

# 逗子市特定事業主行動計画

(第2期 後期計画)

職員のための次世代育成・女性活躍推進プラン

---

逗 子 市

## 【目次】

I	計画について	1
1	計画のビジョン	1
2	計画改定について	1
3	計画期間	1
4	推進体制	2
5	計画の推進にあたって	2
6	行動計画の実施主体	2
II	状況の把握・課題の分析	3
1	前期計画の数値目標、実績について	3
(1)	目標・取組について	3
(2)	実績について	3
2	その他の分析項目の状況	4
(1)	採用した職員に占める女性職員の割合	4
(2)	平均した継続勤務期間の男女の差異	4
(3)	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	5
(4)	男女別の育児休業の取得率及び平均取得日数	5
(5)	男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数	5
(6)	45時間を超える時間外勤務に従事した職員数	6
3	課題の分析	7
(1)	前期計画の目標・実績について	7
(2)	その他の分析項目について	7
(3)	行動計画の取組への反映について	8
III	行動計画の取組	9
1	職員の勤務環境に関するもの	9
(1)	子育てに関する制度の周知と意識啓発【次世代育成支援・女性活躍推進】	9
(2)	妊娠中及び出産後における配慮【次世代育成支援・女性活躍推進】	10
(3)	子どもの出生時における父親の休暇、育児休業の取得促進【次世代育成支援・女性活躍推進】	11
(4)	育児休業等を取得しやすい環境整備等【次世代育成支援・女性活躍推進】	13

(5)	家族看護休暇の取得の促進【次世代育成支援・女性活躍推進】	14
(6)	庁内託児施設等の設置等【次世代育成支援・女性活躍推進】	14
(7)	働き方改革の実践【次世代育成支援・女性活躍推進】	15
(8)	休暇の取得促進【次世代育成支援・女性活躍推進】	16
(9)	職場優先や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組【次世代育成支援・女性活躍推進】	17
(10)	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【女性活躍推進】	17
2	その他の次世代育成支援対策に関する事項	19
(1)	子育てバリアフリー【次世代育成支援】	19
(2)	子ども・子育てに関する地域貢献活動【次世代育成支援】	19
3	数値目標	20

# I 計画について

## 1 計画のビジョン

次世代の育成に寄与する職場環境の整備及び女性の職業生活における活躍の推進については、国を挙げて取組が行われています。特に、「特定事業主」として位置づけられる公務の取組については、一般事業主からも注目されており、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、公務を担う地方公共団体である本市において、こうした取組を着実に進めることは大きな意義があると考えます。

本市では、取組を着実に進めていくために、この計画で目指すべきビジョンとして、次の2つを掲げます。

- 次代の社会を担う子どもが健やかに成長するために、職員が結婚、出産、子育ての希望を実現し、働き続けることができる
- 政策方針決定過程への女性職員の参画を拡大し、どの役職段階においても、一人一人の女性職員が、個性と能力を十分に発揮することができる

## 2 計画改定について

本市では、平成15年に制定された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、逗子市特定事業主行動計画を各任命権者（逗子市長、逗子市消防長、逗子市議会議長、逗子市教育委員会、逗子市選挙管理委員会、逗子市代表監査委員）の連名で、平成17年4月に策定しました。

また、次世代育成支援対策推進法の期限が10年間延長されたこと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）が施行されたことに伴い、平成28年4月に逗子市特定事業主行動計画の改定に併せ、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行動計画を一体のものとして策定しました。

今般、この計画の前期計画期間（平成28年度～令和元年度）が満了することから、改めて令和2年度から令和7年度までの6年間の後期計画を策定するものです。

## 3 計画期間

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は、令和6年度を目標年次とすることが定められており、他方で、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

主行動計画は、令和7年度が目標年次とされています。

この計画では、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行動計画の目標年次と整合を図るため、令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間の計画期間とします。

## 4 推進体制

この行動計画は、逗子市特定事業主行動計画策定実施委員会において、推進に当たっての課題の検討や見直し、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価などを行います。

## 5 計画の推進にあたって

この行動計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を定めたものであり、各任命権者はそれぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取り組みを設定するなど、引き続き行動計画の効果的な推進に努めます。

なお、子育て中の職員や女性職員それぞれのライフスタイルは尊重されるべきであり、決して一律的な行動を求めるものではなく、本人の意思が尊重されることを基本原則とします。

## 6 行動計画の実施主体

この計画を実効あるものとするために、計画に盛り込んだ個々の項目を誰が行うのか明確にしておく必要がありますので、次のとおり区分して、それぞれの項目ごとに実施主体となる職員を見出しで表記します。

- 管理部門 各任命権者及び人事などの管理部門当局
- 管理監督者 各職場における管理者等
- 子育て中の職員 子育て（中学生までの子を養育することをいう。）を行っている職員及び子育てをすることとなる職員
- 所属職員 子育て中の職員や女性職員が配属されている職場の職員
- 全職員 逗子市に勤務しているすべての職員

## Ⅱ 状況の把握・課題の分析

### 1 前期計画の数値目標、実績について

#### (1) 目標・取組について

前期計画では、次のとおり、目標、取組を定めていました。

目標	任命権者	取組
①管理的地位にある職員*に占める女性職員の割合を30%以上にする	市長、逗子市議会議長、逗子市教育委員会、逗子市選挙管理委員会、逗子市代表監査委員	・平成28年度より、係長級・課長級の各役職段階における女性職員の確保を念頭に置いた人材育成を行う
②消防吏員に占める女性消防吏員の比率を5%以上にする	逗子市消防長	・平成28年度において、北分署庁舎内に女性専用のトイレ、浴室及び仮眠室等を整備し、女性消防吏員の職場環境を向上させる ・女性消防吏員の適材適所を原則とした職域拡大の促進、仕事と家庭の両立やキャリア形成の支援を行うなど、ライフステージに応じた措置を講じていく

\*管理的地位にある職員：部長級及び課長級職員

#### (2) 実績について

目標に対する実績は次のとおりです。

##### ① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を30%以上にする

時点	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
女性職員の割合	18.5%	18.9%	18.9%	15.1%

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、横ばいで推移してきましたが、令和2年度に減少しています。

##### ② 消防吏員に占める女性消防吏員の比率を5%以上にする

時点	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
女性吏員の割合	4.5%	4.4%	4.5%	4.5%

平成29年度以降の女性吏員の採用がなく、割合に大きな変化はありませんでした。

## 2 その他の分析項目の状況

### (1) 採用した職員に占める女性職員の割合

年 度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度 令和元年度
事 務 職	37.5%	50.0%	0.0%	25.0%
技 術 職 (土木・建築・電気・機械)	0.0%	-	-	-
技 術 職 (保健師)	-	-	-	-
そ の 他 技 術 職 (栄養士等)	-	-	-	-
福 祉 職 (保育士)	100.0%	-	100.0%	66.7%
消 防 吏 員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合 計	26.7%	25.0%	20.0%	30.0%

(各年度とも、同年度の4月2日から翌年度の4月1日までの採用者が対象。任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員は除く。「-」は採用がないことを示している)

採用した職員に占める女性職員の割合については、全体としては、わずかに改善していますが、期間内の採用人数が多くなかったことから、年度ごとに偏りがあります。

### (2) 平均した継続勤務期間の男女の差異

時 点	H29. 4. 1		H30. 4. 1		H31. 4. 1		R2. 4. 1	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
事 務 職	17年 7月	12年 11月	19年 1月	14年 0月	20年 1月	15年 7月	19年 11月	15年 7月
技 術 職 (土木・建築・電気・機械)	11年 6月	12年 0月	13年 0月	13年 0月	13年 6月	14年 0月	14年 0月	15年 0月
技 術 職 (保健師)	4年 9月	11年 2月	5年 9月	13年 1月	6年 10月	14年 4月	7年 10月	12年 11月
そ の 他 の 技 術 職 (栄養士等)	-	17年 2月	-	18年 5月	-	19年 2月	-	20年 2月
福 祉 職 (保育士)	2年 4月	5年 7月	3年 0月	8年 2月	4年 4月	9年 1月	4年 2月	8年 10月
消 防 吏 員	17年 6月	5年 2月	18年 2月	6年 2月	17年 1月	7年 2月	17年 1月	8年 2月
技 能 労 務 職	21年 5月	18年 0月	23年 2月	21年 1月	23年 5月	21年 8月	23年 5月	22年 1月

(任期付職員、再任用職員、会計年度任用職員は除く。「-」は該当する職員がいないことを示している)

事務職については、他の職に比べると性別による継続勤務期間の差は少ないですが、その差は常に5年程度あり、縮まる傾向はありません。

保健師や保育士は男性職員の採用が、消防吏員は女性職員の採用が、近年それぞれ進んできた職種であり、令和2年度時点では、男性と女性の平均勤続年数に大きな差がありますが、その差は縮まる傾向にあります。

このことから、専門職における少数派の性別の職員が働くうえでの障壁がないか配慮するととも

に、事務職を含む全体の女性職員が、本人の意思に反して、離職せざるを得ないような状況を生み出さないように、国や近隣自治体の制度等を踏まえ、本市の勤務条件を改善していく必要があります。

### (3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

時 点	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1
部 長 級	9.5%	5.3%	5.0%	13.0%
課 長 級	24.2%	26.5%	27.3%	16.7%
副 主 幹	28.0%	27.3%	25.0%	33.3%
係 長 級	35.5%	39.7%	48.1%	50.0%
そ の 他	53.8%	57.1%	54.9%	53.9%
合 計	43.2%	44.6%	44.8%	44.6%

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合については、部長級、副主幹、係長級では、一定の上昇が見られますが、課長級の割合が下降しています。

課長級の女性職員が部長級に昇進する一方で、副主幹、係長級の女性職員の課長級への昇進が進んでいないことを示しています。

### (4) 男女別の育児休業の取得率及び平均取得日数

年 度	平成28年度		平成29年度		平成30年度		平成31年度 令和元年度	
	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性	男 性	女 性
取 得 率	33.3%	100.0%	23.1%	100.0%	14.3%	100.0%	42.9%	100.0%
平均取得日数	90日	480日	101日	310日	15日	441日	132日	405日

育児休業の取得率については、男性職員は対象人数が少ないため、年度によってばらつきがありますが、女性職員は、対象者全てが取得しています。

取得日数については、男性職員は数日から6か月の間、女性職員は1年から2年の間の取得が多い傾向にあります。

### (5) 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

年 度	平成28年度		平成29年度		平成30年度		平成31年度 令和元年度	
	取 得 率	平 均 取 得 日 数	取 得 率	平 均 取 得 日 数	取 得 率	平 均 取 得 日 数	取 得 率	平 均 取 得 日 数
出産補助休暇 (最大3日)	66.7%	2.3日	69.2%	2.6日	57.1%	2.8日	100.0%	2.5日
育児参加休暇 (最大5日)	50.0%	3.9日	38.5%	1.0日	42.9%	4.9日	50.0%	3.6日



出産補助休暇、育児参加休暇とも取得率は低くありませんが、出産補助休暇よりも育児参加休暇の取得率が低い傾向があります。育児参加休暇の対象期間が出産補助休暇の対象期間よりも長期間であること、第一子出産の場合は、育児参加休暇の対象に産前休暇期間が含まれないことが、理由として考えられます。

**(6) 45時間を超える時間外勤務に従事した職員数**

年 度	平成30年度			平成31年度 令和元年度		
	職 員 数	内45時間超 100時間未満	内100時間 以上	職 員 数	内45時間超 100時間未満	内100時間 以上
4月	434	22	0	428	30	1
5月	430	15	0	420	11	0
6月	429	13	0	420	5	0
7月	429	11	0	420	8	2
8月	429	7	0	422	3	0
9月	431	10	0	420	9	0
10月	432	6	0	419	11	0
11月	432	9	0	419	7	0
12月	433	14	0	419	10	0
1月	431	5	0	424	12	0
2月	431	16	0	424	14	0
3月	431	19	0	424	22	1

(職員数は、管理職職員を除く。)

年度当初、年度末に人数が多くなる傾向が見受けられます。

なお、時間外勤務の実態については、時間外勤務手当の対象となる職員の範囲で調査しており、管理職職員については、把握していません。

### 3 課題の分析

上記1、2の状況把握から、次のとおり本市の課題を分析します。

#### (1) 前期計画の目標・実績について

前期計画の目標である「①管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を30%以上にする」「②消防吏員に占める女性消防吏員の比率を5%以上にする」は、ともに達成できていませんので、引き続き、取組を推進していく必要があります。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を向上させるためには、女性職員の昇進意欲にこたえる人事配置や支援制度が必要です。育児休業等によって職員のキャリア形成が中断することがないよう、休業中の職員への情報提供や復職後の配置先の配慮が課題となります。

また、「2 (3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」からは、職位の高い職になるほど、女性職員の割合が減る傾向にあります。

前述の配慮だけでなく、女性職員自身が、職位が高くなれば、勤務時間が増え、ワークライフバランスを保つのが困難になるかもしれない等の昇進に対するネガティブなイメージをもたない職場環境であることも重要です。

#### (2) その他の分析項目について

その他の分析項目についても、改善の傾向が見られないことから、前期計画の不足内容を補う必要があります。

採用した職員における女性職員の割合向上や平均した継続勤務期間については、男女における差異が依然として見受けられます。これらの事項は、短期間で大幅に改善することは難しいので、基本的なことですが、改めて、能力主義の徹底や適正な休暇・休業制度の運用、職員全体への意識改革に取り組むことが必要です。

育児休業の取得率や出産補助休暇、育児参加休暇の取得率は、国や他の自治体に比べても低くなく、特に男性の育児休業取得率は、国が第4次男女共同参画基本計画で成果目標として掲げる13%を上回っています。今後は、引き続き、育児休業等の取得を推進するとともに、特に、男性の育児休業の取得にあたっては、半年間や1年間といった1月を超える長期間での取得を推進していくことが課題です。

長時間勤務は、年度初め、年度末に多くなる傾向があります。このことは、コンパクトな規模で自治体運営をしている本市の特性から、一つの業務を一人の職員が専任で担当する結果、その専門性が高くなるため、どうしても短期間に処理しなければならない業務が発生した場合には、その業務に精通する職員が、時間外勤務をしてでも納期に間に合わせなければならなくなっ

まうという実情があります。

そのため、長時間の時間外勤務をしている職員が業務の見直しに取り組むだけでなく、管理監督職による業務全体のマネジメント、管理部門による適正な人員配置や繁忙期に応じた柔軟な人事対応が必要です。

### (3) 行動計画の取組への反映について

状況の把握及び課題の分析から、前期計画の取組を継続しつつ、補うべき内容があることとします。つきましては、本計画の取組については、前期計画の内容を踏襲しつつ、不足している内容について補足していくことを基本的な考え方とし、「(10) 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」を新たに追加することとしました。

### Ⅲ 行動計画の取組

\*取組の表題に「次世代育成支援」が記載されているものは次世代育成支援対策推進法に基づき実施する取組であり、「女性活躍推進」が記載されているものは、は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き実施する取組であることを示しています。両方の法に基づく取組には併記して記載しています。

#### 1 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【次世代育成支援・女性活躍推進】

子育て中の職員については、子育てに関する各種制度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に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。

このため、子育て支援ハンドブックにより、子育てに関する各種制度の内容を引き続き周知することで、職員の意識改革を図り、制度の活用しやすい環境を整えます。

###### ① 子育てに関する制度の周知

###### ○ 管理部門

育児に関する各種制度や各種休暇取得等の取扱いについて、変更等があるごとに資料を作成し、庁内イントラネット上に掲示します。また、内容に更新があった際にも周知します。

庁内イントラネット上の環境が整備されていない職場については、引き続き各任命権者の責任において管理監督者に変更等の情報を提供し、対応するように指導します。

また、子育て支援ハンドブックや研修を通じて、職員の意識啓発を図り、マタニティ・ハラスメントを含む、各種ハラスメントのない職場づくりに努めます。

###### ② 相談窓口の設置

###### ○ 管理部門

子育てに関する各種制度についての照会・相談は、基本的には各管理監督者が対応することが基本ですが、そのほか、各任命権者人事主管課に設置した相談窓口により相談体制の充実を図ります。

### 【各任命権者設置相談窓口】

部局	設置所属名
市長部局	総務部職員課
消防	消防本部消防総務課
議会	議会事務局内
教育委員会	教育部教育総務課
選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局内
監査委員事務局	監査委員事務局内

また、上記相談窓口の設置に加え、子育て経験を有する職員による相談窓口を設置することにより、育児休業からの復職や子育てと仕事の両立に対する相談など子育て中の職員への情報提供や心理的なサポートの充実を図ります。

### ③ 制度を活用しやすい環境づくり

#### ○ 管理部門

子育て支援ハンドブックを活用して子育てに関する各種制度の趣旨とその内容を周知するとともに、協力体制の確立を図ります。

#### ○ 管理監督者

個人のプライバシーに配慮しつつ、常日頃から職員からの相談を受けやすい雰囲気づくりに努めましょう。

職員より申出を受けた場合は、育児休業等の制度に関する説明を十分に行い、業務の性質や内容に応じた代替職員の配置、業務分担の見直し等適切に対応しましょう。

#### ○ 子育て中の職員

制度の理解を深め、職場の理解を得て快く各種制度を利用しましょう。

#### ○ 全職員

子育て支援ハンドブックを活用して子育てに関する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雰囲気づくりや仕事と家庭生活が両立できるよう職場の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配慮【次世代育成支援・女性活躍推進】

妊娠中及び出産後の職員には、多くの場面で身体的・精神的負担がかかるため、特に健康状態は個人差があることを留意し、一人一人の状況に応じた適切な対応が求められます。妊娠中や出

産後であることを理由に、配置転換や事務分担の変更を一律に行うことは、法で禁じられている差別やマタニティハラスメントに当たります。当事者の意思が充分反映される環境で、本人の意向を尊重しながら対応を進めることに留意が必要です。

○ 管理部門

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各種制度について子育て支援ハンドブックを活用して十分な説明をします。

産前産後休暇中の職員がいる所属には、代替職員の配置等人員補充の配慮が必要なため、業務の性格や内容等に十分に考慮しながら、管理監督者と調整を図り、十分な人員配置を行います。

○ 管理監督者

職員から申出があった場合には、職員の健康、家庭状況及び意向等を踏まえ、通勤緩和休暇や育児時間等の取得促進、深夜業務や時間外勤務の制限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を行いましょう。

○ 子育て中の職員

子育てをすることになる場合には、できる限り早期に管理監督者等に相談してください。

○ 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、業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う。

### ③ 子どもの出生時における父親の休暇、育児休業の取得促進【次世代育成支援・女性活躍推進】

子どもの出生時に家庭にかかる負担を軽減し、積極的な子育てや出産後の家庭環境を整えるため、出産日前後の時期における父親の休暇について取得を促進します。

① 配偶者の出産補助休暇、育児参加休暇の取得

○ 管理部門

管理監督者からの連絡をもとに、職員の情報を把握し、出産補助休暇、育児参加休暇を取得できる職員が確実に取得できるよう管理監督者に積極的に啓発を行います。配偶者の出産を控えた男性職員に対しても、相談窓口にて、休暇、休業の計画的な取得を支援します。

また、引き続き休暇の取得状況を把握・分析し、必要な改善を図ります。

○ 管理監督者

出産補助休暇を取得できる職員が確実に取得できる職場環境を作るとともに、当該職員が

計画的に確実に休暇を取得するよう支援してください。

職員の性別にかかわらず、子どもの出生が予定されることとなった場合には、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、子どもの出生が予定される職員の把握に努めましょう。

父親となる職員が積極的な育児をするために、出産補助休暇、育児参加休暇といった特別休暇の取得や年次休暇、育児休業の取得を積極的に勤めるとともに、出産、育児にかかわる休暇等の取得に伴う職場の業務分担に配慮し、必要に応じて応援体制についても検討しましょう。

○ 子育て中の職員

子どもが生まれる予定となったら、できるだけ早期に管理監督者に申出をしてください。

出産後間もない時期は、女性に心身両面で負担がかかりやすい時期です。この時期に取得できる父親の出産補助休暇（3日）や育児参加休暇（5日）を積極的に取得するとともに、併せて年次休暇を取得するほか、育児休業についても、家族で話し合い、積極的に活用しましょう。

② 配偶者の出産時にかかる育児休業取得

○ 管理部門

管理監督者からの連絡をもとに、子どもが生まれる予定となった職員の情報を把握し、職員が円滑に育児休業を取得できるよう、育児休業中の代替職員を配置する等の対応を行います。

育児休業を取得できる職員が休暇を取得しなかった、あるいは取得できなかった場合、その理由や原因を把握・分析し、改善を図ります。

○ 管理監督者

職員の配偶者の出産予定日1ヶ月前まで（第二子の出産時にあつては予定日前8週の期間の始期1ヶ月前まで）に育児休業取得の有無の意向を職員に確認し、管理部門に報告し、育児休業を取得できる職員が育児休業を取得しなかった、あるいは取得できなかった場合、その理由や原因を把握し、管理部門に報告するとともに、職場環境に原因がある場合は改善を図ってください。

また、男性職員が円滑に育児休業を取得できる職場環境を作るとともに、当該職員が積極的に育児休業を取得するよう支援（啓発・指導）しましょう。

○ 子育て中の職員

子どもが生まれる予定となったらできるだけ早く管理監督者に申出を行い、配偶者の産後休暇（産後8週）の期間内に1ヶ月以上の育児休業を計画的に取得し、積極的に育児をしましょう。

また、第二子以降の出産の場合には、管理部門に相談し、育児休業の取得が可能であれば、配偶者の産前休暇（出産予定日前8週）期間内の育児休業取得も検討しましょう。

### ③ 男性職員の育児のための新たな休暇制度の検討

#### ○ 管理部門

引き続き、国、他の地方公共団体及び民間企業における休暇制度の状況を調査・研究し、男性職員が積極的に育児をするための新たな休暇制度の導入等一層の充実を検討します。

#### ○ 管理監督者

育児参加休暇を取得できる職員が確実に取得できる職場環境を作るとともに、当該職員が計画的に確実に休暇を取得するよう支援しましょう。

#### ○ 子育て中の職員

男性職員にあっては、子どもが生まれる予定となったらできるだけ早く管理監督者に申出を行い、育児休業の取得のほか、配偶者の産前・産後8週（多胎妊娠の場合にあっては、14週間前の日から）の期間内5日を超えない範囲の育児参加休暇を計画的に取得し、積極的に育児をしましょう。また、配偶者の出産日は早まったり、遅れたりすることもある為、休暇を取得するに当たっては、業務に支障のないよう早めに管理監督者に相談しましょう。

★この取組の進捗を確認するため、毎年度、次の内容について調査し、公表することとします

#### ○ 男女別育児休業の取得率及び平均取得日数

#### ○ 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率及び平均取得日数

## (4) 育児休業等を取得しやすい環境整備等【次世代育成支援・女性活躍推進】

育児休業等を取得しやすい環境の整備に引き続き取り組むとともに、性別にかかわらず職員の育児休業等の取得促進に努めます。

#### ○ 管理部門

子育て中の職員が安心して育児休業を取得するためには、代替職員の配置が必要となりますので、代替職員の確保に努めるとともに、業務の性格や内容等を十分に考慮しながら、所属の管理監督者と調整をはかり、円滑な配置を行います。



また、育児休業は長期にわたり職場を離れることから職場復帰に際し不安を抱えるケースが多いため、子育てに影響がない手段として電子メール等を活用し、適宜連絡するなど、職場の状況を伝えます。

○ 管理監督者

妊娠中の職員や子育て中の職員から出産予定日等の申出があった場合は、出産休暇等と合わせて育児休業、部分休業等の取得意向・予定を確認し、管理部門へ報告するとともに、男性職員に対しては積極的な取得を働きかけましょう。

○ 子育て中の職員

子育ては両親が共同して行うものですので、父親である男性職員も積極的に育児休業等を取得することが重要です。配偶者が出産休暇終了後に就業する場合には、育児休業を夫婦が交代で取得する、部分休業を1日のうち時間帯を分けて交代で取得するなど、子育ての状況に応じて制度を有効に活用しましょう。

また、子育ての合間を利用して、できる限り市広報誌や市ホームページ等を見るように心掛けるなど職場の一員という意識を忘れないようにしましょう。

○ 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、事務分担の見直しが必要に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、男性職員が育児休業等を取得する意義を理解し、取得しやすい雰囲気づくりに努めましょう。

★この取組の進捗を確認するため、毎年度、次の内容について調査し、公表することとします

○ 男女別育児休業の取得率及び平均取得日数（再掲）

#### (5) 家族看護休暇の取得の促進【次世代育成支援・女性活躍推進】

子どもの看護を行う職員に対しては、家族看護休暇を取得しやすいよう各職場で支援するものとします。

#### (6) 庁内託児施設等の設置等【次世代育成支援・女性活躍推進】

現在の庁舎スペースや庁外の職員への対応などを考えた場合の設置場所、運営の方法や費用の問題、子どもへの影響、具体的なニーズの把握等、検討が必要な点が多くあるため、具体化は困難であると考えますが、引き続きの研究事項とします。

## (7) 働き方改革の実践【次世代育成支援・女性活躍推進】

共働き世帯の増加等の生活環境の変化とともに、性別にかかわらず、互いに責任を分かち合いながら、家事・育児等を担っていく必要があります。職員が職業生活と家庭生活を両立しつつ、能力を発揮して活躍するためには、これまでの働き方を見直す必要があります。

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員だけでなく全職員での取り組む必要があります。

この計画は子育て支援の観点から策定したのですが、引き続き次の内容により全職員の時間外勤務の削減に取り組みます。

① 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の制限の制度の周知

○ 管理部門

制度の内容、趣旨について周知啓発するとともに、引き続き潜在的な利用希望者の把握のための調査を行い、単に利用を促すのではなく、制度を利用せずに済むよう職場環境の改善に向けた取組を進めます。

○ 管理監督者

制度の趣旨を考慮し、対象となる職員に対し、できるだけ深夜勤務及び時間外勤務の命令を行わないよう配慮するなど、制度を利用しなくても済む職場環境づくりに努めましょう。

② 一斉定時退庁日（ノー残業デー：毎週水曜日）の徹底

○ 管理部門

各職場の巡回や庁内放送等により、毎週水曜日の「ノー残業デー」の定時退庁の推進を図ります。

○ 管理監督者

ノー残業デーの徹底を図り、特に緊急の必要がある場合等以外は時間外勤務命令を行わないようにしてください。

③ 時間外勤務の縮減のための取組

働き方改革関連法の改正に係る本市の対応については、令和2年4月から、時間外勤務等を命じる上限を設けています。職員一人ひとりが時間外勤務を縮減するという意識を持つとともに、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み、多様な働き方の検討を進め

るなど、時間外勤務の縮減を促進します。

○ 管理部門

職場や職員ごとの時間外勤務の実施状況を確認し、繁忙期を意識した職員応援の実施や適正な人員配置に取り組んでいきます。

また、引き続き、時差勤務や毎週水曜日のノー残業デーに取り組んでいきます。

○ 管理監督者

職場全体の業務量を把握し、職員の相互協力体制を確立するとともに、時間外勤務が特定の個人に偏ったり、恒常化したりしないよう事務分担の見直しや業務改善に努めましょう。

また、業務の必要性や目的を検証し、必要に応じたスクラップアンドビルドを行い、所属職員が勤務時間内に業務が終了できるよう努めましょう。

なお、時間外勤務は、行う理由を事前に確認し命令しましょう。

○ 全職員

業務は勤務時間内に終了させることを意識して計画的に取り組みましょう。

会議や打ち合わせについては、会議資料の事前配付などにより短時間で効率よく行うなど職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛けましょう。

★この取組の進捗を確認するため、毎年度、次の内容について調査し、公表することとします

○ 45時間を超える時間外勤務に従事した職員数

## (8) 休暇の取得促進【次世代育成支援・女性活躍推進】

休暇の取得促進は、子育て中の職員だけでなく全職員が取り組む必要がありますが、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（リフレッシュ）の観点からも、積極的に取得することが重要です。

また、平成31年4月施行の改正労働基準法において、年次休暇の年5日以上の取得が義務化されたことを踏まえ、本市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一層の取得促進を行います。

○ 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、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。

また、各職場における年次休暇の取得状況及び5日以上取得状況を把握し、定期的に周知するとともに、取得を促します。

○ 管理監督者

職員の年次休暇の取得に伴い業務に支障が生じないように、応援体制等を組むとともに、職員が安心して年次休暇を取得できるように、休暇に対する意識改革に努めましょう。

また、月曜日や金曜日、週休日と休日に挟まれた日、あるいはゴールデンウィーク期間等における会議等の開催を控えるなど連続した休暇を取得しやすい環境を作りましょう。

○ 子育て中の職員

学校行事（入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会、PTA活動等）を始めとした子どもに関する行事に出席するなど、子どもと触れあうための年次有給休暇を取得しましょう。

○ 全職員

年間を通じて、自らのライフサイクルに応じた適切な時期に、計画的な連続休暇を取得するように努めましょう。

また、学校行事や地域行事への参加や家族の記念日（誕生日、結婚記念日等）等のために、年次休暇を計画的に取得しワークライフバランスがとれるように努めましょう。

**(9) 職場優先や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組【次世代育成支援・女性活躍推進】**

子育てにおける男性の役割には、仕事と家庭を両立する環境を整備するなかで今まで以上に重要になっています。

引き続き全職員を対象とした情報提供などに取り組みます。

**(10) 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【女性活躍推進】**

全ての職員が、育児や介護等をしながら当たり前に関わり前にキャリア形成を行い、職場において活躍できることが重要です。

性別に関わりなく、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の推進を進め、適切な評価に基づく登用を行います。

① 女性職員の採用数拡大に向けた取り組み

採用した職員に占める女性職員の割合については、職種によって性別の偏りがあります。

応募時に性別の偏りがあることもありますが、採用試験においては、専門的な職種であっても、性別による先入観を持たずに、能力、適性を判断して採用する必要があります。

幅広い住民ニーズに対応し、多様な視点や発想を政策に反映していくためには、多くの優秀

な女性を幅広く採用していくことが重要であり、採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組みを進める必要があります。

○ 管理部門

採用試験に当たっては、性別による偏見を持たず、能力や適性を踏まえて判断します。また、常勤職員だけでなく、短時間勤務職員や会計年度任用職員も含めて多様な勤務形態を検討します。

★この取組の進捗を確認するため、毎年度、次の内容について調査し、公表することとします

○ 採用した職員に占める女性職員の割合

② 女性職員のキャリア形成と継続勤務

女性職員が、意欲を維持しながらキャリア形成を図っていくときに、出産・育児、介護等、家庭環境を無視することはできません。職員が能力を十分に発揮できる組織とするために、本人の意向をしっかりと踏まえつつ、女性職員のキャリア開発を支援する取組みを進めていくことが重要です。

また、育児や介護などにより家庭環境が変化しても、離職することなく仕事と家庭が両立できるように、各種休暇、休業制度を適正に運用しつつ、国、他の地方公共団体及び民間企業における休暇や研修制度の状況を調査・研究し、導入を検討していきます。

○ 管理部門

職員の意向申告等をふまえ、育児休業等を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま職場への復帰ができるように、休業中の職員への情報提供の方法を検討します。

また、多様な職務経験を積めるよう配慮するとともに、中長期的なキャリアを描くための研修や相談体制の充実などを進めるとともに、仕事と家庭を両立できるように、各種休暇制度等についても、引き続き、国等の制度を踏まえて拡充していきます。

○ 管理監督者

職員が性別や家庭環境に左右されず、様々な職務経験を積めるように配慮してください。

★この取組の進捗を確認するため、毎年度、次の内容について調査し、公表することとします

○ 平均した継続勤務年数の男女の差異

○ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

### ③ 女性職員の登用

住民ニーズが多様化する中、政策の方針決定過程に女性職員が参画し、その視点や発想を市の政策に反映していくことは、行政サービスの質の向上を図る上で重要です。そこで、公正な人事評価に基づく成績主義の原則を踏まえた上で、女性職員の幹部職員への積極的な登用を図っていく必要があります。

また、管理職職員の時間外勤務状況を適正に管理し、昇進意欲が失われたりすることがないように取り組む必要があります。

#### ○ 管理部門

公正な人事評価に基づき、幹部職員への女性職員の積極的な登用を図ります。また、管理職職員の時間外勤務の状況把握や適正な運用について検討します。

★この取組の進捗を確認するため、毎年度、次の内容について調査し、公表することとします

- 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（再掲）
- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

## 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【次世代育成支援】

市役所には様々な人が来庁し、だれにとっても便利で利用しやすい施設であることが望まれます。また、子育て中の同僚職員に対する理解を深めるためにも引き続き子育てに関連するバリアフリー等に取り組みます。

#### ○ 管理部門（庁舎・施設等の管理者）

子どもを連れた人が安心して来庁及び施設利用が出来るように、環境整備を進めます。

#### ○ 全職員

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、「親切、丁寧な対応等」を率先して行いましょう。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動【次世代育成支援】

子育てに関連する地域等における活動への参加の意義を啓発します。この取組については、各職場の管理監督者に任せるばかりでなく、管理部門からの積極的な情報発信が必要です。

#### ○ 管理部門・管理監督者

子育てに関係する地域活動について、参加しやすい職場の雰囲気作りを心掛け職員の積極的な参加を支援しましょう。

○ 全職員

住んでいる地域の一員として、自治会・町内会あるいは自主的な団体等が子どもを対象として行うスポーツ活動、文化活動、レクリエーション活動、防犯活動、交通安全活動などに積極的に参加しましょう。

### 3 数値目標

取組を通じて達成することとして、数値目標として設定します。

目標	任命権者	取組
①管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を30%以上にする	市長、逗子市議会議長、逗子市教育委員会、逗子市選挙管理委員会、逗子市代表監査委員	・係長級・課長級の各役職段階における女性職員の確保を念頭に置いた人材育成を行う
②消防吏員に占める女性消防吏員の比率を5%以上にする	逗子市消防長	・女性消防吏員の適材適所を原則とした職域拡大の促進、仕事と家庭の両立やキャリア形成の支援を行うなど、ライフステージに応じた措置を講じていく
③男性職員の1月間を超える育児休業取得率30%以上とする *他自治体や民間と比較するために、1日以上の育児休業取得率についても確認します	全ての任命権者	・制度を周知し、また、育児休業の取得しやすい職場環境をつくる