値						
	年	対象者数	取得者数	6ヵ月以下	12ヵ月以下	24ヵ月以下	25ヵ月以上
男性職員の育児休業取得期間	R 2	8人	1人	1人	0人	0人	0人
	R 3	15人	2人	0人	1人	1人	0人
	R 4	15人	6人	6人	0人	0人	0人
	R 5	3人	1人	1人	0人	0人	0人
	R 6	11人	6人	6人	0人	0人	0人

③ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・取得期間

「配偶者出産休暇」の取得率は増加傾向にあるものの、「育児参加のための休暇」の取得は少ない状況にあります。

希望するすべての職員が「育児参加のための休暇」を取得できるよう、職場内での周知と管理・監督職員による呼び掛けが必要です。

◇進捗状況

項 目	目標値 (R 7)	実績値				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
男性職員の「配偶者出産休暇」及び「育児参加のための休暇」の取得率	50%以上	28.6%	61.5%	66.7%	66.7%	63.6%

項 目		実績値				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
「配偶者出産休暇」取得期間（上限2日）	対象者数	7人	13人	15人	3人	11人
	取得者数	2人	7人	9人	2人	5人
	1日未満	1人	0人	3人	0人	0人
	1日以上 2日未満	1人	2人	3人	1人	2人
	2日	0人	5人	3人	1人	3人

項 目		実績値				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
「育児参加のための休暇」 取得期間（上限2日）	対象者数	7人	13人	15人	3人	11人
	取得者数	1人	1人	4人	1人	2人
	1日未満	0人	0人	0人	0人	0人
	1日以上 2日未満	1人	0人	0人	0人	0人
	2日以上 3日未満	0人	1人	1人	2人	0人
	3日以上 4日未満	0人	0人	2人	0人	0人
	4日以上 5日未満	0人	0人	1人	0人	1人
	5日	0人	0人	0人	0人	1人

④ 職員一人当たりの一月あたりの平均時間外勤務時間、長時間勤務を行った職員

職員一人当たりの一月あたりの平均時間外勤務時間は、9時間から10時間の間で推移しており、目標を達成できない状況が続いています。

職員の健康保持の観点からも、全庁的に取り組むべき課題として捉え、令和6年12月から時間外勤務申請と連動した端末の自動シャットダウンシステムを導入し、時間外勤務縮減に取り組んでいます。

◇進捗状況

項 目	目標値 (R 7)	実績値				
		R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
本庁管理職 以外の平均 時間外勤務 数 (時間外勤 務が月45時 間を超過し た職員数の 平均)	7時間以下 (－)	9.7時間 (6.6人)	9.4時間 (6.7人)	10.0時間 (6.5人)	9.4時間 (5.7人)	10.0時間 (6.4人)
4月	－	17.0時間 (15人)	13.5時間 (15人)	12.4時間 (13人)	14.1時間 (18人)	12.1時間 (11人)
5月	－	15.3時間 (14人)	6.0時間 (9人)	12.2時間 (8人)	10.2時間 (8人)	12.2時間 (11人)

6月	—	9.6時間 (7人)	11.5時間 (6人)	12.6時間 (13人)	11.1時間 (11人)	12.4時間 (14人)
7月	—	8.6時間 (2人)	10.2時間 (6人)	8.7時間 (1人)	8.5時間 (1人)	9.5時間 (5人)
8月	—	6.7時間 (0人)	6.4時間 (0人)	7.3時間 (0人)	6.8時間 (2人)	7.3時間 (0人)
9月	—	6.0時間 (0人)	6.7時間 (1人)	8.6時間 (5人)	8.6時間 (5人)	8.4時間 (3人)
10月	—	7.7時間 (3人)	11.1時間 (13人)	10.1時間 (9人)	10.1時間 (5人)	10.0時間 (6人)
11月	—	8.1時間 (7人)	7.7時間 (6人)	10.0時間 (9人)	9.1時間 (6人)	11.3時間 (7人)
12月	—	6.8時間 (4人)	7.8時間 (4人)	10.0時間 (6人)	8.8時間 (6人)	10.4時間 (9人)
1月	—	12.8時間 (13人)	9.8時間 (6人)	8.1時間 (0人)	8.5時間 (1人)	9.7時間 (4人)
2月	—	8.5時間 (5人)	8.9時間 (6人)	8.7時間 (6人)	8.1時間 (1人)	7.5時間 (2人)
3月	—	9.7時間 (9人)	9.9時間 (8人)	10.0時間 (8人)	8.7時間 (4人)	9.6時間 (5人)

⑤ 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の平均取得日数は毎年増加傾向にあり、令和4年以降は目標を上回っています。

また、第2次行動計画では、全ての職員が年5日の年次有給休暇を取得することを目標に掲げましたが、取得率は増加しているものの、令和6年は98.2%の取得に留まっています。

今後も仕事と家庭を両立していく観点から、計画的な取得と取得しやすい職場環境づくりを図っていく必要があります。

◇進捗状況

項 目	目標値 (R7)	実績値				
		R2	R3	R4	R5	R6
年次有給休暇の平均取得日数	12日以上	11.1日	11.5日	12.4日	13.3日	13.5日
全ての職員が年5日の年次有給休暇を取得	100%	85.6%	89.6%	91.2%	93.3%	98.2%

Ⅲ 行動計画

1 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後1年未満の職員には、母性保護及び母性健康管理の観点から、特別休暇制度があることの周知を行うほか、深夜勤務及び時間外勤務の制限など職場環境の整備を図ります。

- 母性保護及び母性健康管理を適切に行うため、妊娠や出産に関する特別休暇制度等、諸制度についてグループウェアや研修などの機会を通じて周知します。
- 妊娠中及び出産後1年未満の職員の健康や安全に配慮するため、職員の請求に基づき、深夜勤務及び時間外勤務の制限を行うとともに、職場内で業務分担の見直しを図るよう、対象となる所属長に通知します。

2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員が出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第一歩となります。親子の時間を大切にしながら、出産後の配偶者をサポートするため、子育て中の男性職員が取得できる休暇等についても周知を図り、職場全体で職員の子育てにおける休暇を取得しやすい環境を整備します。

- 子どもの出生時等における男性職員の特別休暇制度について、グループウェアや研修などの機会を通じて周知徹底を行い、取得促進を図ります。あわせて、子どもの出生後における男性職員の年次休暇についても取得促進を図ります。
- 管理・監督職員には、男性職員が休暇を取得しやすい職場を目指し、研修等を通じて周知を図ります。

◇目標値

項目	現状値（R6）	目標値（R11）
男性職員の「配偶者出産休暇」取得率	63.6%	100%
男性職員の「育児参加のための休暇」取得率	18.1%	100%

3 育児休業・介護休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児のための部分休業、介護休業等の取得を希望する職員について、円滑な取得の促進を図るための環境を整備します。

- 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を行い、男性の育児休業等の取得促進を図ります。
- 育児休業、介護休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、周知を図ります。
- 育児休業、介護休業等の制度や「育児休業等を取得することのメリット」を職員に周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。
- 育児休業、介護休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成を図ります。
- 育児休業、介護休業等を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行い、両立支援制度を利用しやすい環境の整備を図ります。
- 職員から育児休業、介護休業等の請求があった場合に、職員の配置や会計年度任用職員制度などの活用を図りながら、代替職員の確保に努めます。

◇目標値

項目	現状値（R 6）	目標値（R 11）
男性職員の育児休業取得率	54.5%	100%

4 時間外勤務の縮減

子育て中の職員が家族と過ごす時間を確保し、また、全ての職員の心身のリフレッシュを図るため、組織全体で時間外勤務の縮減に向けた取組を実施します。

- 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を制限する制度について、定期的に周知します。
- 時間外勤務申請と連動した端末自動シャットダウンシステムの活用により、時間外勤務の縮減と職員間の意識啓発に努めます。

- 人事担当課は、毎月の全職員の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い部署の管理職員に対して注意喚起を行い、時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。
- 管理・監督職員は、タイムマネジメント能力の向上を図り、職員が勤務時間内に業務を終了させることができるように努めます。
- 自律部署において、職員の時間外勤務が月 45 時間以上を超過した場合、所属長が超過した理由と今後の対応・改善策を人事担当課へ提出することで、業務内容及び担当職員の事務分担を見直します。
- 会議・ミーティング等については、ペーパーレスで行うことを原則とします。また、資料の事前配付等により、準備の段階から短時間で効率よく行うよう努めます。
- 時差出勤勤務制度を活用して総労働時間の縮減を行い、健康への配慮と業務効率の向上、職員のライフスタイルに応じた柔軟な働き方を推進します。
- 行事・イベント等で週休日に勤務した場合、所属長は対象職員に週休日の振替を取得するよう呼びかけます。
- 新たな行事・イベント等については、その必要性等を十分検討するとともに、既存の事務事業においても見直しを行い、業務の効率化と積極的なスクラップに努めます。

◇目標値

項目	現状値（R 6）	目標値（R 11）
本庁管理職以外の職員の 1 月当たりの平均時間外勤務数	10.0 時間	10 時間以下

5 休暇の取得の促進

積極的な休暇の取得を通じて、職員の家庭生活の充実とワークライフバランスの推進を図るため、次の取組を実施します。

- グループウェア等を通じて、計画的な年次休暇の取得促進を徹底します。
- 管理・監督職員は、部下の年次休暇の取得状況を適切に把握するとともに、業務スケジュールの早期周知を図るなど、年次休暇を取得しやすい雰囲気の醸成を行い、計画的な取得を促します。

- 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、職場内において相互応援ができる体制の整備を図り、職員の休暇に対する意識改革を行います。
- 休日や週休日と合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- 夏季（7月から9月）においては、夏季厚生休暇以外に3日間の年次休暇の計画的な取得を徹底します。
- 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を行います。
- 子どもの行事や家族との触れ合いのための年次休暇等の取得促進を図ります。
- 管理・監督職員は、子どもの看護のための休暇等の特別休暇を対象職員に周知するとともに、子どもの突発的な病気や入園・卒園式、入学式等の行事に参加する際には、安心して取得できるよう、積極的な活用を促します。

◇目標値

項目	現状値（R 6）	目標値（R11）
年次有給休暇の平均取得日数	13.5 日	15 日
年5日以上有給休暇取得率	98.2%	100%

6 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

母性保護、育児休業、介護休業、休暇、時間外勤務の制限など、制度についての正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけるとともに、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正を進めます。

- 仕事と家庭の両立を支援するため、各年齢層に対して、「家庭よりも仕事を優先する」という働き方や固定的な男女の役割分担意識をなくすよう、意識啓発に努めます。
- 仕事と家庭の両立支援制度を周知し、制度に対する職員の理解を深めるとともに、子育て世代が働きやすい職場環境づくりを図ります。
- 「長門市職員の職場におけるハラスメントの防止に関する指針」に基づき、研修などの機会を通じてハラスメントのない働きやすい職場づくりに努めます。

◇目標値

項目	現状値（R 6）	目標値（R11）
離職者の年代別割合のうち40歳未満の離職率	53.3%	15%以下

7 人事評価への反映

業務の効率化や時間外勤務の縮減、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくり等、ワークライフバランスの推進に資する取組については、人事評価において適正に評価します。

8 女性職員の活躍の推進

(1) 女性職員の採用

職員採用に当たっては、競争試験において能力、適性に基づき決定を行うことを踏まえた上で、女性の採用試験受験者数を増加させるため、次の取組を実施します。

- 職員募集案内、インターンシップ、教育機関への学校訪問、市ホームページ等を通じて、ワークライフバランスの実現や女性の活躍の推進等に向けた取組をお知らせし、女性にとって働きやすい職場であることの積極的な発信に努めます。

◇目標値

項目	現状値（R 6）	目標値（R 11）
採用した職員に占める女性職員の割合	37.5%	50%

(2) 女性職員の登用

職員の登用に当たっては、性別を問わず、能力、適性に基づき決定を行うことを踏まえた上で、意欲のある女性職員の積極的な登用に努めます。

- 仕事と家庭の両立支援を進め、意欲のある女性職員を積極的に登用します。
- 将来のキャリア形成のため、若年層の職員に対して、キャリアアップ、職務能力の向上のための研修を積極的行います。
- 管理職に必要なマネジメント能力向上等の支援を行い、意欲向上を図ります。
- 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与に努めます。
- 育児などの状況に配慮した人事運用に努めます。

◇目標値

項目	現状値（R 6）	目標値（R 11）
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	17.6%	23%以上
主査級以上の職員に占める女性職員の割合	23.8%	27%以上

9 その他の支援対策

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が気兼ねなく安心して来庁できるよう、子どもを見守る温かな気持ちや、子育てに向きあう親を応援する気持ちを持つなど、親切、丁寧な対応を心がけ、ソフト面での子育てバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子どもに関する学校行事や地域活動への積極的な参加

職員が子どものための学校行事やスポーツ、文化活動、地域の子育て活動などに積極的に参加するよう、次の取組を実施します。

- 子どもの学校行事への参加に際して取得できる休暇について周知し、積極的な活用を促します。
- 職員にスポーツや文化活動をはじめとした地域の子育て活動に関する情報を提供します。
- 職員が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の雰囲気づくりに努めます。
- 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務で自動車を運転する職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関による安全運転に関する研修の受講を支援し、交通事故防止に努めます。