

特定事業主行動計画（概要版）

次世代育成支援対策推進法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

1 計画期間

令和8年度から令和12年度まで（第三次行動計画）
※第一次行動計画の期間は平成28年度から令和2年度まで
第二次行動計画の期間は令和3年度から令和7年度まで

2 策定趣旨

次の両法に基づく特定事業主（国・地方公共団体等）の行動計画として策定

(1)次世代育成支援対策推進法の目的
急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境を社会全体として整えること

(2)女性活躍推進法の目的
女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展等の変化に対応できる活力ある社会を実現すること

3 これまでの取組

※第二次行動計画に基づく令和3年度から令和7年度までの取組

基本目標

①職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ▶ 時間外・休日勤務の縮減
- ▶ 柔軟な働き方の推進
- ▶ 効率性を意識した働き方の見直し

②女性職員と若手職員の活躍推進

- ▶ 女性職員の登用とキャリア支援
 - ▶ ロールモデルとなる人材の育成
- #### ③職場環境の整備と両立支援
- ▶ 「育児・介護のための両立支援ハンドブック」と「仕事と育児・介護の両立支援プログラムの作成・周知
 - ▶ 働き方工程表作成の原則義務化

数値目標

- ①時間外・休日勤務の一人当たり月平均
目標：9.0時間→R6：12.0時間（未達成）
- ②時間外・休日勤務が年間360時間を超える職員の割合
目標：5% →R6：10.1%（未達成）
- ③年次休暇の年度の平均取得日数
目標：15日 →R6：14.3日（未達成）
- ④夏季休暇の平均取得日数
目標：5日 →R6：4.9日（未達成）
- ⑤男性の育児休業取得率
目標：85% →R6：63.4%（未達成）
- ⑥配偶者出産休暇の取得率
目標：100% →R6：75.6%（未達成）
- ⑦育児参加休暇の取得率
目標：100% →R6：70.7%（未達成）

4 現状と課題（主なもの）

※法に基づく現状把握と職員の意識調査より

▶ 定時を前提とした業務遂行

育児休業の取得促進やワーク・ライフ・バランス推進のための取組として「**定時を前提とした業務遂行**」「**休暇・休業等を取得しやすい雰囲気づくり**」が必要との回答が多数。時間外・休日勤務の一人当たりの月平均は全体で12時間、多い所属で45時間程度発生

▶ 離職率の上昇

全体：R2：10.7% → R7：15.4%（+4.7）
女性：R2：15.0% → R7：18.4%（+3.4）
40歳未満：R2：9.8% → R7：14.5%（+4.7）
職員の離職率は上昇しており、育児や介護を理由とした離職者もいる

▶ 昇進に対する不安と女性職員の能力が発揮される環境

「**上位の職に就きたい割合**」は依然男女の意識差あり（**女性が22.7ポイント低い**）
男女共に、「**上位の職に就きたい割合**」は前回調査より低下しており、**特にも女性職員の「上位の職に就きたくない割合」が69.2%**。
昇進したくない理由について、男女差があったのは「**仕事と家庭の両立ができなくなる**」

▶ 相互理解の必要性

男性育休取得者は増加しているが、数値目標を達成できていない状況
男女共に周囲の職員との**相互理解への支援**と**休業・休暇を取得しやすい雰囲気づくり**を望む回答が多数

課題認識

ワーク・ライフ・バランスの推進や定時を前提とした業務遂行を推進するための**具体的な取組**が必要

職員全体と若年層の**離職率の上昇が顕著**であり、**離職防止**に向け、組織全体で**危機感を持って取り組む必要がある**

女性の昇任意欲が低下しており、**仕事と家庭を両立できるような業務体制づくりと時間外縮減に向けた取組**が必要である

両立支援制度を活用し**やすい環境づくりと、周囲の職員との相互理解**を支援する必要がある

5 取組内容（主なもの）

数値目標（取組を効果的に推進する）

- ◆時間外・休日勤務
→一人当たり月平均：9時間（25%減）
→年間360超の職員割合：5%（50%減）
- ◆休暇の平均取得日数
→年次：15日 夏季：5日
- ◆男性の休暇・休業取得率
→育児休業：85%（1週間以上の取得率 R6：61.0%）
育児休業取得期間 90日以上取得率：60%（R6：46.1%）
配偶者出産：100%（R6：75.6%） 育児参加：100%（R6：70.7%）
- ◆育児・介護等による離職の防止
→育児・介護等休業制度を利用できないことを理由とした退職者数：0人（不本意な退職者を生じさせない）

管理指標（中・長期的視点で取組成果を図る）

- ▶ 離職率 → 離職防止へ
- ▶ 女性管理職割合 → 人数比踏まえ男女の均衡

①職員のワーク・ライフ・バランスの推進

- ▶ 業務負担軽減のための取組 **スクラップ（簡素化等含む）**を中心に取組
- ▶ 柔軟な働き方の推進 **選択制時差出勤制度及びテレワーク制度の活用推進、フレックスタイム制の検討**
- ▶ 管理職の働き方改革 **実態把握と役割・配置適正化に努め、介護休暇等年代に沿った休暇取得促進**

②職員の活躍推進

- ▶ 女性職員のキャリア支援 **異動希望やジョブローテーションへの配慮、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた研修の実施**
- ▶ 若手職員のキャリア支援 **柔軟な働き方の活用推進による定着支援、職員派遣研修生の公募性の導入、(仮称)職員相互応援制度の検討**
- ▶ リーダー育成と自律的なキャリア形成支援 **キャリア形成のためのイメージを持てるようなリーダー育成のための研修実施や兼業の環境整備**

③職場環境の整備と両立支援

- ▶ 働き方工程表の活用 **作成を必須とし、所属長からの休暇・休業の取得促進と職場とのコミュニケーション円滑化につなげる**
- ▶ 代替職員の確実な配置 **長期の場合は原則常勤、短期でも確実な配置**
- ▶ サポートする職員への評価 **人事評価制度による業績評価**
- ▶ 男性職員の意識改革 **育休の他、出産・育児参加休暇も所属長から取得促進、男性育休給与等計算シートによる収入面の不安の解消**