

次世代法及び女性活躍推進法に基づく 裾野市特定事業主行動計画

令和8年3月

裾野市長

裾野市議会議長

裾野市選挙管理委員会

裾野市代表監査委員

裾野市農業委員会

裾野市教育委員会

裾野市長泉町衛生施設組合

目 次

第 1	総論	1
1	策定の背景	
2	基本的な考え方	
3	計画期間	
4	計画の推進	
第 2	現状と課題	2
1	男性職員の産休(配偶者出産休暇及び育児参加休暇)の内5日以上の取得率	
2	男女別の育児休業の取得率	
3	職員の年次休暇等の取得日数の状況	
4	管理的地位にある職員に占める女性割合・各役職段階に占める女性職員の割合	
5	職員(管理職以外)の一月当たりの平均超過勤務時間	
第 3	目標	4
1	男性職員の配偶者の出産休暇及び育児参加休暇取得率	
2	男女別の育児休業取得率及び取得期間の状況	
3	職員の年次休暇等の取得日数の状況	
4	管理的地位にある職員に占める女性割合	
5	職員(管理職以外)の一月当たりの平均超過勤務時間	
第 4	取組内容	5
1	働き方改革の推進	
2	計画的育成とキャリア形成支援	
3	男性の育児参加・仕事と介護等の両立支援	
4	その他次世代育成支援対策に関する取組	

第1 総論

1 策定の背景

平成15年7月、急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く変化にかんがみ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されるための環境整備に取り組むことを目的として、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。)が制定されました。

次世代法では、国や地方公共団体の機関を「特定事業主」と定め、その職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、「特定事業主行動計画」を策定することを義務付けています。

本市でも、平成17年度から平成21年度までを前期、平成22年度から平成26年度までを後期として、特定事業主行動計画を策定し、その後も見直しにより、平成27年度から令和2年度までの行動計画を策定し、次世代育成支援の推進を図ってきました。

平成27年8月には、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指し、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。)が制定され、こちらに関しても、平成28年度から令和2年度までの行動計画を策定しました。

その後、それぞれの法律の目的を実現するために、働き方の見直しや職業生活と家庭生活の両立が共に重要であることから、2つの行動計画を一体化した令和3年度から令和7年度までの計画を策定しました。

今回、令和3年度から令和7年度までの行動計画に引き続き、2つの計画を一体化した令和8年度から令和12年度までの行動計画を策定し、ワーク・ライフ・バランスをより重視しながら、性別に関わらず誰もがより働きやすい環境づくりを目指した取り組みを推進していきます。

2 基本的な考え方

人口減少・少子高齢化に伴い、労働力が不足する中で、本市は、職員人材を確保するために、次世代育成支援及び女性活躍推進に向け取り組んでいきます。

また、職員が性別に関わらず働きやすく、キャリア形成を行える環境づくりや働き方改革を率先し、協力し合いながら職業生活と家庭生活の両立を実現し、一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを積極的に進めていきます。

3 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

次世代法に基づく特定事業主行動計画は、改正により令和16年度まで延長され、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画は、改正により令和17年度まで延長となりました。当市では直

近の計画期間を令和3年度から令和7年度までの5年間としており、今回も同様に令和8年度から令和12年度までの5年間といたしました。なお、計画期間であっても、社会情勢に合わせ必要に応じて本計画の見直しを図ります。

4 計画の推進

本計画の取組状況について毎年度公表するものとし、取組状況や社会情勢に合わせ、必要に応じて見直しを図ります。また、特定事業主行動計画策定等委員会(以下「委員会」という。)による意見を取り入れながら計画策定や見直しを実施します。

第2 現状と課題

本計画の策定に当たり、今までの取組の現状と課題の把握を行うため、前計画において目標に掲げた項目を中心に、実績の分析を行いました。また、働き方の見直しに向け、超過勤務の現状分析を行いました。

1 男性職員の産休（配偶者出産休暇（2日）及び育児参加休暇（5日））について 5日以上の休暇取得率

	前計画の目標		実績			
	数値	年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
妻の出産休暇及び育児参加のための休暇	70%	令和7年度	53.3%	28.6%	50%	16.7%

【課題】

○ 取得はできていても、5日以上の取得率は年度により差があり、取得期間は著しく短いものとなっている。

⇒本人および所属長へ制度について周知できているか。

⇒男性職員が当然に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得できる職場風土や、休暇中の事務を分担する等の協力体制ができているか。

2 男女別の育児休業の取得率

	前計画の目標		実績			
	数値	年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	20%	令和7年度	6.7%	22.2%	66.7%	60%
女性職員	—	—	100%	100%	100%	100%

男女別の育児休業平均取得期間の分布状況(月)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性職員	0.3	4	0.8	0.6
女性職員	18	13	17	24

【課題】

○ 育児休業の男性の取得率は令和3年度と比較し令和6年度は上昇したが、取得期間は短期間である。

⇒男性職員が、「職場が繁忙」「周囲の職員に迷惑がかかる」など、業務や職場のメンバーへの影響から、取得を希望していても躊躇したりあきらめてしまったりしていないか。

⇒男性職員が当然に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得できる職場風土となっているか。

⇒職員が、育児休業等の取得を理由に不利益な扱いをされることを懸念して、取得を躊躇していないか。

⇒男性職員が育児休業制度や休業期間中の収入について理解しているか。

3 職員の年次休暇等の取得日数の状況

	前計画の目標		実績				
	数値	年度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
平均取得日数	10日	令和7年	9日6時間	10日4時間	11日6時間	12日3時間	12日2時間

【課題】

○ 平均取得日数は増加傾向にある。より取得しやすい職場環境を目指す。

⇒計画的に休暇が取得できているか。

⇒労働時間等が休暇取得のしやすさに影響していないか。

4 管理的地位にある職員に占める女性割合

	前計画の目標		実績				
	数値	年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職に占める女性割合	30%	令和7年度	21.3%	19.7%	19.5%	18.7%	22.1%

(※管理職手当を受給している者を含む)

各役職段階に占める女性職員の割合

役職	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
部長・次長相当職	0%	0%	5%	8%	14%
課長相当職	17%	19%	16%	12%	12%
課長補佐相当職	42%	35%	39%	39%	43%
係長相当職	33%	34%	33%	42%	39%

【課題】

○ 課長補佐相当職以下の女性割合は 40%前後で推移しているが、課長相当職以上の女性割合は 10%～20%程度で推移している。

⇒両立支援環境は整っているが、中長期的な視点で女性職員を育成することができているか。

5 職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一月当たりの平均超過勤務時間	8.4 時間	9.4 時間	9.6 時間

【課題】

○ 過去3年度分の比較では、一月当たりの平均超過勤務時間は増加している。

⇒業務の簡素化、効率化の検討ができているか。

⇒業務の属人化を防ぎ、組織的に削減を目指す対応ができているか。

⇒超過勤務が特に多い職員の事務分担が適正に割り振られているか。

第3 目標

本計画における目標を次のとおり設定します。

1 男性職員の配偶者の出産休暇及び育児参加休暇取得率

令和12年度までに、妻の出産休暇(2日)及び子どもの育児参加のための特別休暇(5日)について、5日以上の休暇取得率を 100%にする。

2 男女別の育児休業取得率及び取得期間の状況

令和12年度までに、男性職員の2週間以上の育児休業の取得率を85%以上にする。

3 職員の年次休暇等の取得日数の状況

令和12年度までに、職員1人当たりの年次休暇の取得日数を、平均13日以上にする。

4 管理的地位にある職員に占める女性割合

令和12年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、30%程度にする。

5 職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間

令和12年度までに、職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間を8時間以下にする。

第4 取組内容

本市で働くすべての職員（常勤職員、再任用職員、会計年度任用職員など）が、家庭の事情（育児や介護など）と仕事を両立し、市のあらゆる分野で活躍できるよう、次の取組を推進します。

1 働き方改革の推進

共働き世帯や単身世帯の増加とともに、性別に関わらず育児、介護等を担うなど、時間的制約のある職員が増加していくことが見込まれます。また、あらゆるハラスメントは、その発生により被害者のみならず他の職員にも影響を及ぼし、職員の士気低下、職場環境の悪化につながります。

すべての職員が十分に能力を発揮できるように、次の取組を通してさらなる働き方改革を推進します。

(1) 業務改善と長時間労働の是正

ア 業務の見直し、効率化等

- ・ 業務のデジタル化を進め、より業務の簡素化、効率化を推進します。
- ・ 業務の属人化を防ぎ組織的な対応を徹底するため、各職場において業務のマニュアル化を推進します。
- ・ 会議、打合せを行う場合の開催ルール（資料の事前配布など）や、イベント等に出務する職員の適正化を図るなど、効率的な事業の実施を推進します。

イ 長時間労働の是正

- ・ 職員の健康維持、家庭生活の充実等のため、時間外勤務の上限規制（月 45 時間かつ年 360 時間（災害対応等除く））の徹底を図り、職場内で突出して時間外勤務が多い職員を減らす取組や時間外勤務の潜在化を防ぐ取組も並行して実施していきます。
- ・ 新たな行政ニーズにより事業の拡充や業務繁忙が生じた場合には、課内での業務の割振りや部内での調整により対応します。

(2) 働きやすい職場環境づくり

ア 職員の意識改革

- ・ 毎週木曜日をノー残業デーとして設定し、緊急的又は突発的に業務が発生した職員を除き、定時退庁できるように働きかけます。
- ・ 妊娠中の職員、育児又は介護中の職員からの時間外勤務等の制限について配慮します。
- ・ 管理監督職に、行動や言動、マネジメントが職場環境に与える重要性を認識する心構えやマネジメント手法を学ぶ研修を実施します。
- ・ 職員一人ひとりが、年次休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりや取組を実施します。

イ ハラスメントのない職場づくり

- ・ 職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるよう、周知していきます。
- ・ ハラスメント等の相談窓口を設け、様々な相談に応じる体制を整えます。
- ・ LGBTなどの性的少数者に配慮した取組に努めます。

ウ メンタルヘルスへの支援

- ・ ストレスチェック制度により職員自身のストレスへの気づきを促し、職員がメンタルヘルス不調にならないようにカウンセリング等実施します。

エ 女性の健康上の特性に係る取組

- ・ 女性の健康上の特性への配慮した休暇制度について周知します。
- ・ 職員が働きながら不妊治療等を受けられることに加え、プライバシー保護への留意について管理職への意識啓発に努めます。

オ 妊娠中から出産、職場復帰への支援

- ・ 妊娠中から産前産後、育児休業までの休暇等の制度について、周知していきます。
- ・ 職場復帰後の働き方について、職員の意向に応じて制度を活用し、柔軟に対応していきます。

(3) 柔軟な働き方への制度等の整備

ア 時差出勤制度の利用促進

- ・ 職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な働き方に対応するため、時差出勤制度の積極的な活用を促進します。

イ 短時間勤務等の利用促進

- ・ 育児、介護等の事情で時間に制約のある職員に、時差出勤の活用も踏まえながら、育児や要介護者の状況により勤務時間を短縮する等働く時間を柔軟に設定できる勤務体制を推進します。

ウ テレワークなどの導入

- ・ テレワーク(情報通信技術(ICT))を利用した場所にとらわれない働き方などの柔軟な勤務制度のあり方を検討します。

2 計画的育成とキャリア形成支援

女性の活躍を推進していくためには、職員の採用から配置・育成・昇任にわたる長いプロセスにおける取組が求められます。意欲と能力のある職員の採用を実現するとともに、仕事と家庭との両立を前提とした計画的育成やキャリア形成支援を行う必要があることから、次の取組を推進していきます。

(1) 職務経験の向上や意欲を高める人事配置

ア ジョブ・ローテーションの実施

- ・ 採用された後、職員が自身の適性を把握し、それに応じたキャリアプランや目標の設定を行えるよう、採用後10年間を目安とした一定期間で、異なる業務分野をバランスよく経験できる人事異動等を引き続き実施します。

イ 女性職員の積極的な登用・配置

- ・ 女性職員の妊娠・出産等によるキャリアの中断、育児・家事等による時間的制約による職務経験不足から、キャリアアップに対する自信のなさにつながっていると考えられるため、そうした事情を抱えながらも経験を積むことのできる機会を提供し、人材育成を図ります。
- ・ 性別に関わらず、昇任意欲があり、かつ、適正のある職員に対し、積極的な登用を推進していきます。

(2) 研修、面談を通じたキャリア形成支援

ア 面談を通じたキャリアプランの設計

- ・ 人事評価制度に基づく所属長との面談を通じ、職員が目標設定や振り返りを実施するとともに、所属長との意見交換によって、自身のキャリアプランを設計し意欲向上につなげます。

イ 研修、自己啓発支援

- ・ 能力向上に意欲を持つ職員が、自主的に研修や資格を取得する場合には、情報提供や通信教育の受講助成等支援します。

ウ 休業中の職員への情報提供

- ・ 職場への復帰を控えた育児休業中の職員が安心して復帰できるよう、復帰後に利用可能な育児短時間勤務、部分休業等の制度について情報提供します。

3 男性の育児への参加・仕事と介護等の両立支援

共働き世帯の増加とともに、育児や介護など様々な事情を抱える職員が増加していくことが見込まれます。また、男性職員の育児参加等は、ワーク・ライフ・バランスや女性職員の活躍の促進において重要です。

すべての職員が仕事と家庭生活の両立が図れるよう、引き続き次の取組を推進していきます。

(1) 育児・介護等と仕事との両立支援制度の周知

ア 子育て支援に関するハンドブックの活用

- ・ 妊娠、出産期から育児期までに取得利用できる休暇や補助制度、復帰後の勤務制度などをまとめた「職員のための子育て支援ハンドブック」について周知します。

イ 家族等の介護を行う職員のためのハンドブックの活用

- ・ 介護を行う職員が取得利用できる休暇や補助制度についてまとめた「介護に関する休暇制度のお知らせ」を周知し、介護を行いながら働き続けることに対する職員の不安の解消に努めます。

ウ 上司からの声掛け等

- ・ 父親となる職員が、出産・育児に係る休暇・休業を取得できるように、所属長に対し、休暇取得予定の調査を実施します。
- ・ 介護を行う職員が、介護に係る休暇を取得しやすいよう、所属長が率先して職場の雰囲気づくりを行います。

エ 育児休業取得に係る給与等のシミュレーションの活用

- ・ 育児休業取得時の収入について不安を持たれる方もいるため、育休取得時の給与等を提示することで、収入面での不安を軽減します。

4 その他次世代育成支援対策に関する取組

家庭と職場だけでなく、地域社会と連携した子育て支援に取り組みます。職員の学校地域で子どもを育てる環境づくりを進めることで、職員が育児期に抱える負担感の軽減や、地域全体の子育て力の向上に貢献します。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動等

ア 職員のボランティア活動等への参加促進

- ・ 職員が地域の自主的な防犯活動、地域イベント等に参加できるよう、年次休暇やボランティア休暇の取得を促進します。

イ 職員の専門分野を活かした地域活動への参加促進

- ・ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

(2) 職員の学校行事等への参加促進

ア 子どもの学校行事等による休暇取得促進

- ・ 子どもがいる職員に対し、学校行事等に参加するための休暇取得を促進します。