

大和市特定事業主行動計画

(令和6年度～令和10年度)

～女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び
次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画～

令和6年3月

大和市特定事業主行動計画

急速な少子化が進む中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育まれる環境を整備するために、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、国及び地方公共団体だけでなく、民間企業等も含めた社会全体で子育て支援についての取組が進められています。

本市においては、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を平成17年3月に策定(平成25年4月に後期計画に改定)し、職員が安心して子育てと仕事を両立していける環境の整備を行ってまいりました。

また、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要となっていることから、平成27年9月には、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ました。同法では、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現するために、国及び地方公共団体においては、女性職員の活躍のための計画を策定することが定められました。

職業生活と家庭生活の両立を図る取組の推進など、両計画はその趣旨や内容に共通する部分が多く含まれていることから、本市においては、平成28年3月に、これらを一体的に策定したところですが、令和6年3月をもって計画期間が終了となることから、このたび次期計画を策定しました。

引き続き、女性活躍と子育て支援の取組を効果的に進めてまいります。

令和6年3月
大和市長
大和市教育委員会
大和市議会議長
大和市選挙管理委員会
大和市代表監査委員
大和市消防長
大和市農業委員会
広域大和斎場組合管理者

大和市特定事業主行動計画(以下「本計画」という。)は、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)第19条及び次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条に基づき、大和市長、大和市教育委員会、大和市議会議長、大和市選挙管理委員会、大和市代表監査委員、大和市消防長、大和市農業委員会、広域大和斎場組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和6年度から令和10年度まで(令和6年4月1日～令和11年3月31日)の5年間とします。

2. 計画の推進に向けた取組

本計画に基づく取組を組織全体で継続的に実施するため、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況について、毎年1回点検・評価し、その結果を公表します。

3. 女性の職業生活における活躍の推進に関する目標及び取組

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第3項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。)第2条に基づき、本市における女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき項目について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

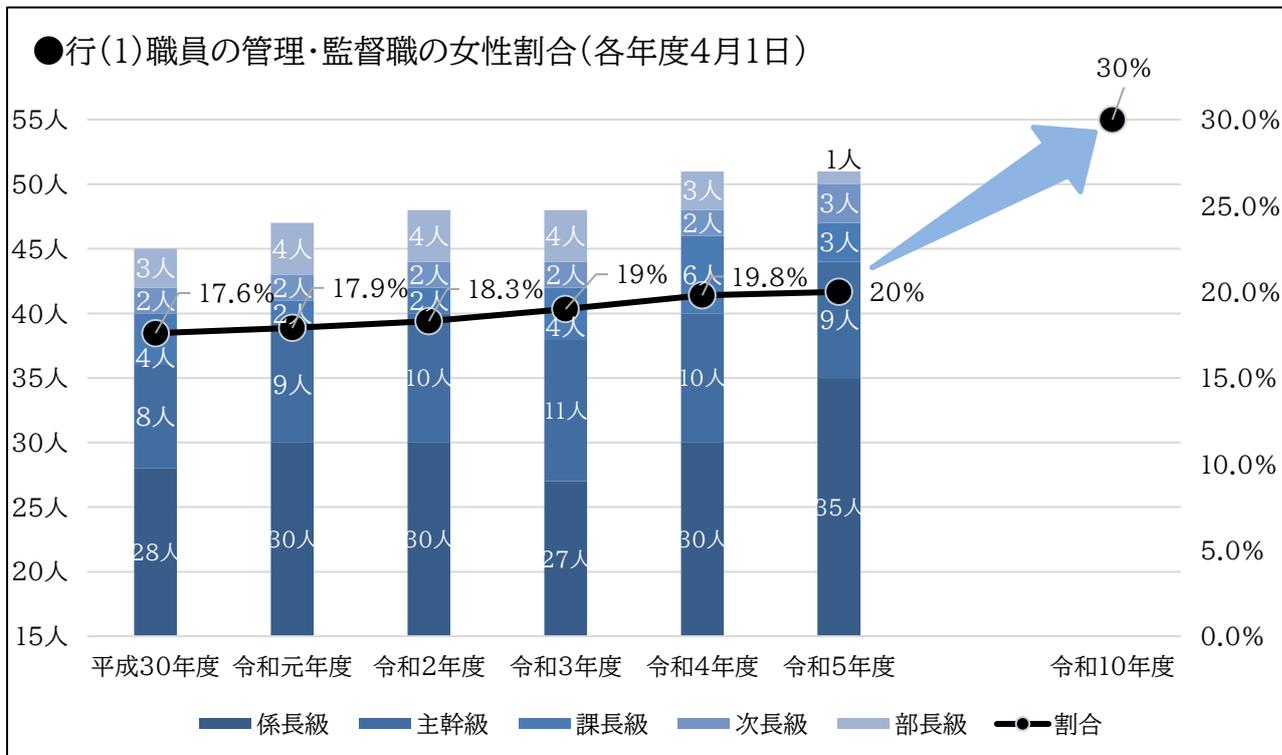
目標1 : 令和10年度までに、管理・監督職の女性割合を令和5年度実績の20%から30%以上にします。

<目標設定の考え方>

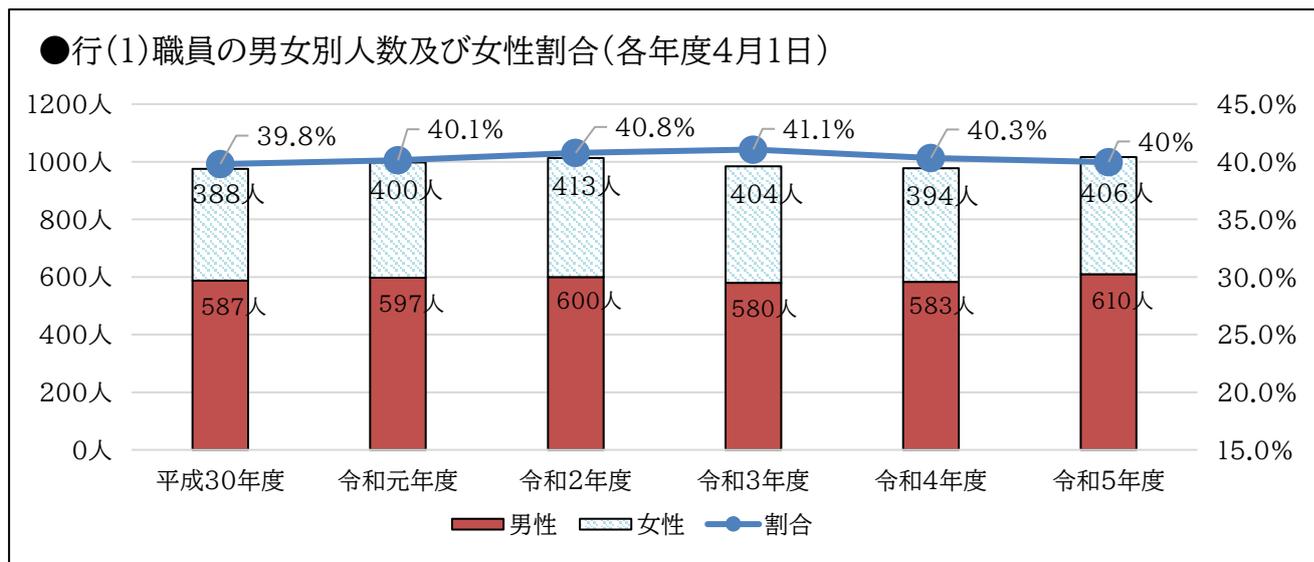
政策方針決定過程への女性の参画拡大は、女性の活躍推進において大変重要な意味があります。本市では、女性登用を積極的に進め、前計画時に掲げた目標値である20%を達成することができましたが、国の第5次男女共同参画基本計画において掲げられた目標を踏まえ、高い意識をもって目標達成に向けた積極的な取組が必要です。

なお、目標は市の行政職給料表(1)が適用される職員(以下、「行(1)職員」という。)(注1)における数値であり、各特定事業主の対象職員を通算したものです。

(注1)一般の行政事務に従事する事務職員や技術職員等

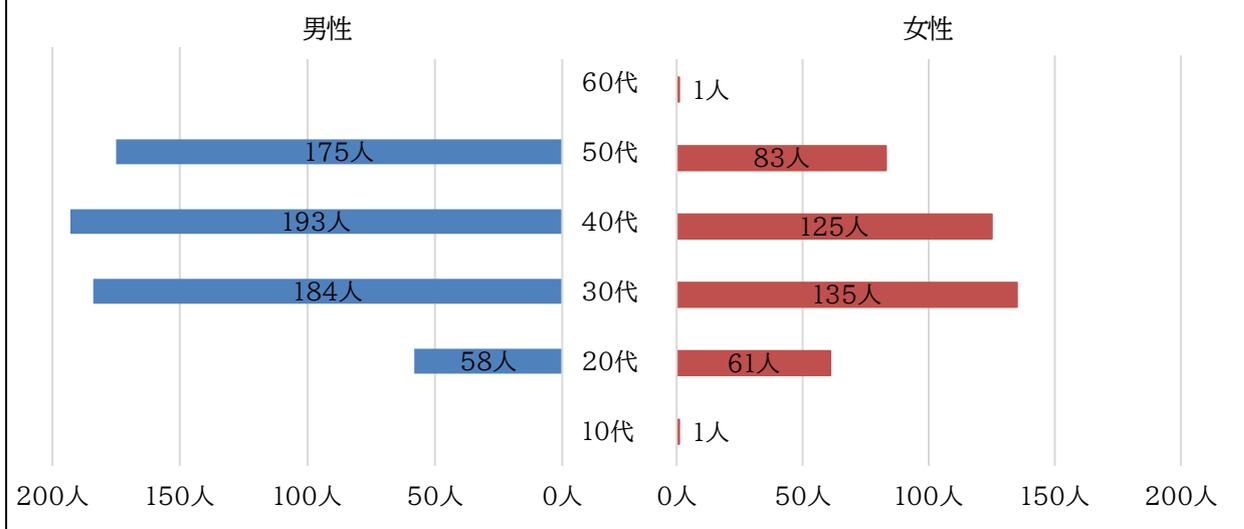


・前計画の目標設定時(平成30年度)から、女性の割合を着実に増やしています。



・女性職員の割合はほぼ横ばいの状況です。

●行(1)職員の男女別年齢構成(令和5年4月1日時点)



・若い世代となるにつれ女性の割合が増えています。

●継続勤務年数の男女差(令和5年4月1日時点)

区分	男性平均勤続年数	女性平均勤続年数	男性平均－女性平均
行(1)職員	14年	13年	1年
行(2)職員(注2)	27年	26年	1年
消防職員	17年	10年	7年
医療職員	9年	10年	△1年

(注2)行(2)職員とは、行政職給料表(2)が適用される職員のこと、家庭ごみの収集や、学校庁務などの職務に従事する職員です。

・医療職以外の職は男性よりも女性の勤続年数が少ない。特に消防職は、その差がやや大きくなっています。

<取組内容>

- ・女性職員自らがキャリアデザインを具体的に描く機会とするため、女性管理・監督職員の経験談を聞き、意見交換を行う場を設けます。
- ・幹部職員の育成や能力開発を図るための外部研修(自治大大学校、市町村アカデミー等)に女性職員を積極的に派遣します。

- ・男女関係なく適材適所な職員の配置を前提としつつ、女性職員の職域を拡大し、どの職場でもロールモデルとなる職員が身近にいる環境を整えるため、女性職員を偏りなく配置することを目指します。
- ・職場全体で育児を応援し、希望する職員が育児に係る休暇等を取得しやすい職場環境を整えるため、所属長が妊娠中の職員と一緒に計画書を作成します。
- ・女性職員が出産・子育て期において、職業生活と家庭生活の両立を図りつつ、適切にキャリアを積んでいけるよう、産前休暇の取得時や育児休業からの復職時には所属長が面談を行い、休暇制度等の利用やキャリアプランについてアドバイスします。また、部分休業や育児短時間勤務制度を利用している期間においても、キャリア形成の機会となるような運用を図ります。
- ・急速な少子高齢化のなか、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加することから、「職員の育児・介護のための両立支援ガイドブック」により、取得できる休暇などの制度の案内をします。
- ・男女を問わず、公平・公正な人事評価とそれに基づく人事管理を行うため、評価者を対象とした説明会を毎年実施します。
- ・職員が育児や介護を理由でやむを得なく退職しなければならない場合、「大和市キャリア・リターン制度」の活用を案内します。

目標2 : 女性職員の育児休業取得率100%を維持するとともに、令和10年度までに男性職員の育児休業取得率85%※とします。

※行(1)職員は2週間以上を対象とします。

<目標設定の考え方>

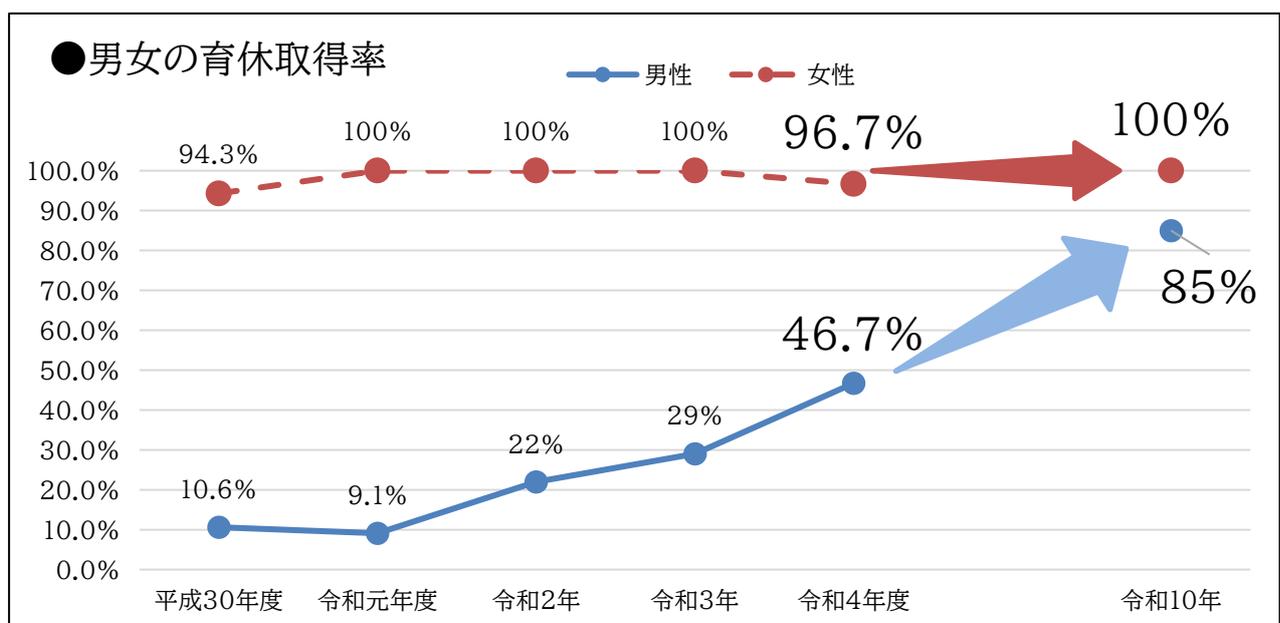
男性の育児は、子育てをしたいという男性の希望を実現するだけでなく、パートナーである女性に偏りがちな育児や家事の負担を分かち合うことで、女性の活躍推進にもつながります。また、休暇や休業を取得しやすい組織風土を醸成することは、全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現にもつながります。

地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標は2030年に85%(2週間以上)としています。

本市における男性の育児休業の取得率は46.7%と増加傾向にありますが、国の掲げる目標達成に向けてさらに促進していく必要があります。

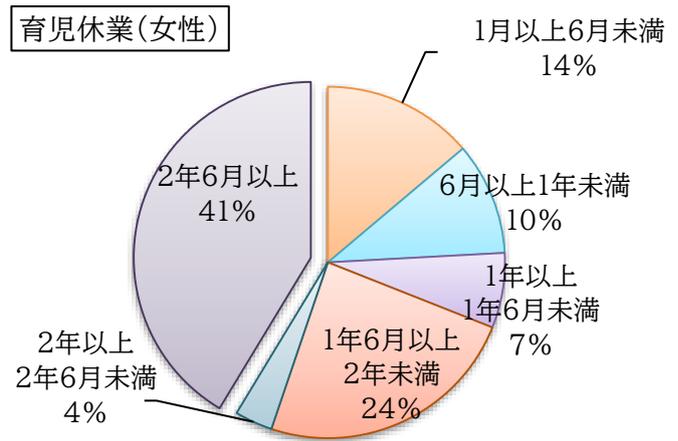
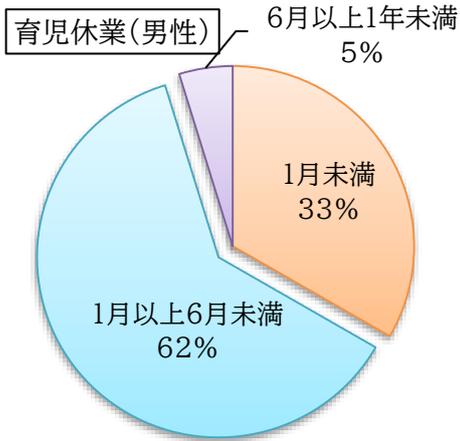
●子ども未来戦略方針(令和5年6月13日閣議決定)を踏まえた地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標

目標	一般行政部門	警察部門・消防部門・教育委員会・公営企業等
2025年 (令和7年)	85% (1週間以上)	50%
2030年 (令和12年)	85% (2週間以上)	85%



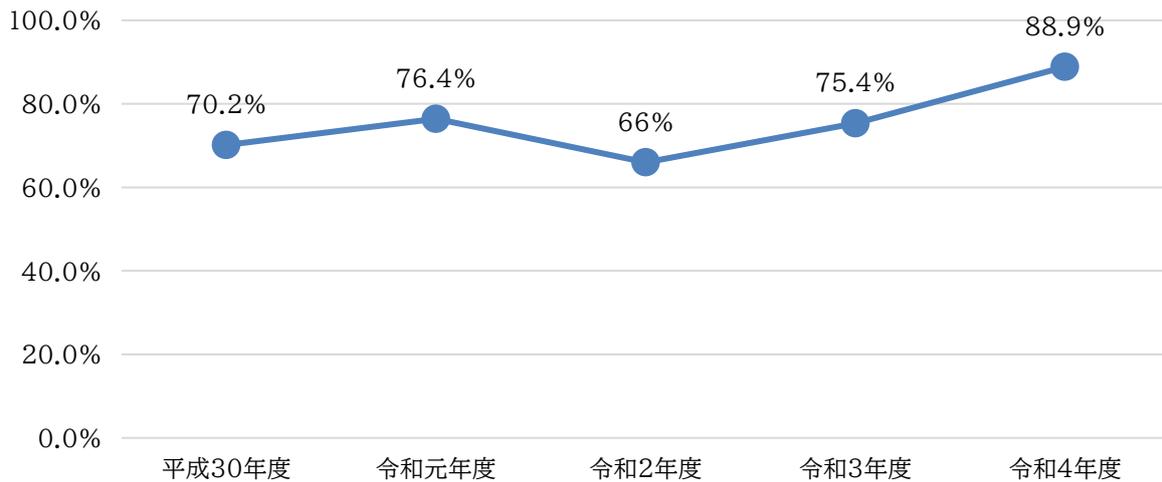
・男性の育児休業取得率は平成30年度と比較し、令和4年度は大幅な増加傾向にあります。

●育休取得日数の分布率(令和4年度)



・女性は1年以上取得する割合が多く、男性は1月以上6月未満の取得者が多い傾向であり、男女で取得日数に差異があります。

●出産補助休暇又は育児参加休暇を取得した割合



・平成30年度と比較し、令和4年度は増加傾向にあります。

<取組内容>

- ・平成28年度に本市幹部職員が行ったイクボス宣言(注3)のもと、率先して市役所の働きやすい職場環境づくりに取り組み、仕事と生活の両立ができる職場環境を目指します。
- ・育児休業の取得が昇格に直接影響しない人事評価制度や人事管理制度を進めます。
- ・庁内における研修を開催し、本市の育休制度の周知を図ります。また、実際に育休を取得した男性職員などの育児体験談を紹介するなど、男性職員が育休取得に向けて具体的なイメージを持つことができるよう工夫します。
- ・「職員の育児・介護のための両立支援ガイドブック」を用いて、活用できる育児や介護の

制度を分かりやすく周知します。また、出産や育児を予定する職員が希望する場合、人財課が育児体験職員とのコーディネートを行い、育休制度の利用方法や育児に係る様々な不安や悩み等について、直接相談ができる機会を作ります。

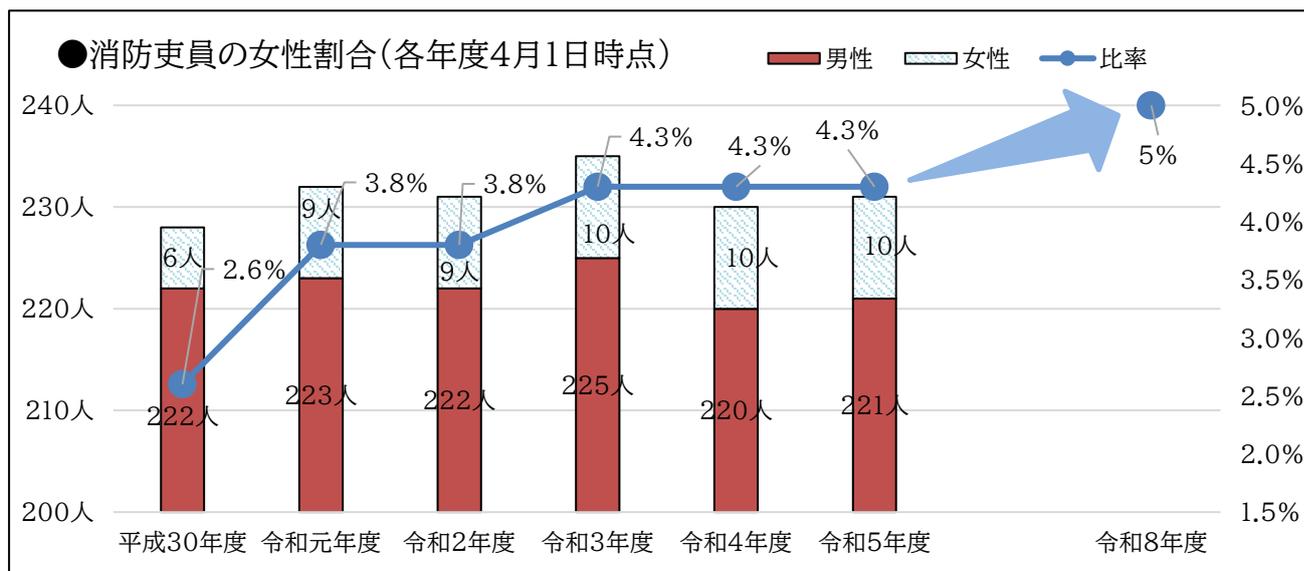
- ・育児休業の対象職員と所属長と一緒に育休取得等に関するプランを作成するなど、職場全体で育児を応援する体制づくりの一環として「育児応援相談制度」を進めます。
- ・育児休業等を取得する職員が安心して子育てに専念できるよう、業務分担の見直しを行い、また、育児休業中の代替要員を確保します。
- ・「育児や介護」を理由とする場合には、従来の一時的な都合に限らず時差勤務の対象とすることで、職員が働きやすい環境を整えます。
- ・休業中の職員が、職場復帰に際して必要とする情報等を把握し、連絡を密にすることにより、職場復帰に対する不安を解消するようにします。

(注3)大和市の幹部職員が平成28年5月26日に宣言したもの。「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のことを指す。

目標3 : 令和8年度までに、消防吏員の女性割合を令和5年度実績の4.3%から5%以上にします。なお、令和9年度以降は5%以上の数値を維持します。

<目標設定の考え方>

総務省消防庁の全国的な数値目標(消防吏員に占める女性消防吏員の全国比率を令和8年度当初までに5%に引き上げる)に沿った目標設定を基本的な考え方とします。



・前計画の目標設定時(平成30年度)と比較し、令和5年度は女性が増えている状況です。

<取組内容>

- ・職員の採用情報について、各種学校に対して広く周知を図ります。
- ・消防職員採用に関するホームページの内容を充実させ、女性求職者が明確に活躍するイメージが描けるような広報を展開することにより、女性受験者の促進を図ります。
- ・適材適所を原則とした女性消防吏員の職域の拡大を図ります。
- ・女性消防吏員の活躍の場を広げるために、各施設において、女性専用のトイレ、浴室、仮眠室などの施設整備に努めます。
- ・消防職の業務特性を理解し、女性消防吏員が各種休業制度を活用できる体制を整備すると共に、消防力を維持・継続できるよう人事管理を行います。

4. 子育て支援に関する目標及び取組

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条に基づく行動計画の目標及び取組は、次のとおりです。

[I] 職員の勤務環境に関すること

(1) 制度の周知と充実

目標1 : 全ての職員が子育てに関する制度の趣旨と内容を理解していることを目指します。

<目標設定の考え方>

子育て支援内容の周知と理解を進めるためには、制度を利用する職員のみならず、サポートする側である業務管理者の意識の向上と理解が不可欠なものとなります。

子育てに関する制度が適切に利用されるよう、職場全体の意識改革を図り、職員が父親として、また母親として、安心して子育てができ、仕事と家庭が両立できるよう、子育てに関する制度の周知、充実を目指します。

<取組内容>

【①資料の作成、配布】

●管理部門

- ・子育てに関する制度を理解しやすいようにまとめた「職員の育児・介護のための両立支援ガイドブック」を庁内イントラページに掲載するとともに、管理者向けに同ガイドブックを配布し、制度利用をサポートする職員の具体的な対応を明確にします。
- ・人事評価において、育児に伴う休暇・就業の取得を促進するために、部下職員の状況を把握し、適宜、制度の説明や休暇の取得推奨を行った管理監督職を評価できるようにします。

■業務管理者

- ・配布された資料等をもとに、課内会議など所属職員との話し合いの機会を利用して、各種制度の周知を図ります。
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現の重要性を職場内に周知し、職員が制度の利用等に関する相談しやすい雰囲気醸成に努めるとともに、職場全体で応援できる体制を整備します。

【②研修】

●管理部門

- ・管理監督者が、制度の趣旨と内容を十分に理解した上で、制度の該当者に積極的な利用を働きかけることができるよう、啓発のための研修を行います。

(2) 妊娠中及び出産後における支援

目標2 : 全職員が一体となって、妊娠中及び出産後職場復帰した職員に対する配慮ができる職場環境づくりを行います。

<目標設定の考え方>

仕事と子育ての両立を目指す職員をサポートするため、所属長及び職場の同僚が一体となって業務内容の見直しを行い、子育てに配慮した職場環境の整備を図ることを目指します。

<取組内容>

【①妊娠中及び出産後1年以内に職場復帰した職員に対する配慮】

●管理部門

・妊娠中の職員の安全を確保するため、職場内に臥床できる設備を備えた休憩室等の確保に努めます。

■業務管理者

- ・育児応援相談制度により、妊娠中の職員又は配偶者が出産することとなった職員が所属長と一緒に「育児に係る休暇・休業制度取得計画書」を作成することで、職場全体で育児を応援し、希望する職員が適切に育児に係る休暇・休業を取得できる体制を整えます。
- ・職員の妊娠が分かった場合、他の職員に説明して職場の協力体制を作り、安心して出産できる環境を整えます。
- ・妊娠中及び産後1年を経過していない職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行い、妊娠中及び産後1年以内に利用できる特別休暇制度等の活用を図ります。
- ・配偶者が妊娠したことが分かった男性職員に対しても、主体的な育児を応援するため、父親としての特別休暇を取得しやすい職場の協力体制を作ります。

【②育児短時間勤務制度等を利用しやすい環境の整備】

●管理部門

・代替要員として、任期付短時間勤務職員を採用することにより、育児短時間勤務制度を利用しやすい環境を整えます。

■業務管理者

・育児短時間勤務制度等を利用しやすくするため、所属職員の事務分担の見直しを行い、また、育児短時間勤務制度利用中の代替要員を確保します。

(3) 子育て中の職員の休暇取得促進

目標3 : 令和10年度までに、子育て中の職員が希望する休暇を消化できるようにします。

<目標設定の考え方>

年次休暇取得の促進は、子育て中の職員だけではなく、ワーク・ライフ・バランスの見地からも全職員が取り組むべき必要があるものですが、特に子育て中の職員は、家族とのコミュニケーションの確保だけでなく、育児に伴う疲労の回復の観点からも積極的に取得することが必要です。

また、子育てに関する特別休暇も、子育て中の職員に必要なものであることを全ての職員が理解し、休暇取得により業務に支障が生じないよう業務分担等の見直しを進める必要があります。

ここでは、休暇を取得しやすい環境整備を図ることを目指します。

<取組内容>

【①年次休暇取得の促進】

●管理部門

・庁内全体における年次休暇の取得促進を周知するとともに、人事評価において、年次休暇を取得しやすい環境づくりを行った管理監督職を評価できるよう具体例に掲載します。

■業務管理者

・子育て中の職員に対し、子育てに関する特別休暇以外にも年次休暇の取得を奨励します。
・子育て中の職員以外の職員に対し、ワーク・ライフ・バランスの見地から、計画的な年次休暇の取得を奨励します。

【②子育てに関する特別休暇取得の促進】

●管理部門

・職員の子育てに関する意識を深め、子育て中の職員を組織全体で応援する風土を作り出します。

■業務管理者

・子育て中の職員に対し、子の看護休暇など子育てに関する特別休暇制度を紹介するなどして取得を奨励します。

- ・子育て中以外の職員に対し、子育てに関する特別休暇制度を周知し理解させ、職場全体で応援できる体制を作ります。

<参考>

●年次休暇の取得状況

平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
11.1日	10.5日	11.7日	12.2日	12.5日

・平成30年度と比較し、令和4年度は増加傾向にあります。

(4) 勤務時間への配慮

目標4 : 職員一人あたりの平均時間外勤務時間数を平成24年度の実績水準(年133.1時間)で維持します。

<目標設定の考え方>

勤務時間のあり方は、全ての職員にとって大変重要なことですが、特に「子育て期」の職員は、年齢的に仕事上の重要なポジションを担うことが多く、男性職員も女性職員も勤務時間が超過したり、休暇が取得できなかつたりしがちです。

ここでは、(4)休暇の取得促進と同様に、ワーク・ライフ・バランスの見地から、子育て中の職員の時間外勤務を縮減することにより、子どもとの関わりの時間を多く持てるよう配慮したり、休暇についても気軽に取得できるような職場環境を構築したりすることを目指します。

<取組内容>

【ワーク・ライフ・バランスを考慮した時間外勤務の縮減】

●管理部門

- ・所属長に対し申し出のあった職員に対しては時間外勤務等の負荷を軽減するなど必要な配慮をするよう指導します。
- ・時間外勤務の上限規制を設け、長時間労働を抑制します。
- ・ノー残業デーの徹底を図ります。また、時間外勤務情報報告書を政策部と共有し、内容の分析検証等を行い、必要に応じて副市長へ報告します。
- ・時差勤務制度の積極的な活用を奨励します。
- ・勤怠管理システムを活用し、退庁時間までを含めた時間外勤務の命令を徹底するなど適切な勤務時間管理を推進します。
- ・フレックスタイム制の導入について検討します。

■業務管理者

- ・業務の繁閑等を予め想定し、必要に応じて業務分担の見直しや係間での業務応援等を検討するなど、計画的に業務の平準化に取り組みます。
- ・仕事の優先順位を定め、日頃から事業計画を立てるなど、計画的な業務の執行に努めます。
- ・定型的など業務等については、省力化に努めるとともに、複数の職員で業務分担が可能となるように日常的に、事務処理のマニュアル化の徹底を図ります。
- ・朝礼・夕礼の活用などにより、時間外勤務時間の実績や見込み等について正確に管理します。

- ・朝礼により、始業時に職員の業務量・進捗状況等について所属職員が相互に確認し、必要に応じて業務の分担・補助等について指示を行います。
- ・妊娠中の職員の健康や安全に十分に配慮し、業務分担の見直しを行います。また、妊娠中及び産後1年を経過していない女子職員には、業務の軽減を図ります。
- ・妻の妊娠が分かった職員から報告を受けたときも、同様に配慮します。

<参考>

- 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間(上段)及び45時間を超えた職員数(下段)
(令和4年度)

【病院事業会計を含む】

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
12.8	11.6	11.7	12.8	10.3	10.9	12.2	11.8	10.6	12.5	11.3	12.8
119	53	75	90	52	66	80	71	61	74	56	95

【病院事業会計を除く】

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
12.0	10.3	10.4	11.4	8.2	9.3	10.7	10.7	8.8	11.2	9.9	12.0
87	27	47	56	27	40	48	51	33	54	37	73

・4月は年度当初、3月は年度末の繁忙期のため、それぞれ時間数が多いが、通年で一定の超過勤務が生じています。

※7月は参議院選挙があったため、例年より時間数が多くなっています。

