

山梨市特定事業主行動計画

～仕事と子育ての両立をめざして～

平成28年 3月15日

山梨市長
山梨市議会議長
山梨市選挙管理委員会
山梨市代表監査委員
山梨市教育委員会
山梨市公平委員会
山梨市農業委員会
山梨市水道事業管理者

1 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)(以下「次世代法」という。)が10年間延長されたことに伴い、次世代法第7条第1項に基づく新たな行動計画策定指針が策定されました。この指針を受け次世代法第19条に基づき、山梨市を「特定事業主」として引き続き、国の計画指針に沿って行動計画を策定します。

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。)第15条の規定に基づき、本市の女性職員の活躍推進に向けた現状と課題を踏まえた上で、今後の取り組みを進めることを目的として策定します。

特定事業主としての立場から、子どもたちの健全な育成に関しても様々な役割を果たす責任があり、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように、子育てに関わっている職員だけでなく職員一人一人が子育てについて理解を深め、お互いに助け合い支えあう職場環境の整備、その他の次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進を実施するため、本計画を定めるものとします。

2 計画期間

次世代法による計画期間は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とします。また、女性活躍推進法は平成28年度から10年間の時限立法であります。この法律による計画期間は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間とし、必要に応じ見直しをします。

3 計画の推進体制

本行動計画が円滑に実施されるよう「山梨市特定事業主行動計画策定委員会」において、計画の策定、実施状況や達成状況を把握し、その結果を職員に情報提供を行い、職員の子育て環境の充実及び女性の活躍推進を図るため、職員のニーズを踏まえ、点検及び見直し等を行います。

4 具体的な内容

子育て支援に関する具体的内容を、次のとおり定めます。

(1) 妊娠中及び子育て中の職員における配慮

妊娠中の職員の健康に配慮し、特に時間外勤務などの業務を制限することが必要であり、所属長や同僚の理解と協力が必要です。

① 人事給与担当は、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(妊娠中又は出産後通院休暇・分べん休暇・育児休暇等)の制度や出産に係る給付等(出産費制度・家族出産費制度・出産手当金制度)の経済的な支援等について、周知を図る。

② 所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて担当業務の見直しや変更を行う。

- ③ 所属長は、妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員から申し出があった場合は、深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととし、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮する。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを育てることに対する喜びを実感するとともに、出生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よう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。

- ① 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、所属職員への理解を促す。
- ② 人事給与担当は、配偶者出産時における配偶者出産休暇（2日以内）及び育児参加休暇（5日以内）の周知徹底を図り、取得を促進する。
- ③ 人事給与担当は、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。
- ④ 所属長は、職員の休暇が予定されている場合は、必要に応じ、担当業務の短期的見直しをするなどの応援対策を検討する。

平成31年度目標 【次世代育成支援対策・女性活躍推進共通項目】

子どもの出生時における男性職員の配偶者出産休暇（2日以内）及び育児参加休暇（5日以内）の取得率100%とする。

男性職員の育児休業（部分休業）の取得率10%とする。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

女性職員が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。

- ① 人事給与担当は、育児休業及び部分休業制度等の周知を図るとともに、育児休業手当の支給等（育児休業手当金制度）の経済的支援等について、情報提供を行う。
- ② 所属長は、職員から育児休業の取得の申し出があった場合は、安心して育児休業を取得できるよう、担当業務の見直し及び臨時職員の採用による代替職員の確保などの環境づくりに努める。
- ③ 所属長は、育児休業からの円滑な職場復帰のために、育児休業中の職員に対して、業務に関する情報提供や育児の状況等について連絡を取り合うなど必要に応じた支援を行う。

平成31年度目標 【次世代育成支援対策・女性活躍推進共通項目】

女性職員の育児休業の取得率100%とする。

(4) 子の看護のための特別休暇取得の推進

子どもの看護のための特別休暇制度について周知するとともに、取得しやすい環境を整備します。

- ① 人事給与担当は、中学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員が、子どもの負傷、疾病、療養中の看病及び通院等のために「子の看護休暇」（年5日）を取得できる制度を周知する。
- ② 所属長は、職場全体で協力支援体制をとり、この特別休暇や中学校以上の子どもに対しても、年次有給休暇の活用により、取得を希望する職員が100%取得できるよう職場環境を整備する。

(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。職員の心と健康のバランス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、子育てとの両立可能な環境づくりに努めます。

- ① 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。
- ② 所属長は、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、必要最小限の命令とする。
- ③ 所属長は、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、仕事と家庭生活の両立を支援するため、深夜勤務・時間外勤務を制限する。
- ④ 所属長は、事務分担の見直しなど必要に応じ行い、効率的な職務遂行を図るとともに、改善策を職場全体で講じるよう努める。
- ⑤ 毎月第1金曜日・第3金曜日をノー残業デーとし、一斉退庁日とする。
- ⑥ 他の部署との会議、打合せについては、できるだけ電子メール等を活用し、資料等の事前配布により、時間の短縮等効率の向上を図る。
- ⑦ 人事給与担当は、時間外勤務の状況及び時間外勤務の多い職員を把握し、縮減意識の徹底を図るとともに、適正な人員配置に努める。

平成31年度目標 【次世代育成支援対策・女性活躍推進共通項目】

各職員1年間の時間外勤務時間について、人事院指針等に定める上限目安時間の360時間以内とし、その達成に努める。

(6) 年次有給休暇の取得を促進

子育て中の職員は学校行事など年次有給休暇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ことにつながります。更に休暇の取得により親子の触れ合いも増え、子どもの成長にも良い影響を与えてくれます。

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。

- ① 所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇が取得しやすい環境づくりに努め、事務処理等において、相互応援ができる体制を確立する。
- ② 所属長は、月曜日、金曜日と週休日を組み合わせた年次有給休暇を取得することの推進、国民の祝日や夏期休暇と合わせて年次有給休暇を取得することを推進し、連続休暇の取得を促進する。
- ③ 人事給与担当は、年次休暇の取得状況を確認し、取得率の低い職場に対して注意喚起を行う。

平成31年度目標 【次世代育成支援対策項目】

職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数

平成25年 8.1日 消化率 40.5%

平成31年 12日以上 消化率 60.0% まで引き上げる。

(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取り組み

性別による偏った仕事が行担され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に努めます。

- ① 職場内で男女問わず、仕事と子育ての両立への意識改革に努め、ワークライフバランスの推進を図る。
- ② 固定的な性別役割分担意識の是正を図り、職員相互で情報の提供や交換を行い、労働管理の適正化を推進する。
- ③ 人事給与担当は、仕事と生活の調和の推進に資するような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る行動について、人事評価において適切な評価を行う。
- ④ 「子育てと仕事の相談」窓口を人事給与担当とし、職員が相談できる環境を整備する。

平成31年度目標 【女性活躍推進項目】

管理職に占める女性職員の割合を20%にする。

課長職に占める割合を10%に、課長補佐職に占める割合を25%にする。

5 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を促進

子育ては家庭や学校だけでなく、地域のあらゆる所が現場です。私たちの職場でも安全で安心できる環境整備が必要です。

- ① 子どもたちにとって、庁舎内に「危険と考えられる箇所はないか」、また「障害物等が通路や待合場所はないか」など、日々の勤務で職場環境を点検し、問題

があれば速やかに対応する。

- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう親切丁寧な接遇に努め、心のバリアフリーの推進を図る。

(2) 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、職場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。

- ① スポーツや文化活動などの分野において、子育て活動に役立つ知識等を持つ職員や、地域の子育て活動に意欲のある職員の積極的な地域活動への参加を促進する。
- ② 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、地域住民で組織する自主的な防犯活動や少年非行防止活動等への積極的な参加を促進する。

6 その他の女性の活躍推進に関する事項（本市の状況）

(1) 採用職員に占める女性職員の割合

多様な住民ニーズに対応するためには、性別に偏りなく、公務に期待される能力を有する優秀な人材の確保に取り組んでいます。

・平成24年度から平成26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平均46.8%

(2) 男女の勤続年数の差異（平成27年4月）

- ・全体平均勤続年数 17年11か月
- ・男性職員平均勤続年数 17年11か月
- ・女性職員平均勤続年数 17年10か月

勤続年数の男女差 1か月

以上のとおり、次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を定めます。