

第3期東温市特定事業主行動計画



令和7年4月

I 総論

1 目的	1
2 本計画の期間	1
3 本計画の推進体制	
(1) 本計画の策定主体と対象者	1
(2) 本計画の実施主体	2
(3) 本計画の管理	2

II 次世代育成支援に係る具体的な内容

1 職員の勤務環境に関すること	
(1) 休暇、休業制度の周知及び取得促進	3
(2) 男性職員による積極的な制度の活用	3
(3) 妊娠、出産及び育児における配慮	4
(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	5
(5) 年次有給休暇等の取得促進	5
(6) 長時間労働の是正及び多様な働き方の推進	6
2 その他次世代育成支援対策に関すること	
(1) 子育てバリアフリー	7
(2) 子ども、子育てに関する地域活動	7

III 女性の活躍推進に向けた取組

1 女性の活躍推進に向けた取組	
(1) 職員の意識改革	8
(2) 女性の採用試験受験者数増加	8
(3) 女性向け研修の充実	8
(4) その他女性活躍推進に関すること	9

I 総論

1 目的

市では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び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。）に基づく特定事業主の責務として、東温市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）を策定している。

第 1 期計画（平成 28 年度～令和 2 年度）では、次世代育成対策推進法に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した取組を行った。

また、第 2 期計画（令和 3 年度～令和 6 年度）では、新たに女性活躍推進法に基づき、女性の採用、登用等の拡大により、女性の活躍を推進するとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、必要な環境整備を強化する等の取組を行った。

少子高齢化に伴う急激な人口減少社会に直面し、家庭や地域、職場を取り巻く環境の変化が顕在化する中、国においては、出産、育児、介護等による労働者の離脱を防ぎ、希望に応じて仕事と育児等を両立できる社会を実現するため、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号）を改正し、育児休業取得要件の緩和や子育て休暇の更なる拡充を図っている。

こうした状況を踏まえ、職員が職業生活において十分にその能力を発揮し、活躍できる環境を整備するとともに、多様な働き方への対応及び子育てを応援する環境の整備に努めるべく、第 3 期計画（以下「本計画」という。）を定める。

2 本計画の期間

次世代育成支援対策推進法の有効期限は令和 17 年 3 月 31 日まで、女性活躍推進法の有効期限は令和 8 年 3 月 31 日までであることから、女性活躍推進法の動向を注視し、随時数値目標設定の検討を行いながら 5 年後に次期計画を策定するべく、本計画の期間は、令和 7 年度から令和 11 年度までとする。

3 本計画の推進体制

（1）本計画の策定主体と対象者

本計画は、以下の特定事業主が連名で策定するもので、東温市次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主等を定める規則（平成 17 年東温市規則第 15 号）の規定に基づく各特定事業主は、対象職員に対し、責任を持って本計画を実施する。

特定事業主	対象職員
市長	市長が任命する職員
議会の議長	議会の議長が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
公平委員会	公平委員会が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員
消防長	消防長が任命する職員
公営企業管理者	公営企業管理者が任命する職員
教育委員会	教育委員会が任命する職員

(2) 本計画の実施主体

職員同士がお互いの事情を理解し、協力し合える組織作りを目指し、下記の区分毎に、職員一人ひとりが、それぞれの立場で何をすべきか考え、行動する必要がある。

本庁、出先機関等職場事情の相違にかかわらず、所属長が先頭となり、職場の状況に応じて積極的に取り組む姿勢が求められる。

区分	具体的な該当者（課）
管理部門担当課（以下「管理部門」という。）	人事労務担当課、制度所管課
管理職	部等の長、課等の長、職場の長
対象職員 子育て中の職員	育児休業中の職員又は育児を行っている（予定の）職員
女性職員	全ての女性職員
周囲の職員	対象職員と同僚
全職員	全ての職員

※職員には、会計年度任用職員を含む。

(3) 本計画の管理

管理部門は、本計画に定めた取組を効果的に推進するため、毎年、目標数値に対する実績を確認の上、進捗状況の点検及び評価を行うとともに、職員のニーズを踏まえ、その後の対策の実施や計画の見直し等を図り、取組状況を市ホームページ等で公表する。

Ⅱ 次世代育成支援に係る具体的な内容

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 休暇、休業制度の周知及び取得促進

本計画推進のため、全職員に対し、本計画の内容を周知するとともに、職場全体で仕事と子育ての両立について理解を深めていく。

<管理部門>

- ・ 「職員向け子育て支援制度ガイドブック」(以下「ガイドブック」という。)を随時改定し、全職員に周知するとともに、特に利用実績が少ない制度の周知を図る。
- ・ ガイドブックに関連した内容の研修を行い、仕事と子育ての両立について理解を深め対象職員や若手職員に対し、様々な研修の機会を捉えて制度の周知を行う。
- ・ 非常勤職員に対しても、休暇及び休業制度の説明を行い、その利用を促進する。
- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、ガイドブックを使って説明を行うとともに、出産費用の給付等経済的支援について、制度の周知及び手続の支援を行う。

<管理職>

- ・ 各種制度の内容把握に努め、対象職員に対しアドバイスを行いつつ、休暇及び休業の取得を勧める。
- ・ 対象職員が育児に伴う休暇、休業を取得できるよう、あらかじめ課内体制や業務分担の見直しを行うとともに、代替職員や流動支援が必要な場合は、管理部門と協議を行い、本人の意向に沿えるよう配慮する。

(2) 男性職員による積極的な制度の活用

近年、男性が育児休業等を取得しやすい環境になってきているが、共働き世帯が増加する中、女性が活躍できる職場環境づくりを促進するため、さらに男性が育児休業等を取得し、家事及び育児参加を積極的に行えるようサポートする。

<管理部門>

- ・ 育児休業取得による収入減等の問題について、給付金制度等の理解促進を図る。

<管理職>

- ・ 男性職員が育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、育児休業等取得の相談があった場合は、早めに面談を行い、本人の希望を把握する。

<管理職及び管理部門>

- ・ 産前休暇等を取得する職員の配偶者が市職員である場合も、両親共に育児休業等を取得することを検討する。
- ・ 職員の育児休業取得により、所属業務の遂行が業務分担の見直し等を行ってもなお困難な場合は、代替職員(正規職員、再任用職員、会計年度任用職員等)の検討を行い、要員の確保に努める。

目標

・令和11年度までに、配偶者出産休暇（2日以内）及び育児参加休暇（5日以内）の取得率85%を目指す。また、取得を希望した場合の取得率は、100%を目指す。

（参考）

	R 3	R 4	R 5
配偶者出産休暇	42.9%	44.4%	25.0%
育児参加休暇	14.3%	22.2%	50.0%

・令和11年度までに、育児休業を取得する女性職員の割合100%、男性職員（1週間以上取得）の割合85%を目指す。

（実績）

	R 3	R 4	R 5
女性 育児休業取得率	100.0%	100.0%	100.0%
男性 育児休業取得率	7.1%	22.2%	33.3%

※ こども未来戦略（令和5年12月22日策定）において、従来目標としていた男性公務員の育児休業の取得率（令和7年までに30%）を大幅に引き上げ、令和7年に1週間以上の取得率を85%、令和12年には2週間以上の取得率を85%とされた。なお、令和5年度における男性国家公務員の1週間以上の取得率は、79.1%であった。

（3）妊娠、出産及び育児における配慮

<管理部門>

- ・ 不妊治療を受けている職員が仕事との両立ができるよう、仕事と不妊治療の両立に資する制度を周知するとともに、職場でのマタニティハラスメントの防止について周知徹底を図る。
- ・ 妊娠中や小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知を図る。

<管理職>

- ・ 女性職員が妊娠を申し出た場合、業務分担の見直し等により当該職員への負担を軽減するよう努めるとともに、職場内において母性保護及び母性健康管理に関する諸制度を十分周知し、必要な職員の利用促進を図る。
- ・ 妊娠中又は子育て中の職員に配慮し、時間外勤務等を強いることのないよう、また、職場の懇親会等への出席を無理強いしないよう配慮する。

<管理職及び管理部門>

- ・ 産前産後休暇、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、代替要員を確保する。
- ・ 職場復帰後、育児のため部分休業や短時間勤務を取得する職員がいる場合は、業務の調整等を行う。
- ・ 子育ての状況や人事上の配慮が必要な事項の相談があった場合、当該職員の自己申告書やヒアリング等により、家庭状況等に配慮して実情に合った支援方策を検討する。

<職員>

- ・ 子育ての状況や人事上の配慮を要する場合は、管理職及び管理部門に相談する。
- ・ 周囲の職員は、子育て中の職員の急な年次有給休暇、特別休暇等の取得を理解の上、業務応援体制の整備に協力する。

目 標

利用可能な制度の周知率 100%を目指す。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

<管理部門>

- ・ 職場復帰に不安を抱える職員に対し、円滑な復帰に向けて仕事に慣れるための準備勤務やテレワーク等の制度整備を検討する。

<管理職及び管理部門>

- ・ 育児休業者に対し、職場や育児の状況等について相互の連絡調整を行う等、当該職員の不安を解消し、職場復帰時にスムーズに業務が行えるよう配慮する。
- ・ 職場復帰に当たっては、早期の面談等により部分休業、時差出勤、配偶者の育児休業等の制度を説明し、必要な手続の支援を行う。

目 標

子育てを事由とするテレワーク利用者の実績を挙げる。

(実績)

子育てを事由とする利用延べ人数 R4 : 33名、R5 : 17名

(5) 年次有給休暇等の取得促進

子育て世代の多様な働き方を推進するため、休暇の取得は、長時間労働の是正と共に重要であり、全ての職員が休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

<管理部門>

- ・ 年間5日以上 of 計画的取得の達成率 100%を目指す。人事労務担当課は、毎年、年次有給休暇の取得状況を調査する。

<管理職>

- ・ 職員の家庭生活の充実や心身のリフレッシュを図るため、安心して年次有給休暇を取得できるよう、日頃から部下の業務状況を把握し、職員が相互に応援できる体制を整備するよう努める。
- ・ 業務繁忙により時間外勤務や休日出勤が続く職員に、1日単位の休暇が困難な場合は、半日単位の休暇や時間単位での年次有給休暇取得を図る。

<管理職及び管理部門>

- ・ 子の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、休暇取得を希望する職員に、100%取得できる職場の雰囲気を作る。

- ・ 国民の休日や夏季休暇等と合わせた年次有給休暇の取得を促進し、連続休暇を奨励する。

目標

- ・ 年次有給休暇年 5 日の計画的取得達成率 100%の達成目標を目指す。
- ・ 令和 11 年度までに、職員一人当たりの年次有給休暇平均取得日数 12 日を目指す。
なお、会計年度任用職員は、数値算出が困難であることから、取組のみの対象とする。
(実績)

	R 3	R 4	R 5
年次有給休暇平均取得日数	10.5 日	9.4 日	11.1 日

(1 月 1 日～12 月 31 日までの取得日数から計算したもの)

(6) 長時間労働の是正及び多様な働き方の推進

恒常的な長時間労働などによる過度な負担は、職員の心身の健康に深刻な影響を及ぼすものであり、公務災害などの重大事故にも繋がりがねない。特定事業主は労務管理を徹底し、職員の心身の健康を守る措置を講じて職務に従事できる環境を整えとともに、職員自らがワーク・ライフ・バランスを実践する取組を支援する。

<特定事業主>

- ・ 事務事業の見直し、デジタル化又は外部委託による業務量そのものの縮減のほか、事務処理体制及び組織機構の見直しにより、更なる業務の効率化を推進する。

<管理部門>

- ・ 時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務が多い部署の管理職からヒアリングを行い、担当業務の見直しや応援体制の強化等による時間外勤務の縮減を図る方策を講じるとともに、長時間労働者に対しては、産業医による面接指導を実施する。
- ・ 疲労の蓄積やメンタル不調が認められる職員からの申出又は管理職からの報告により、産業医による面接指導を実施する。
- ・ 非常勤職員に対して、現行の休暇制度等の周知徹底を図るとともに、正規職員との均衡、均等待遇による制度の拡充を検討する。

<管理職>

- ・ 毎年実施するストレスチェックの集団分析結果を受け、職場環境の改善に繋がる方策を検討、実施する。
- ・ 時間外勤務は勤務命令であることを鑑み、必ず事前申請を行うよう部下へ指導し、ノ一残業デーにおいては、定時退庁を徹底する。

<管理職及び管理部門>

- ・ 1 か月の時間外勤務の上限時間である 45 時間、年間 360 時間設定を改めて認識し、より一層の時間外勤務の縮減に努める。なお、やむを得ない場合として認められる特例業務の範囲は、慎重に判断する。
- ・ 働き方改革に繋がる柔軟な働き方への取組を推進し、状況に応じて時差出勤やテレワーク等の制度取得を促す。

<職員>

- ・ 時間外勤務は勤務命令によるものであることから、事前申請を徹底し、いわゆるサービス残業をしない意識を持つとともに、時間外勤務の上限時間を遵守する。

目 標

- ・ 令和 11 年度までに、時間外勤務が 1 か月 45 時間以上勤務者の年間延べ人数 100 人以下を目指す。

(実績)

	R 3	R 4	R 5
45h/月以上の時間外勤務者延べ人数	127 人	148 人	111 人

- ・ 令和 11 年度までに、時間外勤務が 1 か月 100 時間以上勤務者 0 人を目指す。

(実績)

	R 3	R 4	R 5
100h/月以上の時間外勤務者延べ人数	16 人	8 人	11 人

- ・ 令和 11 年度までに、年間一人当たり時間外勤務が平均 120 時間（月平均 10 時間）以下を目指す。

(実績)

	R 3	R 4	R 5
年間の時間外勤務の平均時間	143 時間	144 時間	127 時間
1 月当たりの時間外勤務平均時間	11.9 時間	12.0 時間	10.6 時間

(平均時間の算定には消防士の夜間勤務時間を含まない。)

- ・ 令和 11 年度までに、年間時間外勤務時間数が 360 時間以下の職員の割合 100%を目指す。

(実績)

	R 3	R 4	R 5
時間外勤務が年間 360 時間以上の人数	12 人	16 人	13 人
時間外勤務が時間 360 時間以上の割合	3.7%	4.4%	3.6%

2 その他次世代育成支援対策に関すること

(1) 子育てバリアフリー

来庁者が多い庁舎等においては、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッド、遊び場の増設等を建物更新等に併せて計画的に行う。

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、全職員が、親切、丁寧な対応等など、ソフト面でのバリアフリーの取組を心掛ける。

(2) 子ども、子育てに関する地域活動

<特定事業主>

- ・ 学校等が実施する子どもの職場体験等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事及び活動に、庁舎等施設（設備やその敷地を含む。）を提供する。

<管理部門>

- ・ 子の看護休暇取得に、感染症等に伴う学校の休業や子の教育又は保育に係る行事等への参加要件を加え、職員が、子の学校行事、スポーツ、文化活動、ボランティア等に積極的に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努める。
- ・ 職場での安全運転管理を徹底する。

<職員>

- ・ 子を交通事故から守るため、地域の交通安全活動へ積極的に参加する。
- ・ 対象職員が安全な環境で安心して子育てができるよう、地域住民等の自主防犯活動や青少年非行防止活動等へ積極的に参加するよう努める。
- ・ 職員は、子ども、子育てに関する地域活動や地域の伝統文化、芸術の保存継承活動等、地域貢献活動へ積極的に参加する。

Ⅲ 女性の活躍推進に向けた取組

1 女性職員の活躍推進に向けた取組

性別に関わりなく個性を認め合える職場であると同時に、全ての女性職員が子育てや介護をしながら自身が描くキャリア形成を行い、ライフステージに合わせてその能力を十分に発揮できる職場を目指す。

(1) 職員の意識改革

<管理部門>

- ・ 市の男女共同参画に関する施策について、定期的に研修を実施する。
- ・ 東温市職員のハラスメントの防止等に関する要綱（令和3年東温市訓令第24号）の規定に基づき、ハラスメントに関する相談窓口を設置し、研修の実施により広く職員へ周知し、職場における妊娠、出産、育児等に関するハラスメントをなくす取組を推進する。

(2) 女性の採用試験受験者数増加

<管理部門>

女性の受験者数増加に向けて、学生向け説明会を実施するなどのPRに努める。

目標

行政職採用試験の1次試験受験者に占める女性の割合45%以上を目指す。

(実績)

	R3	R4	R5
採用試験1次試験受験者に占める女性の割合	40.0%	39.5%	39.7%

(3) 女性向け研修の充実

<管理部門>

- ・ 女性職員のキャリア形成を支援し、女性職員がリーダーとして能力をより一層発揮で

きるよう、長期的な視点で人材育成に努める。

- ・ キャリアデザイン研修を始め、女性職員を対象とした研修メニューの充実を図る。
- ・ 全国市町村アカデミー、自治大学校、愛媛県研修所等の高度な研修機関に、積極的に女性職員を派遣する。
- ・ マネジメント能力向上研修等、女性管理職へのフォローアップ研修を行う。

(4) その他女性活躍推進に関すること

＜管理部門及び管理職＞

- ・ 女性職員の仕事の偏りをなくし、適材適所の配属により様々な経験が得られ、職務能力の向上が図られるよう配慮する。
- ・ 女性の目線で仕事と子育てを両立できる職場環境の整備に取り組み、また、女性管理職は若手職員に対し、自らがロールモデルとなって手本を示し、後進の指導に当たる。

目標

本庁等勤務における女性役付職員（係長級以上）の割合 25%以上
(実績)

	R 3	R 4	R 5
係長級以上の女性職員の割合	16.3%	15.1%	18.5%