

～第4次三次市特定事業主行動計画～



三 次 市 長
三 次 市 議 会 議 長
三 次 市 教 育 委 員 会
三 次 市 農 業 委 員 会
三 次 市 選 挙 管 理 委 員 会
三 次 市 代 表 監 査 委 員

令和7年3月

— 目 次 —

I はじめに

1	目的	2
2	計画の事業主	2
3	計画期間	3
4	計画の公表	3
5	対象職員	3

II 次世代育成支援の取組

1	時間外勤務縮減の取組	4
2	休暇の取得促進	5
3	男性の子育て目的の休暇・休業制度の取得促進	5
4	休暇・休業制度の周知	5
5	働き方の研究・検討	5

III 女性職員の活躍推進の取組

1	配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	6
---	---------------------	---

I はじめに

1 目的

我が国における急速な少子化の進行や、家庭・地域を取り巻く環境の変化を受け、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が、平成15年7月に成立しました。平成27年3月末までを期限としたこの法律は、その後、平成37年（令和7年）3月末まで有効期限が延長され、さらにこの度、令和17年3月末まで延長されたところです。

加えて、平成27年8月には、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性など、自らの意思によって働き又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図るため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が、平成38年（令和8年）3月末までを期限として成立しました。

地方公共団体は、それぞれの法律に基づき行動計画を策定する必要がありますが、長時間勤務の縮減や休暇等各種制度の活用など、仕事と家庭の両立支援、女性職員の活躍推進の取組において相互に関連する事項があるため、一体の計画として「第2次三次市特定事業主行動計画」を平成28年4月に改訂しました。また、これに続く計画として「第3次三次市特定事業主行動計画（以下「前計画」という。）」を令和2年3月に策定し、取組を進めてきたところです。

この度、前計画が期間満了を迎えるにあたり、延長された次世代育成支援対策推進法及び現行の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨を踏まえ、新たに第4次三次市特定事業主行動計画を策定し、次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に取り組むものです。

2 計画の事業主

この計画は、三次市長、三次市議会議長、三次市教育委員会、三次市農業委員会、三次市選挙管理委員会及び三次市代表監査委員が策定する特定事業主行動計画です。

3 計画期間

本計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。ただし、社会情勢等の変化を踏まえ、必要に応じて適宜見直しを行います。

4 計画の公表

本市では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、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の点検・評価等について、職員に周知するとともに、市ホームページで公表します。

5 対象職員

この計画は、市長部局、議会事務局、教育委員会事務局、農業委員会事務局、選挙管理委員会事務局及び監査事務局に所属する職員を対象とするものです。

なお、県費負担教職員の休暇・休業・勤務条件等は、広島県条例等に基づきますが、本計画の趣旨に即した運用となるよう、広島県教育委員会と連携し、取組を進めます。

Ⅱ 次世代育成支援の取組

すべての職員が、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て、介護、家庭生活、地域貢献、自己啓発等の職員それぞれのライフステージや希望に応じた時間を持って、健康で豊かな生活が送れるよう、仕事と生活の調和に向けた取組を進めます。

1 時間外勤務縮減の取組

育児や介護等と仕事の両立、職員自身の生活の質向上のため、毎週水曜日を「ノー残業デー」に設定し、18時までには退庁することを継続して取り組みます。

また、職員の健康管理や時間外勤務への意識変革、庁舎管理の徹底のため、市庁舎を原則22時に閉庁することを継続して取り組みます。

なお、小中学校においては、週一回の一斉退校に取り組むとともに、勤務時間外在校時間等の把握や19時以降の退校時報告の徹底など、時間外勤務の縮減に取り組みます。

■ 時間外勤務縮減に向けた職位別の行動意識

職位	行動意識
部次長級	○中長期的視点を持った業務の優先順位付けとスクラップ&ビルド
課長級	○職員の適性に応じた事務分担（見直しを含む） ○対話による職員個々の状況把握と、相談しやすい職場づくり ○適切な時間外勤務命令の実施と結果確認 ○次年度を見据えた調整・調達（人員、予算、ルール、優先順位等）
係長級	○係業務全体の進捗管理 ○繁忙期を見据えた係業務の調整（早めの着手）
主任主査 主査級以下 会計年度任用職員	○年間スケジュールを意識した担当業務の遂行 ○1日のタイムマネジメント ○担当業務の効率化、事務改善提案

2 休暇の取得促進

年次有給休暇や夏季休暇，リフレッシュ休暇等（県費負担教職員においては「夏季休暇・夏季厚生計画」）については，各職場の実情に応じ，計画的な取得促進に努めるとともに，管理職による取得状況の把握，取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また，引き続き年次有給休暇の取得日数が12日以上（県費負担教職員は13日以上）又は，付与日数の6割以上となるよう努めます。

3 男性の子育て目的の休暇・休業制度の取得促進

親子で過ごす時間を大切に，子育てに対する喜びを実感してもらうとともに出産後における配偶者へのサポートを支援するため，配偶者が出産する場合に取得できる特別休暇（配偶者出産休暇，育児参加休暇）の取得を促進し，対象となる男性職員の取得率の向上に努めます。

また，育児休業については，男性職員の取得が低調な実態を受け，制度周知や育児休業に対する理解が得られる職場づくりを行うことで，対象となる男性職員の取得率の向上に努めます。

なお，本市独自の休暇制度である「お父さんお母さん休暇」については，制度創設当初のねらいと取組による成果・取得実態等を検証し，社会情勢の変化も踏まえ，制度のあり方について見直しを検討します。

4 休暇・休業制度の周知

各種休暇制度や出産・子育てに関する諸制度等をまとめた冊子を作成し，制度の周知を行っていますが，引き続き，制度改正等にあわせて随時情報を更新するとともに，わかりやすい内容となるよう工夫しながら提供，活用します。

5 働き方の研究・検討

デジタル技術の積極的な活用，副業・兼業の推進，テレワークの運用など，現行の取組を継続するとともに，開庁時間の変更やフレックスタイム制の導入等，ワーク・ライフ・バランスの推進につながる新たな働き方について研究・検討します。

【数値目標】

目標項目	現状値（令和5年度）	目標値（令和11年度）
1か月以上の育児休業取得率	男性： 0% 女性： 100%	男性： 50% 女性： 100%

Ⅲ 女性職員の活躍推進の取組

これまで、性の別に関係なく採用や管理職への登用を行うとともに、すべての職員を対象として仕事と生活の調和に向けた取組を行ってきました。引き続き、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨を踏まえ、女性の活躍を推進し、組織全体の活力を高める取組を進めます。

1 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

全ての職員のキャリア形成に資するよう、引き続き、性の別に関係なく、適切な評価に基づく適材適所の配置を行います。

【数値目標】

目標項目	現状値（令和6年度）	目標値（令和11年度）
管理職における女性割合（行政職）	27.4%	30%