

## ○ 韮崎市特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進）

### 1. 目的

わが国の急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援するため、国、地方公共団体、事業主が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として次世代育成支援対策推進法（平成26年度まで10年の時限立法）が平成17年4月に施行され、この後の法改正により有効期限が平成36（令和6）年度まで10年延長されました。

本市においても、平成17年度に、特定事業主行動計画（第1期）（平成17年度～平成21年度：5年間）、行動計画（第2期）（平成22年度～平成26年度：5年間）、行動計画（第3期）（平成27年度～平成31年度：5年間）を策定し、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備等に取り組んできました。

また、平成27年度には、女性活躍推進法が制定され、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るといった観点から、この法に基づく特定事業主行動計画の策定も義務づけられ、本市においては、平成28年にこの法に基づく計画を策定しました。

「次世代育成」と「女性活躍推進」に基づく2つの特定事業主行動計画が存在し、目的の違いはあるものの、同じ事業主が定める行動計画であり、共通する部分においては整合を図る項目も存在していることから、両計画の統一を行うため、令和2年度に期限満了となる女性活躍推進に基づく計画期間に合わせ、令和元年度が期限満了であった次世代育成計画の期限を1年延長したところであります。

この度、令和3年度を初年度とする一体化した包括的な特定事業主行動計画を策定し、この計画による取組みにより、引き続き、職場風土や職員の意識改革を図り、本市の次世代育成及び女性活躍推進に資することとします。

### 2. 行動期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間を計画期間とします。

### 3. 実施主体

市長  
市議会議長  
市教育委員会  
市農業委員会  
市選挙管理委員会  
市代表監査委員  
公平委員会  
公営事業（水道・病院）

※ 県費負担の教職員については、制度等の違いがあるので、可能な限りで実施する。

#### 4. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各職場における庶務担当リーダー等を構成員とした行動計画推進委員会を設置し、推進します。
- (2) 次世代育成支援対策に関し、管理職等（校長・教頭等を含む。以下同じ。）や職員に対する研修・講習、情報提供等を行うとともに、課長等においては庁議等でその実績・進捗状況等の報告や確認を定期的に行います。
- (3) 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実施するための体制を整えます。
- (4) 行動計画を策定または変更した場合には、広報誌やホームページ等で公表を行い、併せて全ての職員が情報を共有できるようにインフォメーションや電子メールでの周知、または啓発資料の作成・配布など適切な方法により周知します。
- (5) 本計画に基づく実施状況（前年度の取り組み状況、目標に対する実績等）について、毎年1回、広報誌やホームページ等への掲載等により公表し、法律や指針の改正等があった場合や、行動計画推進委員会等において把握をした結果及び職員のニーズを踏まえて、計画期間内であっても必要に応じた見直し等を行っていきます。

#### 5. 具体的な取り組み

##### (1) 女性職員の活躍推進

###### ① 職員採用

- ア 男女の性別で偏ることなく、能力や適正に基づく優秀な人材の確保に努めます。
- イ 女性も含めた受験者数の増加に向けてホームページ、広報等の活用を積極的行います。

###### ② 女性職員の登用

- ア 女性職員がほとんど配置されていなかった職務やポストについて、適正を見極めながら積極的に配置します。

###### ③ キャリア形成

- ア 外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣や、管理職を対象とする研修等への女性職員の参加を積極的行い、マネジメント能力の向上を図ります。

###### ④ 性別に対する意識の変容

- ア 性別を意識した固定的な役割分担（お茶くみ、清掃等）や仕事等において偏見を排除し、性別問わず行うことができるよう意識と行動の変容に努めます。

## (2) 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 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- 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います。
- 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にします。

## (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 男性職員が子どもの出生時に配偶者出産休暇並びに育児参加休暇、及び育児休業等を取得できるよう、管理職等から働きかけを行うなど男性の積極的な家事・育児等参加への促進を行います。
- ② 制度の理解の促進と周知徹底を図るため、(仮称)子育てハンドブックを作成します。

## (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分休業等について周知し、制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ② 育児休業の取得の申出があった場合、各職場において業務分担等の見直しを行います。
- 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、休業期間中の広報誌や通達等の送付等を行います。
  - イ 育児休業中の職員に対し必要に応じ能力開発を図るため研修を行います。
  - ウ 育児中の職員については状況に応じ、人事配置上における配慮を行います。
- ④ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

課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時は、臨時的職員任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑤ その他
  - ア 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る等の対策を講じます。
  - イ 育児中の職員のための職員駐車場の確保に配慮します。

## (5) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、一層の取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施します。また、定められた超過勤務の上限の目安時間を超えて勤務させないように努めます。

- 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超過勤務を制限することについて周知徹底を図ります。
- ② 一斉定時退庁日等の実施
  - ア 原則、本庁舎については毎日19時に執務室を消灯することとし、職員インフォメーション等により注意喚起を図るとともに、管理職等は率先して定時退庁を行います。
  - イ 管理職等の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。
  - ウ 定時退庁ができない職員が多い職場を人事担当が把握し、管理職等への報告の徹底を図ります。
- ③ 事務の簡素合理化の推進
  - ア 業務量そのものの見直し、ICTやRPA等の活用による事務の効率化を推進します。
  - イ 外部委託による事務の簡素化事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進します。
  - ウ 会議・打合せについては、その開催そのものの必要性や極力最小限の回数の開催となるよう見直しを行うとともに、開催に当たってはオンラインや電子メールを活用するようにしていきます。
  - エ 人事評価シート有能力評価にコスト意識や職務遂行における評価項目欄も設けスピーディーの実行や簡素合理化の推進を図ります。
  - オ 事務書類の押印廃止やペーパーレス化を促進し、併せて決裁（確認行為）の電子化を検討します。
- ④ 超過勤務の縮減のための意識啓発等
  - ア 災害や他律的業務（選挙、イベント等）を除き、超過勤務時間に上限（原則、45時間/月、360時間/年）を設けることにより、超過勤務を最小限にします。
  - イ あらかじめ1ヶ月において1人30時間超の超過勤務時間が見込まれる場合には、その旨、その理由、内容を人事担当へ申し出ることになります。
  - ウ 管理職は、職員の勤務状況の的確な把握や超過勤務縮減目標の設定等によりタイムマネジメントの認識における徹底を図ります。
  - エ 人事担当においては、各職場の超過勤務の状況を把握し、毎月、職員インフォメーションで周知を行うとともに、超過勤務の特に多い職員については管理職等に報告し、必要に応じてヒアリングを行うなど注意喚起を行います。
  - オ 管理職及び担当リーダーは担当職員の職務内容、進捗状況を常に把握する中で、

一部の職員が負担とならないようにワークシェアリング等を行うなど、柔軟に担当職員の職務を見直し円滑化を図ります。

カ 超過勤務縮減の取組みの重要性について、超過勤務縮減週間（仮）等の実施を通じて管理職等を含む職員への意識啓発を図ります。

キ 不必要な仕事をさせないよう、管理職等は部下に明確な指示をするようにします。（その資料が本当に必要か、既存のもので対応できないか。仕事の指示はできるだけ早いうちに出す。

ク 管理職等は、業務上特別な勤務形態での勤務においては積極的に時差出勤等の適切な勤務時間の割り振りの導入促進を図ります。

#### ⑤ その他

超過勤務の多い職員に対する健康診断結果の事後指導と1ヶ月において100時間以上又は2～6ヶ月平均で80時間を超える超過勤務があった職員に医師等による面接指導の実施や、毎年、全国労働衛生週間（10月）に併せて職員への「ストレスチェック」を実施や、引き続き管理職からの声かけ等、健康面における配慮を充実させます。

## (6) 休暇の取得の促進

### ① 年次休暇の取得の促進

ア 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。

イ 課長会議等の場において、管理職等から、定期的に休暇の取得状況を報告させ、職場の意識改革を行なっていきます。

ウ 管理職及び各担当リーダー等は、部下の年次有給休暇の取得状況を常に把握するとともに、部下へ年次休暇の計画的な取得の指導と、自らも率先して休暇を取得します。

エ 人事担当が取得状況の確認を行い、取得率が低い職場の管理職等からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

オ 管理職及び各担当リーダー等は各職場の年度初めにおいて年間業務予定表を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

カ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る等、相互応援ができる体制を整備します。

### ② 連続休暇等の取得の促進

ア 月・金曜日やゴールデン・ウィーク期間等の土・日・祝日に挟まれた日に休暇を取得することによる、連続休暇の促進を図ります。

イ 子どもの学校行事等や家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得により連続休暇の促進を図ります。

エ ゴールデン・ウィークやお盆期間における行事・会議の自粛を申し合わせます。

オ 子どもの予防接種等で取得できる子の看護特別休暇の周知を行うとともに、その取得を希望する職員に対して100%取得できる職場の雰囲気醸成を図り、取得を促進します。

## (7) 働き方改革その他の次世代育成支援の推進

### ① 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進

ア 職場優先の環境や仕事優先の意識から家庭生活との両立を重視するため、管理職等は、日頃から情報共有と意識啓発を行います。

イ 効率的な業務運営や良好な職場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。

### ② 仕事の5S普及促進

「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ」といった5Sを推進するための冊子「働き方改革のすすめ」により、職場環境の改善はもとより、労働生産性の向上を図ります。

### ③ 柔軟な勤務形態（労務管理）

職場においてフレックスタイムの更なる活用と、在宅勤務（テレワーク等）における柔軟な働き方の導入について模索します。

### ④ 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎等において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室の設置等を適切に行います。

### ⑤ 子ども・子育てに関する地域（コミュニティ）貢献活動

#### ア 子ども・子育て活動等の支援

- ・ 子どもや子育てに関して地域で開催する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かし、講師やボランティアリーダー等として積極的に参加できるよう支援を行います。
- ・ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供できる体制を整備します。

#### イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ・ 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- ・ 職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

#### ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ・ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住人等の自主防犯活動や青少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

⑥ 学習機会の提供等による家庭教育力の向上

職員に対し、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供を行います。

⑦ 仕事と治療の両立支援

働きながら不妊治療を受ける職員がその時間を確保できるようにするため、新たな休暇制度の創設の検討や、制度の周知、及び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を図ります。