

# 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4次計画）

## 第1章 計画の概要

### 1 目的

職員一人ひとりが、身近な職場単位でお互い助け合い、安心して子どもを産み育てられる社会の実現のために、男性職員の育児休業等の取得推進や、女性職員が働きやすく、また、活躍できる職場環境づくりを目指して、「次世代法」と「女性活躍推進法」の両法に基づく特定事業主行動計画を一体的に定め、仕事と子育ての両立と女性活躍の推進に取り組めます。

### 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3年度から令和7年度までの5年間】

「次世代法」の効力が令和6年度まで、「女性活躍推進法」の効力が令和7年度まで

### 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状況

- (1) 妊娠・出産に係る制度の周知  
子育てに関する休暇制度の周知
- (2) 妊娠及び出産等に対する支援  
制度を活用しやすい職場の雰囲気づくりの推進
- (3) 仕事と子育ての両立に関する支援  
超過勤務の縮減、休暇の取得促進
- (4) 子ども・子育てに関する地域活動への参加  
地域活動への参加促進、子どもと触れ合う機会の充実

### 2 女性活躍推進に向けた取組状況

- (1) 採用における課題に向けた取組  
市ホームページ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・外部研修など
- (3) 継続就業及び仕事と家庭の両立における課題に向けた取組  
男性職員の育児休業・配偶者出産休暇の取得促進

女性活躍推進における目標指標	数値目標	R2実績	目標達成率
男性職員の育児休業取得率	5%	14.3%	+9.3%
男性職員の配偶者出産休暇等の取得率	100%	71.4%	-28.6%
一般行政職の受験者総数に占める女性の割合	50%	29.3%	-20.7%
消防職における女性受験者の割合	10%	0%	-10%
管理的地位に占める女性職員の割合	5%	9.7%	+4.7%
課長補佐相当職以上に占める女性の割合	30%	25.3%	-4.7%

## 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 **（新：リフレッシュ休暇制度の創設）**

### 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  
**（新：男性版育休の新設に柔軟に対応できるように、条例改正や代替職員の確保に取り組む）**
- 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

### 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 女性職員活躍のための研修を実施する
- エ 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

女性活躍推進における目標指標	前回目標	現状R2年度	国第5次計画目標	数値目標R7年度
男性職員の育児休業取得率	5%	14.3%	30%	30%
男性職員の配偶者出産休暇等の取得率	100%	71.4%	—	100%
一般行政職の受験者総数に占める女性の割合	50%	29.3%	—	50%
消防職における女性受験者の割合	10%	0%	—	10%
管理的地位に占める女性職員の割合	5%	9.7%	22%	15%
課長補佐相当職以上に占める女性の割合	30%	25.3%	—	30%

## 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