

大磯町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特定事業主行動計画
～職員のワークライフバランスと女性活躍推進プラン～

大 磯 町

はじめに

我が国の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て、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境を整えるために、地方公共団体が事業主として職場環境の整備や、その他の取組みを実行することを目的とし、平成17年度から平成26年度までの時限法(10年間)として制定されましたが、さらなる施策の推進のため、令和6年度までその期限が延長されました。

また、平成27年9月には、女性が職業生活において希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)が、平成28年度から令和7年度までの時限法(10年間)として制定されました。

多様な視点や発想を本町の行政に反映させることにより行政サービスの質をより一層向上するためには、性別等に関わりなく、全ての職員の個性と能力が十分に発揮されることが求められています。

次世代の育成支援やワークライフバランスの実現、女性の活躍推進は、共通する背景や課題が多いため、一体的に取り組むことで、より実効的な目標の実現を目指すため、この特定事業主行動計画(以下「行動計画」という。)を策定します。

本行動計画においては、各執行機関の長等を特定事業主と定めますが、人事管理が一体的に行われていることから、それぞれの特定事業主が連名で策定します。

令和6年4月1日

大磯町長
大磯町議会議長
大磯町代表監査委員
大磯町選挙管理委員会
大磯町農業委員会
大磯町教育委員会
大磯町消防長

1 計画期間

本町においては、令和6年度から令和7年度までの2年間を計画期間として、行動計画を策定します。

2 行動計画の推進体制

- (1) 政策総務部総務課を行動計画推進の主管課とし、全ての職員により推進します。
- (2) 政策総務部総務課は、行動計画の推進に必要な進捗状況の把握や課題の検討、必要に応じた行動計画の見直しを行うほか、各任命権者に対し、必要な情報提供を行います。

3 行動計画の実施主体

この行動計画を実効性のあるものにするためには、行動計画に盛り込まれた個々の項目を誰が実施するかを明確にしておく必要がありますので、具体的には次のように区分して、それぞれの項目ごとに、実施主体となる職員を、働きかけの中心となる順番に、見出しで表記しています。

管 理 部 門	任命権者ごとの人事管理担当課
管 理 者	各部課等の長
子 育 て 中 の 職 員	子育てをしている職員及びこれから子育てをする職員
所 属 職 員	子育て中の職員が配属されている所属の職員
全 職 員	本町に勤務している全ての職員

4 行動計画の取組み

I. 職員の勤務環境に関するもの

(1) 子育てに関する制度の周知と意識啓発

子育てに関する各種制度(深夜勤務や超過勤務の制限、育児休業や部分休業、出産や育児休業に伴う福利厚生など)が法律や条例等により定められており、これらの内容が職員に十分周知され適切に運用されることが、安心して子育てができる環境づくりの前提となります。

・管理部門

各種制度を理解しやすいようにまとめた啓発資料を全職員に周知し、職員の意識啓発を図り、安心して子育てができる環境づくりに努めます。

・全職員

啓発資料を基に、各種制度の趣旨とその内容を十分に理解し、子育て中の職員が、各種制度を利用しやすいように努力するとともに、社会生活と家庭生活の両立ができる職場環境づくりに努めましょう。

(2) 妊娠中及び出産後における支援

妊娠中及び出産後の女性職員については、母性健康管理の観点から産前・産後休暇の取得以外にも、職員の健康や安全に対して十分留意し、勤務時間や事務分担等について配慮が必要です。

・子育て中の職員

職員は、自身や配偶者の妊娠が判明した場合には、速やかに管理者に報告するとともに、特別休暇や育児休業等の取得の意向等について相談してください。

父親である男性職員が、子育ての始まりの時期から積極的に子育てに携わることは、配偶者の母体の健康維持と精神的な安定、出産後の回復に向けて配偶者の負担を軽減するためにも大変重要です。特別休暇や年次有給休暇を積極的に取得しましょう。

・管理者

管理者は、日頃より育児に関する諸制度について十分理解を深め、職員から申出があった場合には、個人のプライバシーに配慮しつつ、健康や安全に配慮し、通勤緩和等の措置、深夜や時間外勤務の制限・免除等の措置を講じるとともに、必要に応じて事務分担の見直しなどを行いましょう。

管理者は、各職場で誰が職場を離れても業務に支障が出ることがないような職場

体制づくりの推進のため、業務の複数担当の協力体制づくりや定期的な事務分担の見直しを行いましょ。

・所属職員

子育て中の職員の業務軽減や代替職員の配置に伴い、事務分担の見直しなどを行う場合や、休暇の取得等に伴う業務の応援体制を組む場合は、職場で協力し合いましょ。また、誰が職場を離れても業務に支障が出ることがないような体制を整えるため、業務マニュアルの整備や情報の共有などに日頃から取り組みましょ。

・管理部門

子育て中の職員の勤務時間制限や産前・産後休暇の取得等により、人員の補充や代替職員の確保が必要になった場合には、所属の管理者と調整を図り、代替職員(育児休業代替任期付職員、会計年度任用職員等)を配置するための措置を講じます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

職員が育児休業、育児短時間勤務及び部分休業、特別休暇を取得しやすい環境の整備に取り組み、安心して育児休業等を取得できるようにします。

① 育児休業等の取得促進

《男女別の育児休業取得率の現状》

年度	取得率	
	男性職員	女性職員
令和4年度	0.0%	100.0%
平成 26 年度	0.0%	100.0%

《男性職員の配偶者出産休暇の取得率の現状》

年度	取得率
令和4年度	40.0%
平成 26 年度	25.0%

・管理部門

全職員に対して、育児休業等の取得の意義や効果を周知し、取得促進の取組みに対する理解を促すとともに、育児休業等の申出・取得により、「職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント」(※1)が生じてはならないことを、管理者をはじめ職員全体に周知します。

また、育児休業等の取得により不利益な取扱い(※2)がなされることのないよう、事業主の立場から制度の運用を行います。

※1 「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」とは・・・

「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されること。

※2 「不利益な取扱い」の例

- ・減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ・不利益な配置の変更を行うこと。

・子育て中の職員

女性職員の育児休業等の取得は一般的になっていますが、男性職員については、依然として少ない状況にあります。父親である男性職員も育児に伴う休暇・休業を積極的に取得し、育児に携わることが重要です。

配偶者出産休暇や育児参加休暇、夫婦同時の育児休業、配偶者の産後休暇中の育児休業、1日のうち時間帯を分けて交代で部分休業等を取得するなど、制度を有効に活用しましょう。

・管理者

管理者は、育児休業等の取得の意義、男性職員の育児参加がもたらす効果などを理解し、男性職員から育児休業等の子育てのための制度の活用について相談があった場合には、当該職員が安心して育児に伴う休暇・休業を申請・取得できるよう、事務分担の見直しなどについて検討しましょう。また、代替職員の配置について、必要に応じ管理部門と調整しましょう。

・所属職員

子育て中の職員が育児休業等を取得する場合には、事務分担の見直しなどが必要となることが考えられますので、職場で協力しましょう。

また、男性職員が育児に参加する重要性を十分に理解し、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

②育児休業からの円滑な復帰

・子育て中の職員

育児休業を取得する職員は、町のホームページや広報紙など自発的に情報を収集するよう努めましょう。

また、育児休業制度や復帰後の職務等について、不明な点や不安な点がある場合は、管理者や管理部門に相談しましょう。

・管理者、所属職員

育児休業中の職員は、長期間職場を離れるため、職場復帰に不安を抱くこともあります。職場の状況や子育ての状況等について適宜連絡を取り、円滑な復帰ができるよう協力し合いましょう。

【数値目標】

このような取組みを通じて、配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業、部分休業の取得を希望する職員が、確実に取得できる環境づくりに努めます。

また、令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加休暇の取得率75%、男性職員の1週間以上の育児休業の取得率85%を目指します。

(4) 休暇の取得促進

休暇の取得促進は、職員のワークライフバランスの観点から、子育て中の職員だけでなく、全職員が積極的に取り組む必要があり、家族とのふれあいや自身の疲労回復、自己研鑽などのために、積極的に取得することが重要です。

また、平成31年4月1日施行の改正労働基準法において、年次有給休暇の年5日以上の取得が義務付けられたことに伴い、本町においても職員一人ひとりが計画的な休暇取得を行えるよう、より積極的な取組みを進めます。

①年次有給休暇の取得促進

《年次有給休暇の平均取得日数及び平均取得率の現状》

年度	平均取得日数	平均取得率
令和4年度	9.4日	24.4%
平成26年度	5.0日	12.8%

※上記の平均取得率(%)は、対象職員の総取得日数を、前年から繰り越された年次有給休暇を含めた総付与日数で除したものです。

・管理部門

大型連休や年末年始とつなげてまとまった年次有給休暇の取得を促進するなど、職員への啓発を行い、職員の仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の充実を推進します。

また、業務の見直しや組織・執行体制のスリム化等を通じて、効率的な業務推進体制を整備するとともに、各所属が計画的に事業を推進できるよう業務量に応じて必要な人員配置を行います。

・管理者

所属職員に対し、年次有給休暇の年5日以上を取得及び計画的な取得について啓発するとともに、各職員の取得状況等を把握し、取得を促しましょう。

また、年次有給休暇の取得に伴い業務に支障が生じることのないよう、業務内容の共有を図るなど、普段からサポート体制に配慮しましょう。

なお、所属職員の年次有給休暇の取得を促進するためにも、管理者自らも年次有給休暇を積極的・計画的に取得しましょう。

・全職員

年間を通じて、自らの業務サイクルや生活サイクルに応じた適切な時期に、計画的に年次有給休暇を取得するよう努めましょう。

また、保育園や学校等の行事(入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会、PTA活動等)への参加や家族の記念日(誕生日、結婚記念日等)のための取得や、週休日・祝日に年次有給休暇をつなげて取得するなど、計画的に取得しましょう。

【数値目標】

このような取組みを通じて、職員の年次有給休暇の平均取得日数を、令和7年度までに12日/年(=1か月に1日程度)にします。

②子どもの看護のための休暇取得促進

・子育て中の職員

子育てを親が共同して行う観点から、子どもの看護のための特別休暇については、父親である男性職員も積極的に取得しましょう。

・管理者、所属職員

子育て中の職員が、子の看護休暇の取得を希望した場合には、確実に取得できるよう職場全体として支援する体制づくりに努めましょう。

(5)長時間労働の是正などの働き方改革

職員の健康を守り、家庭で子どもとふれあう時間をもつことができるよう、職員一人ひとりが時間外勤務等を縮減する意識を持つと同時に、組織として業務の見直しなどによる業務量の縮減に取り組むことにより、働き方の改革を進めます。

①時間外勤務を縮減する意識啓発

《職員一人当たりの時間外勤務(月平均)の現状》

年度	全体
令和4年度	18.7 時間
平成 26 年度	21.1 時間

・管理者

管理者は、所属職員の相互協力体制を確立するとともに、業務量に偏りが生じないよう調整を行うなど、業務の適正な進行管理を行うことにより、所属職員が勤務時間内に業務を終了させることができるよう努めましょう。

また、所属職員に時間外勤務を命じる際には、職員の健康状態や家庭の状況等に配慮するほか、その時間外勤務の必要性について常に業務の状況把握に努めましょう。

・全職員

職員一人ひとりが、「業務は時間内に終了させること」という意識を持ち、計画的・効率的に業務に取り組みましょう。

周りの職員と業務の状況を共有し、相互に協力して時間内に業務を終えられるよう意識しましょう。

・管理部門

職場ごと及び職員ごとの時間外勤務の状況を把握し、長時間労働が発生している職場については、原因分析を行い、対策を講じます。

また、ノー残業デーの取組みの強化や、時間外勤務命令の事前申請を徹底することにより、職員の意識啓発に努めます。

②業務の見直し及び必要な人員配置

・管理部門

業務の見直し等を通じて、効率的な業務の推進体制を整備するとともに、必要に応じて業務量の把握を行い、業務量の縮減に努めつつ、必要な人員配置を行います。

・管理者

日常的な業務内容の見直しを行い、その必要性や目的を検証し、効果的・効率的な執行に努めましょう。

・全職員

職員一人ひとりが業務の効果的・効率的な遂行を心がけましょう。

また、庁内会議や打ち合わせを行う場合には、会議資料の事前提供などにより、短時間で効率よく行うよう心がけましょう。他課等へ照会や依頼をする場合は、必要性を十分に精査し、余裕を持った日程の設定をしましょう。

【数値目標】

このような取組みを通じて、職員一人当たりの時間外勤務時間数を、令和7年度までに月15時間以下にします。

(6) 人事異動における配慮

子育て中の職員について、人事異動において特別な扱いをするものではありませんが、本人の意向とあわせて、通勤時間や勤務形態等を考慮し、必要に応じて配慮を行います。

(7) 性別に関わりない職務の機会付与及び適切な評価に基づく登用

《採用した職員に占める女性職員の割合の現状》

年度	事務職
令和4年度	52.9%
平成26年度	41.2%

《各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の現状》

年度	部長級	課長級	副主幹級	係長級
令和4年度	8.3%	17.1%	36.7%	36.6%
平成26年度	0.0%	10.3%	24.2%	40.6%

《管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の現状》

年度	割合
令和4年度	23.4%
平成26年度	14.8%

※管理的地位にある職員に占める女性職員の割合とは、部長級～副主幹級の職員の合計人数のうち、女性職員の合計人数が占める割合を指します。

性別に関わりなく全ての職員が、育児や介護等をしながらキャリア形成を行い、職場において活躍できる環境づくりが重要です。全ての職員が、様々な職場への配置や業務経験を積むことによるキャリア形成を推進し、適切な評価に基づく登用を行います。

【数値目標】

このような取組みを通じて、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を、令和7年度までに25%以上とします。

II. 職場や地域活動等を通じた子育て支援

本町は、こども家庭庁の、“こどもたちのために何がもっともよいことを常に考え、こどもたちが健やかで幸せに成長できる社会を実現する”という「こどもまんなか宣言」の趣旨に賛同し、令和5年10月に「こどもまんなか応援サポーター」に就任し、様々なアクションに取り組んでいくことになりました。

職員は、担当している職務や住んでいる地域の活動等を通じて、子育て支援の観点から様々な取組みを進めましょう。

(1) 町の事業への子ども・子育て支援の視点の反映

・全職員

「こどもまんなか社会」の実現に向け、「子育てでみんながわくわくする大磯」を目指して、子ども・子育て支援策を着実に実行し、全ての子どもと子育て世帯をみんなで支えるまちづくりを推進しましょう。

本町の事業を実施する際には、子ども・子育て支援の視点を取り入れるよう心がけましょう。

(2) 町の施設の子育てバリアフリー等の推進

・全職員

町の施設には様々な人が来庁します。どなたにとっても便利で利用しやすい施設であるようバリアフリーを心がけましょう。

また、職員は親切で丁寧な対応を心がけ、ハード面だけでなく、ソフト面でのバリアフリーも推進しましょう。

(3) 子どもを対象とした学習会等の開催や地域活動への参加

・全職員

町の施策や事業を子どもたちに理解してもらうために、小中学校等と連携しながら、子どもが参加する学習会等を企画・開催するとともに、職務経験や専門知識を生かして講師を務めるなど、主体的に運営に参加するよう努めましょう。

地域社会の構成員でもある職員は、自治会等が子どもを対象として行うレクリエーション活動、防犯活動、交通安全活動など、地域における子ども、子育て支援の取組みに積極的に参加し、地域から期待される役割を果たすように努めましょう。