

第2期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8年4月1日

澁川市

目 次

1	はじめに	1
2	計画の位置付け	2
3	計画期間	2
4	対象職員	2
5	推進体制	2
6	計画の推進等に関する方策	2
	(1) 職員に対する情報の提供	2
	(2) 職員研修の実施	3
	(3) 計画の点検及び見直し	3
	(4) 実施状況の公表	3
7	前行動計画の取組	4
	(1) 前行動計画の目標及び実績	4
	(2) その他の取組	5
8	渋川市の現状把握と課題	6
	(1) 渋川市の現状と分析	6
	(2) 職員アンケートによる課題分析	9
9	第2期行動計画	13
	(1) 数値目標	13
	(2) 数値目標の考え方	14
	(3) 今後の取組内容	15

1 はじめに

平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成推進法」といいます。）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ました。

これに伴い、本市でも「渋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ました。

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」といいます。）」の成立に伴い、「渋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、女性職員一人ひとり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ました。

これら二つの行動計画は、関連する内容が多いことから、一体的に推進していくことが重要と考え、両計画を統合し、令和3年4月に「渋川市特定事業主行動計画～渋川市職員ワーク・ライフ・バランス実現プラン～」（以下「前行動計画」といいます。）を策定し、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と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行ってきました。

この度、前行動計画の計画期間が終了することに伴い、改めて本市の現状把握や課題分析、取組内容の精査等を行い、職員が仕事と生活を両立し、活躍をするために必要な職場環境・職場風土づくりを引き続き推進していくことを目的に、「第2期渋川市特定事業主行動計画～渋川市職員ワーク・ライフ・バランス実現プラン～」（以下「第2期行動計画」といいます。）を策定しました。

第2期行動計画は、渋川市長をはじめ、「渋川市次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則」で定めるそれぞれの任命権者が連携して取り組みます。

2 計画の位置付け

次世代育成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ます。

3 計画期間

社会情勢の変化等に対応するため、令和8年度から令和12年度までの5年間とし、取組内容等については、必要に応じて見直しを図ります。

計画期間：令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）

4 対象職員

渋川市役所の全ての正規職員を対象とします。

なお、会計年度任用職員についても、計画の趣旨を踏まえた取組を推進します。

5 推進体制

前行動計画から引き続き「渋川市特定事業主行動計画推進委員会（以下「推進委員会」といいます。）を設置します。

6 計画の推進等に関する方策

第2期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します。

(1) 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で啓発に努めます。また、庁内イントラネット環境がない部署の職員については、所属長を通じて情報提供を行います。

なお、次世代育成支援及び女性職員の活躍推進は、子育てを行う職員や女性職員だけの問題と捉えるのではなく、職場で働く全ての職員の理解と協力を得ながら組織的に取り組むものとします。

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します。

(2) 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テーマで研修を毎年度実施し、職場の理解を深めます。

(3) 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、推進委員会において計画の点検及び見直しを図ります。

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します。

(4) 実施状況の公表

次世代育成推進法第19条第6項並びに女性活躍推進法第19条第6項及び同法第21条の規定に基づき、毎年本市のホームページで公表するものとします。

7 前行動計画の取組

前行動計画の期間における目標と実績は以下のとおりです。

職員のワーク・ライフ・バランスの推進や女性職員の登用拡大など、働きやすい職場環境づくりに向けた取組を進めてきました。

(1) 前行動計画の目標及び実績

目 標	実 績
① 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。	配偶者出産休暇 配偶者出産休暇を取得した者の平均取得日数：1.4日 取得率：78.9% 育児参加のための休暇 育児参加のための休暇を取得した者の平均取得日数：2.2日 取得率：68.4% (令和6年度実績)
② 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。	取得率 男性：100% 女性：100% (令和6年度実績)
③ 職員一人当たりの年間平均時間外勤務等時間数(1か月当たり)を5時間以内とする。	年間平均時間外勤務等時間数 (1か月当たり) 6.6時間 (令和6年度実績)
④ 職員一人当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。	年次有給休暇平均取得日の割合 13.2日 (令和6年度実績)
⑤ 渋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。	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 23.7% (令和2年～令和6年度平均)
⑥ 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。	新規採用の女性職員の割合 51.1% (令和2年～令和6年度平均)

(2) その他の取組

①次世代育成支援（子育て支援等）に関する取組

内 容
▷ 育児休業対象職員への育児休業制度の個別説明
▷ 新採用職員を対象に、次世代育成対策の推進や特定事業主行動計画の内容をテーマとした研修を開催
▷ 毎週水曜日をノー残業デーとして、職員の定時退庁を奨励し、時間外勤務の縮減を図る
▷ 職員に対して行動計画目標値の達成状況を周知し情報を共有

②女性活躍推進に関する取組

内 容
▷ 新採用職員を対象に、女性活躍の推進や特定事業主行動計画の内容をテーマとした研修を実施
▷ 職員に対して行動計画目標値の達成状況を周知し情報を共有
▷ 旧姓（通称名）使用に係る庁内運用の整理及び希望者への対応を実施
▷ 女性特有の健康課題（生理、更年期、不妊治療等）に関する情報提供や研修の実施
▷ セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の防止に向けた研修及び相談体制の整備

8 渋川市の現状把握と課題

第2期行動計画の策定にあたり、渋川市の現状把握と分析及び職員アンケートを行いました。

(1) 渋川市の現状と分析

前行動計画の期間内における現状は以下のとおりです。

①男性職員の配偶者出産休暇等

男性職員の配偶者出産休暇と育児参加のための休暇については、育児休業と合わせて取得を推奨する等、対象者には取得を促しています。

しかしながら、両休暇とも目標値である取得率100.0%及びそれぞれの取得日数には到達していない状況です。

男性の育児参加や家事への参画の契機となる特別休暇であるため、対象となる全ての男性職員に対して取得するように今後も促していく必要があります。

また、今後、少子高齢化に伴い、介護によって休業をする職員が増加することも見込まれます。育児だけではなく、介護による休業で一定期間職場を離れる必要がある場合でも、男性職員・女性職員ともに安心して職場を離れることができるような職場環境を構築する必要があります。

【男性職員の配偶者出産・育児参加休暇の平均取得日数及び取得率】

年度・目標値		R2	R3	R4	R5	R6	目標値
配偶者出産 休暇(※1)	平均取得日数	1.4日	1.6日	1.7日	1.7日	1.4日	2.0日
	取得率	72.7%	85.0%	88.2%	94.7%	78.9%	100.0%
育児参加休 暇(※2)	平均取得日数	2.5日	2.7日	2.5日	2.5日	2.2日	3.0日以上
	取得率	54.5%	70.0%	70.6%	57.9%	68.4%	100.0%

※1 配偶者出産休暇とは、男性職員の妻が出産するため、病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過する日までの期間内で2日間取得可能な特別休暇

※2 育児参加のための休暇とは、男性職員の妻が出産する場合、出産予定日の前8週間から出産後1年を経過するまでに5日間取得可能な特別休暇

②男女別の育児休業取得率

職員の育児休業の取得率は、過去5年間、女性職員は100%を維持しています。

男性職員については、令和2年度の40.0%から取得率が上昇し、令和6年度は100.0%に達しました。

男性が育児休業を取得することが一般的になってきたことや、本市においても男性職員の育児休業者が増加し、男性も育児休業を取得する組織風土が構築されたため、上昇傾向にあると考えられます。

育児休業者を支える職員に業務負担が集中する傾向があり、精神的・物理的な負担増が課題となることから、男性職員も女性職員も安心して育児休業を取得できる職場環境を引き続き整えていくとともに、育児休業者を支える職員への支援と配慮が必要です。

【育児休業取得率（育児休業を取得しやすい環境の整備）】

年度		R2	R3	R4	R5	R6	目標値
育児休業取得率	男性職員	40.0%	59.3%	52.9%	73.7%	100.0%	30.0%以上
	女性職員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	—

③職員の時間外勤務時間

職員一人当たりの年間の時間外勤務時間の平均は、ほぼ横ばいとなっています。働き方改革の取組やノー残業デー等の取組により、組織全体としては、ワーク・ライフ・バランスに対する意識はある程度浸透していると思われます。

しかしながら、目標値の5.0時間を超えた職員は多数います。

所属により、繁忙期や事業の状況等の事情があると考えられますが、過重労働による職員の健康障害防止の観点からも、長時間労働の是正に引き続き取り組む必要があります。

【職員一人当たりの時間外勤務時間】

年度	R2	R3	R4	R5	R6	目標値
職員一人当たり・1月当たりの平均時間外勤務時間数	6.5時間	6.7時間	7.6時間	6.9時間	6.6時間	5.0時間以内

④年次休暇取得率

年次休暇の取得について、令和6年度の職員一人当たりの平均取得日数は、13.2日となっており、年次休暇の平均取得日数は上昇傾向にあります。

しかしながら、目標値の14.0日以上には到達していない状況となっています。

引き続き、休暇が取りやすい環境づくりに取り組む必要があります。

【職員一人当たりの年次休暇平均取得日数】

年度	R2	R3	R4	R5	R6	目標値
職員一人あたりの年次有給休暇平均取得日数	10.7日	11.2日	12.4日	12.3日	13.2日	14.0日以上

⑤管理職の女性割合

女性の管理職数は令和2年度から上昇傾向にありますが、目標値である「計画期間の平均値で25.0%」には到達していない状況です。

課長補佐級以上の管理職への登用に対し、抵抗感や不安を抱く女性職員が一定数存在すると考えられます。このため、階層別研修等を通じ、女性登用の意義や管理職へのキャリア形成に関する理解促進を図る必要があります。

【管理的地位にある職員に占める女性職員の割合】

年度	R2	R3	R4	R5	R6	平均値	目標値
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	23.5%	22.6%	22.2%	24.6%	25.6%	23.7%	R2～6年度の平均値で25.0%以上

⑥採用した職員に占める女性職員の割合

過去5年間の採用職員に占める女性職員の割合は年度により変動があるものの、概ね半数程度で推移しています。令和6年度も51.7%であり、採用段階における男女差は小さい状況にあります。

【採用職員に占める女性職員の割合】

年度・目標値		R2	R3	R4	R5	R6	平均値	目標値
採用した職員に占める女性職員の割合	一般事務	44.8%	42.9%	58.8%	41.2%	50.0%	45.5%	R2～6年度平均値で25.0%以上
	技師	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	6.7%	
	保健師	66.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	93.3%	
	栄養士	100.0%	100.0%	採用なし	100.0%	採用なし	100.0%	
	保育士 教諭幼稚園	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	合計	42.5%	52.4%	57.1%	52.0%	51.7%	51.1%	

(2) 職員アンケートによる課題分析

第2期行動計画の策定にあたり、職員の現状を踏まえるため、職員アンケートを実施し、仕事と子育ての両立や女性活躍推進に関する職員の意識や実態について、次の課題を把握しました。

調査期間 令和7年11月11日～12月5日

対象職員 1,444名（正職：743人、再任用：31人、会計年度：670人）

回答率 20.7%（正職：32.7%、再任用：25%、会計年度：7.2%）

①ワーク・ライフ・バランスの推進、仕事と家庭の両立

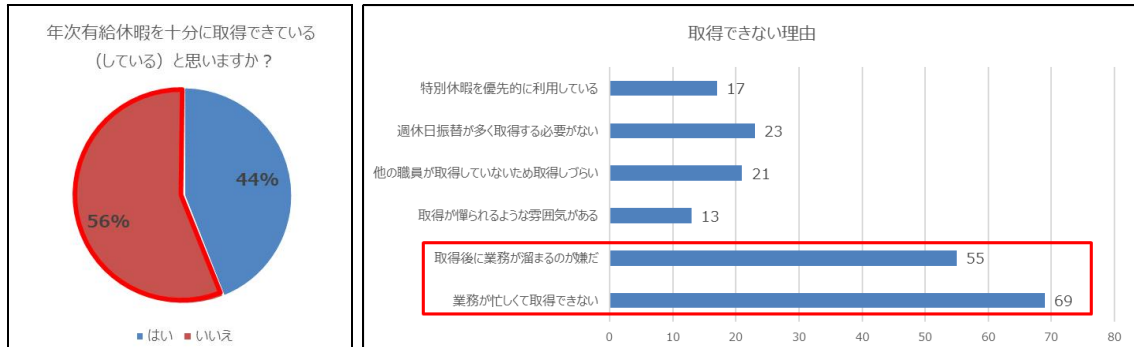
出産や育児に関する休暇の認知度は8割以上、男性職員の育児休業取得率も高い水準を維持しており、子育て支援に関する施策の進捗は良好であるといえます。

一方で全体の5割以上が年次有給休暇を十分取得できないと感じており、平均取得

日数も目標に到達していない状況です。

課題1

▷多忙であることを理由に休暇を取得できない職員の休暇取得率を上げること

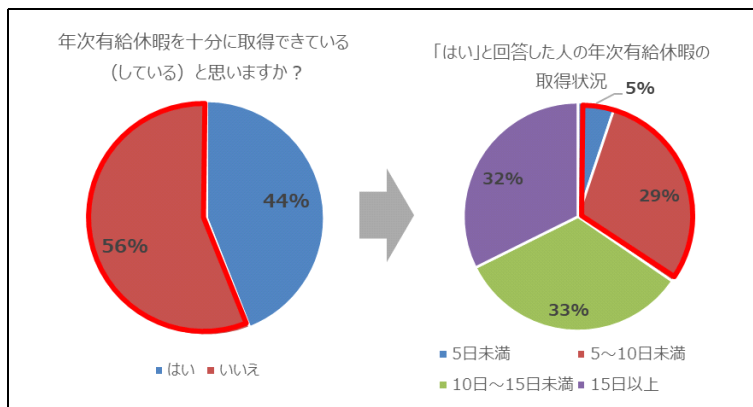


取得できない理由として、「業務が忙しい」「業務が溜まる」などの業務量に関するものが多い状況となっているが、現状の育児休業の取得率が高く、多忙な所属でも取得している職員がいることを考慮すると、休む理由がないことも影響しているのではないかと考えられます。

そこで、今回の計画では、ライフイベントを具体的に提示したうえで、当該日に休暇を取得するよう促すことで休暇取得率の底上げを図ります。

課題2

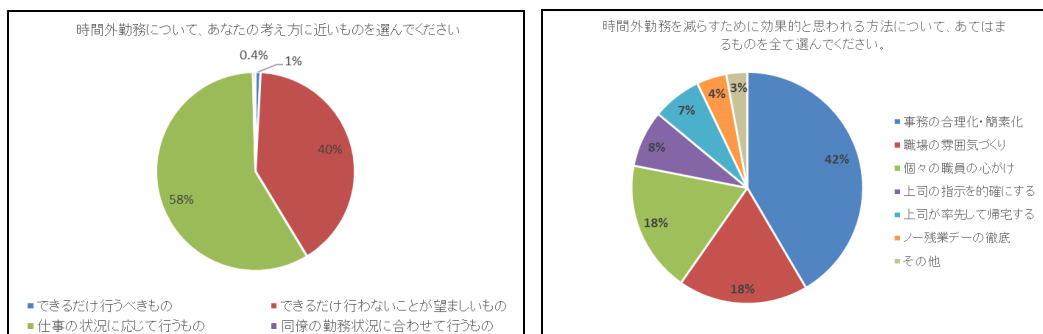
▷「休暇を十分に取得できている＝14日以上」の共通認識を強化すること



年次有給休暇を十分に取得できていると回答した職員の3割以上が10日未満の取得日数であり、休まないことが常態化している傾向があるため、本計画（目標）の周知を徹底していきます。

課題3

▷所属長主導で時間外勤務が発生する要因分析を行い、解決に取り組むこと



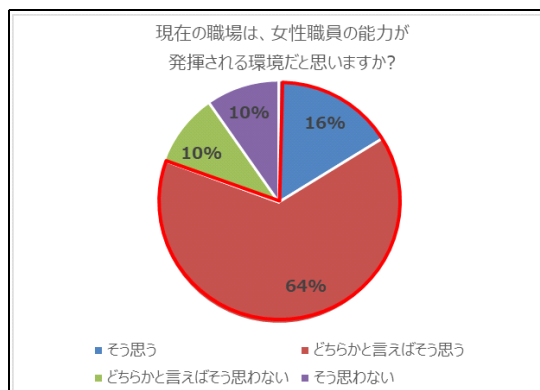
時間外勤務の認識については、ほぼ全ての職員が「例外的に行うもの」と認識しており、共通化されている傾向です。

時間外勤務を減らすことに効果的な方法については、「事務の合理化・簡素化」「雰囲気づくり」「職員の心がけ」の順番に回答が多く、所属単位で課題も異なるため、所属長主導による現状把握と改善行動が重要であると考えます。

したがって、人事課から所属長への働きかけを強化し、所属長及び係員に時間外勤務が多い現状を共有、問題意識を持ってもらうことで行動につなげ、各所属の働き方改善に努めます。

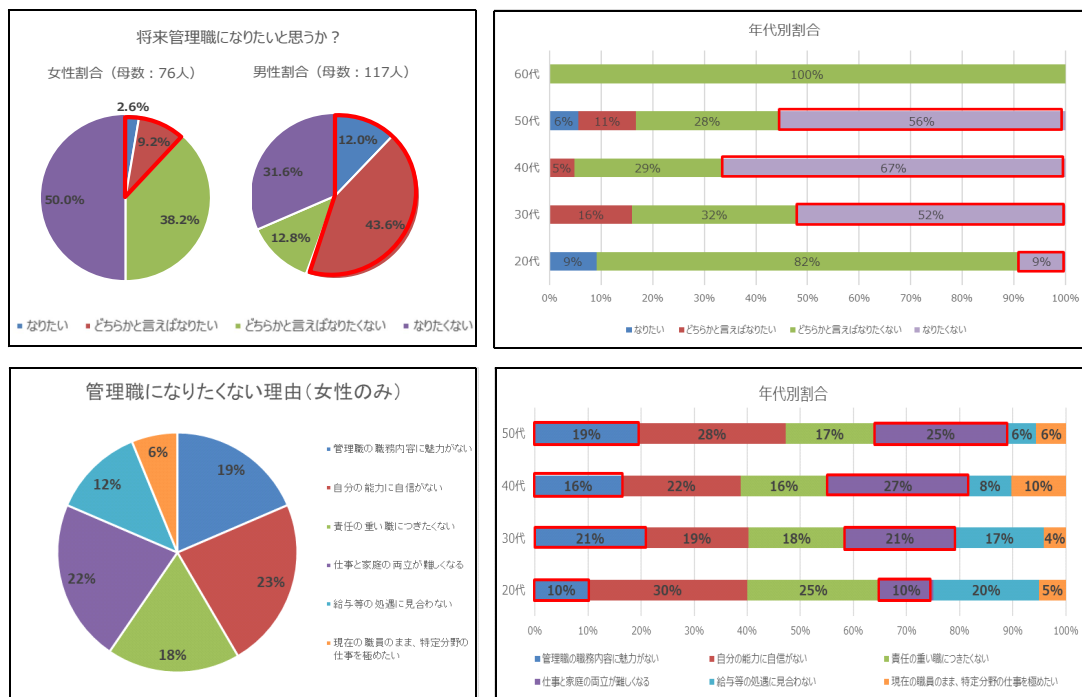
②女性職員の活躍推進

8割の女性職員が、能力が発揮できる職場であると回答しており、職場環境の整備は進んでいると考えられます。一方でキャリアプランにおいて、能力不足や家庭との両立の観点から、管理職となることを望んでいる女性職員が少なく、管理職の女性登用に向かい風の状況となっています。



課題

▷女性職員に管理職になりたいと思ってもらえる風土づくりを行うこと



女性職員のうち、9割弱が管理職に「なりたくない」と回答しており、男性職員の割合より非常に多い状況です。

年代別で見ると30代から「なりたくない」と回答する割合が大きく増加していることから、結婚や出産等によるライフスタイルの変化が影響している可能性があります。

また、管理職になりたくないと考える理由は「能力不足による不安」や「家庭との両立困難」が多く、年代別による変化としては、30代以降から、「仕事と家事の両立が難しくなる」「管理職の職務内容に魅力がない」の回答割合が増加しています。

ライフスタイルの変化だけでなく、勤続年数が増えることで、管理職の働き方を近くで見る機会が増え、自身の望むキャリアプランとの間にギャップを感じている可能性もあります。

これらのことから、管理職になっても多様なライフスタイルに対応できる環境づくりと育児休業等を取得することも見据えたキャリアプランやジョブローテーションの構築により、女性職員の働く意欲を向上させることを目指します。

9 第2期行動計画

本市の現状と課題を踏まえ、次世代育成推進法及び女性活躍推進法に基づいて、各種取組を進めていきます。

(1) 数値目標

内容	目標値
① 配偶者の出産のための休暇（最大2日）及び男性職員の育児参加休暇（最大5日）取得率及び取得日数	配偶者出産休暇 取得率：100% 取得日数：2日 育児参加休暇 取得率：100% 取得日数 3日以上 【継続・新規】
② 男性職員の育児休業取得率	育児休業取得率：100% 2週間以上の取得率：100% 参考：100%（令和6年度実績） 【拡充・新規】
③ 職員一人当たり・1月当たりの平均時間外勤務等時間数	年間平均時間外勤務等時間： 5時間以内 【継続】
④ 職員一人当たりの年次有給休暇平均取得日数	年次有給休暇平均取得日数： 14日以上 【継続】
⑤ 渋川市職員の管理的地位にある職員（課長級以上の職員）に占める女性職員の割合	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合：30% 【拡充】
⑥ 新規に採用した職員に占める女性職員の割合	新規採用女性職員割合： 計画期間の平均で概ね50% 【拡充】

(2) 数値目標の考え方

①男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び取得日数

前行動計画において、取得率及び取得日数が目標を達成していないことから、継続した目標として設定しました。

②男性職員の育児休業取得率

女性の育児休業取得率は、前行動計画において目標を達成しており、出産した女性職員は育児休業を取得する組織風土があります。

男性の育児休業取得率は、近年増加し、令和6年度については100%に達したものの、前計画期間の5年間の平均では65.2%となっています。こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）を参考に、第2期行動計画では、育児休業取得率100%を継続するとともに、男性の2週間以上の育児休業の取得率を数値目標として設定しました。

こども未来戦略に示されている男性の育児休業取得率の目標

2025年（令和7年） 公務員85%以上（1週間以上の取得率）

2030年（令和12年） 公務員85%以上（2週間以上の取得率）

③職員一人当たり・1月当たりの平均時間外勤務等時間数

前行動計画において、時間数が目標を達成していないことから、継続した目標として設定しました。

④職員一人当たりの年次有給休暇平均取得日数

前行動計画において、取得日数が目標を達成していないことから、継続した目標として設定しました。

⑤渋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

前行動計画において、目標を達成していませんが、令和6年度の実績が25.3%であることから、より高い目標を設定しました。

また、法改正後の特定事業主においては、女性職員の登用状況について、単一の管理職区分のみではなく、係長級から部局長級までの各段階での状況を公表し、比較可能性及び改善可能性を担保することが求められていることから、本市においても、女性職員の能力発揮と意思決定過程における多様性確保を目的として、他自治体とも比較可能とするため、国が示す段階別参照値（係長相当職：40%、課長補佐相当職：34%、課長相当職：24%、部局長相当職：16%）を踏まえて目標値を設定しました。

⑥新規に採用した職員に占める女性職員の割合

採用職員に占める女性割合は、前行動計画期間の5年間の平均では51.1%となっており、目標を達成しています。また、今後の採用についても公正な職員採用を行っていく必要があると考えることから、計画期間の平均で50%程度を維持することとしました。

（3）今後の取組内容

①ワーク・ライフ・バランスの推進

渋川市職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる働きやすい職場環境をつくることは、職員の生活の充実と健康維持による意欲・能力の発揮、継続的なキャリアの形成、公務の能率的な運営や行政サービスの維持・向上のために重要なものです。

今後も、少子高齢化の進行や共働き世帯の増加等に伴い、育児や介護等の事情を抱える職員が一層増加していくことが見込まれます。

全ての職員が安心して働くため、人事課及び各所属においてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みます。

年次有給休暇取得の促進

職員の家庭生活を充実させるため、職員が心身の健康維持を図り、体調に応じて休暇を取りやすくなるよう、職場内での理解を深め、計画的な年次休暇の取得を推進します。

▷職員の休暇に対する意識改革に努め、年次有給休暇等を取得しやすい雰囲気醸成と体制整備を行います。

- ▷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できるよう促します。
- ▷自身や家族の記念日や誕生日、子どもの学校行事等に年次有給休暇を取得することを推奨します。
- ▷所属長は、ゴールデンウィークや夏季休暇等を利用し、連続休暇を取得することを推奨するとともに、業務が休暇を取得できない要因とならないよう配慮します。
- ▷職員は、書類業務や作業的業務の省力化・簡略化を進め、併せて業務の進捗状況等の情報共有を行うことで、休暇取得時に発生する業務を職場全体でフォローできるよう努めます。

時間外勤務の削減

長時間にわたる時間外勤務は、生産性・効率性の低下を招くだけでなく、職員の健康やワーク・ライフ・バランスにも悪影響が生じ、結果として組織全体の業務を停滞させることとなります。

本来、時間外勤務は例外的な場合に行うものであるという認識を持ち、組織全体で時間外勤務の削減に向けた取組を行います。

- ▷従前より実施しているノー残業デー（毎週水曜日）を徹底し、市民の対応等、業務運営上やむを得ない場合を除き、定時退庁を促進します。
- ▷時間外勤務手当額の枠配分を実施することで、時間外勤務の縮減と職員の健康管理に努めます。
- ▷小学校就学前までの子を養育する職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。
- ▷所属長は、職員が週休日に勤務した場合の振替取得を徹底します。
- ▷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します。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います。
- ▷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るとともに、時間外勤務についての意識改革を図ります。
- ▷時間外勤務が多い所属の所属長に対し、人事課から声かけを行い、実態把握及び改

善に向けた取組を行うよう促進します。

▷所属長は、時間外勤務が多い職員に対し、必要に応じて面談等を行い、職員自身が状況を整理・改善できるようアプローチを行います。

②仕事と家庭を両立するための支援

職員一人ひとりの家族構成やライフスタイルは多様であり、育児や家族の介護等の事情により、仕事と家庭の両立が難しくなる場合があります。

全ての職員が仕事と家庭を両立しながら、それぞれの役割・責任を果たすことができるよう、職員同士が互いを認め合い、コミュニケーションを取りながら職場全体で支え合う職場環境づくりを推進していきます。

妊娠中及び出産後の職員における配慮

妊娠中及び出産後を通じて、母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

▷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について、いつでも必要な情報が得られる環境を整えます。

▷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ます。

▷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ます。

育児休業・介護休業等を取得しやすい環境の整備

子どもを持つことになった職員が、男女ともに安心して育児休業等を取得できるような職場環境づくりを推進します。

特に、男性の育児休業の取得を推進することは、男性が子育てに能動的に関わる契機として重要であり、男性の家事・育児への参画について理解のある組織風土づくりに不可欠です。

育児休業や介護休業等で長期間に渡り職場を離れることに抵抗感を持つ職員も少なくないと考えられます。家事や子育てに参画することは、生活者としての視点を学ぶ機会でもあり、多様な視点や役割経験が組織内に広がることにより、職場のマネジメント力の向上にもつながります。

取得率に加えて取得期間の分布状況を把握し、一定期間以上の取得を促進する環境整備に努めます。

- ▷子どもの出生予定を申し出た職員に対し、人事課が個別に各種休暇及び育児休業制度等についての説明を行い、個別相談を積極的に実施することで取得促進につなげます。
- ▷育児休業や介護休業に加え、部分休業等を取得しやすい雰囲気醸成するため、研修や課内会議等において、制度の周知や共有を図ることで、休業等に対する職場の意識改革を進めます。
- ▷育児休業を取得する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、代替職員の確保に努め、会計年度任用職員等の採用が円滑に行われるよう支援を行う等、安心して育児休業を取得できる環境を整えます。
- ▷育児休業等を取得中の職員には、職場から定期的に情報提供を行い、スムーズに職場復帰ができる体制を整えるようにします。

男性職員の育児目的の休暇の取得配慮

男性職員の積極的な家事・育児参加を支援するため、子どもの出生時における休暇取得を促進します。

- ▷育児休業と合わせて、育児参加休暇や配偶者の出産休暇が取得できることについての周知を行い、男性職員の育児目的の休暇取得を促進します。
- ▷男性も育児休業や部分休業を取得できることについての周知を行い、男性の育児休業等の取得を促進します。

子の看護等の休暇の取得促進

突発的に子どもの看護や家族等の介護等が必要になった場合に、職員が休暇を円滑に

取得できるよう、日頃から職員同士が互いに協力しあう職場環境づくりに取り組みます。

③働きやすい職場づくり

職員一人ひとりの心身の健康、とりわけ女性のライフステージに応じた健康課題にも配慮し、体調に応じて柔軟に働くことができる職場環境の整備を進め、全ての職員が、仕事と家庭の両立を図りながら、いきいきと働ける環境づくりに取り組みます。

旧姓(通称)使用への配慮

氏名の変更が生じた場合であっても、これまでの職務経験や対外的な信用が損なわれることのないよう、希望する職員が旧姓を用いることができる環境の整備を推進します。

- ▷名札や名刺、庁内の表示等において旧姓が使用できるよう、運用方法を整理し、関係職員への周知を図ります。
- ▷通称使用の希望があった場合には、所属において必要な調整を行い、職務上支障が生じないように配慮します。

ハラスメントの防止

ハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つけるだけでなく、職場環境も悪化させる行為です。ハラスメントにより、仕事への意欲を失うだけでなく、心身の健康を害することもあります。

全ての職員が安心して働ける職場環境を実現するため、あらゆるハラスメントの防止に向けた取組を推進します。

- ▷職員一人ひとりがハラスメントへの意識を高め、円滑なコミュニケーションを取れる職場環境づくりに努めます。
- ▷管理職等職員を対象にハラスメントをテーマとする職場研修を実施します。
- ▷ハラスメントに関する相談窓口を周知するとともに、相談や報告を受けた時は、迅速かつ適切に対応します。
- ▷悪質クレームや不当要求等のカスタマーハラスメントに対し、各種対策に取り組み、職員が安心して働ける職場環境づくりに努めます。

④女性職員の活躍推進

女性職員の活躍を推進していくため、男女の差異のない採用や配置、性別にとらわれない公正な人事評価による昇格等の取組をさらに推進します。

女性職員の働き方に与える健康上の特性への配慮

性別やライフステージに応じた健康課題についても互いに理解を深め、安心して相談や支援を求めることができる職場づくりを進めます。

▷女性職員が体調に応じて休暇や勤務時間を調整できるよう、制度の周知、上司や同僚の理解促進に努めます。

女性職員の管理職への登用

女性職員の能力が十分に発揮され、意思決定の場に多様な視点が反映されるよう、管理的地位への登用を推進します。

▷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意識の向上を図るとともに、女性の人材育成を推進します。

▷該当者へ仕事と育児・介護等の両立やキャリア形成などの相談に対する助言を行うことにより、女性職員の労働意欲向上を図ります。

▷キャリア形成に必要な職務経験や知識・技能を取得できるよう幅広い分野へのジョブローテーションを行うことで、市の政策形成や事業執行に女性職員が積極的に関わる組織づくりを行います。

男女差異のない採用

過去5年間では、新規採用者の約半分が女性であり、性別に関わらず、意欲や能力によった採用を行っています。

引き続き、採用試験においては公正な職員採用を行います。

⑤その他の次世代育成支援対策に関する事項

次世代育成支援対策として、職員が子ども・子育てのための地域貢献活動の参加推進や子どもとふれあう機会の充実を図るための取組を推進します。

子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員が地域社会とのつながりを深め、地域課題の理解を深めるとともに、地域活性化に貢献することを目的とし、社会貢献活動への参加を推進します。

- ▷子どもが参加するスポーツや文化活動、地域活動の協力や参画に努めるとともに、職員が積極的に関わることのできる職場環境づくりに努めます。
- ▷地域の防犯活動や少年非行防止活動、交通安全の取組などへの職員の積極的な参加を図ります。

子どもとふれあう機会の充実

職員が、子どもとふれあう機会を持ち、子育てに対する理解や関心を高めることで、職場全体に子育てへの配慮の意識を広げます。

- ▷職員共済会事業において、家族全員が参加できる行事の企画を促進します。

地域活動の参加支援

職員が、自治会等の地域活動に参加しやすい職場環境づくりに努めます。