

西海市特定事業主行動計画（第5期計画）

令和7年4月1日
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

I 計画の策定にあたって

1. 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するため、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、国の基本政策として策定された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）は、令和7年3月31日までの時限立法でしたが、依然として、子どもが健やかに育成される社会が実現したとまでは言えないことから、令和17年3月31日まで10年間延長されました。

本市においても、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、「西海市特定事業主行動計画」を作成し、平成17年度より次世代育成支援の取組を進めてきました。

今般、法に基づき、今まで以上に仕事と生活の調和した職場づくりを目指すため、第5期西海市特定事業主行動計画を策定します。

計画の策定にあたっては、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育て（家庭）の両立をさせ、職場においてその能力を十分発揮できるよう、職場を挙げて支援していくための環境の整備や、制度を利用しやすい環境づくりを進めることを基本的な視点として捉え、職員を雇用する事業主（特定事業主）としての立場から、職員一人一人が次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く意識し、それぞれの職場で互いに助け合っていくことのできる体制を整備し、推進することを目的とします。

2. 特定事業主及び計画の対象となる職員

特定事業主は、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。

3. 計画期間

法は、令和7年度から令和16年度までの10年間の時限立法ですが、本行動計画は、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。

4. 実施状況

表1 過去5年間における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
令和元年度	13	7	0	7	0	100
令和2年度	9	5	2	5	22	100
令和3年度	7	6	0	6	0	100
令和4年度	5	2	0	2	0	100
令和5年度	6	6	2	6	33	100

※部分休業を含む

表2 過去5年間における年休取得実績

区分	総取得日数（日）	対象職員数（人）	平均取得日数（日）
令和元年度	3,095.8	262	11.8
令和2年度	3,090.2	275	11.2
令和3年度	3,033.9	260	11.7
令和4年度	3,220.6	272	11.8
令和5年度	3,600.1	264	13.6

※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。

表3 過去3年間における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3年度	月平均	8	7	7	5	6	5	5	7	4	5	6	9		7
	総時間	2,432	2,528	2,476	2,014	2,238	1,950	1,922	2,544	1,541	1,854	2,034	3,272	26,805	
	職員数	325	325	325	323	321	321	321	321	321	319	319	319	3,860	
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	

※職員数…常勤職員（管理職を除く）

※災害警戒、選挙事務を含む。

Ⅱ 計画の内容

1. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

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の周知徹底

- ① 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
- ② 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務等を原則として命じない。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもが生まれたとき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

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 男性の育児休業等の取得促進

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の周知徹底。

- ① 扶養等の手続きで相談があり、男性の育児休業等の対象者であることが判明した職員に対して、個別に案内する。
- ② 男性の育児休業等の制度についての情報を掲示板で周知し、取得を促進する。

イ 育児休業等の周知

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、妊娠の申し出があった職員に対して個別に周知する。

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。

- ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
育児休業、育児短時間勤務又は育児の時間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を醸成する。
- 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。
- オ 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。
- カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
- ① 女性職員を対象とした取組
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キャリア形成を支援。
 - ② 管理職等を対象とした取組
女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組。
- (4) 超過勤務の縮減
- ア 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超過勤務を制限する制度の周知（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）
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。
- イ 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する。
- ウ 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、可能な限り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、時間外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。

エ 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。

オ 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。

(5) 休暇の取得の促進

ア 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。

イ 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。
- 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。
- ③ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次有給休暇の取得促進を図る。

ウ 子どもの看護等のための特別休暇の取得促進

子どもの看護等休暇の特別休暇（年間5日以内、2人以上は10日以内）を周知し、取得促進を図る。

(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

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

(7) 人事評価への反映

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。

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

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を計画的に行うことに加え、職員の親切丁寧な応接対応を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 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、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。

イ 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綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
- 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。

ウ 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

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。

3. 計画の目標

計画に掲げる「具体的な支援対策内容」に積極的に取り組むため、次に掲げる目標を定め、「子育てと仕事の両立の支援」や「働き方の見直し」、「地域における子育て支援の取組に積極的に参加する」など、次世代育成支援策を推進する。

数値目標（達成年度 令和 11 年度）	
育児休業の取得率	男性 50% 女性 100% の達成 (令和5年度取得率男性 33%) (令和5年度取得率女性 100%)
各職員1年間の年次有給休暇の取得日数	15日の達成 (令和5年度取得日数 13.6日)
職員1人当たりの月平均時間外勤務時間	7時間未満の達成 (令和5年度時間外勤務年平均 8時間)