

# 萩市特定事業主行動計画

## 《次世代育成支援及び女性活躍推進》

令和8年4月1日

萩市長  
萩市議会議長  
萩市選挙管理委員会  
萩市農業委員会  
萩市教育委員会  
萩市消防本部消防長  
萩市代表監査委員

萩市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）及び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」という。）に基づき、萩市長、萩市議会議長、萩市選挙管理委員会、萩市農業委員会、萩市教育委員会、萩市消防本部消防長、萩市代表監査委員が策定する特定事業主行動計画である。

## 1. 目的

この行動計画は、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として、萩市職員を対象に策定するものです。

本市では、平成15年度に制定された次世代法に基づく特定事業主行動計画（平成17年度～平成27年度）を策定し、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取組を推進してきました。

平成27年3月には、次世代法が延長されたことに伴い、特定事業主行動計画を更新（平成28年度～令和2年度）し、同年8月の女性活躍推進法の成立後、平成28年4月には「萩市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（平成28年度～平成31年度）」を策定しました。

その後、2つの計画による取組を一体的に進める必要があるとされたことから、令和3年4月には、次世代法及び女性活躍推進法に基づく行動計画（令和3年度～令和7年度）を策定し、一人ひとりの女性がその能力と個性を十分に発揮できる職場環境づくりや、全ての職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保でき、子育てしながら働きやすいと実感できる職場環境づくりを推進してきたところです。

現行の計画が令和8年3月31日をもって期間満了を迎えることから、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とする新たな行動計画を策定します。

## 2. 計画の期間

**令和8年4月1日～令和13年3月31日【5か年】**

次世代法は、令和17年3月31日までの時限立法であり、また、女性活躍推進法は、令和18年3月31日まで時限立法ですが、本計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5か年を計画期間とします。

### 3. 計画の推進体制

本市では、組織全体で継続的に計画を推進するため、各部局からの意見を聞きながら、目標達成状況の点検や見直し等を行います。

### 4. 本市の現状

#### 1 管理職以上の女性割合

R7年度	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
14.2%	18.4%	18.3%	14.2%	15.5%

#### 2 係長級以上の女性割合

R7年度	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
32.5%	32.5%	32.5%	31.3%	31.1%

#### 3 時間外勤務の状況（職員1人当たりの1月の平均時間）

職員の区分	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
行政職	10.3時間	11.3時間	11.9時間	12.2時間	11.6時間
現業職	0.4時間	0.5時間	0.4時間	0.6時間	1.0時間
医療職	12.9時間	14.4時間	13.8時間	15.0時間	13.7時間
消防職	4.6時間	4.8時間	5.2時間	5.1時間	5.7時間
専門職	2.6時間	2.7時間	3.1時間	3.0時間	3.3時間

#### 4 年次有給休暇の取得日数（職員1人当たりの平均取得日数）

R6年	R5年	R4年	R3年	R2年
12.27日	11.2日	9.81日	9.78日	9.12日

#### 5 女性の育児休業取得率

職員の区分	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
行政職	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
現業職	-	-	-	-	-
医療職	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
消防職	100.0%	-	-	-	-
専門職	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

## 6 男性の育児休業取得率

職員の区分	R6 年度	R5 年度	R4 年度	R3 年度	R2 年度
行政職	66.7%	58.3%	33.3%	37.5%	22.2%
現業職	-	-	-	-	-
医療職	-	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
消防職	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
専門職	-	100.0%	0.0%	-	-

## 5. 計画の内容と数値目標

### I 働く場における均等な機会と待遇の確保

働きたい女性が、その能力を十分に発揮できる職場づくりを行うこと、また、女性が施策や方針の立案・決定の場へ積極的に参画することは、男女共同参画社会を実現し、女性職員の活躍を推進する上で、極めて重要な意味を持っています。

そこで、女性職員が均等な機会を与えられ、個人の能力に応じた待遇が受けられる環境を整え、個々の状況に応じて、個性と能力を十分に発揮し、意欲を持って働ける職場づくりを図ります。

また、女性職員の多様な人材の活用・育成という視点から、女性が活躍する社会の実現や、女性の働く意識及び資質向上を図るため、外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への積極的な参加を支援していきます。

**目標①：管理職以上の女性割合 22%**

**目標②：係長級以上の女性割合 40%**

## Ⅱ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

男女が共に充実した心豊かな生活を送り、女性の職業生活における活躍を推進するためには、男性も女性も家事、育児、介護などを互いに協力し合い、家庭生活と仕事などの社会活動を両立させることが重要となります。

そこで、長時間労働等を前提とした従来の働き方を見直し、家庭生活の重要性を互いに認識し、男女が共に人生の各段階に応じた生活様式に合わせて多様な働き方が可能となる環境づくりを図ります。

目標③：時間外勤務 月平均 10 時間以内

目標④：年次有給休暇の取得日数 年間 14 日以上

## Ⅲ 育児休業を取得しやすい環境づくり

国や地方公共団体は、行政機関としての立場から子育て支援に取り組むのは当然ですが、同時に事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

萩市においても、職員が父親として、母親として、安心して子育てができ、子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と育児の両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援していくことができる環境づくりを図ります。

目標⑤：男性職員の 2 週間以上の育児休業取得率 100%

目標⑥：子の出生後 1 年までの男性職員の  
1 か月超の育児関連休暇等取得率 100%

## 6. 目標達成に向けての取組

### I 働く場における均等な機会と待遇の確保

職員の採用については、公平公正な職員の採用を基本としながらも、職員採用サイトや学生を対象とした採用説明会等を活用し、女性にとっても働きやすい職場であることを積極的にPRし、女性受験者の拡大を図ります。

女性職員のキャリア意識の醸成や昇進意欲の向上を図るため、管理職養成や、中堅職員層における女性リーダーの養成等を目的とした外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行います。

人事については、出産・子育てなど個々の状況に応じながら、柔軟な人事プランを作成します。組織力の向上を図るとともに、各種事務・事業が効率的かつ効果的に実施できるよう、男女にかかわらず多様なポストへの積極的な人事配置を行います。

### II 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

毎週水曜日の「ノー残業デー」の実施を徹底するため、職員への周知を図り、管理職員が各職員に早期退庁を勧奨します。

萩市労働安全衛生委員会における労使間の協議により、時間外見回りパトロールを実施し、早期退庁への声かけや職員の意識付けを行います。

ノー残業デーの見回り状況や時間外勤務の状況は、定期的に関催される萩市労働安全衛生委員会において随時報告し、取組を更に推進します。

妊娠、出産、子育てなど職員個々の状況に応じながら、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図ります。

人事評価制度を円滑に運用することにより、組織内のコミュニケーションの促進や情報の共有化など、組織の活性化や組織力の向上を図り、ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような、良好な職場づくりを図ります。

休暇取得促進の通知を行うなど、計画的な年次有給休暇の取得を促します。

有給休暇の取得が少ない所属に対しては、実態調査を行い、有給休暇の取得しやすい職場環境への改善を図ります。

所属長は、事務分担の見直しや事務の効率化等により休暇を取得できる環境整備を積極的に行い、職員が休暇を取りやすい雰囲気づくりに努めます。

ワーク・ライフ・バランスの推進や、育児や介護など様々な個人の状況に対応した多様な働き方が選択できるよう、テレワーク勤務制度をはじめとした新しい働き方のスタイルの拡大、定着を図ります。

### Ⅲ 育児休業を取得しやすい環境づくり

育児休業、部分休業、早出遅出勤務など各種休暇制度について、庁内LAN等を通じて周知を図ります。

所属長等に各種休暇制度の理解を深めさせ、職場内の育児に対する理解を広げ、休業等を取得しやすい雰囲気づくりを行います。

男性職員の長期育休の取得促進を図るため、対象者と所属長との面談を必須化します。所属においては、事務分担における配慮を行い、時間外勤務の縮減や休暇が取得しやすい環境づくりに努め、人事課においては、会計年度任用職員等の代替職員の確保を含めた人事上の配慮を行います。

育児休業中は職場から離れることから、職場復帰に対して不安になりがちです。所属長は、職場の現状を知らせるため、休業中の職員に最近の業務状況や制度改正、通知等の情報提供に取り組みます。

### Ⅳ 誰もが働きやすい職場環境づくり

職員のメンタルヘルスをはじめ、心身両面の健康の保持増進対策として、引き続き相談窓口を設置するとともに、その利用について、職員への周知を図ります。

健康上の課題は男女を問わず全ての職員が抱える可能性のあるものですが、特に女性については、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理

職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなっていることを踏まえ、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や、女性が相談しやすい体制づくり等の取組を進めます。

ハラスメントは、就業の継続に深刻な影響を与え、職員の活躍を阻害する要因となるものです。引き続きハラスメントに関する通報窓口を設置するとともに、ハラスメント防止のための研修を実施し、ハラスメントのない職場の実現を目指します。

**萩市特定事業主行動計画**

令和8年4月～令和13年3月

**萩市総務部人事課**

TEL 0838-25-1239