

第5期南房総市特定事業主行動計画

令和7年4月

南房総市

はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に対応し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備を図るため、「次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）」が平成15年7月に制定されました。

これを受け、国や地方公共団体等は、職員を雇用する事業主としての立場から、職員の仕事と家庭の両立等に関する行動計画（特定事業主行動計画）を、国の定める行動計画策定指針に即して策定するものとされ、本市においても、第1期計画（H19.10～H24.3）を平成19年10月に、第2期計画（H24.4～H27.3）を平成24年4月に、第3期計画（H27.4～R2.3）を平成27年4月に、第4期計画（R2.4～R7.3）を令和2年4月に策定しました。また、平成27年8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（以下、「女性活躍推進法」という。）」が成立したことに伴い、女性の活躍を推進するための行動計画を追加した内容に改正することとなりました。

法は当初の平成26年度までの時限立法から令和7年3月まで延長する改正が行われた後、今後、子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現や次世代育成支援対策支援・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講じ、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、同法の有効期限を令和17年3月まで10年間再度延長しました。

こうした状況を踏まえ、本市においても、令和7年度から令和11年度までの5年間で第5期とした行動計画を策定しました。

これまでの取組をさらに充実させ、職員の仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進に取り組んでいきます。

令和7年4月

南房総市長
南房総市教育委員会
南房総市議会議長
南房総市選挙管理委員会
南房総市代表監査委員
南房総市農業委員会

I 計画の期間

本計画の期間は、法の有効期間（令和17年3月31日まで）のうち、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を第5期計画期間とする。

なお、経済社会環境等の変化等により、見直しが必要となった場合は、随時見直しを行う。

（第1期計画期間）平成19年10月1日～平成24年3月31日

（第2期計画期間）平成24年4月1日～平成27年3月31日

（第3期計画期間）平成27年4月1日～令和2年3月31日

（第4期計画期間）令和2年4月1日～令和7年3月31日

II 計画の推進体制

- 1 本計画を策定し効果的に推進するため、職員のワークライフバランス・職場及び労働環境・安全衛生等を協議する際（南房総市職員安全衛生委員会等）において、情報提供等を行う。
- 2 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を適切に行う。
- 3 職員にグループウェア内掲示板等を活用し、本計画の内容を周知徹底するとともに、次世代育成支援対策及び女性活躍の推進に関する情報提供を行う。
- 4 本計画の実施状況について検証を行い、その結果や職員のニーズを踏まえ、随時その後の対策の実施や計画の見直しを図る。

III 次世代育成支援対策に関すること

次世代育成支援対策推進法第19条第3項及び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の策定等に係る内閣府令第3条に基づき、次世代育成支援対策に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠、出産、育児等における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠、出産、育児等の職員に対し、各種制度について周知する。

- ① 妊娠、出産、育児等に係る特別休暇等の制度について周知を図る。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知を図る。
- ③ 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う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。

- ⑤ 配偶者が流産、死産をした職員に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境整備等に努める。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加及び出産後の配偶者の支援を促進するため、各種休暇等の制度の周知及び取得促進に努める。

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者の出産、男性職員の育児参加等）及び年次有給休暇の取得推進について周知を図る。

〈配偶者の出産等に伴う特別休暇（配偶者出産休暇）の取得状況〉

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度
取得者数	2人	6人	7人
取得日数	4日	18日	18日
取得率	50.0%	75.0%	100%

〈配偶者の出産等に伴う特別休暇（育児参加休暇）の取得状況〉

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度
取得者数	0人	3人	3人
取得日数	0日	15日	11日
取得率	0%	37.5%	42.9%

【目標】 配偶者出産休暇を上限日数の3日間利用を目標に100%取得できるよう支援する。

育児参加休暇を50%以上取得できるよう支援する。

（目標達成年度：令和11年度）

(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

育児休業等の円滑な取得促進を図るため、育児休業等の制度の周知及び取得しやすい職場環境の整備等に努める。

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知

ア 育児休業等の制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。

イ 育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望により育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。

- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア 育児休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。

イ 定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

③ 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て、職場復帰に向けて必要な情報や職場の動き等に関する情報を提供するとともに、育児休業を取得している職員を育児休業後に原職または原職相当職に復帰させることや、職員が円滑に職場復帰できるよう、本人の意欲・能力をいかしながら働くことのできる職場環境の整備等に努める。

イ 必要に応じて、復帰時における研修等を実施する。

④ 育児休業に伴う代替要員の確保

ア 育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理できるよう、代替要員確保、業務内容や業務体制の見直し等に関する運用方針の周知を図る。

イ 部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用により適切な代替要員の確保を図る。

<育児休業・部分休業の取得状況>

区分	年度	取得率 (取得人数)	(内訳) 取得期間別		
			1年未満	1年以上 2年未満	2年以上
男性職員	令和3年度	0%(0人)	—	—	—
	令和4年度	50.0%(4人)	4人	—	—
	令和5年度	55.6%(5人)	5人	—	—
女性職員	令和3年度	100%(12人)	1人	8人	3人
	令和4年度	100%(3人)	1人	2人	—
	令和5年度	100%(6人)	2人	3人	1人

**【目標】 育児休業の取得率を男性85%、女性100%とするように努める。
(目標達成年度：令和11年度)**

(4) 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、こどもを育てる職員のうち希望する者が利用できる制度の周知に努める。

(5) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮

こどもの規則的な生活習慣などのために職員の勤務時間帯に配慮が必要な場合、また就業場所の変更を伴う配置変更を行う場合は、職員の事情や子育ての状況に配

慮する。

(6) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

職員の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮する。

(7) 時間外勤務の縮減

時間外勤務の一層の縮減を図るため、制度の周知及び縮減に向けた取組に努める。

① 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度周知

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知を図る。

② 一斉定時退庁日の実施

ア 毎週水曜日の定時退庁日（ノー残業デー）の徹底を図り、電子掲示板等による注意喚起を図る。

イ 時間外勤務せざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心がける。

③ 事務の簡素合理化の推進

ア 各職員に効率的な事務遂行を意識付ける。

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検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、廃止できるものは廃止する。

ウ 通知・連絡等については、極力電子メール・電子掲示板を活用する。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 課(局)ごとの時間外勤務の状況を総務課長が把握し、時間外勤務の多い職場の注意喚起を行うとともに、管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

⑤ その他

ア 健康診断の実施等、職員の健康面における配慮を充実させる。

＜職員 1 人当たり各月ごとの超過勤務時間(時間)及び超過勤務上限超人数(人) (令和 5 年度)＞

区分		R5.4	R5.5	R5.6	R5.7	R5.8	R5.9	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3
内部部局	時間	7.1	6.0	6.0	6.4	4.8	8.6	9.6	6.7	6.3	6.6	6.5	7.7
	人	4	1	2	2	1	6	8	4	1	0	1	2
内部部局以外	時間	2.6	3.6	3.0	1.7	2.3	8.6	6.8	2.1	3.7	1.1	1.7	1.8
	人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※管理的地位にある職員の時間外勤務なし、管理的地位にある職員以外が対象

※内部部局以外：朝夷行政センター、各地域センター

(地方自治法第 155 条の規定により設置された支所・出張所)

＜職員 1 人当たりの 1 ヶ月の時間外勤務の平均時間数＞

区分	令和 4 年度	令和 5 年度
内部部局	7.0 時間	6.9 時間
内部部局以外	2.8 時間	3.3 時間

【目標】 各職員の 1 年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の 4 5 時間/月及び 3 6 0 時間/年の達成に努める。
職員 1 人当たりの 1 ヶ月の時間外勤務の平均時間数について、令和 5 年度実績から 1 割縮減する。(内部部局：6.9→6.2 時間、内部部局以外 3.3→3.0 時間) (目標達成年度：令和 1 1 年度)

(8) 休暇の取得の促進

職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、年次有給休暇の取得を促進する。また、子育てのための休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

① 年次有給休暇の取得の促進

ア 管理職員は、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

イ 人事担当課による年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い課(局)の管理職員へ注意喚起を行う。

ウ 各課(局)において、事務の効率化を図るとともに、事務処理において相互応援ができる体制を整備し、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。

エ 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日などにおける休暇の計画的取得により、年次有給休暇の取得促進を図る。

② 連続休暇等の取得促進

ア 週休日、国民の祝日及び夏季休暇等と年次有給休暇を併せた連続休暇の取得

促進を図る。

イ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

③ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気の醸成を図る。

④ 各種休暇の取得にかかるプライバシーの保護

休暇の種類によっては、その取得自体を知られたくないものもあるため、職場内における取得の推進または取得時のプライバシーの保護には、十分な配慮を心掛ける。

〈年次有給休暇等の取得状況〉

区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度
年次有給休暇の平均取得日数	12日	13日	14日
子の看護休暇等の取得職員数	16人	22人	31人

【目標】職員1人当たり15日／年以上の年次有給休暇が取得できるように努める。（目標達成年度：令和11年度）

(9) 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

職員の仕事と子育ての両立を支援するため、職場、仕事優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の解消等に努める。

ア 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

イ ハラスメント防止のための情報提供や意識啓発を行う。

「南房総市ハラスメントの防止等に関する要綱」及び「南房総市職員ハラスメント防止の指針」を活用する。

2 その他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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支

援する。

② 子どもの体験活動等の支援

ア 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

イ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

イ 交通安全週間等における街頭指導等の地域活動への積極的な参加を図る。

④ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

ア 安全で安心して子どもを育てられるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

ア 職場におけるレクリエーション活動等の実施に当たっては、職員の子どもの等家族が参加できるよう配慮する。

イ 子どもが参加する地域においての活動やイベント等の行事への職員の積極的な参加を呼びかける。

IV 女性の活躍推進に関すること

1 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性活躍推進法第19条第3項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行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、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、改善すべき事情について分析を行った。

課題分析をした結果、女性職員の活躍を推進するための方策として、次のとおり目標を設定する。

〈係長相当職以上の女性割合〉

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
係長相当職以上	15.9%	17.4%	18.2%

【目標】 常勤の行政職員において、係長相当職以上の女性割合を、令和5年度実績（18.2%）の3割増の23%以上とする。
（目標達成年度：令和11年度）

※男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の目標については「Ⅲ次世代育成支援対策に関すること (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進」に記載

2 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

1. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

【目標】に対する取組

- (1) 女性職員のスキルアップや幹部候補生養成のための研修について、積極的な派遣を促進する。
- (2) 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置するよう努める。
- (3) 配偶者が出産を控えている男性職員に対し、各種両立支援制度（早出遅出勤務、配偶者の出産等に伴う特別休暇等）を活用できる取組を通し、女性職員が働きやすい環境に繋がるよう努める。