

## 笛吹市特定事業主行動計画(第5次)

### I 総論

#### 1 目的

- (1) 行動計画策定指針(平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号)に掲げられた基本視点を踏まえつつ、職員の仕事と生活の調和の推進、とりわけ仕事と子育ての両立を図り、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進する。
- (2) 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行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、女性職員の活躍促進に向けた現状と課題を分析した上で、今後の取り組みを進める。

#### 2 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間とし、必要に応じて見直すものとする。

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)  
平成27年9月4日施行  
平成38年3月31日失効

#### 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を効果的に推進するため、全ての職員が共通意識を持ちながら、計画の推進体制の確立を行う。
- (2) 管理職や職員に対し、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍に関する研修・情報提供を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- (4) 啓発資料の作成・配布・研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、具体的な推進状況や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図る。

### II 具体的な内容

#### 1 職員の勤務環境の整備に関する事項

- (1) 妊娠中及び出産後における配慮
  - ① 母性保護及び健康管理の観点から設けられている特別休暇等(通院休暇及び分べん休暇)について周知し、取得を促す。
  - 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事とする。

(2) 男性職員の子育て目的等の休暇取得の促進

- ① 男性職員が配偶者出産休暇(2日以内)を取得できるようにする。
- ② 男性職員の育児参加休暇(5日以内)や年次休暇の取得促進について周知徹底を図る。

(3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境の整備

- ① 育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行い、制度の周知を図る。
- ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に説明を行う。
- ③ 男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- ④ 育児休業の取得申し出があった場合、事例ごとに当該課において業務分担の見直しを行い、臨時職員の配置あるいは職員の配置をする。
- ⑤ 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する情報提供等を行い、また、復帰後には必要な支援を行う。

(4) 育児休暇の取得促進

- ① 育児休暇(1日2回、それぞれ30分以内の期間)の取得について周知を図る。

(5) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員への配慮

- 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の制限に関する制度の周知を行う。
- ② 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の勤務条件に対するの配慮を行う。
- ③ 子の看護休暇(原則5日以内)の周知徹底を図る。

(6) 超過勤務の縮減

- ① 超過勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。
- ② 超過勤務の多い職員に対する個別相談や健康診断の実施等、健康面における配慮を充実させる。
- ③ 各職員の1年間の超過勤務時間数について、人事院の指針に定める上限目安時間(1年につき360時間)を超えることなく、超過勤務時間を最小限にとどめるよう努める。

- ④ 定時退庁日(ノー残業デー)を毎週木曜日に設定し、グループウェア及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、管理職職員が率先して定時退庁を行い、実施を徹底する。

(7) 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職員が年間の年次有給休暇取得日数を設定し、確実に実行できるように図る。
- ② 定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ③ 各課において業務計画を策定し周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。
- ④ 安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ⑤ 子どもの予防接種、授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る
- ⑥ 週休日や休日に年次有給休暇を組み合わせるなどして、連続した休暇の取得促進を図る。
- ⑦ ゴールデンウィーク、お盆期間における公式会議の自粛を行う。

(8) 職場優先の環境や性別的役割意識等の是正のための取り組み

- ① 女性職員の相談に応じるよう人事給与担当による相談体制を作る。
- ② 各年齢層に対して、研修を通じ意識啓発を行う。
- ③ セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等の防止のための研修会を開催する。

2 その他の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

- ① 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ッドの設置等を計画的に行う。
- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を必要に応じて行う。
- ③ 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接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。

(2) 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について呼びかけを実施する。
- ② 公用車の運転手に対し、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する。

(3) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ① 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少年非行防止、立ち直り支援の活動等へ職員の積極的な参加を支援する。

(4) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 子どもを対象とした職場見学ツアーを実施する。
- ② 職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を実施する。
- ③ 職員互助会を活用したレクリエーション活動などを計画実施し、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

(5) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ① 職員に対し、家庭における子育てやしつけなどについてわかりやすく解説したものなどを活用し、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う。

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

(1) 本市における女性職員の採用

(単位：人)

各年度採用者	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性	10	9	12	6	7
女性	8	10	4	9	5
合計	18	19	16	15	12

平成28年度から令和2年度までに実施した採用試験では、採用者に占める女性の割合は45%であった。年度によって男女比は異なるが、職員採用に当たっては、能力に応じた試験選考を行っており、今後も性別に偏りなく安定的に有為な人材を採用することが重要である。内閣府の令和2年度データによると、国家公務員の採用者に占める女性職員の割合は36.8%で、都道府県の地方公務員採用試験に占める女性職員の割合は33.6%(山梨県は32.7%)で、本市の状況は大きく上回っている。

(2) 継続勤続年数の男女の差異(全部局)

(平均勤続年数：年)

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
男性	18.3	18.1	18.0	18.1	18.2
女性	17.8	17.9	18.0	18.0	18.0
差(男-女)	△0.5	△0.2	0	△0.1	△0.2

令和元年度における男子職員の平均勤続年数は18.1年、女性職員の平均勤続年数は17.9年、男女差は△0.2年であり、男女差はほぼない。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年)によると、令和元年の雇用者のうち女性の平均年齢は41.8歳、平均勤続年数は9.8年、男性は平均年齢43.8歳、平均勤続年数13.8年となっており、平均勤続年数の男女差は4年である。

(3) 職員1人当たり各月ごとの時間外勤務時間(全部局・支給対象者)

(単位：時間)

令和元年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員1人あたりの時間外勤務	22.4	18.1	13.8	14.5	12.3	13.6	20.1	14.4	12.4	15.3	15.0	21.2

職員の時間外勤務については、時間外勤務の多い職員の状況を把握し、管理職に超過勤務に対する意識の徹底を図るとともに、管理職は率先して定時退庁を実践するように促す。時間外勤務時間数は、上限時間を月30時間、年間360時間以内とするよう徹底を図る。

(4) 管理的地位(課長以上)にある職員に占める女性割合(全部局)

(単位：人、%)

	令和2年度	令和元年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
女性管理職数	6	7	8	4	4
全管理職数	60	60	59	58	58
女性の割合	10.0	11.7	13.6	6.9	6.9

※消防職含む

(5) 各役職段階に占める女性割合(行政職)

(単位：人、%)

年 度	令和2年度			令和元年度			平成30年度		
	女性管理職数	全管理職数	女性の割合	女性管理職数	全管理職数	女性の割合	女性管理職数	全管理職数	女性の割合
部長級	2	10	20.0	2	10	20.0	2	10	20.0
次長級	-	-	-	-	-	-	-	-	-
課長級	4	43	9.3	5	43	11.6	6	43	14.0
課長補佐級	31	93	33.3	29	91	31.9	27	91	29.7

年 度	平成 29 年度			平成 28 年度		
	女性 管理 職数	全管 理職 数	女性の 割合	女性 管理 職数	全管 理職 数	女性の 割合
部長級	1	10	10.0	1	10	10.0
次長級	1	16	5.9	1	16	6.3
課長級	2	26	8.3	2	26	7.7
課長補佐級	24	83	28.9	22	78	28.2

本市では、令和 2 年 4 月 1 日現在において、全職員に占める女性職員の割合 37.29%、行政職のうち管理職(課長級以上)に占める女性職員の割合は、11.32%、リーダー級職員に占める女性職員の割合は 33.33%である。内閣府の令和 2 年度データによると、全国の市町村職員管理職に占める女性職員の割合は 15.6% (山梨県の平均は 14.4%) で、リーダー級職員に占める女性職員の割合は 34.1% (山梨県の平均は 33.8%) で、本市の状況は下回っている。年度によって割合は異なるが、性別に偏りなく、意欲と能力のある女性職員を適切なポストに配置する施策を継続的に推進する。また、管理職登用については、男女を問わず、能力に応じた登用を目指す。

(6) 男女別の育休取得者数(H28～R 元)

(単位：人、%)

対象者	人数	取得者数	割合
男性職員	65	1	1.5
女性職員	28	28	100

男性職員の育休取得率が低いことから、男性職員の育児休業の促進に向けて制度の周知を行うとともに、男性職員が育児休業を取得しやすい職場づくりを推進していく。育児休暇を取得する男性職員を 1 人以上にする。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇取得率(H28～R 元)

(単位：人、%)

対象者	人数	取得者数	割合
男性職員	65	31	47.7

子供の出産時における特別休暇(配偶者出産休暇)については、年次有給休暇で対応するケースが多い状況にあったが、制度について周知し、利用を促すことで半数近い取得率となった。今後は取得率 5 割を上回り、維持できるよう一層の推進に努める。