

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
阿蘇市特定事業主行動計画

阿蘇市
阿蘇市議会
阿蘇市教育委員会
阿蘇市農業委員会
阿蘇市監査委員会
阿蘇市選挙管理委員会
阿蘇医療センター

令和7年3月

阿蘇市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 特定事業主行動計画

令和 7 年 3 月 28 日
阿蘇市共同告示第 1 号
阿蘇市長
阿蘇市議会議長
阿蘇市教育長
阿蘇市農業委員会会長
阿蘇市代表監査委員
阿蘇市選挙管理委員会委員長
阿蘇市病院事業管理者

次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。)第 19 条第 1 項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。)第 19 条第 1 項の規定に基づき、特定事業主行動計画を次のように定めたので、次世代法第 19 条第 3 項及び女性活躍推進法第 19 条第 5 項の規定により告示する。

阿蘇市特定事業主行動計画

第 1 章 総則

1 目的

この計画は、特定事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進を計画的かつ着実に推進するため、特定事業主としての基本的な取り組みを示し、職員が仕事と子育ての両立を図ることを目的とする。

2 計画期間

この計画は、令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間を計画期間とする「特定事業主行動計画」とする。

なお、この計画は、必要に応じて見直すものとする。

3 計画の推進体制

本計画の推進にあたっては、以下の体制により推進する。

(1) 職員に対する情報提供等

管理職をはじめ職員に対して、次世代育成支援対策及び女性活躍推進に関する情報提供等を行う。

(2) 職員からの相談対応

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。

(3) 所属長による職場環境の整備

所属長は、次世代育成支援及び女性活躍推進に関する職員の意識向上や職場環境の整備を再認識し、本計画の推進に努める。

(4) 計画の見直し等

本計画の推進状況を把握し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直し等を図る。

第2章 計画の具体的な内容

仕事と生活の調和を支援する職場環境づくりを目指すため、次に掲げる具体的な取組みを進めます。

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

- ① 出産を控える職員及び妻を持つ配偶者を把握する。
- ② 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について周知徹底を図る。
- ③ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ④ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ⑤ 妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則として命じないこととする。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時に2日間の休暇を取得できるようにする。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する資料を各課等に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- ② 妊娠した職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 部長会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行う。

② 復職時における OJT 研修等を実施する。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用などによる適切な代替要員の確保を図る。

オ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

【目標 1】 以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を、男性 85%、女性 100%とする。

＜目標設定の考え方＞

男性の育児は、子育てをしたいという男性の希望を実現するだけでなく、パートナー

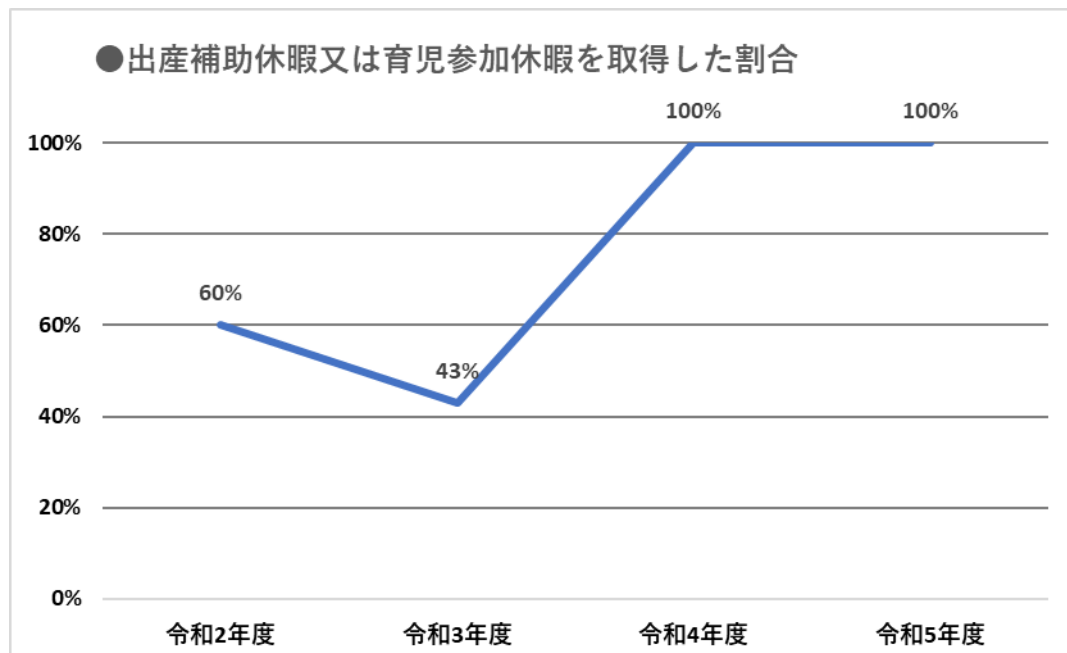
である女性に偏りがちな育児や家事の負担を分かち合うことで、女性の活躍推進にもつながります。また、休暇や休業を取得しやすい組織風土を醸成することは、全

ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現にもつながります。

地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標は 2030 年に 85%（2 週間以上）としています。

●こども未来戦略方針（令和 5 年 6 月 13 日閣議決定）を踏まえた地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標

目標	一般行政部門
2025 年（令和 7 年）	85%（1 週間以上）
2030 年（令和 12 年）	85%（2 週間以上）



・育児休業取得については、女性は100%の取得率で1年以上取得する割合が多いが、男性は皆無であり、男女で取得日数に差異があります。男性の出産補助休暇又は育児参加休暇については、増加傾向にあります。

(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。

イ ノー残業日の実施

① ノー残業日を設定し、注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う

② 管理職の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。

③ 定時退庁ができない職員が多い部署の管理職員への指導徹底を図る。

ウ 事務の簡素合理化の推進

① 業務そのものの見直し、DX化による事務の効率化、外部からの受託事務の整理及び事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置を推進する。

② 会議等は必要最小限となるよう十分な準備・計画を行うことができる職員の育成を図る。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

① 超過勤務の上限の目安時間を年間 360 時間とし、超過勤務縮減のために超過勤務命令者である管理職に注意喚起を行う。

② 超過勤務の多い職員の状況を把握し、管理職からヒアリングを行ったうえで注意喚起を行う。

オ その他

超過勤務の多い職員に対する健康面における配慮を充実させる。

【目標 2】 以上のような取組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数について、年間 360 時間以内とする。

<目標設定の考え方>

勤務時間のあり方は、全ての職員にとって大変重要なことですが、特に「子育て期」の職員は、年齢的に仕事上の重要なポジションを担うことが多く、男性職員も女性職員も勤務時間が超過したり、休暇が取得できなかつたりしがちです。

ここでは、ワーク・ライフ・バランスの見地から、子育て中の職員の時間外勤務を縮減することにより、子どもとの関わりの時間を多く持てるよう配慮し、休暇についても気軽に取得できるような職場環境を構築したりすることを目指します。

<参考>

●職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間（上段）及び4 5時間を超えた職員数（下段）（令和5年度）

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10月	11月	12月	1 月	2 月	3 月
8.8	6.1	5.5	4.7	4.8	5.5	5.8	4.9	4.0	4.3	5.5	6.7
7	4	3	1	3	1	4	1	3	3	5	5

・4 月は年度当初、3 月は年度末の繁忙期のため、それぞれ時間数が多いが、通年で一定の超過勤務が生じています。

（5）休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 計画的な休暇取得を促進するため、各部署の実情に応じ、年次休暇の計画表の作成及び業務計画を策定・周知することにより、その確実な実行を図る。
- ② 部長会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図る。
- ③ 人事当局による取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① ゴールデンウィーク期間、年末年始及び夏季（7 月から 9 月まで）等における連続休暇の取得促進を図る。
- ② 子どもの予防接種実施日や授業参観日における休暇の取得促進を図る。
- ③ 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休暇の取得促進を図る。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が円滑に取得できる雰囲気醸成を図る。

エ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

(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み

- ① セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止のための研修等による意識啓発を行う。
- ② セクシャルハラスメント等の相談窓口として、相談員（総務部長、総務課長、人事係）を配置し、プライバシーに配慮しながら適切な対応を行う。
- ③ 固定的な性別役割分担意識等を解消するための周知徹底を図る。

【目標 3】 以上のような取組みを通じて、各職員の1年間年次有給休暇の実取得日数を、年間15日以上とする。

<目標設定の考え方>

年次休暇取得の促進は、子育て中の職員だけではなく、ワーク・ライフ・バランスの見地からも全職員が取り組むべき必要があるものですが、特に子育て中の職員は、家族とのコミュニケーションの確保だけでなく、育児に伴う疲労の回復の観点からも積極的に取得することが必要です。

また、子育てに関する特別休暇も、子育て中の職員に必要なものであることを全ての職員が理解し、休暇取得により業務に支障が生じないよう業務分担等の見直しを進める必要があります。

ここでは、休暇を取得しやすい環境整備を図ることを目指します。

<参考>

●年次休暇の取得状況（年間平均取得日数）

令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
11.1	10.5	10.7	9.8	13.4

- ・令和元年度と比較し、令和5年度は増加傾向にあります。

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

- ① 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適切に行う。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

② 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

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。

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

① 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

職員の子ども等の家族を対象とした職場見学を希望に応じ実施する。

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるため、家庭教育に関する学習機会への参加を支援する。

3 職員の仕事と生活の調和の推進に関する事項

(1) 育児休業、部分休業、介護休暇及び育児短時間勤務等の多様な働き方ができることの周知に努める。

(2) 職場で過ごす時間だけでなく、家族団らんの時間、地域で過ごす時間を確保し、仕事と生活の調和がとれるよう努める。

4 女性職員の活躍の推進に向けた取組みに関する事項

(1) 係長・課長補佐・課長・部長の各役職段階における人材確保を念頭に置いた人材育成を行う。

(2) 女性職員の能力開発や意識向上を図るとともに、キャリア形成を意識した人員配置に努め、管理職ポストに女性職員を登用するよう努める。

(3) 人事管理にあたっては、職員の意欲と能力の把握に努め、女性職員の登用を推進するとともに、男女間で偏りが生じないように配慮する。

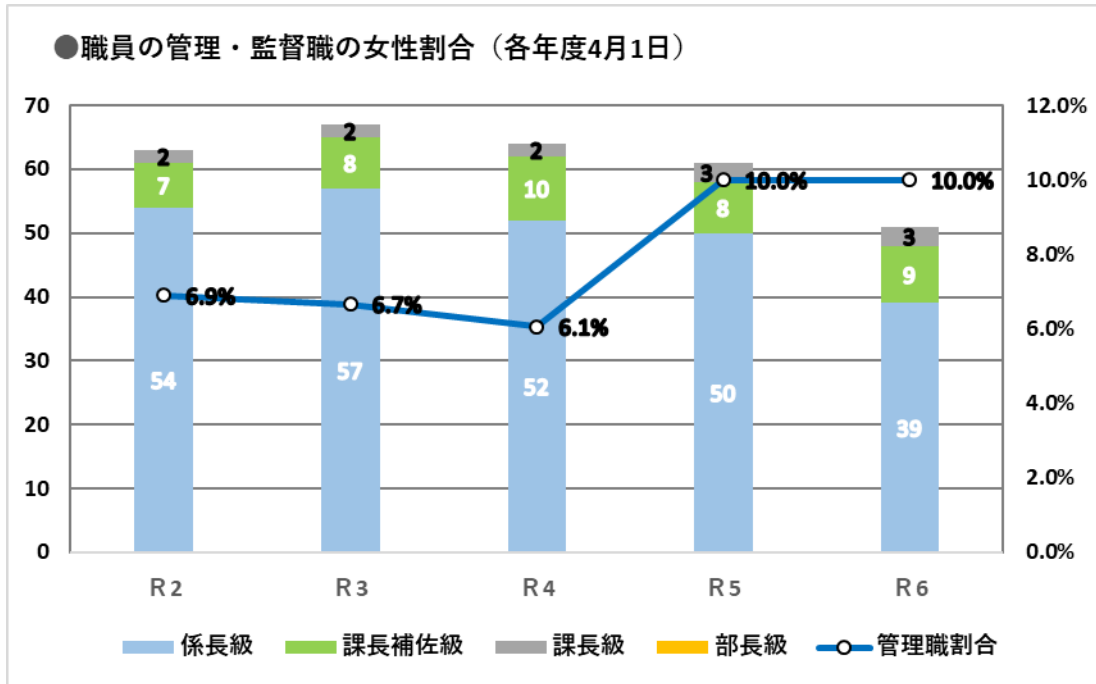
(4) 女性職員が幅広い職務経験を積むことができるよう、これまで以上に女性職員の職域拡大に努める。

【目標 4】 以上のような取組みを通じて、課長以上の管理職のうち女性の割合を 30%以上とする。

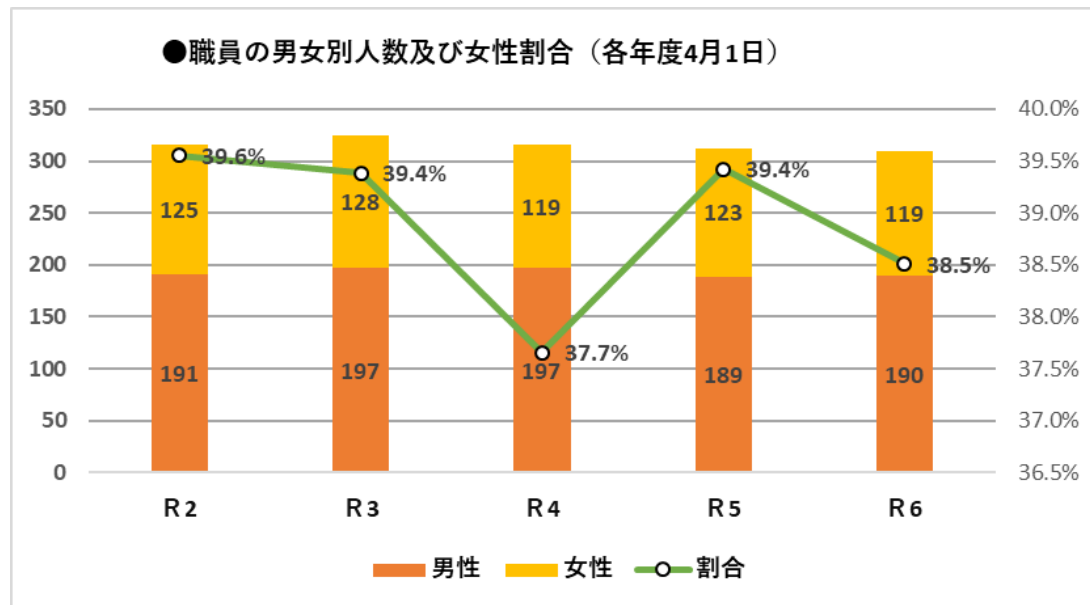
<目標設定の考え方>

政策方針決定過程への女性の参画拡大は、女性の活躍推進において大変重要な意味があります。本市では、女性登用を積極的に進め、国の第5次男女共同参画基本計画において掲げられた目標を踏まえ、高い意識をもって目標達成に向けた積極的な取組が必要です。

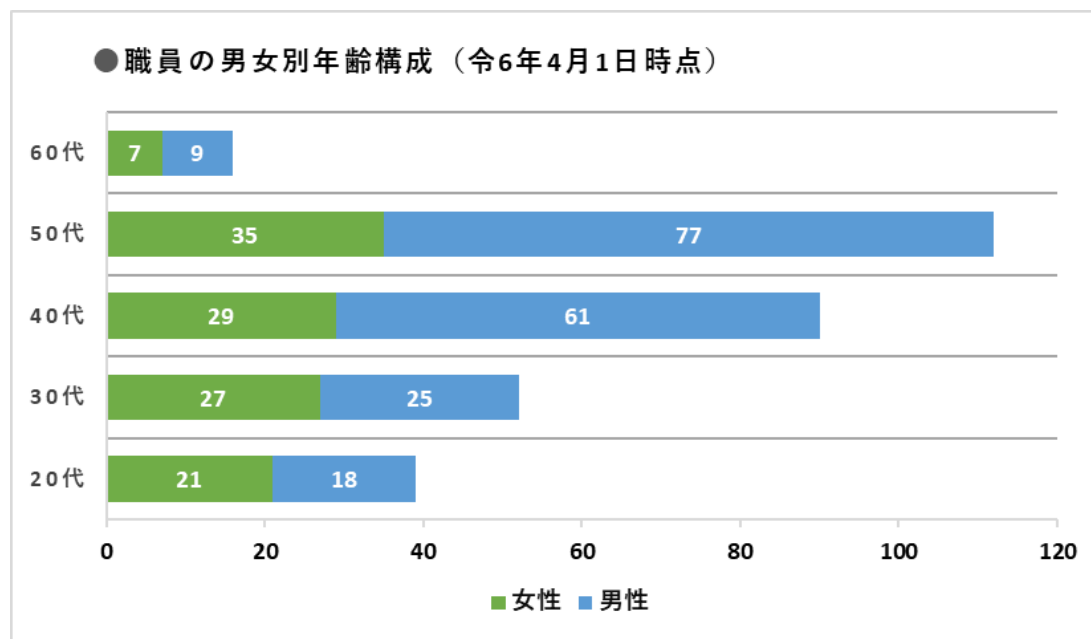
なお、目標は市の行政職給料表が適用される職員における数値であり、各特定事業主の対象職員を通算したものです。



・令和2年度に比べ、管理職の女性割合を着実に増やしています。



- ・職員数は横ばいの状態であるが、女性の割合は、退職者・採用者数によって若干の増減がある。



- ・若い世代となるにつれ女性の割合が増えています。

5 会計年度任用職員について

本市で働く会計年度任用職員についても、この計画の精神にのっとり、制度上認められるものについては、仕事と生活の両立が図れるよう積極的に支援し、環境整備に努める。