

いちき串木野市次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画の概要（第5次計画）

第1章 計画の概要

1 目的

職員一人ひとりが、身近な職場でお互いに助け合い、安心して子どもを産み育てることができるとともに、男性職員の育児休業取得の促進や女性職員の活躍支援に取り組むことで、職員が働きがいを感じられる職場環境づくりを進めます。

2 計画の策定主体

市長、議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、消防長、上下水道事業

3 計画の期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

4 計画の推進体制

「いちき串木野市特定事業主行動計画実施委員会」において、取組状況の点検・評価を行う

第2章 現状把握、課題分析

1 次世代育成支援に向けた取組、課題分析

- (1) 妊娠・出産・子育てに係る取組
制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりの推進
- (2) 妊娠・出産・子育てに係る休暇制度
子育てに係る休暇制度の周知
- (3) 「イクボス宣言」による職場環境の醸成
令和4年5月に市長が「イクボス宣言」の実施
- (4) 第4次計画における目標・達成状況・課題分析
・男性育休は目標達成（30%）
・配偶者出産休暇等取得は周知不足（85.7%）

2 女性活躍推進に向けた取組、課題分析

- (1) 採用における課題に向けた取組
市ホームページ等での広報活動の実施
- (2) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用における課題に向けた取組
・女性職員の多様なポストへの積極的な配置、外部派遣研修など
・係長職相当職以上の目安となる40歳以上の女性職員が少ない（割合：24.4%）

女性活躍推進における目標指標	数値目標	7年度実績	目標達成率
男性職員の育児休業取得率	30%	37.5%	+7.5%
男性職員の配偶者出産休暇等の取得率	100%	85.7%	-14.3%
一般行政職の受験者総数に占める女性の割合	50%	34.5%	-15.5%
消防職における女性受験者の割合	10%	4.1%	-5.9%
管理的地位に占める女性職員の割合	15%	11.1%	-3.9%
課長補佐相当職以上に占める女性の割合	30%	15.1%	-14.9%

第3章 今後の方向性と具体的な取組内容

1 仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- ア 超過勤務の縮減 イ 休暇の取得促進 ウ 育児・子育ての推進

2 職員の職場環境に関する支援

- ア 全職員が子育てに関する休暇制度を理解し、積極的に活用できる職場環境づくりに努める
イ 親となる職員、所属長、周囲の職員、総務課が連携して業務分担の見直しや代替職員の確保を行う
ウ 育児休業からスムーズに職場復帰できるよう、総務課による定期面談や配属先の検討を行う

3 女性職員の活躍の推進

- ア 女性にとって働きやすい職場であることを市ホームページ等での広報・女子大での広報活動を積極的に実施する
イ 女性職員を外部研修（自治大、市町村アカデミー、国県、他団体等）に積極的に派遣する
ウ 能力主義と適材適所を基本とし、女性職員を課長相当職等に積極的に登用する
エ 女性職員活躍のための研修を実施する

女性活躍推進における目標指標	前回目標	現状7年度	国第6次計画目標	数値目標12年度
男性職員の育児休業取得率	30%	37.5%	85%	85%
男性職員の配偶者出産休暇等の取得率	100%	85.7%	—	100%
男性職員の育児休業取得者のうち、2週間以上取得した割合 【NEW】	—	100%	—	100%
一般行政職の受験者総数に占める女性の割合	50%	34.5%	—	50%
消防職における女性受験者の割合	10%	4.1%	—	10%
管理的地位に占める女性職員の割合	15%	11.1%	24%	16%
課長補佐相当職以上に占める女性の割合	30%	15.1%	—	30%
ハラスメント防止研修会の開催 【NEW】	—	1回	—	1回以上

第4章 計画の進捗管理等

法に基づく実施状況の公表について、市ホームページで行う

1 次世代法第19条第5項及び女性活躍推進法第19条第6項に基づく取組の実施状況の公表

2 女性活躍推進法第21条に基づく「女性の職業選択に資する情報」の公表