

厚木市特定事業主行動計画

子育てをみんなで支え合う 職員プログラム

【計画期間:令和7年度~11年度】



総務部職員課

はじめに

少子化が急速に進行し、家庭や地域を取り巻く環境が大きく変容していく中、我が国では平成15年7月に次代を担うこどもたちを健やかに生み育てることを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。

同法では、国及び地方公共団体を特定事業主として位置づけ、こどもたちを健やかに育むために職員の仕事と子育ての両立を目指す行動計画の策定を義務付けています。これを受け、本市では平成17年4月、「厚木市特定事業主行動計画 ～子育てをみんなで支え合うための職員プログラム」を策定しました。平成26年4月には、「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立。特定事業主行動計画が10年間にわたって延長されたことから、ワーク・ライフ・バランスの更なる向上を目指して本計画を大幅にリニューアルしました。この度、前計画の期間が終了するとともに、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月31日まで再延長されたため、再度計画の改定を行いました。

また、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、9月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」が閣議決定されました。女性の職業生活における活躍の推進の分野においても、国及び地方公共団体は特定事業主行動計画を策定することとなったことから、本市では本計画に女性職員の活躍を推進するための取組も盛り込んでいます。

本市では、上司が仕事をスマートに進めるとともに、部下のワーク・ライフ・バランスを実現していく「あつぎスマートワーク宣言」を実施し、風通しの良い働きやすい職場づくりに取り組んでいます。本計画を推進していくために必要なことは、性別や上下の関係を超えて職員一人一人が互いの理解を深め合うことです。仕事に関する様々な場面で職員がコミュニケーションを育み、誰もが働きやすい職場環境をつくっていくことで本計画を効果的に進めてまいります。

令和7年4月1日

厚木市長
厚木市議会議長
厚木市選挙管理委員会
厚木市代表監査委員
厚木市教育委員会
厚木市消防長
厚木市農業委員会
厚木市立病院事業管理者
厚木愛甲環境施設組合管理者

目次

I 計画の策定にあたって.....	3
1 目的.....	3
2 計画期間.....	3
3 推進体制.....	3
4 計画の周知及び公表.....	3
5 実施状況の点検及び公表.....	3
6 現状把握・課題分析.....	4
II 計画の目標.....	8
1 目標の設定.....	8
2 目標値.....	8
III 仕事と子育ての両立支援・女性活躍推進のための具体的取組.....	9
1 職員の勤務環境に関する事項.....	9
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項.....	12
3 女性職員の活躍の推進に関する事項.....	13

I 計画の策定にあたって

1 目的

次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進の基本理念に基づき、各行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえた計画を策定し、職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の更なる向上を目指します。ワーク・ライフ・バランスを推進することは、子育て中の有無、性別を問わず全ての職員にとっての働きやすさにつながり、仕事と子育ての両立や女性職員の更なる活躍の実現につながっていくものです。

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【5年間】

3 推進体制

- (1) 管理職や職員に対し、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する研修・講習、情報提供等を実施し、本計画を推進します。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置し、本計画の効果を高めます。

4 計画の周知及び公表

特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向け、組織全体で取り組むため、研修・講習を実施し、併せて啓発資料のグループウェアへの掲示を行うことで、計画内容を周知します。また、ホームページ等で計画を公表します。

5 実施状況の点検及び公表

本計画の実施状況・数値目標の達成状況を年度ごとに点検・評価の上、職員のニーズを踏まえて対策の実施や計画の見直し等を図るPDCAサイクルを確立し、より実効性の高い計画をつくりあげていきます。なお、次世代育成支援対策推進法（令和17年3月までの時限立法）や女性活躍推進法（令和8年3月までの時限立法）が改廃等された際には、遅滞なく本計画も見直します。また、毎年の実施状況や数値目標の達成状況については、ホームページ等で公表します。

6 現状把握・課題分析

前計画の令和5年度時点の目標達成状況や直近の実績などから、現状把握と課題分析を行い、必要に応じて本計画に反映しました。数値目標は令和6年度のものであり、現計画策定時には現状数値が把握できないため、令和5年度までの結果を分析しています。

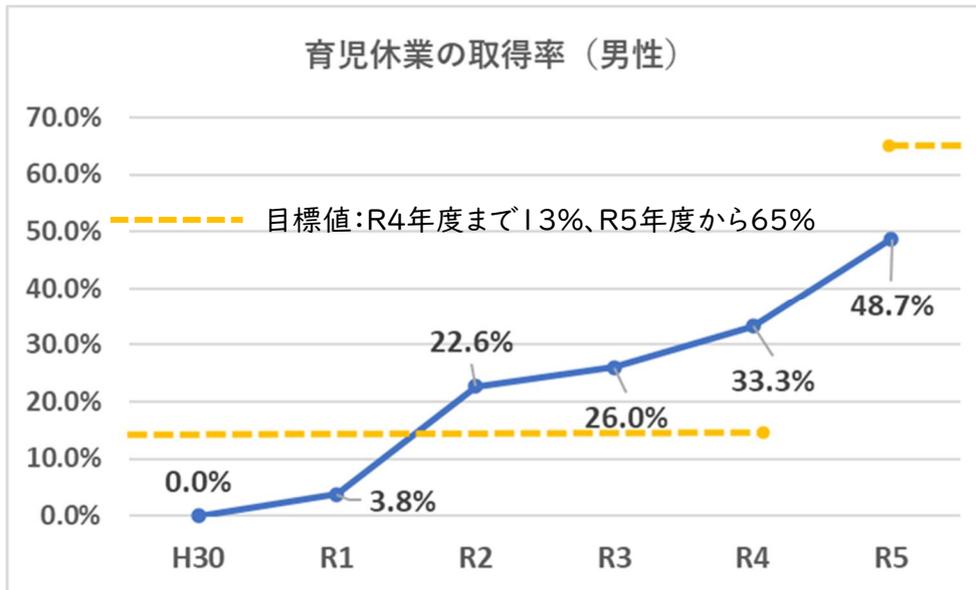
令和5年度までの実績値については、下表のとおりとなります。

目標項目	数値目標		目標 設定時	実績値				
				R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
育児休業の取得率	女性	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			達成率	100%	100%	100%	100%	100%
	男性	65%	0.00%	3.8%	22.6%	26.0%	33.3%	48.7%
			達成率	29%	174%	200%	256%	75%
男性の配偶者出産休暇又は子の養育休暇取得率	100%		58.2%	71.1%	45.2%	78.0%	60.4%	79.5%
			達成率	71%	45%	78%	60%	80%
職員1人当たりの超過勤務時間数	H30年度 (191.6時間) を上限として 縮減に努める。		191.6時間	201.1時間	171.1時間	182.1時間	203.2時間	190.3時間
			達成率	95%	112%	105%	94%	101%
年次休暇の取得日数	1人当たりの 年次休暇取得 日数をH30年 度(11.1日) から20%増 (13.4日)		11.1日	10.9日	12.9日	12.8日	12.7日	14.2日
			達成率	81%	96%	96%	95%	106%
管理職職員(主幹職以上)に占める女性職員の割合	13.5%		12.9%	13.6%	16.0%	17.8%	20.9%	21.3%
			達成率	101%	119%	132%	155%	158%

※令和5年11月から男性の育児休業取得率目標を65%に上方修正しています(策定時の目標値13%)。

なお、一般行政部門における令和5年度男性育児休業取得率は、60.0%となっています。

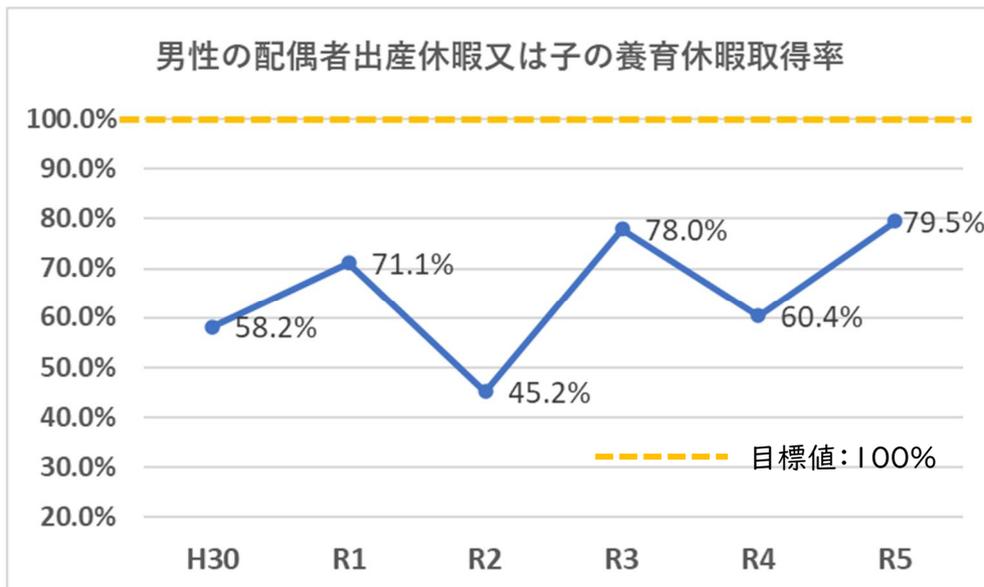
【育児休業の取得率】



育児休業の取得促進について、女性は達成率100%で目標達成、男性は65%の目標に対し令和5年度で48.7%と未達成となっています。

しかしながら、目標設定時と比較して男性の育児休業の取得率は48.7ポイント上昇しました。これまでの取組により、男性の育児休業取得に対する理解促進や意識の醸成、制度の周知が図られたことが上昇の主な要因と考えられます。今後も、男性の育児休業の取得が「当たり前」となるよう、更なる意識の醸成や職場体制整備など、環境づくりに引き続き取り組む必要があります。

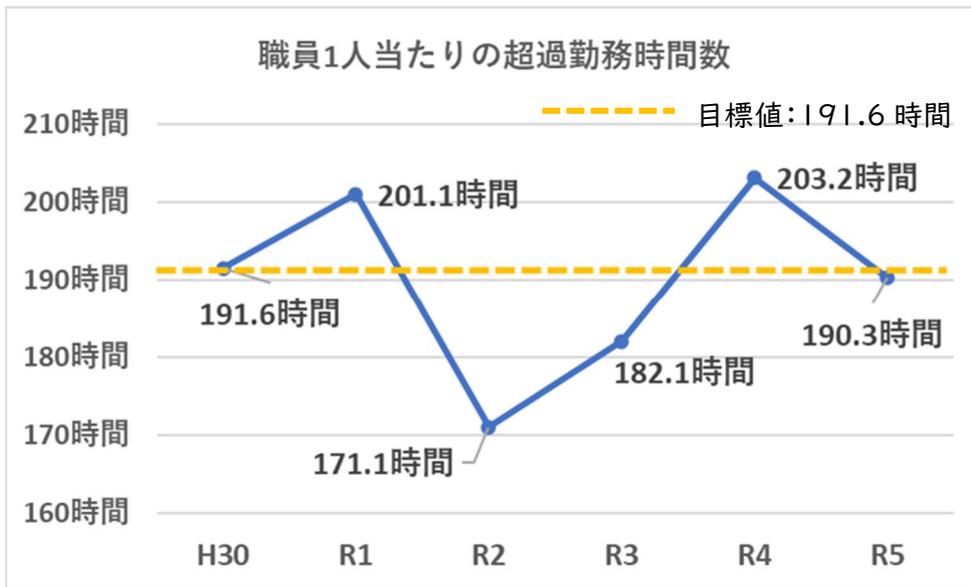
【男性の配偶者出産休暇又は子の養育休暇取得率】



男性の配偶者出産休暇又は子の養育休暇取得率について、目標値100%に対し令和5年度で80%と未達成となっています。

しかしながら、目標設定時と比較して21.3ポイント上昇しており、男性の育児に関する休暇制度の理解や育児参加への意識が高まってきたことなどが上昇の主な要因と考えられます。一方で、年度によって取得率に大きなバラつきがあるため、今後も100%取得、連続5日以上の取得を目指し、取組を進める必要があります。

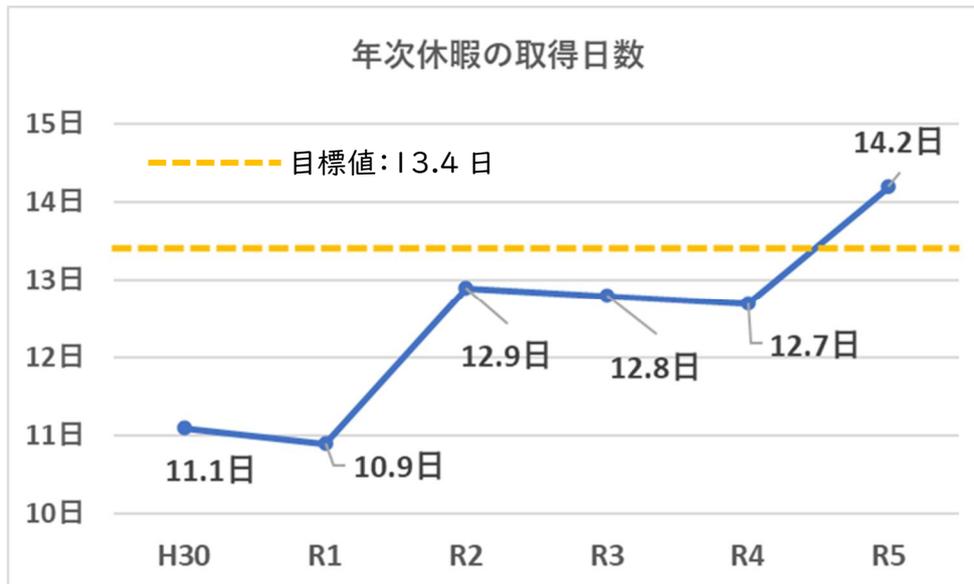
【職員1人当たりの超過勤務時間数】



職員1人当たりの超過勤務時間数について、達成率は94%から112%まで変動しており、経年変化を見ても減少傾向とは言えません。

変動の理由としては、新型コロナウイルス感染症や災害対応などの影響が考えられます。今後も超過勤務縮減に向けて、意識変化、仕事の効率化、勤怠管理等について一層の取組を進める必要があります。

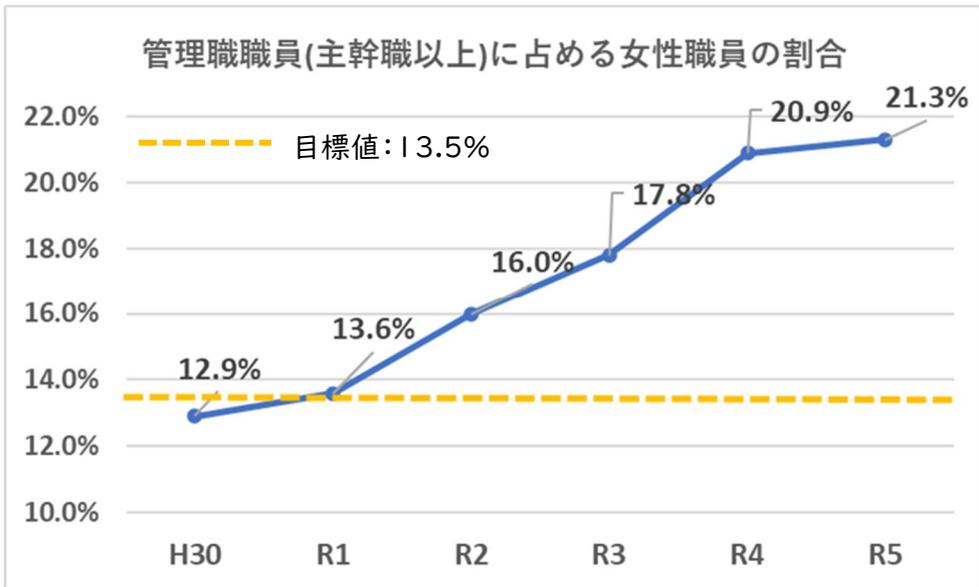
【年次休暇の取得日数】



年次休暇の取得日数について、目標の13.4日に対し、令和5年度で14.2日と目標を達成しています。しかしながら、経年変化を見ると

増加傾向が安定しているとは言えません。スマートワーク宣言などを通じて、取得促進についての意識醸成は図られていますが、部署によっては業務都合のため取得しにくい環境があります。ワーク・ライフ・バランスの推進には、年次休暇取得が欠かせないため、引き続き取得促進に向けた取組を進める必要があります。

【管理職職員(主幹職以上)に占める女性職員の割合】



管理職職員(主幹職以上)に占める女性職員の割合について、目標の13.5%に対して令和5年度で21.3%と大幅に上昇しています。

令和5年度時点では目標値を達成できていますが、管理的地位への登用を望まない女性職員やライフステージによって退職を選択する女性職員がいるため、今後も女性職員が活躍できるための取組を継続的に進める必要があります。

II 計画の目標

I 目標の設定

前計画の現状把握や課題分析を踏まえ、計画を実効性のあるものとし、その進捗状況を管理するため、令和11年度までに達成すべき定量的な数値目標を定めました。目標項目については前計画から引き継ぎ、「仕事と子育ての両立」と「女性職員の活躍推進」の視点で設定するものとします。

2 目標値

(1) 仕事と子育ての両立

目標項目	令和11年度 までの目標値		令和6年度 までの目標値	令和5年度 実績値
育児休業の 取得率	女性	100%	100%	100%
	男性 ※1週間以上	85%	65%	48.7%
職員1人当りの 超過勤務時間数	180時間		191.6時間	190.3時間
年次休暇の 取得日数	15.6日		13.4日	14.2日

(2) 女性職員の活躍推進

目標項目	令和11年度 までの目標値		令和6年度 までの目標値	令和5年度 実績値
管理職職員(主 幹職以上)に 占める女性 職員の割合	30%		13.5%	21.3%
育児休業の 取得率【再掲】	女性	100%	100%	100%
	男性 ※1週間以上	85%	65%	48.7%
男性の配偶者 出産休暇又は 子の養育休暇 取得率	100%		100%	79.5%
職員1人当りの 超過勤務 時間数【再掲】	180時間		191.6時間	190.3時間

Ⅲ 仕事と子育ての両立支援・女性活躍推進のための具体的取組

Ⅰ 職員の勤務環境に関する事項
(1) 妊娠中及び出産後における配慮
<p>ア 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制度について、子育て応援ハンドブックに内容をまとめ、グループウェア等に掲示することで周知を図ります。</p> <p>イ 出産費用の給付等の経済的支援措置について、子育て応援ハンドブックに内容をまとめ、グループウェア等に掲示することで周知を図ります。</p> <p>ウ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。</p> <p>エ 妊娠中の職員に対しては、超過勤務を原則として命じないこととします。</p>
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
<p>こどもが生まれた時の配偶者の分べん休暇、配偶者の産後等期間中の育児参加、育児休業等について、子育て応援ハンドブックに内容をまとめ、グループウェア等に掲示することで周知を図り、これらの休暇等の取得を促進します。</p>
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
<p>ア 男性の育児休業等の取得促進</p> <p>育児休業、育児短時間勤務、部分休業に関する制度について、子育て応援ハンドブックに内容をまとめ、グループウェア等に掲示することで周知を図り、男性職員の育児休業等の取得を促進します。特に、出産した女性の心身両面における負担を踏まえ、こどもの出生から1年までの間に男性職員が1か月以上の育児に伴う休暇・休業を取得できるよう積極的に勧奨します。</p> <p>イ 育児休業等の周知</p> <p>育児休業等の制度趣旨、内容、休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、子育て応援ハンドブックに内容をまとめ、グループウェア等に掲示することで周知を図ります。</p> <p>ウ 育児休業等経験者に関する情報提供</p> <p>育児休業等を実際に取得した職員の声を子育て応援ハンドブックにまとめ、グループウェア等に掲示することで、取得を予定している職員の不安軽減を図ります。</p> <p>エ 育児休業等を取得しやすい職場の環境づくり</p> <p>(ア) 会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を理解してもらい、次世代育成支援対策に対する職場の意識の浸透を図ります。</p>

(イ) 育児休業等を取得した職員の担当業務が、特定の職員への負担増にならないよう十分に配慮します。また、担当業務を円滑に引き継げるよう、適切な事務引継ぎを徹底します。

(ウ) 子育て応援シート等を活用し、こどもが生まれる職員と所属長が休暇等の取得予定や今後の業務等について面談を実施することで、業務分担の見直しや、職場における子育てへの理解の促進など、対象職員が子育て制度を利用しやすい環境を整えます。

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 育児休業中の職員に対し、休業期間中の庁内連絡等を小まめに行います。

(イ) 希望者に復帰時におけるOJT研修等を実施します。

(ウ) 復職前に必ず子育て応援シート等を活用した所属長との面談を実施します。

カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業等の期間について当該業務を処理するための業務の代替要員を確保します。

キ 子育てを行う女性職員の活躍推進

(ア) 育児などを行っている女性職員に配慮しながら、女性職員の職域の拡大を図り、その能力が発揮できる登用を推進します。

(イ) 管理職に必要なマネジメント能力等を高めるための研修等を行うことにより、女性職員のキャリア形成を支援します。

ク 柔軟な働き方を実現するための取組の実施

働き続けながら子育てを行う職員が、子育てのための時間を確保できるようにするため、希望する職員が利用できる制度（テレワーク、時差出勤等）をグループウェア等を活用して周知します。

(4) 不妊治療への配慮

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、休暇制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じ、不妊治療を受けやすい職場環境を醸成していきます。

(5) 超過勤務の縮減

ア 就学始期に達するまでのこどもがいる職員の深夜及び超過勤務制限制度の周知
小学校就学始期に達するまでのこども等がいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について、グループウェア等を活用してマニュアルの周知を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の推進

(ア) 定時退庁日を徹底し、庁内メール等による注意喚起を図るとともに、終業時の夕礼や管理職による定時退庁の率先垂範を行います。

(イ) 定時退庁できない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職への注意喚起を行います。

ウ 事務の簡素合理化の推進

(ア) 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化やデジタル化を図り、定期的に必要性や合理化などの見直しを図ります。

(イ) 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分に検討した上で実施するものとし、併せて既存の行事等との関係を整理します。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

(ア) 所属ごとの超過勤務の状況を人事当局で把握し、超過勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行った上で注意喚起を行います。

(イ) 人事当局は、所属ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して管理職に報告し、超過勤務に関する認識の徹底を図ります。

(ウ) 超過勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。

オ 勤務時間管理の徹底

職員の勤務状況の的確な把握、各部等の実状に応じた時間外配当など、勤務時間管理の徹底を図ります。

カ その他

超過勤務の多い職員への産業医面談の実施など健康面の配慮を充実させます。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

(ア) 職員は、少なくとも年5日の年次休暇を取得するよう努め、各自が年間の年次休暇取得目標を設定して確実な実行を図ります。

(イ) 会議等の場において、担当部署が定期的に休暇の取得促進を徹底することで、職場の意識改革を行います。

(ウ) 管理職が部下の年次休暇の取得状況を把握することで、計画的な年次休暇の取得を促進します。

(エ) 人事当局は年次休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行った上で注意喚起を行います。

(オ) 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得を促進します。

(カ) 職員が年次休暇を安心して取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得促進

(ア) 月・金曜、休日を組み合わせた年次休暇の取得を促進します。

(イ) 大型連休やお盆期間の公式会議や研修を自粛します。

(ウ) こどもの予防接種や授業参観がある日の年次休暇等の取得を促進します。

(エ) 夏季特別休暇と合わせた年次休暇の取得計画表を作成し、連続休暇の取得を促進します。

(オ) 勤続10周年等の節目に、特別休暇や年次休暇を組み合わせた1週間以上の長期休暇の取得を促進します。

(カ) 職員や家族の誕生日、結婚記念日等における年次休暇の取得を促進します。

ウ こどもの看護等のための特別休暇の取得の促進

こどもの看護等休暇など特別休暇を周知するとともに、取得を希望する職員が100%取得できる職場環境の整備を図ります。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

ア ハラスメント防止のための研修会を開催します。

イ 各年齢層に対し、研修を通じた意識啓発を行います。

ウ ハラスメント相談員及び相談担当者を設置します。

(8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

こどもを連れた市民等が気兼ねなく来庁できるよう、職員による親切な応接をはじめとしたソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) こども・子育てに関する地域貢献活動

ア こども・子育てに関する活動の支援

地域において、こどもの健全育成、疾患・障がいがあるこどもの支援、子育て家庭の支援等を行う地域団体について、その活動への職員の積極的な参加を推進します

イ こどもを交通事故から守る活動の実施や支援

交通事故の予防について、啓発活動や通知による呼び掛けを実施します。

ウ 安心・安全にこどもを育てられる環境の整備

こどもを安全な環境で安心して育てることができるよう、セーフティプロモーションなど地域住民等の自主的な防犯活動、少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を推進します。

(3) 子育てアドバイザーの設置

子育て経験のある職員又は専門家による「子育てアドバイザー」を設置し、職員に対して様々なアドバイスを行います。

3 女性職員の活躍の推進に関する事項

(1) 管理的地位への女性職員の登用

人材育成基本方針に基づき、管理職への登用については、性別を問わず、能力、実績など管理職としての資質を総合的に判断して行い、意欲と能力のある職員を積極的に登用していく中で、女性職員の職域を拡大するとともに、適材適所で能力が発揮できるよう登用に努めます。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進【再掲 1-(2)】

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等【再掲 1-(3)】

(4) 職場におけるハラスメント対策の強化

職場におけるハラスメントは、女性の活躍推進の観点からも決して許されるものではないため、「職場におけるハラスメントに関する基本方針」に基づき、ハラスメントの未然防止に向けた職員の責務や雇用管理上の配慮について明らかにするとともに、ハラスメントに関する相談窓口及び相談担当者を設置し、安心して働きやすい環境の整備を図ります。

厚木市特定事業主行動計画
子育てをみんなで支え合う
職員プログラム
【計画期間：令和7年度～11年度】