

防府市特定事業主行動計画

令和7年4月

防 府 市

目 次

1 対象となる職員	1
2 計画について	1
3 計画期間	1
4 計画の内容	
(1) ワークライフバランスを推進するための取組	2
(2) 仕事と家庭生活の両立ができる職場環境づくりの取組	5
(3) 女性の活躍推進に向けた取組	7

1 対象となる職員

市長部局の職員
教育委員会の職員
議会事務局の職員
選挙管理委員会事務局の職員
農業委員会事務局の職員
監査委員事務局の職員
消防職員
上下水道局職員

2 計画について

本市ではこれまで、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備に取り組む、次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）の規定に基づく特定事業主行動計画として「防府市特定事業主行動計画」を、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る、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）の規定に基づく特定事業主行動計画として「防府市女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、職員が、安心して子育てをしていくことができるよう、また、組織全体で女性職員の活躍を推進していくとともに、男女ともに働きやすい職場の実現に向けた取り組みを進めてきました。

女性活躍推進法の趣旨である、女性職員の能力を十分に発揮できる職場環境づくりは、次世代法の趣旨である、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や、子育てしながら働きやすい職場環境づくりが前提となることから、一体的に取り組んで行くことが望ましいと考え、令和2年4月に包括的な計画を策定したところです。

令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」において、「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組むとされていることを踏まえ、令和6年4月に計画の数値目標を見直しました。

こうした中、引き続き女性職員の活躍を推進していくとともに、性別に関係なく全ての職員が働きやすい職場を整備していくため、本計画を改定しました。

3 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間です。

この計画に掲げている数値目標は、令和11年度の達成目標です。

4 計画の内容

(1) ワークライフバランスを推進するための取組

① 時間外勤務の縮減

◆ 深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知

妊娠中の職員又は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の制限の制度について周知を図ります。

◆ 時間外勤務の縮減のための意識啓発

所属長は、職員の担当業務量・進捗などを把握し、適切な時間外勤務命令を行います。また、職員の手本となるよう自ら定時退庁をし、時間外勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりに心掛けます。

職員一人ひとりも、時間外勤務は「臨時又は緊急の時に行うもの」という意識を持ち、計画的・効率的な業務遂行に努めます。

◆ 定時退庁日の設定

各所属において定時退庁日を設定し、庁内メールなどによる注意喚起を図るとともに、所属長による指導及び率先垂範の徹底を図ります。

◆ 業務の簡素・合理化の推進

業務の見直しを行い、不要なもの、重複するものを廃止するなど事務事業の簡素・合理化を推進します。

また、定例的・恒久的な業務については、マニュアル化するなどして、事務改善を図ります。

会議・打合せについては、時間外の開催を自粛し、資料を事前配布するなど、短時間で効率よく行えるよう心がけます。

◆ 時差出勤勤務制度の活用

会議、窓口延長等、あらかじめ通常の勤務時間以外の時間に実施することが決定している業務に従事する場合など、時差出勤勤務の積極的な活用を図ります。

★ 目標

職員の一月当たりの平均時間外勤務時間数を、
10時間 にします。

② 年次有給休暇等の取得促進

◆ 休暇を取得しやすい職場環境の整備

各所属で年間の年次有給休暇の取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導するとともに、率先して自らが取得するよう努めます。

安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互支援ができる体制を整備します。

ゴールデンウィークやお盆期間における会議等の自粛を行います。

◆ 連続休暇等の取得の促進

月曜日・金曜日、国民の祝日や夏季休暇と合わせた休暇の取得による連続休暇取得の促進を図ります。

子どもの行事や、家族の記念日などにおける年次有給休暇の取得の促進を図ります。

◆ 子の看護休暇等の取得の促進

子の看護休暇制度について周知するとともに、子どもの病気等の際には年次有給休暇とも合わせた取得により100%休暇を取得できる職場の環境づくりに努めます。

★ 目標

年次有給休暇の平均取得日数を、
10日 にします。

③ 多様な働き方の検討

誰もが働きやすい職場環境を実現するため、育児や介護など様々な事情を抱える職員が、柔軟な働き方を選択できる勤務形態の検討を行います。

④ 地域とのつながりを持つための取組

◆ 子育てバリアフリーの促進

施設利用者等の実情を勘案して、施設改修の機会に併せ授乳室やベビーベッドの設置など必要に応じて行います。

子ども連れの来庁者に対し、親切、丁寧な応対等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

◆ 次代を担う子どもの育成支援

インターンシップ生を受け入れることにより、地域の若者の自立支援を促進します。

小学校の職場見学や中学校の職業体験の受け入れを推進し、子どもが大人の働く姿を身近に感じる機会を提供することにより、次代を担う子どもの育成を支援します。

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交通事故防止活動への職員の積極的な参加を支援します。

◆ 子ども・子育てに関する活動

子ども会活動や子どもが参加する学習会等の行事など地域の子育て活動に積極的な参加を働きかけます。

職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを行います。

(2) 仕事と家庭生活の両立ができる職場環境づくりの取組

① 制度の周知徹底

母性保護及び母性の健康管理等により制度化された特別休暇や配偶者が出産するときや子の看護のための特別休暇、育児休業や育児部分休業、共済組合による給付等の経済的な支援措置などの制度について、ハンドブックを作成し、庁内イントラ等を通じて周知し、制度の内容やその活用のあり方などに関する情報を提供します。

② 妊娠中の職員への配慮

◆ 妊娠中の職員の負担軽減

所属長は、妊娠中の職員の健康に配慮し、母性保護及び母性の健康管理等により制度化された特別休暇（通勤緩和休暇等）に従って支援措置を講ずるとともに、必要に応じて応援体制や業務分担の見直しをします。

◆ 妊娠中の職員の時間外勤務の免除

妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

③ 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

◆ 子育て目的の休暇等の取得の促進

子どもの出産時における配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、育児休業等の制度について、周知を徹底するとともに、取得について働きかけます。

◆ 子育て目的の休暇等を取得しやすい職場環境の整備

所属長や周囲の職員は、子育て目的の休暇等の趣旨を理解したうえで、職場全体で協力して、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

所属長が、子の出生が見込まれる男性職員の、家庭の育児環境や育児休業等の取得予定、求めたい配慮等を把握する制度の導入を検討します。

子の出生が見込まれる男性職員が、安心して子育て目的の休暇等を取得できるよう、所属長は、把握した情報をもとに、あらかじめ休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直し等を行うなど、職場環境の整備を行います。

④ 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備

◆ 育児に関する諸制度の説明

妊娠を申し出た職員又は妊娠中の配偶者のある職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行い、職員の不安解消に努めます。

◆ 育児休業取得時の代替職員の確保

職員が育児休業を取得する場合、会計年度任用職員制度の活用等により適切な代替要員を確保します。

◆ 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰支援

育児休業中の職員に対し、必要に応じて職場の業務の状況等について情報提供を行います。

所属長は、育児休業を取得した職員が復帰した際は、面談等を行い、当該職員が必要とする配慮等についての意見を聴取し、必要に応じて応援体制や業務分担の見直しをします。

★ 目標

男性職員の

2週間以上の育児休業取得率を、
100% にします。

子の出生後1年までの1カ月超の育児関連休暇等取得率を、
100% にします。

(3) 女性の活躍推進に向けた取組

① 女性職員の採用及び登用の拡大

職員の採用については、公平公正な職員の採用を実施するなかで、採用募集案内に女性が活躍できる職場である内容を記載することや、大学などで行う就職説明会等に積極的に女性職員を派遣する取組を行うことで、申込者の増加を図ります。

女性職員の管理職登用については、積極的に推進し、行政施策における女性の参画の拡大に努めます。

② 柔軟な人事管理

男女にかかわらず、多様なポスト（法務・人事・財政・企画分野等）への配置を積極的に推進し、キャリア形成に係る不安の解消を図ります。

出産・育児及び介護等の家庭生活における負担により、キャリア形成をあきらめる職員が生じないように、仕事と家庭生活の両立への支援を必要とする職員に対し、人事配置（部署・業務）についてできる限りの考慮をします。

女性職員を対象とした、キャリアアップ研修を実施します。

③ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正

職場優先の意識や男女の役割分担意識等を解消するため、研修を通じた意識啓発を行います。

ハラスメント防止のための研修を実施します。

男女とも働きやすい職場づくりのための研修を実施します。

★ 目標

【消防本部を除く】

採用者に占める女性職員の割合を、
毎年度45%以上 にします。

【消防本部】

消防吏員に占める女性消防吏員の割合を、
5.0% にします。

【消防本部を除く】

管理職に占める女性職員の割合を、
30%以上 にします。

係長以上にある職員に占める女性職員の割合を、
40%以上 にします。