

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく

菊川市特定事業主行動計画

令和8年3月

I 総 論

1 はじめに

この計画は、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条に基づき、菊川市長、菊川市議会議長、菊川市教育委員会、菊川市公平委員会、菊川市代表監査委員、菊川市農業委員会、菊川市消防長、菊川市選挙管理委員会が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画期間

女性活躍推進法は令和18年3月31日までの時限法となっており、この内、本計画については、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制

本計画の円滑な推進を図るため、菊川市特定事業主行動計画推進委員会（以下「委員会」という。）を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況について年1回の報告・点検・評価等について協議を行うこととします。

また、毎年実施結果については、関係各課に周知することとします。

II 女性職員の活躍の推進に向けた目標及び取組み

女性活躍推進法第19条第2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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、各機関の長において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定するとともに、目標達成に向けた取組を実施します。

(1) その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標

■市長、議長、教育委員会、公平委員会、代表監査委員、農業委員会、選挙管理委員会が設定する目標

目標：令和12年度までに、係長級（係長級相当職（主任主査等）を除く）における女性職員の割合を40%以上にします。（菊川病院医療職を除く）
また、主任主査級における女性職員の割合50%以上を維持します。（菊川病院医療職を除く）

<取組内容>

○女性職員のキャリア形成の支援

市町村アカデミーや静岡県市町村振興協会等で実施するキャリアアップやリーダー養成等の研修に女性職員を積極的に派遣し、女性職員のキャリア形成を支援します。

○育児休業中の自己啓発の支援

育児休業中の職員に対し、通信教育助成制度の利用を呼びかけ、育児休業中の自己啓発を支援します。

○子育てを行う女性職員の活躍推進

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画により以下の取組を検討していきます。

①女性職員を対象とした取組

- ・育児休業を取得した場合における、昇給・昇格等に関する制度説明
- ・育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備

②管理職等を対象とした取組

- ・機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の実施
- ・職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ・育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の実施

(2) その任用する職員の職業生活との両立に資する勤務環境の整備に関する目標

■全機関の長が設定する目標

目標：令和11年度までに、育児休業の取得率を女性100%、男性85%以上、「妻の出産にかかる特別休暇（配偶者出産休暇）（※）」及び「育児参加のための特別休暇（育児参加休暇）（※）」の取得率を100%、平均取得日数を4日以上とし、令和12年度も維持します。

※菊川市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第25条に基づく特別休暇の1つで、それぞれの休暇の概要は以下のとおりです。

名称	休暇の内容	取得可能日数
配偶者出産休暇	男性職員が、妻の出産に伴う入退院・出産時の付き添い、入院中の世話、出生の届出等をするための休暇	2日以内
育児参加休暇	男性職員が、妻の産前産後期間中に、生まれてくる子又は小学校就学前までの子を養育するための休暇	5日以内

<取組内容>

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画により以下の取組みを実施し、男性も女性も出産や育児に伴う休暇や休業を取得しやすい環境の整備を図ります。

○男性職員の育児参加のための休暇及び休業の取得促進

子の誕生という喜びを実感し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産時の配偶者を支援するため妻の出産に係る休暇や男性職員の育児休業の取得について努めます。

①妻の出産に係る休暇の取得促進

出産時の配偶者を支援するため、「妻の出産に係る特別休暇」及び「育児参加のための特別休暇」を取得するよう庁内LAN等の活用により、さらなる周知徹底を図ります。

②男性職員の育児休業の取得促進

男性職員の育児休業取得に対しては、過去の慣習や職場の理解が得られにくい等の印象が強いためか、現状では積極的に取得しようとする雰囲気があるとはいえません。育児休業制度及び、給付金等の周知を行い、このような認識を少しずつでも改めながら、男女を問わず、直接子育てを担う期間を持つことへの価値観や職場の雰囲気を醸成するため、男性職員の育児休業の取得を促進します。

○育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

①出産休暇を願い出た職員等への個別説明

出産休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、出産後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等について個別説明を行います。

②出産休暇中及び育児休業中の職員への情報提供等

出産休暇中及び育児休業中の職員の円滑な職場復帰を支援するため、当該職員に対し、人事担当課は、人事管理・福利厚生等に係る各種情報を、必要に応じて提供します。

③円滑な職場復帰に向けて

出産休暇中及び育児休業中の職員の職場復帰への不安を軽減するため、休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気醸成に努めます。また、育児休業中の職員自身も、子育ての合間の時間を利用して、広報誌や市ホームページの閲覧、職員と連絡をとるなど、円滑な職場復帰ができるよう努めます。

④育児休業に伴う人員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、所属所内の人員配置や業務分担の見直し等により当該職員の業務を処理することが難しいと判断した場合には、会計年度任用職員等による人員の確保を行います。

⑤テレワーク等の多様な働き方の推進

休暇や休業の取得を推進するためには、多様な働き方の容認、またその機会の提供が必要です。テレワークは職住近接の実現による通勤負担を軽減するなど仕事と子育ての両立のしやすい働き方であり、その導入については検討・推進をしていきます。

■市長、議長、教育委員会、公平委員会、代表監査委員、農業委員会、選挙管理委員会が設定する目標（※消防本部に勤務する職員については、除く）

目標：令和11年度までに、時間外勤務の上限（※）を超えた職員数の割合を0%とし、令和12年度も0%を継続します。

菊川市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第10条の2に基づく時間外勤務を命ずる月数等の上限は以下のとおりです。

1か月：45時間以下、1年間：360時間以下 ※医師は1か月：100時間以下、1年間：960時間以下

<取組内容>

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画により以下の取組みを実施し、誰もが働きやすい職場環境の整備を図ります。

○子育て中の職員の深夜における勤務等への配慮

小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員から、深夜における勤務等の制限について請求があったときは、所属長はその業務量に留意して勤務の配慮を行うとともに、深夜における勤務等を原則命じないこととします。

○定時退庁日（ノ一残業デーや節電啓発月間）の徹底

定時退庁日や勤務を要しない日等においては、原則、時間外勤務を行わないようにします。

○計画的な業務遂行、事務改善

勤務時間内に仕事を完結するため、計画的な業務遂行に努めるとともに、事務の簡素・効率化による勤務時間内の事務効率の向上を図り、不要不急な時間外勤務の抑制に努めることとします。

○時間外勤務縮減のための意識啓発

職員一人ひとりが目的意識を持って時間外勤務の適正な管理に取り組まれるよう、所属長は所属職員への意識啓発を図ります。

○勤務時間管理の徹底

人事担当課は、時間外勤務の多い部署や職員の状況を把握し、その結果に基づき、所属長への聞き取りや指導等の取り組みを行います。