

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

御前崎市特定事業主行動計画

御 前 崎 市 長
御 前 崎 市 議 会 議 長
御 前 崎 市 代 表 監 査 委 員
御 前 崎 市 教 育 委 員 会
御 前 崎 市 消 防 長



御前崎市マスコットキャラクター
なみまる&ふうちゃん

令和3年3月

令和7年3月改訂

I 総 論

1 特定事業主行動計画の改訂にあたって

平成17年に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、子育て支援、親子の健康の確保、仕事と家庭の両立などについて推進するための行動計画を策定することが、一定規模の民間事業者や地方公共団体の事業主に義務付けられました。

御前崎市においては、職員のニーズに即した次世代育成対策を計画的に推進するため、平成17年4月に前期、平成22年4月に後期、令和元年3月までを第一期、そして令和2年4月から令和7年3月までの5年間を計画期間とした第二期行動計画を策定し、仕事と家庭を両立して子育てを行うことができる環境づくりを進めてきたところです。

また、平成27年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、女性に対する採用、雇用の機会の積極的提供、職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備など、女性の活躍推進に向けた行動計画を策定することが、一定規模の民間事業者や地方公共団体の事業主に義務付けられました。

御前崎市においては、平成28年4月から令和3年3月までの5年間を計画期間とした「御前崎市における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性の活躍を推進してきました。

次世代育成と女性活躍は、性別にかかわらず、各世代において出産・育児・介護等と仕事を両立させながらキャリア形成を行える環境づくりをするという点で密接に関係しています。

以上のことから、令和3年3月の「御前崎市における女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」計画期間満了にあわせ、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と女性活躍推進法に基づく計画を統合し、令和3年4月から令和7年3月まで一体的に取組を推進してまいりました。

今回、次世代育成支援対策推進法が延長されることに伴い、計画期間を延長し、すべての職員が、この計画の内容を自分自身に関わるものと捉え、仕事と家庭の両立を図りながら、性別の枠を超えてそれぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を推進していきます。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの期間とします。

なお、計画期間中においても、社会情勢の変化や職員ニーズに対応するため必要に応じて見直しを行います。

II 御前崎市の現状

1 採用した職員に占める女性職員の割合（令和6年4月1日時点）

	女性（人）	男性（人）	合計（人）	女性の割合（％）
採用者数（常勤職員）	17	22	39	43.6

女性の割合は43.6%となっています。人物本位の選考により意欲と能力のある女性の採用に努めます。

2 男女の平均した継続勤務年数の差異（令和5年度退職者実績）

	女 性	男 性
退職者数（人）	4	10
平均勤続年数	14年	18年

※退職者数は（医療職員除く）

※平均勤続年数は（消防職員、病院勤務職員除く）

平均勤続年数の差が4年あり、女性職員が男性職員に比べて早期に離職しています。知識・経験がある女性職員が、出産・育児・介護などによる離職を防ぐため、支援制度等を周知し、組織全体で理解を深めるよう努めます。

3 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間（令和5年度実績：消防職員、病院勤務職員除く）

	R5.4	R5.5	R5.6	R5.7	R5.8	R5.9	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3
時間	10.0	7.0	6.9	6.4	4.7	4.5	6.5	4.9	3.5	5.5	5.8	9.2

1年間の業務に繁閑差が2.85倍あり偏りを無くす配慮が必要です。また、時間外勤務がここ数年で増加傾向にあるため、ワーク・ライフ・バランス推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場づくりが必要となります。

4 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4月1日時点）

	女性（人）	男性（人）	合計（人）	女性の割合（％）
管理職員数（総数）	18	52	70	25.7
（上記のうち一般行政職数）	3	38	41	7.3

（管理職員：課長級以上の職員）

管理職員数（総数）については、女性が占める割合が25.7%であり、一般行政職については、女性の割合が7.3%と低いため、当市の施策に多様な価値観と発想を取り入れられるよう、さらなる割合の向上を図ることが必要となります。

5 各役職段階に占める女性職員の割合（令和6年4月1日時点）

【総数】

補職名	女性（人）	男性（人）	合計（人）	女性の割合（％）
部長級	4	14	18	22.2
課長級	14	38	52	26.9
課長補佐級	37	53	90	41.1
係長級	109	53	162	67.3
一般職員	219	159	378	57.9
合 計	383	317	700	54.7

【上記のうち一般行政職数】

補職名	女性（人）	男性（人）	合計（人）	女性の割合（％）
部長級	1	9	10	10.0
課長級	2	29	31	6.5
課長補佐級	11	25	36	30.6
係長級	17	27	44	38.6
一般職員	66	51	117	56.4
合 計	97	141	238	40.8

一般行政職における課長級以上の役職において、さらなる割合の向上を図ることが必要となります。

6 男女別の育児休業取得率・平均取得期間（令和5年度実績）

	女性	男性
育児休業取得（％）	100.0	55.6
平均取得期間	44.5日	1.8日

女性の育児休業取得率は100%となっており、該当者は全員取得できています。一方、男性の取得割合は55.6%と低いため、男性も育児休業取得がしやすくなるよう職場全体でサポートする必要があります。

7 男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・取得日数 （令和5年度実績）

休暇取得（％）	33.3
平均取得期間	1.0日

取得割合は33.3%と低いため、制度周知が必要です。男性が育児に参加しやすくなるよう職場全体でサポートする必要があります。

Ⅲ 具体的な取組内容

1 既存諸制度の周知について

育児休業、休暇、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援するための既存の諸制度に関し、庁内LANシステムを通じて周知し、制度の内容やその活用について情報を提供します。

2 妊娠中及び出産後における配慮について

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、必要に応じて業務分担を見直し、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。また、妊娠中及び産後1年を経過しない職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととし、妊娠中及び出産後も安心して働ける職場づくりに努めます。

3 仕事と不妊治療の両立における配慮について

不妊治療を受けやすい職場環境を醸成するためには、職場全体での理解を深める必要があります。そのため、管理職を中心とした意識啓発等を通じ、職場全体での不妊治療に対する理解を深めます。また、仕事と不妊治療を両立する職員のプライバシーに配慮し、不妊治療を受ける職員がいかなる不利益を被ることがないように、不妊治療の受けやすい環境づくりに努めます。

4 ワーク・ライフ・バランスを推進するための管理職の意識向上について

- (1) すべての管理職は、職員のキャリアと人生を応援しながら、ワーク・ライフ・バランスを推進し、自らも仕事と私生活を楽しむことができる「イクボス」を目指し、業務の効率化や職員の育成支援など、職場全体をサポートする取組を実施します。
- (2) 育児休業や子どもの急病、健診、予防接種、学校行事参加のための休暇取得など、仕事と子育てを両立しやすい職場環境をつくっていくためには、管理職や周囲の職員の理解・協力が不可欠となります。そのため、管理職が中心となって、子育て中の職員等に対する配慮、周囲の職員への協力を呼びかけるなど、子育てしやすい環境づくりに努めます。

5 男性職員の子育て目的の休暇等取得促進について

- (1) 職員が仕事と子育ての両立を図っていくためには、父親となる職員に対しても、子どものための休暇を取得しやすくできるよう職場全体でサポートする必要があります。妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、子の養育のための特別休暇（5日間）等の取得推進を図るため、管理職は対象職員に対し

て休暇制度について個別に情報提供し、休暇取得の奨励に努めます。

- (2) 子育ての責任を認識し常に育児している母親をサポートするため、男性職員は、積極的・直接的に育児に参加することが必要です。男性職員が育児に参加することに対する職場全体の意識改革や職場の雰囲気醸成を図り、育児休業、育児短時間勤務または育児のための部分休業の取得奨励に努めます。
- (3) 管理職及び総務課は、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気の醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、子の出生が見込まれることとなった場合には、できるだけその旨を上司に伝えるよう積極的に周知するなど、適切な機会・手段を通じて、子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握に努めます。
- (4) 職員から育児休業等、子育てのための制度の利用について相談があった場合、業務分担の見直しを行うなど、職員が安心して制度を利用できるよう配慮に努めます。

6 育児休業等を取得しやすい環境の整備について

- (1) 育児休業中は長期間職場から離れているため、疎外感や、職場復帰に対しての不安を抱くこともあります。所属課の管理職をはじめ職場の同僚が、SNS等を活用するなどし、お互いが近況等を報告しやすい環境を整え、休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう努めます。
- (2) 職員が育児休業に入る際、職場内の人員配置や業務分担の見直しなどにより業務を処理することが難しいと判断した場合には、産育休代替職員の採用により代替要員を適切に確保することとします。また、業務の引き継ぎなどを円滑に行い、休業を取得する職員が安心して休業に入れるように努めます。

7 時間外勤務改善対策について

- (1) ワーク・ライフ・バランスを推進するため、毎週水曜日をノー残業デーとし、定時退庁の徹底に取り組みます。
- (2) 働き方改革推進法の改正により、本市においても時間外勤務の上限を原則的に月45時間、年360時間までに定めるなど、所要の措置を講じています。時間外勤務を減らすためには、既存の業務の簡素化、合理化及び標準化が効果的です。個々の職員の心がけが重要となりますが、管理職は業務配分の見直しや超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくりなどに努めることとし、職場全体で改善に向け取り組みます。また、小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図ります。
- (3) 会議等、事前に時間外での勤務が計画されている場合は、業務に支障のない範囲で時差出勤制度の利用を推進します。
- (4) 休日時間外勤務については、原則1日あるいは半日での勤務とし、振替に

よる時間外勤務の縮減に努めます。

- (5) 2ヵ月から6ヵ月平均で月60時間以上の時間外勤務をしている職員に対して、メンタルヘルス相談を実施し、メンタルケアに取り組みます。

8 年次有給休暇の取得促進について

- (1) 子どもが健やかに生まれ、かつ育成されることを目的として、年次休暇または特別休暇を活用した休暇取得を推進するため、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。
- (2) 管理職は、職員及びその家族の誕生日などの記念日、子どもの学校行事など家族との触れ合いのための休暇の計画的な取得推進に努めます。また、ゴールデンウィーク、夏季特別休暇期間、国民の祝日、月曜日、金曜日などを組み合わせた休暇の連続した取得により、職員がリフレッシュできるように働きかけます。

9 女性職員のみを対象とする研修や外部研修への積極的な派遣について

女性職員の仕事へのやりがいを高め、活躍を支援するため、リーダー養成研修や管理能力を高める研修等への積極的な参加を促します。

10 多様な所属への女性職員の積極的な配置について

重要な政策方針決定など全庁調整に携わる機会が多い部署への配属をはじめ、多様なポストに女性職員を意識的に配置します。

11 女性職員の積極的な管理職登用について

係長・課長補佐・課長等の各役職段階における人材プールの確保を念頭に、おいた人材育成を行います。また、女性職員特有の悩みや不安を相談しやすい仕組みを整えるなど、職員間のネットワーク形成を支援します。

12 人事評価への反映について

所属長は、仕事と生活の調和の推進に資するような事務改善や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価します。また、所属長に対しては、時間外勤務縮減をコスト意識や事務効率化に向けた取組の一つとして、マネジメント能力の観点から人事評価を行います。

13 ハラスメントの防止について

御前崎市では、令和2年8月に「御前崎市職員の職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」が施行されました。出産や育児に関することのみならず、あらゆるハラスメントを排除し、性別や年齢を問わず、すべての職

員が活躍できる職場づくりに取り組みます。

14 その他の取組事項

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応などのソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。また、子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域の一員として健全育成のための活動や防犯などの活動への積極的な参加を促します。

IV 数値目標

男性職員の配偶者出産時特別休暇や、育児休業の取得促進を図ることで、男女問わず育児や家事に参加しなければならないという意識を職員や職場に根付かせることを目指します。あわせて、職員がそれぞれのライフステージにそって、仕事と生活（子育て、介護、家庭生活、自己啓発等）の調和（ワーク・ライフ・バランス）がとれた働き方ができるよう、年次有給休暇の確実な取得を促進します。

また、女性職員の不安解消やキャリア形成の機会を創出するため、自信をもって仕事ができる環境づくりを目指します。

目標数値（令和12年4月1日現在）

項目	目標値 (令和12年4月1日)	現状 (令和5年度実績)
一般事務職の女性比率	40%以上	40.8%
課長級以上の女性比率	35%	25.7%
男性職員の2週間以上の育児休業取得率	85%	55.6%
年次有給休暇年間取得日数（1人当たり）	14日	14.5日

※課長級以上の女性比率は令和6年4月1日の数値

※年次有給休暇年間取得日数は令和5年の数値