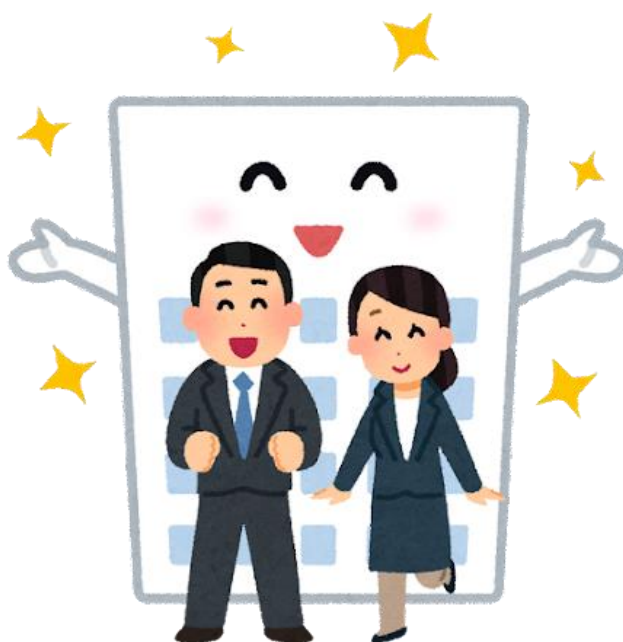


次世代育成支援対策推進法
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

甲州市特定事業主行動計画 (後期計画)

令和2年度～令和6年度



令和2年3月

甲 州 市

目 次

I はじめに	1
II 計画期間	2
III 計画推進のための体制と職員の役割	2
1 特定事業主行動計画の実施主体	2
2 特定事業主行動計画推進責任者	2
3 特定事業主行動計画の推進	3
4 所属長の役割	3
5 親としての職員の役割	3
6 職員の役割	3
IV 具体的な取組事項	4
1 子育てに関連する各種制度の周知と意識啓発	4
2 妊娠中の母親とおなかの子どもへの配慮	4
3 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進	4
4 育児休業等を取得しやすい環境の整備	5
5 時間外勤務の縮減	5
6 休暇の取得の促進	6
7 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	7
8 子育てバリアフリー	7
9 子ども・子育てに関する地域貢献活動	8
10 子どもと触れ合う機会の充実	8
11 学習機会の提供等による次世代育成意識の向上	8
12 女性職員の活躍の推進に向けた計画	8

I はじめに

わが国の急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、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、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国、地方公共団体、事業主等が一体となり、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進めていくこととなりました。

この法律において、地方公共団体は一事業主の立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画として「特定事業主行動計画」を策定することとし、甲州市では、平成21年度から平成26年度までを期間とする「甲州市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立の推進に取組んでまいりました。

このような中、「次世代育成支援対策推進法」の施行期間が平成36（令和6）年度まで10年間延長されたこと、また、平成27年8月「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）が成立したことにより、両法律における特定事業主行動計画を一体のものとして、平成27年度から平成31年度までの「甲州市特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、子育て支援に重点を置くこれまでの行動計画に、女性の活躍の推進に向けた目標や取組みを加える改訂を行い、相互に関連するさまざまな取組みを一体的かつ着実に推進されるよう実施してまいりました。

このたび、この計画期間が令和2年3月をもって満了することから、これまでの取組状況を踏まえ、仕事と家庭の「両立支援」や職員一人ひとりが個性と能力を發揮できる「活躍支援」をより一層推進するため、令和2年度から令和6年度の5年間を計画期間とする「甲州市特定事業主行動計画（後期計画）」を策定いたしました。

この計画の実施にあたり、職員が互いに助け合い、誰もが生き生きと意欲をもって働き、活躍できる職場の実現に向けて、一人ひとりがこの計画の目的を理解し、取組の主体であるとの意識をもって推進してまいります。

令和2年3月

甲州市長
甲州市議会議長
甲州市選挙管理委員会
甲州市代表監査委員
甲州市教育委員会
甲州市公平委員会
甲州市農業委員会

Ⅱ 計画期間

この計画は、次世代育成支援対策推進法の施行期間（平成27年度から令和6年度まで）と、女性活躍推進法の施行期間（平成28年度から令和7年度まで）との整合性をとり、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

なお、この計画は、必要に応じて見直しを行います。

Ⅲ 計画推進のための体制と職員の役割

1 特定事業主行動計画の実施主体

この計画の実施主体は、各特定事業主（甲州市長、甲州市議会議長、甲州市選挙管理委員会、甲州市代表監査委員、甲州市教育委員会、甲州市公平委員会、甲州市農業委員会）とし、それぞれの職員に対しこの計画に定める事項を実施します。

2 特定事業主行動計画推進責任者

この計画の着実な実施を図るため、特定事業主ごとに下表に掲げる職の者を特定事業主行動計画推進責任者と定め、特定事業主とともに計画の推進に取り組みます。

特定事業主	職名
甲州市長	総務課長
甲州市議会議長	議会事務局長
甲州市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局長
甲州市代表監査委員	監査委員事務局長
甲州市教育委員会	教育総務課長
甲州市公平委員会	公平委員会事務局長
甲州市農業委員会	農業委員会事務局長

3 特定事業主行動計画の推進

計画の実施状況、目標達成状況を把握し、必要に応じて計画の実施方法や見直しについて検討を行うため、特定事業主行動計画推進事務局を総務課に設置し、職員からの相談窓口とします。

4 所属長の役割

この計画は、職場において所属長が中心となり推進します。

所属長は、各種制度の周知や休暇取得の促進を図り、所属職員がお互いに理解と協力をしやすい職場環境の整備を進めます。

5 親としての職員の役割

父親も母親も、仕事と子育ての両立を図るため、お互いに協力して育児に取り組みます。

父親・母親になると判ったら、できるだけ早い時期に所属長に申し出ましょう。

子どもたちと十分触れ合いながら子育てを進めるためには、周囲の理解と協力を得ることが必要です。

また、保育園・幼稚園や小学校の行事等に積極的に参加するため、常に時間を意識し、計画的・合理的に仕事を進めましょう。

6 職員の役割

職員は、父親・母親となった職員が積極的に育児に参加できるよう、お互いに協力し助け合い、育児に参加しやすい雰囲気づくりに取り組むことが必要です。

また、次世代育成支援のみならず、仕事と家庭生活の両立を図るためにも、効率的な仕事ができるよう職員自らが仕事に対する姿勢を見直しましょう。

IV 具体的な取組事項

1 子育てに関連する各種制度の周知と意識啓発

妊娠、出産、育児を支援する各種制度について、父親・母親となる職員はもちろん、職場の上司や同僚など職員全体がよく理解していることが大切です。職員全体の理解と協力を得ることで、制度がより良い効果をあげ、子育てと仕事の両立に役立ちます。

- ア 子育てに関連する各種制度について、庁内グループウェア等を通じて全職員に周知する。
- イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に子育てに関連する各種制度・手続きについて説明を行う。
- ウ 所属長は、子育てに関連する各種制度についてパンフレット等を活用して所属職員へ周知するとともに、制度を利用しやすい職場風土の醸成に取り組む。

2 妊娠中の母親とおなかの子どもへの配慮

妊娠中の職員の健康に配慮し、特に時間外勤務や重量物を取り扱う業務等を制限することが必要です。

また、妊娠が判明したら、できるだけ早い時期に所属長に申し出ましょう。
職場における健康配慮のためには、所属長や同僚の理解と協力が必要です。

- ア 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。
- イ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じて時間外勤務を命じない。
- ウ 妊娠中の職員のために設けられている特別休暇制度について周知する。

3 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の「配偶者出産休暇」並びに妻の産後等の期間中の「育児参加休暇」及び「育児休業」等について取得を促進します。

- ア 所属長は、父親となる職員が特別休暇を取得できるよう配慮するとともに、父親となった職員が積極的に育児参加できるよう、所属職員への理解と協力を促す。

- イ 配偶者出産時における男性職員の特別休暇（2日以内）の取得を促進する。
- ウ 男性職員の育児参加のための特別休暇（5日以内）の取得を促進する。
- エ 男性職員の育児休業及び育児のための部分休業の取得を促進する。

配偶者出産時における男性職員の特別休暇（2日以内）及び男性職員の育児参加のための特別休暇（5日以内）の取得率を、令和6年度までに100%とすることを目標とします。

男性職員の育児休業取得率を、令和6年度までに25%以上とすることを目標とします。

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育てと仕事を両立させ、職員の能力や経験を引き続き職場で活かしていくために、安心して育児休業等を取得できるようにします。

- ア 育児休業や部分休業の取得の申し出があった場合は、業務分担の見直しを行うとともに、必要に応じ代替職員として会計年度任用職員等を配置する。
- イ 所属長は、育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成を図るため、職員が父母になる予定や、父母になったことを所属職員に報告する。
- ウ 育児休業中の職員が円滑に職場復帰できるよう、環境整備等の支援を実施するとともに、心身ともに不安なく職務にあたるよう、育児短時間勤務や部分休業の制度活用を推奨する。

5 時間外勤務の縮減

子どもとの毎日のスキンシップやコミュニケーションを通じて子どもも親も成長するものであり、時間外勤務が多く家庭で過ごす時間が少ないことは好ましいことではありません。

また、家族と触れ合う時間を増やすためにも、職員自身が健康であることが必要となります。人間らしい社会生活を営み、職員の心と体の健康を維持するためにも時間外勤務の縮減に取り組むことが重要であり、仕事中心の生活パターンや意識を改め、家庭生活や地域活動にも重きを置いたものへと変えることで、子育てと仕事の両立しやすい環境づくりにつながります。

- ア 所属長は、所属職員の勤務状況を把握し、時間外勤務の適正な管理を行うとともに、時間外勤務縮減の取り組みの重要性について職員の意識啓発を図る。
- イ 所属長は、所属職員に時間外勤務を命令する際は、業務の必要性、緊急性を十分判断し、必要最小限の命令を行う。
- ウ 3歳未満の子どもを養育する職員の時間外勤務の免除に関する制度の周知・徹底を行う。
- エ 小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度の周知・徹底を行う。
- オ 定時退庁日等を実施する。
- ① ノー残業デーを実施し、定時退庁を促す。
 - ② 毎月19日を「19(いくじ)(育児)の日」とし、家族と触れ合うために定時退庁を促す。
 - ③ 定時退庁日には、所属長による声かけ等により周知徹底を図る。
- カ 事務の簡素合理化を推進する。
- ① 新たに事業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し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
 - ② 各種事業及び行事等については、行政が行うべきものであるかどうか十分吟味し実施する。
 - ③ 電子メール等を活用することにより、会議、打合せ等は必要最小限とし、常に時間を意識し有効活用するよう意識改革を行う。

6 休暇の取得の促進

子育て中の職員は健康診断や学校行事など年次休暇等を必要とする機会が増えます。

特に男性職員が休暇を取得し家事や育児にかかわることは、父親としての責任感の醸成だけでなく、配偶者の育児の負担を軽減させる効果もあります。更に、休暇の取得により親子の触れ合いも増え、子どもの成長にもプラスとなります。

職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりを行っていくことが、子育てと仕事の両立につながっていきます。

- ア 年次休暇の取得に対する意識改革を進め、職員が年次休暇を取得しやすい意識の醸成を図る。
- イ 所属長は、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。
- ウ 各職場において、職員の計画的な年次休暇の取得を促進する。
- エ 職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の相互応援体制を整備する。

- オ 年次休暇の取得率が低い職場の所属長とヒアリングを行い、取得率の向上を図る。
- カ 子どもの看護を行うための特別休暇について、職員に周知を図るとともに取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備する。
- キ 子どもの学校行事や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- ク 家族の誕生日等の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- ケ 子どもの長期休業に合わせた年次休暇の取得促進を図る。

職員の年次休暇の平均取得日数を、令和6年度までに地方公務員の平均取得日数である年12日以上を目標とします。

7 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

性別により偏った仕事が増えるなど子育てと仕事の両立を妨げるような環境や意識は改善されなければなりません。また、こうした事態を含め、子育てと仕事を両立していく上での悩み事などを気軽に相談できる環境を整備し職場環境の改善を進めます。

- ア 職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進や、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 「子育てと仕事の相談」の窓口を開設し、職員が相談できる環境を整備する。
- ウ セクシュアル・ハラスメント防止のための啓発を実施する。

8 子育てバリアフリー

子育ては家庭や学校だけでなく、地域のいたるところが現場です。私達の職場でも安全で安心できる環境の整備が必要です。

- ア 外部からの来庁者の多い庁舎において、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、授乳室の設置等を計画的に行う。
- イ 子どもを連れた人が気兼ねなく市の施設に来ることができるよう、親切な対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

9 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員に対する子育て支援だけでなく、地域の方々の子育て支援や、職員の地域における子育て支援活動等への参加を支援していく必要があります。

- 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 職員の特技や趣味を生かせる子ども・子育てに関する地域活動への積極的な参加を働きかける。
- ウ 交通事故予防について、交通安全講習会や安全運転に関する研修への積極的な参加を働きかける。
- エ 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、地域住民等の自主的な防犯活動や青少年非行防止活動等への職員の積極的な参加を働きかける。

10 子どもと触れ合う機会の充実

行政としても、あるいは一事業主としても、機会を捉えて子どもの成長にプラスとなるような触れ合いの場を提供します。

- ア 市民を対象に実施する行事等は家族での参加がしやすい内容とするなど、子どもとの触れ合いの機会を増やす。
- イ 「家庭の日」（毎月第3日曜日）の普及啓発に努め、子どもと触れ合う機会の充実に促す。

11 学習機会の提供等による次世代育成意識の向上

子どもを産み育てることは、当事者である職員だけでなく私達の地域や社会経済にとってもどれだけ大切であるか、職場全体で深く認識するために子育てに関する情報の提供や意識啓発を行います。

- ア 男性職員の積極的な育児参加を図るための意識啓発を行う。
- イ 「次世代育成」の大切さを考える学習会等を実施する。

12 女性職員の活躍の推進に向けた計画

組織経営戦略として女性活躍が重要であるという問題意識をもって組織全体で女性の活躍を推進していきます。

ア 採用職員の女性の割合の向上

女性職員の採用割合を令和元年度実績（31%）より19%引き上げ令和6年度までに50%を目指す。

イ 管理職地位にある職員に占める女性割合の向上

女性管理職の割合を令和元年度実績（17人）22.1%より7.9%引き上げ令和6年度までに30%を目指す。

ウ 女性の各役職段階に占める割合の向上

女性の各役職段階に占める割合を令和6年度までに

課長職は令和元年度実績（3人）11.3%より3.7%引き上げ15%を目指す。

課長補佐職は令和元年度実績（10人）31.3%より3.7%引き上げ35%を目指す。

主幹職は令和元年度実績（4人）21.1%より18.9%引き上げ40%を目指す。

副主幹職は令和元年度実績（7人）35%より10%引き上げ45%を目指す。

○女性職員の活躍に向けた数値目標を達成するための取組

上記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。

- ① 女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などへの参加を積極的に呼びかけ、今後を見据えた人材育成に努め、将来的な女性職員の管理職登用について、積極的に推進し行政施策における女性の参画の拡大に努めます。
- ② 女性職員の活躍の場を広げるため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともにその能力を十分に発揮できるような人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。