

次世代育成支援・女性活躍推進のための行動計画 2035

第 4 期山形市役所次世代育成支援特定事業主行動計画

第 2 期山形市役所女性活躍推進特定事業主行動計画

令和 8 年 4 月 1 日

山 形 市

I はじめに

1 計画策定の背景及び目的

本市においては、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれかつ育成される環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。)に基づき、平成 17 年度から「あったか家族応援プログラム(次世代育成特定事業主行動計画)」を策定し、第 1 期(平成 17 年度～21 年度)、第 2 期(平成 22 年度～26 年度)にわたり、職員が仕事と子育てを両立できる環境づくりに取り組んできました。

さらに、平成 27 年 9 月に「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。)が施行されたことを踏まえ、本市では従来の取組に加え、「女性活躍推進法」の理念も踏まえた新たな事業主行動計画として「第 3 期あったか家族応援プログラム」を策定し、市長や管理職による「イクボス宣言」や、妊娠・子育て支援制度の充実、女性職員の管理職への登用などを推進し、仕事と家庭の両立を支援する取組を進めてきました。

そして、令和 8 年度からは、仕事と家庭の両立支援に加え女性職員の能力開発や活躍支援の取組を充実させた「次世代育成支援・女性活躍推進のための行動計画 2035」(計画期間:令和 8 年度～令和 17 年度)を策定し、職員がそれぞれのライフステージにおいて、健やかに働き続けられる環境づくりを推進していきます。あわせて、職員一人ひとりが「ワーク・ライフ・マネジメント^(※1)」や「共育(トモイク)^(※2)」の意識を持ち、個々人の幸福度が高まることで、仕事に対する意欲や充実感を高めるとともに、能力を十分に発揮できる組織づくりを進めていきます。

(※1)ワーク・ライフ・マネジメント

自分自身で主体的に仕事と家庭生活を調和させ、共に充実させていくこと

(※2)共育(トモイク)

パートナーや周囲と協力して家事・育児を分担しながら働き、共働き・共育てを推進すること。
また、職場全体で子育てをサポートし「共に育てる社会」を実現していくこと

2 計画の策定主体となる機関等及び対象職員

本計画の策定主体となる機関等及び本計画の対象となる職員は次表のとおりですが、各機関の人事管理が基本的に同一で行われているため、同一の計画を策定します。ただし、会計年度任用職員については適用されない制度もあるため、適用される範囲内で計画の趣旨を踏まえた取組を行うこととします。

本計画の策定主体となる機関等	本計画の対象となる職員
山形市長	山形市長が任命する職員
山形市議会議長	山形市議会議長が任命する職員
山形市選挙管理委員会	山形市選挙管理委員会が任命する職員
山形市代表監査委員	山形市代表監査委員が任命する職員
山形市農業委員会	山形市農業委員会が任命する職員
山形市消防長	山形市消防長が任命する職員
山形市教育委員会	山形市教育委員会が任命する職員 (地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員については、次世代法では山形市教育委員会が服務監督する職員として対象に含むが、女性活躍推進法では対象に含まない)
山形市上下水道事業管理者	山形市上下水道事業管理者が任命する職員
山形市病院事業管理者	山形市病院事業管理者が任命する職員

3 計画の期間

本計画は、令和8年度から令和17年度までの10年間を計画期間とします。

なお、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の法改正や制度改正等の動向を踏まえ、必要に応じて本計画の内容を見直します。

4 計画の推進体制

本計画の推進にあたっては、各部局の人事担当課が中心となり、各所属長と連携して取組を進めていきます。

また、計画の進捗状況や社会の変化等を踏まえ、必要に応じて、山形市役所次世代育成支援等検討委員会で計画の見直し等を図ります。

Ⅱ 計画の内容

本計画を実施していくためには、その具体的な内容に加えて、「いつ」「誰」が行うのかを明確にしておく必要があります。そのため、以下に掲げる計画の内容ごとに、実施主体(担当)を表記しています。

1 育児と仕事の両立支援

(1) 次世代育成支援対策に関する各種制度の周知徹底【各部局人事担当課】

- ① 次世代育成支援対策に関する各種制度について、理解しやすいようにまとめたパンフレット等の啓発資料の周知徹底を図り、必要な時に、必要な情報をいつでも取得できるようにします。
- ② 妊娠を申し出た女性職員と妻が出産する男性職員に対して、**育児休業等の取得についての意向確認**を行うとともに、個別に育児休業等の制度・手続についてわかりやすく説明を行います。【新規】

(2) 相談体制の整備【各部局人事担当課】

職員の出産(不妊に関することを含む)や仕事と子育ての両立等について、相談を受けたり、情報提供等を行ったりするための相談窓口を設置し、当該相談や情報提供等を適切に実施するための担当者(相談員)を配置します。また、相談員が相談や情報提供等をより適切に実施できるよう、相談員を補佐するアドバイザーを配置します。

(3) 妊娠中及び出産後の女性職員への配慮【各所属長及び各所属】

- ① 妊娠中及び産後1年未満の職員の健康や安全、育児に配慮し、業務分担の見直しを行うとともに、周囲の職員も全員で協力します。
- ② 妊娠中及び産後1年未満の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務及び深夜勤務を原則として命じないこととします。
- ③ 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の適切な利用、制度運用を図ります。

(4) 男性職員の育児関係休暇等の取得促進 トモイク全力応援プラン

【①～⑤職員課、⑥⑦各所属長及び各所属】

- ① 市長は、子どもが生まれた職員にお祝いメッセージを贈り、育児関係休暇等の積極的な取得を奨励します。また、その所属長に対し、子育てしやすい環境づくりに取り組むよう激励します。
- ② 早い時期からの育児休業取得の検討や所属内の業務の調整を促すため、子どもが生まれる前の男性職員を対象に定期的に「トモイク応援説明会」を開催し、育児休業を取得した先輩男性職員との交流の場を設定します。
- ③ 「トモイク応援マニュアル」や「育休等取得プランシート」を配布し、**育児休業等の取得についての意向確認**を行うとともに、出産時から取得できる育児関係休暇等の種類と取得可能な期間を確認できるようにします。【新規】

- ④ 育児関係休暇等取得の短期・中期・長期のモデルプランを作成し、休暇等の取得時期や育児休業中の生活について具体的にイメージができるようにします。

【拡充】

- ⑤ 育児休業を取得した男性職員の育児体験談や、**所属長が実際に行った職場内での配慮などを全庁的に共有**し、職種や職場に関係なく育児休業が取得しやすい職場風土の醸成を図っていきます。【新規】
- ⑥ 所属長は、子どもが生まれる男性職員に対し、育児参加休暇及び育児休業の取得を奨励するとともに、育児休業を取得した場合の業務配分等について所属内で取り決めを行い、それを提示することで安心して育児休業が取得できるようにします。
- ⑦ 周囲の職員も、子どもの出産に際して休暇が取得できるよう配慮するとともに、父親となった職員が積極的に育児参加できるよう、全員で協力します。

(5) 育児休業取得に伴う経済的な不安への解決支援【職員課】

- ① 山形県市町村職員共済組合が実施する、育児休業中の各種給付金や掛金免除等の経済的支援制度について周知を強化し、職員が育児休業を取得する際の経済的不安の解消を図ります。
- ② 「育休取得による損益分岐シミュレーション」を配布し、育児休業取得に伴って生じる給与や手当等への影響と、休業中の育児休業手当金の概算額や共済組合掛け金免除額について事前に把握できるようにします。

(6) 不妊治療と仕事の両立支援【職員課】

不妊治療と仕事の両立ができるよう、不妊治療に係る休暇制度（出生サポート休暇）について周知徹底を図り、職場の理解を促進します。

(7) 不妊治療中及び妊娠・子育て中の職員に対する人事異動における配慮

【各部局人事担当課】

他団体への派遣等、仕事及び生活環境が大きく変化する部署への異動に際し、妊娠・子育ての状況に応じた人事上の配慮を可能な範囲で行います。

2 介護と仕事の両立支援

(1) 介護と仕事の両立支援に関する各種制度の周知徹底【各部局人事担当課】

- ① 介護と仕事の両立支援に関する各種制度について、理解しやすいようにまとめたパンフレット等の啓発資料の周知徹底を図り、必要な時に、必要な情報をいつでも取得できるようにします。
- ② 定期的に「介護と仕事の両立支援説明会」を開催し、制度の理解を深めることで、介護による離職を防止します。
- ③ 介護休暇等の取得を予定している職員に対して、個別に介護休業等の制度・手続きについてわかりやすく説明を行います。
- ④ 介護に直面する前の早い段階で制度に関する情報提供を行うため、**40歳を迎えた職員等を対象とした介護支援制度に関する研修等を実施**します。【新規】

(2)相談体制の整備 【各部局人事担当課】

介護と仕事の両立等について、相談を受けたり、情報提供等を行ったりするために相談窓口を設置し、当該相談や情報提供等を適切に実施するための担当者(相談員)を配置します。

3 女性活躍推進【職員課】

女性活躍推進に係る取組については、**自律型人材育成行動計画及び本計画に基づく下記の取組を相互に連携させ、一体的に推進**していきます。【新規】

- ① 女性職員の職域拡大及び管理・監督者への登用を推進します。
- ② 所属長面談等を通じて本人の意向を丁寧に確認し、**子育てや介護を行っている期間においても、キャリア形成が中断することのないよう配慮**します。【新規】
- ③ 女性管理職や、育児・介護と仕事を両立しながら職場で活躍する女性職員の事例をロールモデルとして発信する等し、女性職員が自身の将来像を描きながら主体的にキャリア形成を進められるような取り組みを検討します。【新規】
- ④ 女性特有の健康課題について理解を深める機会を創出し、健やかに働けるよう支援します。【新規】
- ⑤ 健康相談など様々な相談ができる産業医面談やこころの相談を実施するとともに、外部機関の相談窓口を周知します。

4 その他の勤務環境の整備

(1) 時間外勤務の削減 【総務部、各所属長及び各所属】

総務部は、**時間外勤務に係るヘルプデスクや、時間外勤務の状況に応じた警告(イエローカード・レッドカードの発出)**等を通じて全庁的な時間外勤務の管理を行います。また、各所属長及び各所属は、下記の取組により、主体的に時間外勤務の削減に取り組めます。【拡充】

- ① 妊娠・子育て中及び介護を行っている職員の時間外勤務について配慮するとともに、必要に応じた業務の見直しや職場内の協力体制づくりを行います。
- ② 各所属で業務の見直しや、事務の簡素・合理化等の取組を推進するとともに、定時退庁と時間外勤務の縮減に向けた意識啓発を行います。また、時間外勤務申請を事前に行うことを徹底し、長時間労働の解消に努めます。

(2)年次有給休暇の取得促進 【各部局人事担当課】

職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、積極的な取得を指導します。

(3)育児・介護休業等を取得した職員の円滑な復職支援と周りの職員への支援

【各所属長及び各所属、各部局人事担当課、行政経営課】

- ① 休業中の職員に対して、休業期間中の通知の送付等を行います。
- ② 復職後数か月間は、仕事と子育てや介護の両立がスムーズに図れるよう、業務分担の見直しを行うとともに、周囲の職員も全員で協力します。

- ③ 産前・産後休暇、育児・介護休業中の職員の代替職員については、正職員や会計年度任用職員を配置するほか、**周りの職員にかかる負担を軽減する方策について検討**します。【拡充】

(4) 所属長による職場環境の整備 【各所属長】

- ① 所属長は「イクボス宣言」を実施し、部下ひとりひとりのワーク・ライフ・バランスの実現を推進するとともに、働きやすい・働きがいのある職場環境づくりに努めます。
- ② 所属長は部下と面談を行い、積極的にコミュニケーションをとりながら、その生活状況を把握した上で、業務が滞らないよう業務の効率化や共有化、業務改善を進めます。
- ③ 所属長を対象に、女性職員の活躍や仕事と生活の調和の推進に関する啓発を行います。

(5) ハラスメントによる心身の不調や離職を防止するための措置

【職員課、各部局人事担当課】

- ① 各種ハラスメント防止のための啓発や研修等を行います。
- ② 各種ハラスメントに関する苦情相談に対応するため、相談窓口を設置し担当（相談員）を配置します。また、必要に応じて、こころの相談や外部機関の相談窓口を紹介します。

(6) 多様な働き方を実現するための措置【行政経営課・情報企画課】

職員のワーク・ライフ・バランスの充実のため、テレワークの活用を推進します。**時差出勤制度について、育児や介護等でも利用できるよう見直しを図ります。**【拡充】

(7) 関係団体との連携【各部局人事担当課】

- ① 山形市職員厚生会が実施する育児支援事業に対して、事業主として支援を行います。
- ② 山形県市町村職員共済組合が実施するライフプラン事業や健康教室等について、参加を希望する職員の勤務について配慮を行います。

6 計画推進により達成を目指す目標

計画の内容におけるすべての取組を通じて、令和 17 年度までに次に掲げる目標の達成を目指します。

なお、計画期間中の取組状況により、必要に応じて目標値を見直します。

※「市長部局等」には、議会事務局・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・農業委員会事務局を含む。

<目標①>

職員の育児休業取得率を、次の表のとおりとします。

	令和12年度まで		令和17年度まで	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
市長部局等	85%以上 (取得期間 2 週間以上)	100%	100% (取得期間 2 週間以上)	100%
消防本部	85%以上		100%	
教育委員会				
上下水道部				
市立病院済生館				

【参考】令和6年度の育児休業取得率

	男性職員	女性職員
市長部局等	73.9%(取得期間 2 週間以上)	100%
消防本部	52.2%	
教育委員会		
上下水道部		
市立病院済生館		

<目標②>

男性職員の育児参加休暇の取得率を、令和12年度まで85%以上、令和 17 年度まで 100%とします。

【参考】令和6年の育児参加休暇取得率 65.1%

<目標③>

性別にかかわらず公正な評価及び登用を行い、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合が、全職員に占める女性職員の割合と同等となるよう努めます。

【参考】令和 7 年度の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合:22.2%

// 全職員に占める女性職員の割合:43.8%

<目標④>

年間の時間外勤務時間数(部局ごとの1人当たり平均)を次の表のとおり削減します。

	令和12年度まで	令和17年度まで
市長部局等	20%以上削減(※1)	計画の中間年度に見直しを行った上で設定する。
消防本部		
教育委員会		
上下水道部		
市立病院済生館	7%以上削減(※1)	

(※1) 基準年度を令和6年度とする。山形市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則に定める特例業務は除く。

【参考】令和6年度の年間の時間外勤務時間数(職員1人当たり平均)

市長部局等:224.0時間 消防本部:299.7時間 教育委員会:149.1時間
済生館:196.2時間 上下水道部:45.9時間

<目標⑤>

月45時間を超える時間外勤務を行った年間の延べ職員数を、部局ごとに次の表のとおり削減します。

	令和12年度まで	令和17年度まで
市長部局等	40%以上削減(※1)	計画の中間年度に見直しを行った上で設定する。
消防本部		
教育委員会		
上下水道部		
市立病院済生館	36 協定並びに厚生労働省の「医師の働き方改革」に基づく時間外労働規制の上限の範囲内で削減に努める	

(※1) 基準年度を令和6年度とする。山形市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則に定める特例業務は除く。

【参考】令和6年度の月45時間を超える時間外勤務をした延べ職員数

市長部局等:1,838人 消防本部:369人 教育委員会:219人
済生館:653人 上下水道部:11人

<目標⑥>

年間の年次有給休暇の取得率(部局ごとの職員1人当たり平均)を、付与日数の75%以上とするよう努めます。

【参考】令和6年の年次有給休暇取得率(部局ごとの職員1人当たり平均)

市長部局等:74.1% 消防本部:71.9% 教育委員会:72.4%
済生館:55.8% 上下水道部:87.3%

計画における公表項目（女性活躍推進法における把握・公表項目）

①	男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
②	男性職員における妻の出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数
③	職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数
④	職員1人当たりの年間の年次有給休暇の取得率
⑤	採用した職員における男女比
⑥	男女別の平均継続勤務年数
⑦	管理職に占める女性職員の割合
⑧	各役職段階にある職員における男女比
⑨	職員の給与の男女の差異

【備考】

①男女別の育児休業取得率

…当該年度中に新たに育児休業を取得した男女別職員数／当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった男女別職員数

男女別の平均取得期間

…当該年度中に新たに育児休業を取得した男女別職員の総取得日数／当該年度中に新たに育児休業を取得した男女別職員数

②妻の出産休暇取得率

…当該年中に新たに妻の出産休暇を取得した職員数／当該年中に新たに妻の出産休暇が取得可能となった職員数

育児参加休暇取得率

…当該年中に新たに育児参加休暇を取得した職員数／当該年中に新たに育児参加休暇を取得可能となった職員数

平均取得日数

…当該年中に新たに妻の出産休暇（育児参加休暇）を取得した職員の総取得日数／当該年中に新たに妻の出産休暇（育児参加休暇）を取得した職員数

③職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数

…当該月ごとの総時間外勤務時間数／全職員数

④職員1人当たりの年間の年次有給休暇の取得率

…当該年の全職員の年次有給休暇取得日／全職員数

⑤採用した職員における男女比

…男女別の採用者数／総採用者数

⑥男女別の平均継続勤務年数

…勤務年数×勤務年数ごとの男女別職員数の合計／男女別総職員数

⑦管理職に占める女性職員の割合

…課長級以上の女性職員数／課長級以上の総職員数

⑧各役職段階にある職員における男女比

…係長級以上の役職段階ごとの男女別職員数／係長級以上の役職段階ごとの総職員数

⑨職員の給与の男女の差異

…女性の平均賃金／男性の平均賃金