

水俣市特定事業主行動計画

令和8年3月30日

水俣市長
水俣市教育長
水俣市議会議長
水俣市選挙管理委員会委員長
水俣市代表監査委員
水俣市農業委員会会長

第1 目的

国が示す次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の基本的視点を踏まえつつ、職員が自分のこととして仕事と子育てや介護等の家庭生活の両立を図ることができるよう、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とし、水俣市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）を策定し、公表します。

第2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

第3 計画の対象

この行動計画は、水俣市に所属する職員（以下「職員」という。）を対象とします。ただし、非常勤特別職は除きます。

本市教育委員会の県費職員においては、本計画及び熊本県教育委員会特定事業主行動計画の内容に準じ、その実施に努めることとします。

第4 計画の推進体制

1 担当課及び子育て等相談窓口の設置

次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進を効果的に推進するため、総務企画部総務課において計画の策定、推進に係る事務を行い、併せて仕事と子育ての両立及び女性活躍推進に関する相談・情報提供を行う窓口を設置します。

2 計画の周知

計画の内容を庁内情報共有システム及び文書等により周知します。

3 計画の見直し

総務企画部総務課において毎年度本計画の推進状況の分析を行い、計画の見直しを図ります。

第5 具体的な内容

1 女性職員の活躍の推進に関すること

(1) 職員に対する情報提供等

管理職や職員に対して、女性活躍推進に関する情報提供を行います。

(2) 職場環境の整備

女性活躍推進に関する職員の意識向上や職場環境の整備を行います。

(3) 女性職員の積極的な登用

女性職員を、総務、企画、財政部門等多様なポストに積極的に配置します。

第6 女性に対する職業生活に関する機会の提供

1 男女の給与の額の差異

令和6年度における男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均の割合は、任期の定めのない常勤職員では91.7%、任期の定めのない常勤職員以外の職員では91.8%、全職員では66.9%となっています。

男女の給与の額に差異が生じている要因は、以下の2点が挙げられます。

(1) 扶養手当や住居手当について、男性に支給している割合が高くなっています。

(2) 全職員の集計について、会計年度任用職員は女性の割合が多く、大きな差異が生じています。

【全職員に係る男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均の割合】

区分	令和6年度	令和5年度
任期の定めのない常勤職員	91.7%	89.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	91.8%	84.1%
全職員	66.9%	89.4%

令和6年度における任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別の男女間の給与の平均の差異について、本庁課長補佐相当職以上においては男性職員の給与の平均を下回っており、本庁係長相当職では100.6%と上回っています。

【任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別の男女の給与の差異】

区分	令和6年度	令和5年度
本庁部長・次長相当職	85.5%	90.6%
本庁課長相当職	90.1%	90.6%
本庁課長補佐相当職	98.6%	83.9%
本庁係長相当職	100.6%	96.5%

令和6年度における任期の定めのない常勤職員に係る勤続年数別の男女間の給与の平均の差異について、1～5年の職員を除き、全ての勤続年数別において男性職員の給与の平均を下回っています。

【勤続年数別の男女の給与の差異】

区分	令和6年度	令和5年度
36年以上	93.0%	該当なし
31～35年	95.8%	95.6%
26～30年	94.8%	92.6%
21～25年	90.9%	91.8%
16～20年	92.5%	97.6%
11～15年	87.8%	84.4%
6～10年	91.9%	87.8%
1～5年	100.1%	88.4%

2 女性職員の登用及び数値目標

前回計画で目標としていた一般行政職の課長級以上10%は、令和6年度14.3%で目標を達成しています。

本計画では、令和12年度までに15%を目標とします。

【管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和6年度）】

区分	女性管理職比率
管理的地位にある職員（合計）	14.3%
本庁部局長・次長相当職	25.4%
本庁課長相当職	11.8%

また、各役職段階における女性の職員数の割合はいずれの役職段階においても上昇又は同率を維持しています。

【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合】

区分	女性職員率の 伸び率	女性職員率 (令和6年度)	女性職員率 (令和5年度)
本庁部長・次長 相当職	5.4%	25.4%	20.0%
本庁課長相当職	0.0%	11.8%	11.8%
本庁課長補佐 相当職	8.6%	24.1%	15.5%
本庁係長相当職	0.4%	24.1%	23.7%

3 女性の健康上の特性に係る取組の推進

(1) 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組

健康上の課題は性別を問わず全ての人が抱える可能性のあるものであり、特に女性は、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職登用といったキャリア形成への妨げになっています。

女性の健康上の特性に関する研修や、婦人科検診の受診の重要性を含めた健康上の課題に関する意識醸成のための啓発に努めます。

(2) 休暇制度や柔軟な働き方の実現

女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度や柔軟な働き方を可能とする制度の普及に努めます。

第7 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

1 妊娠・出産に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 妊娠から出産後に母体の健康管理を目的として設けられている特別休暇等の制度、出産費用の給付等の経済的支援措置について、庁内情報共有システム及び文書等により周知徹底し、利用の促進を図ります。

イ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図るとともに、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

特別休暇（出産補助休暇等）及び年次有給休暇を併せた5日間程度の休暇取得推進を図ります。

配偶者出産休暇（2日以内）は出産に伴い必要と認められる入院の付き添いや入院中の世話等のために取得することができ、令和6年度の男性職員の配偶者出産休暇取得率は、3名中3名（100%）となっています。

また、出産補助休暇である男性職員の育児参加のための休暇（5日以内）は配偶者の産前産後期間中に、当該出産に係る子ども等を養育する男性職員が取得することができ、令和6年度の男性職員の育児参加のための休暇取得率は3名中2名（66.7%）です。出産に係る休暇制度の取得は男性職員に浸透してきており、引き続き取得の推進を図ります。

【男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計取得日数の分布状況】

区分	配偶者出産休暇	育児参加のための休暇 (出産補助休暇)
1日	0%	0%
2日	100%	0%
3日	—	0%
4日	—	0%
5日	—	100%

2 育児休業に関すること

(1) 育児休業の取得率及び数値目標

令和6年度において、常勤職員の育児休業の取得率は、女性職員は対象者7名中6名（85.7%）、男性職員は3名中1名（33.3%）です。なお、令和6年度に新たに育児休業取得の対象となった職員のうち同年度中に育児休業を取得した職員の割合です。出産時期の都合等で令和7年度以降に育児休業を取得開始した職員を含めると、女性職員は7名中7名（100%）、男性職員3名中2名（66.7%）です。

本計画では、育児休業取得率85%（男性職員50%）を目標とし、取得推進を図ります。

なお、会計年度任用職員については、令和6年度の育児休業の対象職員は0人です。

【男女別の育児休業取得率（常勤職員）】

区分	令和6年度
男性	33.3%
女性	85.7%
全職員	70.0%

(2) 育児休業取得期間の分布状況

令和6年度に取得した育児休業期間の分布状況について、男性職員は6月以下と比較的短期間の取得であるのに対し、女性職員は全て3月超の取得であり、特に9月超以上の長期間の取得率が高くなっています。

【男女別の育児休業の取得期間の分布状況（常勤職員）】

区分	男性職員	女性職員
1週間未満	0%	0%
1週間以上2週間未満	0%	0%
2週間以上1月以下	0%	0%
1月超3月以下	0%	0%
3月超6月以下	100%	0%
6月超9月以下	0%	0%
9月超12月以下	0%	50.0%
12月超24月以下	0%	16.7%
24月超	0%	33.3%

(3) 育児休業の制度の周知

ア 職員に対し、育児休業の取得手続や経済的な支援等の資料を通知・配布し、情報提供を行います。

イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に特別休暇や育児休業の制度・手続について説明を行います。

(4) 育児休業の取得の支援

ア 育児休業の取得の申出があった場合、業務分担を見直します。

イ 庁議等を通じて育児休業の取得状況等の情報を職員に提供し、育児休業取得に対する意識の醸成を図ります。

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、機構改革及び人事異動等の情報を提供します。

イ 復職時における職場復帰面談又は研修等を総務課長及び所属長により実施します。

(6) 育児休業体験談等に関する情報提供

育児休業取得体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。

(7) 育児休業に伴う育児休業任期付職員等の任用

育児休業中の職員が担当する業務の遂行に支障をきたすときは、育児休業任期付職員等の任用により要員の確保に努めます。

3 育児に取り組みやすい環境整備

(1) 時間外勤務の縮減及び数値目標

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知徹底を図ります。

令和6年度の全職員の管理職以外の職員の一月ごとの平均時間外勤務時間は12.8時間です。

また、全職員における管理職以外の職員の時間外勤務の上限を超えた職員数は31人です。

本計画では、職員（管理職以外）の各月ごとの平均超過勤務時間の数値目標を12時間とし、時間外勤務の縮減に努めます。

【管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間】

区分	令和6年度
全職員	12.8時間/月

(2) 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務時間の上限

各職員の1年間の時間外勤務時間数について、水俣市職員の勤務時間、休暇に関する条例施行規則に定める上限360時間を遵守します。

イ 定時退庁の推進

定時退庁について館内放送及び庁内情報共有システム等による周知を図るとともに、管理職の指導による定時退庁の実施を図ります。

ウ 職員の時間外勤務の管理

所属長は、職員の時間外勤務状況を把握し、業務の見直しを行います。

エ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 職員の業務処理計画の作成・運用を徹底し、効率的な事務遂行を図ります。

(イ) 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル作成を徹底します。

(3) 休暇の取得の推進

職員1人当たりの年次有給休暇の取得平均14日を目指します。

【年次休暇等の取得日数の状況】

区分	一人当たり取得日数
内部部局等	11.9日
内部部局等以外	10.3日
全職員	11.6日

ア 年次有給休暇の取得の推進

(ア) 所属長は、職員が年間の年次有給休暇取得目標日数を設定し、確実に取得できるよう指導します。

- (イ) 庁議等を通じて年次有給休暇取得に対する意識の醸成を図ります。
- (ウ) 年次有給休暇の取得が業務に影響しないよう事務処理において相互支援ができる体制を整備します。
- (エ) 授業参観日等の子どもの行事における年次有給休暇の取得促進を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

週休日、国民の休日及び夏季休暇等と年次有給休暇を組み合わせた取得の推進を図ります。

ウ 子の看護等休暇等の特別休暇の取得の促進

子の看護等休暇の特別休暇を周知し、小学校3年生修了までの子どもについて、病気やけがの看護、予防接種、健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等への対応並びに入園式、卒園式及び入学式への参加のため、その取得を希望する職員に対して、100%取得できるよう職員の意識醸成を図ります。

(4) 役割分担意識等の是正のための組織

水俣市職員のハラスメント等の防止に関する規程に基づき、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及びマタニティハラスメント等の防止について職員の意識醸成を図り、社会情勢に応じたハラスメント相談窓口の設置を行い、研修会を定期的を開催します。

また、内部通報窓口を設置し、ハラスメントに対する是正措置を図るための制度を運営します。

(5) 在宅勤務等の導入

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所にとられない働き方）、フレックスタイム制等は仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、必要に応じてその導入の推進を図ります。

4 その他の子育て支援対策に関する事項

(1) 公共施設利用者への配慮

ア 市内の市関係公共施設に乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置を検討します。

イ 施設利用者の実情を考慮し、授乳室又はそれに代わる場所の設置に努めます。

ウ 公共施設利用者への親切な応接対応を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもを対象とした学習会において、職員の専門分野に関する講師依頼があった場合は、積極的に参加するよう呼びかけます。

イ 交通事故防止について、運転者や同乗する子ども等の安全確保のため、交通安全の注意喚起を実施します。

ウ 子どもを安心・安全な環境で育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動等への職員の積極的な参加を呼びかけます。