

澁川市特定事業主行動計画
～澁川市職員ワーク・ライフ・バランス実現プラン～

令和3年4月1日
澁川市長
澁川市教育委員会
澁川市議会議長
澁川市代表監査委員
澁川市農業委員会

1 総論

(1) 計画策定の背景及び目的

平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」により、国や地方公共団体の機関等（特定事業主）は「次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境の整備」を目的として「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられた。

これに伴い、本市でも「澁川市特定事業主行動計画～日本のまん中子育て応援プラン～」（第1次～第3次）を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援、ワーク・ライフ・バランス実現のための支援を行ってきた。

また、「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。以下「女性活躍推進法」という。）」の成立に伴い、「澁川市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員一人一人が個性と能力を十分に発揮できる環境の整備を進めてきた。

両計画を策定後、一定期間が経過したことで、社会情勢や職場環境等にも変化が生じており、目標や取組の内容について、これまでの経過を検証し、今後に向けて修正をする必要が生じている。また、いずれの計画も「子育て」や「ワーク・ライフ・バランス」に密接に関わっており目標値や取組内容に共通点が多いことから、一体的に推進していくことが重要となっている。

そこで、今回、両計画を統合し、新たに「渋川市特定事業主行動計画」を策定（改正）し、仕事と家庭（育児）を両立させ前向きに職務に向き合っていける環境、併せて全ての職員が個性と能力を最大限に発揮できる環境の整備を一層推進するものとする。

（２） 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として位置付ける。

（３） 計画期間

本計画は、令和３年度から令和７年度の５年間の取組について定めるものとする。ただし、次世代育成支援対策推進法の期限である令和６年度に、必要に応じて改正を行うこととする。

（４） 計画の推進等に関する方策

特定事業主行動計画を効果的に推進するために次の方策を講じることとする。

ア 行動計画の策定及び管理に関する体制の整備

行動計画の策定、推進、評価及び見直しのための組織として「渋川市職員の特定事業主行動計画推進委員会（略称「行動計画推進委員会」）を設置する。

イ 職員に対する情報の提供

庁内イントラネットの掲示板等を活用し、全職員を対象とした情報提供を行うことにより、啓発に努める。なお、計画に定める目標の達成には、男性職員への働きかけが重要であることから、男性職員に対しての啓発には特に注力することとする。

また、同様の情報提供を産前産後休暇・育児休業中の職員に対しても実施する。

ウ 職員研修の実施

職員研修の実施に当たっては、次世代育成支援対策及び女性活躍の推進に関わる研修テーマを毎年度実施し、職場の理解を深める。

エ 計画の点検及び見直し

時代に即した計画を維持するため、行動計画推進委員会において計画の点検及び見直しを図る。なお、見直し等に際しては職員アンケートや男女共同参画計画等の関連する他計画との横断的な連携をとりながら実施するものとする。

2 実施計画

(1) 勤務環境の整備に関する事項

ア 妊娠中及び出産後における配慮

(ア) 人事課長は、職員が母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置（以下「各種制度等」という。）について、いつでも必要な情報が得られる環境を整える。（継続）

(イ) 人事課長及び所属長は、妊娠中及び出産後の職員に対し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整える。（継続）

(ウ) 所属長は、妊娠中及び出産後の職員が健康保持等のために休暇の請求を求める場合に支障を来さないよう適切な配慮を行うとともに関係職員の理解を深めるよう努める。（継続）

イ 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

人事課長及び所属長は、父親となる男性職員が子育ての始まりの時期に積極的に育児参加できるよう支援するため、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加する場合の特別休暇制度の周知を図り、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進する。（継続）

目標値（継続）

父親となる全ての男性職員の特別休暇平均取得日数について妻が出産する場合の特別休暇を2日(最大2日)、育児参加する場合の特別休暇を3日以上(最大5日)取得することを目標とする。

注) 育児参加する場合の特別休暇とは

職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の後8週間を経過する日までの期間に取得可能な特別休暇(渋川市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第12条第1項の表9の項)

ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

人事課長は、男性職員の育児休業等取得を促進するため、次に掲げる取組を行う。

- (ア) 子の出生に伴う各種休暇・休業制度等についての個別相談を積極的に実施する。(継続)
- (イ) 育児休業取得可能な男性職員及びその上司のみならず全職員に対し、制度そのものの周知及び取得に対する理解を深めるよう研修等を通じて啓発を行う。(継続)
- (ウ) 育児休業を取得する男性職員の所属内において、当該育児休業の取得により業務に支障が生じる場合には、職員の確保に努め、会計年度任用職員等の採用が円滑に行われるよう支援する。(継続)
- (エ) 育児休業取得可能な男性職員を含めた全職員に対し、育児休業の具体例や経験談を周知して制度利用に対する不安感を緩和し育児休業の取得を促進する。(継続)

目標値（拡大）

制度が利用可能な男性職員の育児休業取得率について30%以上を目標とする。

エ 時間外勤務の縮減

人事課長及び所属長は、長期に及ぶ時間外勤務が子育てする職員の負担となることに対して、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場全体の調整等により子育てする職員の時間外勤務等の縮減に努める。

- (ア) 人事課長は、従前より実施していたノー残業デーについて、働き方改革の観点から検証と見直しを行い、定時退庁を促進する。(新規)
- (イ) 人事課長は、研修を通じて職員の業務遂行能力及びマネジメント能力を向上させ、同時に時間外勤務についての意識改革を図る。(新規)
- (ウ) 人事課長は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる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の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知する。(継続)
- (エ) 所属長は、職員が週休日に勤務した場合の振替を徹底し、週休日に勤務しなかった場合と同等の家族との時間を確保する。(継続)
- (オ) 所属長は、職員に対して「勤務時間内で成果を上げる」意識の醸成を図り、自身も率先して定時退庁を実践する。また、職員間での時間外勤務時間や業務量に偏りが生じないようにマネジメントし、必要があれば随時調整を行う。(新規)

目標値（継続）

職員一人あたりの年間平均時間外勤務等時間数（1か月あたり）を5時間以内とする。

オ 年次休暇取得の促進

人事課長及び所属長は、職員の家庭生活の充実を図るため、年次有給休暇の取得を促進する。

(ア) 人事課長及び所属長は、職員の休暇に対する意識改革に努め、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成と体制整備を行う。

（継続）

(イ) 所属長は、年次有給休暇の取得状況を注視し、取得日数が少ないと思われる職員については、特に働きかけを行い、当該職員が計画的に取得ができるよう促す。（新規）

(ウ) 所属長は、部下がまとまった休みを取得しやすいよう、休暇の連続取得を推奨するとともに、業務が休暇を取得しない要因とならないよう配慮する。（新規）

(エ) 職員は、書類事務や作業的業務の省力化・簡略化を進め、併せて共有化を行うことで、休暇取得時に発生した業務を職場全体でフォローできるよう努める。（新規）

目標値（継続）

職員一人あたりの年次有給休暇平均取得日数目標を14日以上とする。

カ 人事異動等における配慮

人事課長及び所属長は、子育て中の職員が人事異動又は配置により負担が過度に増加しないよう配慮するとともに、将来的な管理職

への昇任に当たって必要な業務を経験できるよう努める。

(ア) 人事課長は、子育てする職員が人事異動等により新たな負担やストレスを負うことがないように可能な限り配慮する。(継続)

(イ) 所属長は、育児等の家庭生活と仕事の両立ができるよう十分に配慮した上で、子育て中の職員のキャリアアップに必要な業務を遂行する後押しをし、所属全体での相互フォローがなされるようマネジメントを行う。(新規)

(2) 女性職員の活躍推進に関する事項

ア 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の増加

- (ア) 人事課長は、新規採用職員研修や一般職員研修、管理職研修等において、女性登用の必要性についての意識向上や女性の人材育成を図る。(継続)
- (イ) 人事課長は、該当者へ仕事と育児・介護等の両立やキャリアアップ形成などの相談に対する助言を行うことにより、女性職員の勤労意欲向上を図る。(継続)
- (ウ) 人事課長及び所属長は、女性職員の職域を拡大させることで、多様な職務経験を女性職員に付与し、管理監督職として必要な知識や能力の向上を図る。(新規)

目標値 (継続)

澁川市職員の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合について、計画期間の平均値で 25% 以上とする。

イ 採用した職員に占める女性職員の割合の増加

従前に引き続き、採用試験においては公正な職員採用を行う。(継続)

目標値 (継続)

新規に採用した職員に占める女性職員の割合について、計画期間の平均値で 25% 以上とする。