

大東市特定事業主行動計画 (R7～R16)



目 次

I. 総論

1. はじめに	2
2. 計画期間	3
3. 対象となる職員	3
4. 計画の推進体制	3

II. 現状と今後の目標・取組

1. 本市の現状と今後の目標	4
(1) 本市の現状	4
(2) 今後の目標	9
2. 具体的な取組内容	10
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	10
(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進	10
(3) 育児休業等を取得しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備	10
(4) 柔軟な働き方を実現するための取組の実施	12
(5) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮	12
(6) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施	12
(7) 心身の健康への配慮	12
(8) 超過勤務の縮減	12
(9) 休暇の取得促進	13
(10) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等	13
(11) 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	14
(12) 人事評価への反映	14

I. 総論

1. はじめに

急速な少子化の進行は社会経済全体に極めて深刻な影響を与えています。そこで、国、地方公共団体、企業等が一体となって、今まで以上にこどもを生み育てやすい環境づくりを進めるため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）が制定されました。この法律では、地方公共団体等は「特定事業主」と位置づけられるとともに、職員を雇用する事業主の立場から特定事業主行動計画を策定することが義務付けられたことから、本市においても、平成17年度より本計画の策定を通じ、次世代育成支援対策の推進を図ってまいりました。

こうした中、国、地方公共団体、企業の各々が法に基づく20年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を実施することにより、男性の育児休業取得率の上昇や女性の継続就業率の上昇、女性の労働力率の向上、待機児童問題の改善などに一定の成果を上げてきたところです。しかしながら、年間の出生数は80万人を割り、合計特殊出生率は令和5年に1.20となるなど、少子化が加速していることや、男女が共に育児休業等を利用し、育児期にキャリア形成と育児を両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題は依然として残されており、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があります。このような状況を踏まえ、令和6年5月に次世代育成支援対策推進法を10年間延長することとなりました。

こうした国の動きのもと、本市では平成27年度に「大東市特定事業主行動計画」を策定しましたが、今般、それに続く計画として本計画を策定しました。

職員が仕事にやりがいを感じ、毎日に生きがいを持つことで、市民サービスにも最大限の効果が生まれるはずです。職員の家族環境はさまざまですが、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの重要性及び本行動計画を理解し、自分自身に関わることでであると認識してお互いにサポートし合い、職業生活と家庭生活を両立できる職場を目指して取組を行います。

令和7年4月

大東市長・大東市議会議長

大東市選挙管理委員会・大東市代表監査委員

大東市公平委員会・大東市教育委員会

大東市上下水道事業管理者

2. 計画期間

令和7年度から令和16年度までの10年間とし、必要に応じて見直すこととします。

3. 対象となる職員

大東市の各執行機関等に勤務する一般職の職員（再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員を含む）とします。

4. 計画の推進体制

- （1）次世代育成支援を効果的に推進するため、各任命権者の総務主管課等の長を構成員とした行動計画策定・実施委員会を設置し、本計画の実施状況を点検するとともに、推進策の検討、計画の見直し等を行います。
- （2）次世代育成支援対策に関する職員研修、情報の提供等を行います。
- （3）行動計画の内容については、広く一般に公表し行動計画の内容の周知徹底を図ります。

※本行動計画に掲げた各項目については、令和7年4月1日より順次実施していきます。

Ⅱ. 現状と今後の目標・取組

1. 本市の現状と今後の目標

(1) 本市の現状

○本市における育児に関連する現在の状況は以下のとおりです。

- ・前計画期間中に子育てと仕事の両立を支援するため、子育てに関する休暇等について以下のとおり条例及び規則を改正しました。

- H22.6 ・職員の配偶者の就業の有無や、育児休業の取得の有無にかかわらず育児休業・部分休業することが可能になりました。
 - ・「産後パパ育休」が新設され、子の出生の日及び産後8週間の期間内に最初に育児休業（産後パパ育休）をした職員は、特別の事情がなくても再び育児休業をすることが可能となりました。
 - ・再度の育児休業等を行うことができる特別の事情を改正し、夫婦が交互に育児休業をしたかどうかにかかわらず、職員が育児休業等計画書を提出して最初の育児休業をした後3月以上経過した場合に、再度の育児休業を行うことが可能となりました。
 - ・育児休業等の承認の取消事由を改正し、職員以外の子の親が常態としてその子を養育することができることとなった場合でも、育児休養・部分休業の承認の取消事由に当たらないこととなりました。
- H23.4 一定の非常勤職員についても育児休業を取得できるようになりました。
- H24.4 育児休業復帰後における給与等の取扱いを変更し、育児休業期間中も勤務していたものとみなして昇給調整を行います。
- H26.3 育児短時間勤務制度を整備しました。
- H27.1 子の看護休暇を拡充し、小学校就学前の子が2名以上の場合は10日まで取得できるよう改正しました。
- H29.4 育児休業等における「子」の範囲を拡大するとともに、非常勤職員における育児休業取得に係る要件の緩和を行いました。
- H29.12 非常勤職員における育児休業について、一定の要件を満たす場合の再延長を可能としました。
- R4.1 ・「不妊治療のための休暇」を新設し、職員が不妊治療に係る通院のために勤務しないことが相当であると認められる場合に休暇を取得可能としました。
 - ・任期付職員及び会計年度任用職員において、特別休暇「出産育児参加休暇（職員の妻が出産する場合に7日間付与）」を取得可能としました。
 - ・任期付職員及び会計年度任用職員における特別休暇「産前休暇・産後休暇」を

「無給休暇」から「有給休暇」としました。

- R4.10
- ・育児休業の取得回数制限について、原則2回（従前：原則1回）まで取得可能としました。

また、子の出生後8週間以内であれば育児休業を2回（従前：1回）まで取得可能としました。

- ・正職員の「出産育児参加休暇」について、取得可能期間を産前8週前～産後1年後へ拡大しました。（従前：産前8週前～産後8週後）

- ・再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員における育児休業の取得要件のうち、「子が1歳6か月に達する日まで」に任期が満了すること及び引き続いて採用されないことが明らかではないとの要件を、子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合には「子の出生後、8週間と6か月を経過する日まで」に緩和しました。

- ・再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び会計年度任用職員の育児休業対象期間の上限を、「子が1歳6か月到達日」又は「2歳到達日」とする要件について、夫婦交替での取得や、特別の事情がある場合の柔軟な取得を可能とするための規定を整備しました。

- ・子育てに関する休暇等の制度一覧を職員専用ウェブサイトに掲載しており、一定周知は進んでいますが、今後も更なる周知徹底に努めます。
- ・女性職員の管理職への登用を推進していますが、令和6年4月現在で課長級以上の割合が16.3%、主査級以上の割合が19.1%であり、女性職員の役職者は依然として少ない状態です。

①育児休業の状況把握と分析（男性職員）

	新たに 育児休業等が 取得可能と なった職員数	育児休業 取得人数	育児休業 取得率
R3	15	3	20.0%
R4	13	6	46.2%
R5	15	6	40.0%

	育児休業取得期間				合計
	1 か月以内	2 か月以内	3 か月以内	3 か月 1 日以上	
R3	2	0	0	1	3
R4	4	2	0	0	6
R5	5	0	1	0	6
R6	4	4	1	0	9

（回数）

（参考１）平成 27 年度～令和 2 年度の男性職員における取得実績

平成 28 年度 1 人（1 か月以内）

令和元年度 2 人（1 か月以内 1 人、3 か月以内 1 人）

令和 2 年度 4 人（1 か月以内 3 人、3 か月以内 1 人）

（参考２）令和 3 年度～令和 5 年度の女性職員における取得実績

令和 3 年度 15 人、令和 4 年度 13 人、令和 5 年度 7 人

いずれの年度においても、新たに取得可能となった女性職員の取得率は 100%であり、概ね 1 年程度若しくはそれ以上の期間にかけて取得。

- 育児休業の取得率は、令和 4 年度には 40%を超え、令和 5 年度も同水準を維持する等上昇傾向にあります。
- 取得人数、回数についても、近年、増加傾向にあります。
男性職員が希望したときに、育児休業を取得できる職場風土が広がりつつあります。
- しかし、取得期間については、令和 6 年度を除くと取得者の過半数が 1 か月以内の短期間となっています。
収入面の不安等様々な理由が考えられますが、必ずしも希望通りの期間を取得していない可能性に鑑みて、更なる職場風土の醸成に努める必要があります。

②出産育児参加休暇の状況把握と分析

※出産育児参加休暇…職員の妻が出産する場合に、出産予定日（出産日）を基準として、産前8週前から産後1年を経過するまでの間に、最大7日間取得可能。（R4.10～産後1年間に制度拡充、従前は産後8週間まで）

	取得可能となった職員数	取得した職員数	取得率
R3	15	14	93.3%
R4	13	8	61.5%
R5	15	15	100.0%

	出産育児参加休暇の合計取得日数						
	0日～ 1日以下	1日超～ 2日以下	2日超～ 3日以下	3日超～ 4日以下	4日超～ 5日以下	5日超～ 6日以下	6日超～ 7日
R3	13.3%	20.0%	0%	13.3%	0%	13.3%	40.0%
R4	38.5%	7.7%	0%	15.4%	7.7%	0%	30.8%
R5	6.7%	13.3%	0%	26.7%	6.7%	13.3%	33.3%

- ほとんどの男性職員が取得しており、令和5年度には新たに出産育児参加休暇を取得可能となった男性職員の全員が、当該休暇を取得しました。
職場全体として、制度への理解度が深まるとともに、男性職員の希望に応じて取得可能な職場風土が形成されているといえます。
- しかし、合計取得日数の観点からは、令和5年度においても依然、約半数が5日以下の取得日数となっています。
制度利用におけるハードルは低いものの、より多くの日数を取得できるよう、更なる職場風土の醸成を進める必要があります。

○本市における超過勤務に関連する現在の状況は以下のとおりです。

①職員 1 人当たりの各月の超過勤務時間数（管理的地位にある職員を除く）

	一人当たり 超過勤務時間数 （年間）	一人当たり超過勤務時間数（各月）											
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
R3	115.1H	14.5H	10.3H	11.6H	8.4H	6.2H	7.6H	10.0H	8.5H	7.2H	8.5H	9.0H	13.3H
R4	110.6H	13.2H	9.4H	9.3H	7.1H	5.1H	7.7H	10.8H	9.6H	7.6H	8.8H	8.9H	13.1H
R5	116.7H	14.2H	12.3H	10.4H	8.5H	7.3H	8.0H	10.5H	8.8H	7.6H	8.4H	8.7H	11.9H

- ・超過勤務時間は、労働基準法上、月 45 時間かつ年 360 時間が上限とされています。
本市においてもこれを原則としつつ、他律的な業務の比重が高い部署を指定し、この限りでないこととしています。
- ・上記の表から、組織全体としてはこれを満たしており、長時間労働が常態化している状況にはありません。
しかし、時期や部署によって生じている過大な超過勤務時間の解消がひとつの課題です。
- ・管理職においては、時間外勤務手当の支給対象外であることから、申請内容に差異があり、正確な超過勤務時間数の計上が困難であるため、集計対象外としています。

②45時間を超える時間外勤務をしている職員の総数（延べ人数）
（管理的地位にある職員を除く）

	45時間を超 える時間外勤 務をしている 職員の総数 （年間）	45時間を超える時間外勤務をしている職員の総数（各月）											
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
R3	247人	44人	28人	31人	13人	6人	7人	28人	14人	7人	19人	15人	35人
R4	235人	40人	21人	18人	12人	7人	10人	26人	21人	14人	15人	12人	38人
R5	244人	53人	35人	28人	15人	7人	9人	19人	17人	5人	13人	13人	29人

- ・3月～6月、10月において、超過者が多く発生しています。

(2) 今後の目標

○上記のような現状を踏まえ、今後の取組目標を以下のとおりとします。

- ・職業生活と家庭生活を両立することができる社会の実現に向け、職場の意識や風土の改革と併せ、働き方の改革に取り組むことが必要とされています。男女が共に希望に応じて仕事と子育てを両立できるよう、育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進を図ります。
- ・子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにします。子育ては男女が協力して行うべきものであり、その認識を持つことが必要です。
- ・長時間労働の是正に向けた取組としてより一層の超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等の働き方の見直しを推進します。
- ・子育てをしている女性の活躍を推進するため、休暇制度等の両立支援策を整備するだけでなく、生き生きとやりがいを持って仕事ができるような、就業意欲を向上させるための取組を行います。
- ・休暇制度等を整備してもそれを知らなければ利用できません。また、職場において制度に対する理解がなければ利用しづらくなります。そのため、子育てに関する制度を職員に周知し、制度を利用できるような職場の雰囲気醸成を図ることが何よりも必要です。今後も休暇制度等の周知徹底に努めます。
- ・子育てをしている職員が働きやすい職場は、子育てをしていない職員も働きやすいということになります。市全体で本計画に取り組み、職員みんなが笑顔で子育てを支えることができる職場を目指します。

○具体的な数値目標を以下のとおり設定します。

	現在値 (R6)	中間目標 R11 年度末時点 (R7～R11 の平均)	最終目標 R16 年度末時点 (R12～R16 の平均)
①子が出生した 男性職員の 育児休業取得率	75%	80%	90%
②育児休業を取得した 男性職員のうち、 1か月以上 取得した者の割合	77.7%	70%	80%
③管理的地位にある 職員以外の職員 一人当たりの 年間超過勤務時間数	113.1時間	110時間以下	100時間以下

2. 具体的な取組内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ①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周知徹底を図ります。
- ②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の整備を行います。
- ③出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知徹底を図ります。
- ④妊娠中及び出産後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。
- ⑤妊娠中及び出産後の職員については、本人から希望があれば、原則として超過勤務を命じないこととします。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

配偶者の妊娠中及び出産後における男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

ア. 男性の育児休業等の取得促進

男性職員も育児休業、育児短時間勤務、部分休業を取得できることを周知します。

イ. 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等の周知

育児休業等に関する資料を各課等に通知、職員専用ウェブサイトに掲載し、制度の周知を図ります。

ウ. 育児休業等経験者に関する情報提供

男性職員の育児休業取得者の体験談を職員専用ウェブサイトに掲載し、男性職員の育児休業取得促進を図ります。

エ. 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ①休暇制度一覧を職員専用ウェブサイトに掲載し、子育てに携わっていない職員にも子育てに関する制度の周知を図り、職員が取得しやすいよう職場の理解を図ります。
- ②育児休業等を取得できる職員がいる場合、所属長から取得を促すことができるよう業務分担の見直し、業務改善等を随時行います。
- ③幹部会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の周知を徹底させ、職場の

意識改革を図ります。

才. 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①育児休業中の職員に対して、業務に関する情報提供・能力開発を行います。
- ②育児休業後に原職又は原職相当職に復帰でき、本人の意欲・能力を生かしながら働くことができる職場環境の整備に取り組みます。
- ③復職時において、業務負担の軽減等の配慮を行います。

力. 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等

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、会計年度任用職員等の活用により適切な代替要員の確保を図ります。

キ. 男女が共に仕事子育てを両立できる環境の整備

【女性を対象とした取組】

- ①職場復帰時や昇任時等キャリアステージに変化があった際に、子育てを経験した、若しくは子育て中の女性職員に相談できる環境づくりを行います。
- ②管理職に必要なマネジメント能力付与のための研修等を行い、女性職員のキャリア形成を支援します。

【子育て中の職員に向けた取組】

- ①今後のキャリア形成の希望に合わせた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等を促すための意識啓発等の取組を行います。
- ②育児休業中の職員に対して業務に関する情報提供・能力開発を行うなど、職場復帰に際して両立支援制度を利用しやすいよう環境を整えます。

【管理職等を対象とした取組】

- ①仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組を行います。
- ②働き続けながら子育てを行う職員のキャリア形成のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修を行います。
- ③両立支援策と並行して、女性職員が「働きがい」を持つため、必要な経験を段階的に積ませて育成していくことが重要です。女性に高い目標や課題を与え、成長・活躍を後押しします。
- ④育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。
- ⑤管理職等を対象に女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた研

修を実施する等、意識啓発を行います。

(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ます。

(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に、その事情に配慮するとともに、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合には、職員の子育ての状況に配慮するよう努めます。

(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、その事情に配慮した措置を講じます。

(７) 心身の健康への配慮

子を養育する職員や育児休業中の職員の業務を代替する職員に対し始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずるに当たっては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該職員について配慮することや、職員自身による心身の健康保持を促すことを行います。

(８) 超過勤務の縮減

ア. 深夜勤務等の抑制

職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務及び超過勤務の抑制に向けた取組を推進します。

イ. 一斉定時退庁日等の実施

- ①毎週水曜日をノー残業デーとし、全庁的な定時退庁日を実施していますが、庁内放送や庁内メール等による注意喚起を行い、更なる徹底を図ります。
- ②幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。
- ③定時退庁ができない職員が多い部署を人事課等が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

ウ. 事務の簡素合理化の推進

業務量そのものの見直し、業務改善、ＤＸ化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直し等の更なる取組を推進します。

エ. 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ①超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図ります。
- ②職員の勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底を図ります。

オ. 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図ります。

(9) 休暇の取得促進

ア. 年次有給休暇の取得の促進

- ①職場の業務予定を早期に職員に周知する等、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。
- ②安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- ③職員やその家族の誕生日等の記念日やこどもの学校行事等、子育てや家族のふれあいのための年次有給休暇等の取得の促進を図ります。

イ. 連続休暇等の取得の促進

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います。

ウ. こどもの看護のための特別休暇の取得の促進

子の看護休暇等の特別休暇を周知し、その取得を希望する職員が円滑に取得できる雰囲気の醸成を図ります。

(10) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

(11) 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研修を行い、意識啓発を図ります。

(12) 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環境づくりに向けてと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。



印刷物番号

7-7
