

次世代育成支援・女性活躍推進  
**西海市特定事業主行動計画**  
(令和8年度～令和12年度)

**西海市障がい者活躍推進計画**  
(令和8年度～令和12年度)



令和8年4月

西 海 市

## 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行、並びに家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資するため、平成15年に10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定され、以降、平成26年と令和6年に有効期限が延長された次世代法が成立しました。

このような中、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、平成27年8月に10年間の時限立法として「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。）が制定され、令和7年に有効期限が延長された女性活躍推進法が成立したところです。

これらに基づき、本市においても、次世代法に基づく「西海市特定事業主行動計画（第5期計画）」や女性活躍推進法に基づく「西海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（後期計画）」を策定し、目標達成に向け取り組んできましたが、この度、その趣旨や内容が相互に密接な関係があることから、両計画を統合した特定事業主行動計画を策定することとしました。

また、令和元年6月には「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）が改正されたことから、令和2年4月に「西海市障害者活躍推進計画」を策定し、目標達成に向け取り組んできました。

この度、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき策定しておりました障害者活躍推進計画が令和7年3月をもって満了していることから、引き続き、様々な立場の職員がお互いに尊重し合い、持てる能力を最大限に発揮できる働きやすい職場づくりを進めるため、障害者活躍推進計画を特定事業主行動計画と合わせて策定することとしました。

これらの計画を通して、全ての職員が働きやすい職場環境の整備を推進していきます。

令和8年4月

西 海 市 長  
西 海 市 議 会 議 長  
西海市選挙管理委員会  
西海市代表監査委員  
西海市教育委員会  
西海市農業委員会

次世代育成支援・女性活躍推進

## 西海市特定事業主行動計画

## 1. 特定事業主及び計画の対象となる職員

特定事業主は、次世代および女性活躍推進法第19条に基づき、西海市長、西海市議会議長、西海市選挙管理委員会、西海市代表監査委員、西海市教育委員会、西海市農業委員会とします。  
行動計画の対象となる職員は、各任命権者が任命する職員です。

## 2. 計画期間

本計画は、次世代法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の2つを統合し新たな計画として策定するものです。

次世代法の有効期限が令和7年度から令和17年度まで、女性活躍推進法の有効期限が令和8年度から令和18年度までの10年間の時限立法ですが、本行動計画期間は、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。

## 3. 行動計画の推進体制

本計画の策定にあたっては、総務課人事班を担当部署として推進を図り、必要に応じて庁内検討会を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

## 4. 本市の現状

### 《次世代法および女性活躍推進法に関する現状》

#### 【1】 育児休業の取得実績

区分	対象者数（人）		取得者数（人）		取得率（％）	
	男	女	男	女	男	女
令和4年度	5	2	0	2	0	100
令和5年度	6	6	2	6	33	100
令和6年度	4	6	0	6	0	100

※部分休業を含む

#### 【2】 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（全部局）（単位：％）

取得率	令和4年度	令和5年度	令和6年度
配偶者出産休暇	40	66.6	100
育児参加休暇	40	33.3	75

※県職員、他団体の職員、割愛職員を除く。

### 【3】 年次有給休暇取得実績

区分	総取得日数（日）	対象職員数（人）	平均取得日数（日）
令和4年度	3,220.6	272	11.8
令和5年度	3,600.1	264	13.6
令和6年度	3,935.0	282	14.0

※市長部局以外の部局及び県等への派遣職員、労務職員、船員等を除く

### 【4】 月ごとの平均時間外勤務時間 単位：月平均・総時間（時間）、職員数（人）

区分	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	年平均	
令和4年度	月平均	8	6	8	19	5	13	5	7	6	6	6	9		8
	総時間	2,652	1,959	2,508	5,989	1,600	4,283	1,657	2,371	1,910	1,860	1,857	3,019	31,665	
	職員数	320	320	319	319	318	318	319	318	319	318	320	321	3,829	
令和5年度	月平均	18	7	5	5	5	6	15	8	5	5	6	10		8
	総時間	5,906	2,308	1,810	1,701	1,811	1,925	4,859	2,596	1,645	1,570	1,831	3,122	31,084	
	職員数	333	332	332	331	331	331	329	328	327	326	326	326	3,952	
令和6年度	月平均	9	7	6	6	7	5	23	6	3	5	5	10		8
	総時間	2,971	2,326	2,102	2,028	2,287	1,628	7,378	2,116	1,027	1,651	1,511	3,425	31,450	
	職員数	332	332	332	331	327	327	327	327	329	330	330	330	3,954	

※職員数…常勤職員（管理職を除く）

※災害警戒、選挙事務を含む。

## 《女性活躍推進法に関する現状》

### 【1】 採用した職員に占める女性職員の割合（全部局） （単位：人、％）

各年度採用者	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性	11	9	12
女性	15	8	2
女性の割合	57.7	47.1	14.3

※医師及び県職員、他団体の職員、割愛職員を除く。

### 【2】 平均した継続勤務年数の男女の差異（全部局） （平均勤続年数：年）

各年度在職者	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	17.7	17.8	18.2
女性	15.7	13.8	14.6
差(男-女)	2.0	4.0	3.6

※医師及び再任用職員、特別職、任期の定めのない職員を除く。

【3】 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（全部局）（単位：人、％）

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
女性管理職数	4	6	6
全管理職数	48	48	46
女性の割合	8.3	12.5	13.0

※医師及び割愛職員を含む。

## 5. 具体的な取組内容

### 《次世代法および女性活躍推進法に基づくもの》

#### 1. 子育て中の職員に対する取組

##### 【1】 育児休業等の制度の周知及び取得促進 【次世代】【女性活躍】

（1）育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、対象職員に個別に説明する。

管理職員に対しては、育児休業等の制度について勤怠管理説明会で周知する。

（2）男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 男性の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業の周知及び取得促進を行う。
- ② 扶養等の手続きで相談があり、育児休業等の取得対象者であることが判明した職員に対して、個別に説明する。

##### 【2】 育児休業等を取得しやすい環境の整備 【次世代】【女性活躍】

（1）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、職場支援に際して研修その他の必要な支援を行う。

（2）育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員及び育児短時間勤務職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。

#### 【令和12年度に向けた目標】

- ・男性の育児休業取得率 85%以上
- ・配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率 100%

## 【参考】

＜令和6年度実績＞

男性の育児休業取得率 0%、配偶者出産休暇 100%、育児参加のための休暇取得 75%

※令和8年3月時点…男性の育児休業取得率 50%（6人中3人取得）

## 2. ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組

### 【1】休暇の取得の促進 【次世代】【女性活躍】

#### （1）年次有給休暇の取得の促進

- ① 労働基準法第39条第7項の規定による年次有給休暇の年間5日以上の取得について、その確実な実行を図る。
- ② 部課長会の場において、総務課から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③ 管理職員に対して所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。

#### （2）連続休暇等の取得促進

- ① 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。  
【参考：令和7年度 夏季休暇3日以上連続取得者数】  
3日連続…53人、4日連続…20人、5日連続…5人
- ② 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有給休暇の取得促進を図る。

#### 【令和12年度に向けた目標】

- ・ 1人当たりの年次有給休暇取得日数 年平均／15日以上

【参考：令和6年度実績 1人当たりの年次有給休暇取得日数 年平均／14日】

### 【2】超過勤務の縮減 【次世代】【女性活躍】

- （1）小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知を図る。（西海市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第11条第1項）

#### （2）一斉定時退庁日の実施

毎週水曜日をノー残業デーとして周知し、引き続き注意喚起を実施するとともに、管理職員においては、定時退庁しやすい職場環境づくりに努める。

(3) 事務の簡素合理化の推進

- ① 常に業務内容の見直しを行い、事務の効率化を推進する。
- ② 特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、業務配分等の見直しを常に実施する。
- ③ 週休日・休日出勤をやむを得ず行う場合は、週休日の振替や代休の指定を行う。
- ④ 勤務時間外における会議や打ち合わせを控え、管理職員は、時間外勤務を命じていない職員には退庁を促すなど、定時退庁の徹底を図る。

(4) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 総務課において各課の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職員に報告し、管理職員の時間外勤務に関する意識の徹底を図る。
- ② 時間外勤務の多い職場の管理職員からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行う。

(5) その他

公務の運営上必要な場合、職務の状況等に応じ時差出勤制度を活用する。

**【令和12年度に向けた目標】**

- ・ 1人当たりの時間外勤務時間数 月平均／7時間未満

【参考：令和6年度実績 1人当たりの時間外勤務時間数月平均／8時間】

**【3】 仕事と家庭の両立支援制度の活用促進** 【次世代】【女性活躍】

- (1) 家事や子育て、介護等をしながら活躍できる職場環境づくりのための各種両立支援制度（部分休業、子の看護休暇、介護休暇等）の活用促進に関する制度の周知及び助言を行う。
- (2) 両立支援制度に対する周知を通じて、職場の意識改革を進め、休暇等を取得しやすい雰囲気醸成する。  
特に子育てや介護等の経験がある職員は、その経験を活かして次世代につなげていけるように職場環境の向上に努める。

**【4】 人事評価への反映** 【次世代】【女性活躍】

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

## 《次世代法に基づくもの》

**【1】 子育てバリアフリーの促進** 【次世代】

外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等のハード面での取組を適切に行うことに加え、職員の親切丁寧な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

## 【2】子ども・子育てに関する地域貢献活動 【次世代】

### (1) 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもたちの多様な体験活動等の機会充実のため、職場体験や見学の受け入れを推進する。
- ② 子どもたちが参加する地域の行事や活動に対し、職員の積極的な参加を支援し、管理上支障のない範囲での庁舎内施設やその敷地を提供する。

### (2) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について周知・啓発を行う。
- ② 交通安全研修の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

### (3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

## 【3】子どもとふれあう機会の充実 【次世代】

厚生活動事業の実施にあたっては、子どもを含めた家族が参加できるような行事計画に努める。

## 《女性活躍推進法に基づくもの》

### 【1】採用試験における女性職員の採用率 【女性活躍】

職員採用説明会で、ワーク・ライフ・バランスの実現のための取組などを説明することで、女性が働きやすい職場、女性が活躍できる職場ということをPRする。

また、上記の場面を活用して、受験者が就職先に何を求めるのかなど、採用に関する意見を聴取し、職場環境の改善や採用手法の検討につなげる。

#### 【令和12年度に向けた目標】

- ・採用した職員に占める女性職員の割合 50%以上

【参考：令和7年度実績 採用した職員に占める女性職員の割合 14.3%】

### 【2】継続勤務年数の男女の差異の縮小 【女性活躍】

- (1) 長期の休業から復帰した職員に対して、休業中に改正された制度内容等に関する適切な引き継ぎを行う。
- (2) 育児休業から復帰予定の女性職員に対して、復帰直後や育児期の働き方等についてのヒアリングを行い、意識の共有および助言を行うことで不安の解消を図る。

#### 【令和12年度に向けた目標】

- ・平均した継続勤務年数の男女の差異 2年以下

【参考：令和6年度実績 平均した継続勤務年数の男女の差異 3.6年】

【3】 管理的地位への女性職員の登用 【女性活躍】

- (1) 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員の中長期的なキャリア形成を支援する。
- (2) 女性職員向けの研修や外部研修（自治大学校）への派遣を行う。

【令和12年度に向けた目標】

- ・女性の管理職登用率 20%以上

【参考：令和7年度実績 女性の管理職登用率 13.0%】

【4】 女性の健康上の特性による健康問題における配慮 【女性活躍】

- (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休暇制度の周知徹底。
- (2) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直しを行い、本人の希望に応じ、時間外勤務等を原則として命じない。

【5】 ハラスメント防止対策 【女性活躍】

- (1) 令和2年度に「職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」、「西海市ハラスメント防止指針」を整備し、引き続き、職員へ周知・啓発を行うとともに、令和7年度に行われた「行政へのカスタマーハラスメントの対応に関する共同宣言」を市民へ周知する。
- (2) ハラスメントのない良好な職場の構築に向けて、定期的に周知・啓発を行うとともに、職員及び相談担当者向けの研修を実施する。

## 西海市障がい者活躍推進計画

※「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

## 1. 策定の方針

本市においては、市長部局及びその他の各部局が小規模であり、かつ、職員採用事務、人事異動による職員配置、職員の育成等について、市長部局が中心となり一体的に行っているため、障がい者の雇用促進及び活躍推進についても効果的な取組実施の観点から、各任命権者の連名により西海市全体としての計画を策定するものです。

当初令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間で計画を策定していました。

今回更なる課題や目標に取り組むため、西海市では『特定事業主行動計画』とあわせて計画することで調整し、新たに計画を策定いたします。

## 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. 西海市における障がい者雇用に関する課題

本市においては、令和7年6月1日時点での障がい者の実雇用率が2.89%と現在の法定雇用率は達成しているものの、この法定雇用率は経過措置にともなうものであり、令和8年7月以降については2.8%から0.2ポイント引き上げられ3.0%となります。今後法定雇用率達成には3人の雇用が必要となり、引き続き法定雇用率達成及び維持のための採用活動を実施し、この取組を継続していくとともに、障がいを持つ職員の活躍のため、更なる体制整備や相互理解のための取組が必要であると考えます。

## 4. 目標

### （1）採用に関する目標

《実雇用率：各年6月1日時点》

●各年度において当該年6月1日時点の法定雇用率以上を目指します。

（参考）令和2年6月1日時点の実雇用率：2.36%（計画策定時実雇用率）

令和7年6月1日時点の実雇用率：2.89%

《評価方法》

●毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。

### （2）定着に関する目標

●障がいの種類や程度にあった職場環境や、業務への従事を考慮し、不本意な離職者を極力生じさせないようにします。

《評価方法》

- 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を基に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。

### (3) 満足度に関する目標

- 満足感を持って仕事へ積極的に取り組むことができる職場を目指します。

《評価方法》

- 職員に対し、人事評価に係る面談や意向調査を実施することにより把握・進捗管理。

### (4) キャリア形成に関する目標

- 障がい者が担当する職務の拡大に関し、毎年度検討を実施します。

《評価方法》

- 定員管理ヒアリング、意向調査、人事記録等を基に把握・進捗管理。

## 5. 取組内容

### (1) 障がい者の活躍を推進する体制整備

《組織面》

- 障害者雇用推進者として総務課長を選任します。
- 障害者職業生活相談員として総務課人事班職員を選任します。
- 計画期間内に組織内の体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員、各部局の職員及び障がい者のうち参画を希望する職員等）を整備するとともに、本計画の策定及び推進についての協議、実施状況の点検及び見直し等を行います。

《人材面》

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む）について、長崎労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。
- 障がい者が配属されている部署の職員を中心に、必要に応じて、厚生労働省又は長崎労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を受講させます。
- 職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例の解決等について情報共有し、障がいに関する理解促進・啓発を行います。

### (2) 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、定員管理ヒアリングや人事評価等を活用した職務の選定及び創出について検討を行います。

### (3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### 《職務環境》

- 基礎的環境整備として、市役所本館については、障がい者が利用しやすい環境に配慮した設備（スロープ、エレベーター、多目的トイレ等）を設置していますが、その他の施設も含め障がい者の要望を踏まえて、環境整備を検討し、継続的に必要な措置を講じていきます。
- 措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

#### 《募集・採用》

- 軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。
- 募集・採用に当たっては、以下①から⑤までの取扱いを行わないようにします。
  - ①特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
  - ②自力で通勤できることといった条件を設定する。
  - ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
  - ④「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
  - ⑤特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

#### 《働き方》

- 必要に応じ、柔軟な時間管理制度の配慮を行います。
- ワーク・ライフ・バランスの実現等に向け、時間単位の年次有給休暇や特別休暇などの各種休暇の利用を促進します。

#### 《キャリア形成》

- 所属部署において、業務における知識の習得・スキルアップ等を図り、職員としての資質向上に努めます。
- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

#### 《その他の人事管理》

- 必要に応じて随時面談や上司への意見聴取を実施し、状況把握・体調配慮を行います。

### (4) その他

- 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。