

# 第4期山梨市特定事業主行動計画

～ 山梨市職員の子育て支援計画 ～



令和4年4月  
(令和6年3月一部改定)  
山梨市

## 目次

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の基本事項	2
	(1) 計画期間	2
	(2) 計画の実施機関及び対象職員	2
	(3) 計画の進捗管理	3
3	本市の現状と課題	4
	(1) 時間外勤務及び年次休暇の取得状況	4
	(2) 各役職段階及び管理職に占める女性職員の割合	6
	(3) 育児休業、妻の出産補助休暇、男性の育児参加休暇取得状況	7
	(4) 育児・介護関連休暇の認知度	9
	(5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	10
4	基本方針	11
	(1) 職員の仕事と生活の調和の推進	11
	(2) 男性職員の育児や介護など家庭生活への積極的な参画	11
	(3) 女性職員の活躍推進に向けた体制整備	11
	(4) 数値目標	12
5	目標達成のための取組み	13
	(1) 働き方改革	13
	(2) 育児・介護等と仕事の両立	14
	(3) 女性職員の活躍推進	15
6	参考資料	17
	(1) 職員アンケート結果	17
	(2) 両立支援のための休暇制度等一覧	27

## 1 計画策定の趣旨

我が国における少子高齢化と人口減少社会の潮流の中、性別や年齢にかかわらず、誰もが生きがいを感じ、その能力を存分に発揮できる共生社会の構築が求められています。

こうした状況の中、次代の社会を担う子どもたちを健やかに育てることができ、環境の整備に社会全体で取り組むことを目的として、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。）が平成15年7月に制定され、本市では、同法に基づき「山梨市特定事業主行動計画」を策定し、以後、2期間にわたり子育て支援制度の周知や産前産後休暇・育児休業取得者への休暇前及び職場復帰前の面接など、職員が子育てしやすい職場づくりを進めてきました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することにより、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民需要の多様化、その他の社会情勢の変化に対応できる豊かな社会を実現することを目的として、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。）が平成27年9月に制定されたことや、次世代法の有効期限が平成36年度末まで延長されたことを受け、本市においても平成27年度に、第3期となる「山梨市特定事業主行動計画～仕事と子育ての両立を目指して～」(以下「第3期計画」という。)を策定し、仕事と子育ての両立と女性の活躍推進に向けた取り組みを進めてきました。

令和3年度には、第3期計画の検証・見直しを行い、社会経済情勢の変化に対応をする等の改定を行い、令和4年度から4年間を計画期間とする第4期山梨市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定しました。

また、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」において、国・地方の公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げられたことを受け、本市においても男性の育児休業取得率の目標数値の見直しを図りました。

本市では本計画に基づき、仕事と子育ての両立と女性の活躍できる職場づくりに向けて、より一層の取り組みを推進していきます。

## 2 計画の基本事項

### (1) 計画期間

次世代法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法となっていることから、本計画は令和4年度から女性活躍推進法の終期となる令和7年度までの4年間を計画期間とします。

なお、計画期間内に本計画の実施状況や法制度の改正状況等により、適宜、見直しを行うこととします。

### (2) 計画の実施機関及び対象職員

本計画は、地方公共団体の任命権者ごとに策定し、実施することとされていますが、本市では職員の勤務条件や人事管理等が同一であることから、次の表に掲げる機関を実施機関とし、それぞれの機関の職員を対象とすることを山梨市次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則（平成26年山梨市規則第17号）で定めています。

なお、会計年度任用職員についても取り組みの対象としますが、当該職員に対する支援制度がない場合や対象となる職員が明らかに少なく、対象に含めることで数値が大きく変動する場合は、目標の対象外とします。

実施機関（任命権者）	対象職員
市長	市長が任命する職員
選挙管理委員会	選挙管理委員会が任命する職員
代表監査委員	代表監査委員が任命する職員
公平委員会	公平委員会が任命する職員
農業委員会	農業委員会が任命する職員
議会の議長	議会の議長が任命する職員
教育委員会	教育委員会が任命する職員
水道事業管理者	水道事業管理者が任命する職員

### (3) 計画の進捗管理

#### ① 山梨市特定事業主行動計画策定委員会の設置

本計画の策定にあたり設置した山梨市特定事業主行動計画策定委員会を引き続き設置し、計画の進捗状況の点検及び管理を行い、計画に定めた取り組みを効果的に推進します。

#### ② 計画の公表及び周知

本計画の内容を公表するとともに、全職員に対して周知します。

また、実施状況については、前年度の実施状況や実績等について、毎年度点検を行い公表します。

#### ③ 対象職員への情報提供等の実施

仕事と子育て等の両立についての相談・情報提供を行う窓口を総務課人事給与担当とし、本計画に関する職員への研修、情報提供等を実施します。

#### ④ 職員意見の反映のための措置

職員アンケートの実施により、計画期間内の取り組みや計画の見直し等にこれを反映させます。

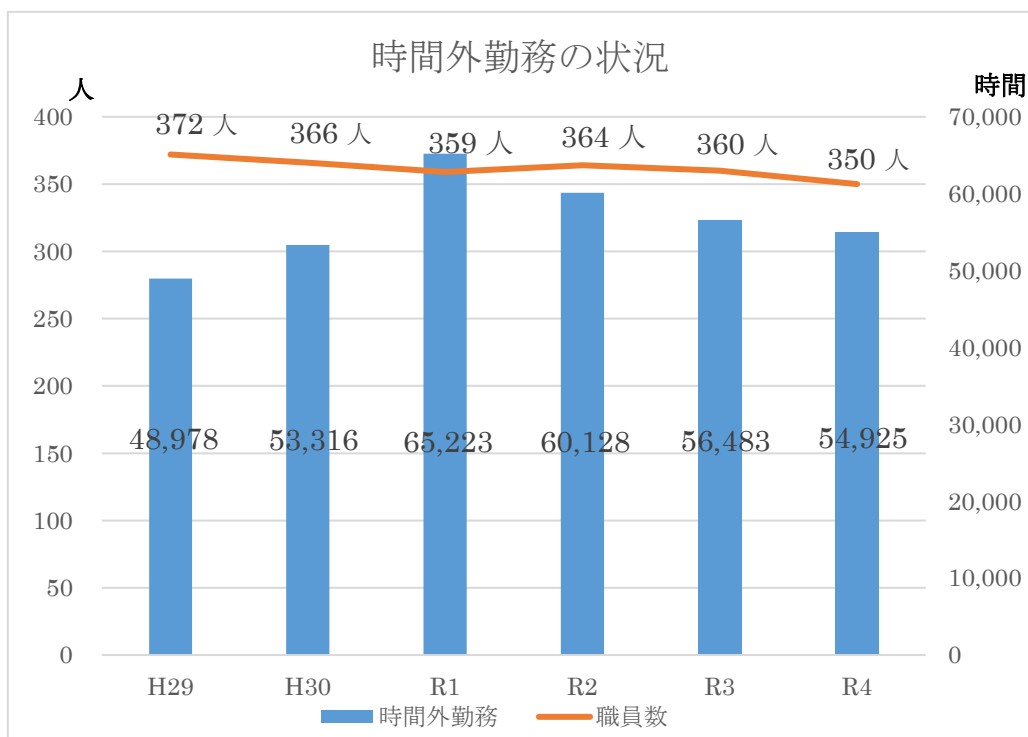


### 3 本市の現状と課題

#### (1) 時間外勤務及び年次休暇の取得状況

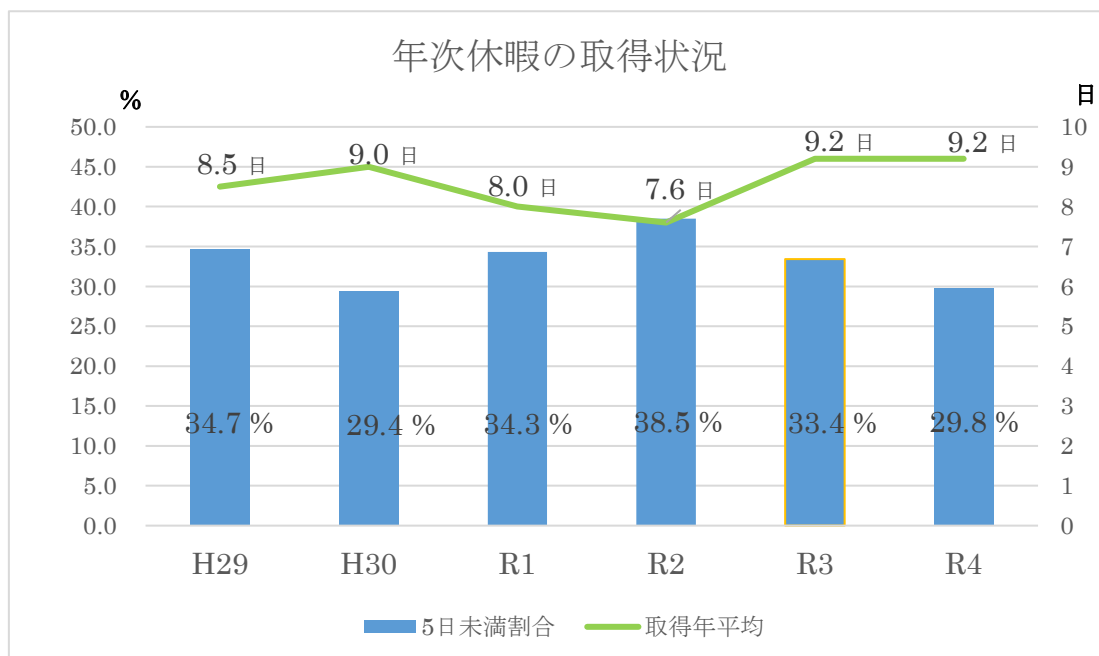
時間外勤務の合計時間数は、令和元年度まで増加傾向でしたが、新型コロナウイルス感染症対策として各種イベントが中止になったこと、併せて各所属で業務の効率化が図られたこと等により令和4年度はピーク時と比較して10,298時間の減少となりました。

また、令和2年度からは、感染症対策としてテレワーク在宅勤務や時差出勤を導入しました。令和6年度からは、感染症対策以外の理由においても、各所属の業務に支障がない範囲での利用を可能とし、ワーク・ライフ・バランスの推進、多様な働き方の構築を図ります。さらに、デジタル化による業務の効率化やフレックスタイム制度等の柔軟な働き方の導入も検討していきます。



職員の年次休暇の取得日数は、家族や本人の体調不良等により新型コロナウイルス感染症対策のための感染症まん延防止休暇を取得することにより、年次休暇の取得に影響したことなどから、1年間の取得日数の平均は令和元年度以降2年連続で減少しましたが、令和3年度以降は増加に転じており、時間外勤

務が減少傾向にあることから休暇が取得しやすい環境にあったと考えられます。また、取得日が5日未満の職員の割合も減少傾向にあります。



職員アンケート結果（詳細は20ページ以降参照）によれば、64.4%の職員が「仕事と仕事以外の生活の両立」を理想としているものの、現実には「両立できている」と回答した職員は37.1%にとどまっており、「どちらかと言えば仕事を優先」と回答した職員が40.7%と多い状況です。

超過勤務をしなければならない理由として、「仕事を分担できる職員が少ない」と回答した職員が36.5%、「超過勤務をしなければ業務が処理できないほど業務量が多い」と回答した職員が29.3%いる一方、「超過勤務をほとんど（全く）実施していない」と回答した職員も41.4%おり、業務量に偏りがある状況が見て取れます。

超過勤務を減らすためには、どのような取り組みが必要かという問いには、「適正な人員」「事務の簡素化・合理化・廃止（業務量の削減）」と回答した職員の割合が多くなっています。

また、年次休暇については、65.8%の職員が年次休暇を取得するためにためらいを感じており、その理由として47.9%の職員が「休むと職場の他の職員に迷惑がかかると思うため」と回答しています。

年次休暇の取得を促進させるためには、何が効果的と考えるかとの問いに

対して、「適正な人員配置」「事務の簡素化・合理化・廃止（業務量の削減）」と回答した職員の割合が多く、超過勤務の理由と同様の傾向が見られます。

これらのアンケート結果から、超過勤務の縮減及び年次休暇の取得の促進にあたっては、業務量に見合った適正な人員配置と併せて事務の見直しや業務改善など、組織を挙げて、より一層の取り組みを進める必要があります。

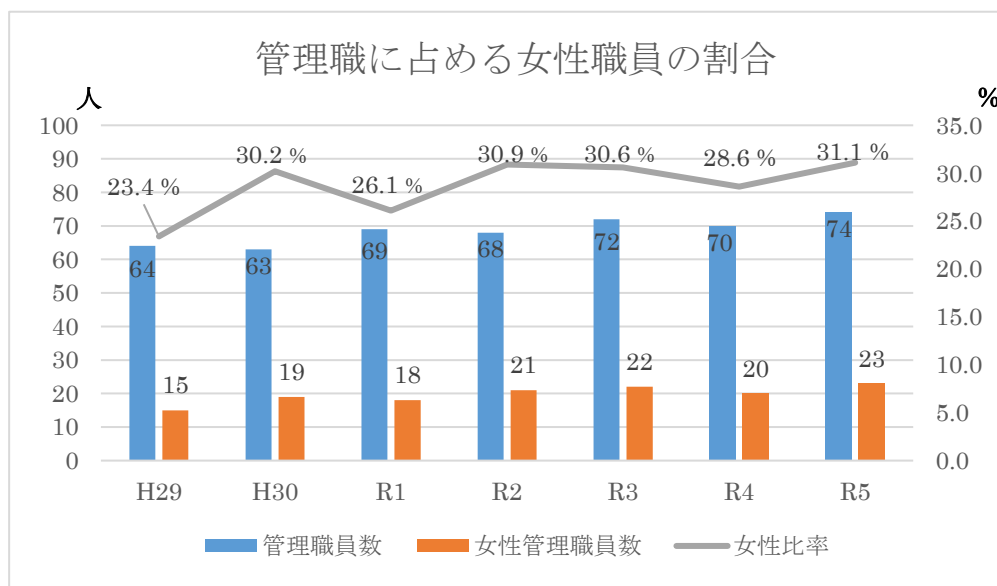
## （２）各役職段階及び管理職に占める女性職員の割合

各役職段階に占める女性職員の割合は、副主幹以降は比率が低い傾向にあり、課長で18%台となっています。

課長補佐以上の管理職員数は、平成29年度以降増加傾向にあり、女性職員の割合は、30%前後で推移しています。

各役職段階に占める女性職員の割合

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
課長	7.1%	10.7%	14.3%	22.2%	21.4%	22.2%	18.5%
課長補佐	36.1%	45.7%	34.1%	36.6%	36.4%	32.6%	38.3%
主幹	41.4%	34.5%	32.0%	31.8%	20.0%	22.9%	29.7%
副主幹	24.2%	22.6%	14.3%	16.0%	30.8%	33.3%	26.3%
主査	40.6%	53.8%	57.7%	53.6%	57.1%	57.1%	42.3%
副主査	35.2%	33.3%	34.0%	32.7%	32.0%	31.1%	32.4%
主任	42.8%	42.1%	47.9%	46.0%	49.3%	48.0%	47.3%
業務員	45.5%	42.9%	41.2%	37.5%	40.0%	27.3%	20.0%
全職員	36.6%	37.4%	38.4%	38.5%	39.9%	38.5%	38.1%





職員アンケート結果（詳細は25ページ参照）によれば、管理職になることを希望しない女性職員が50.0%と管理職希望の意向が低い状況であることがわかります。

女性職員が管理職になることを希望しない理由については、「自分の能力が不足していると思うため」、「責任や権限が拡大することにプレッシャーを感じるため」といった回答が男性と同様に高い割合を占めていますが、「仕事と仕事以外の生活（家庭・育児・介護等）の両立が困難になるため」が、男性と比較し多い結果になっています。

### （3）育児休業、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加休暇取得状況

直近6年間における「育児休業」の取得状況を見ると、女性職員は全ての対象職員が「育児休業」を取得していることがわかります。

また、男性職員の取得については、令和2年度に1人、令和4年度に3人が取得しました。令和4年度の取得率は37.5%となり、増加傾向にあります。

育児休業取得状況(男女別)				R7目標値 女性100% 男性(1週間以上)85.0% 男性(2週間以上)47.5%				
		年度						
項目		H29	H30	R1	R2	R3	R4	
女性職員	新規取得者(A)	9	4	6	7	7	3	人
	当該年度中に新たに育休取得可能となった職員数(B)	9	4	6	7	7	3	人
	取得率(A)/(B)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	%
男性職員	新規取得者(A) ※1週間以上	0	0	0	1	0	3	人
	新規取得者(B) ※2週間以上	0	0	0	1	0	3	人
	当該年度中に新たに育休取得可能となった職員数(C)	10	8	4	10	9	8	人
	取得率(A)/(C) ※1週間以上	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	37.5	%
	取得率(B)/(C) ※2週間以上	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	37.5	%

令和4年度における「配偶者出産休暇(\*)」の取得率は62.5%、「男性職員の育児参加休暇(\*)」の取得率は50.0%となっており、いずれも目標値である100%に達していない状況です。

配偶者出産休暇取得状況				R7目標値 100%			
年度		H29	H30	R1	R2	R3	R4
項目							
男性職員	配偶者出産休暇取得者数(C)	6	5	3	9	5	5人
	当該年度中に新たに育休取得可能となった職員数(B)	10.0	8	4	10	9	8人
	取得率(C)/(B)	60.0	62.5	75.0	90.0	55.6	62.5%

(\*配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当である場合に認められる休暇)

男性の育児参加休暇取得状況				R7目標値 100%			
年度		H29	H30	R1	R2	R3	R4
項目							
男性職員	男性の育児参加休暇取得者数(D)	3	3	2	8	3	4人
	当該年度中に新たに育休取得可能となった職員数(B)	10	8	4	10	9	8人
	取得率(D)/(B)	30.0	37.5	50.0	80.0	33.3	50.0%

(\*妻の産前6週から産後1年を経過するまでの間に子を養育するための休暇)

職員アンケート結果(詳細は23ページ参照)によれば、男性職員が育児休業を取得しなかった理由として、「職場の他の職員に迷惑をかけると思ったため」「業務多忙のため」といった回答が多くなっています。

「男性職員が育児休業や育児関連休暇を取得するために何が効果的か」との問いに対しては、「休暇中の代替・後任職員の配置」が最も多く、次いで、「職場内の事務分担や業務体制の柔軟な変更」という回答が多くなっています。

この結果から、安心して休暇を取得できる体制の確保が必要であり、事務分担や業務体制の柔軟な変更を受け入れる職員の意識改革が必要であるものと考えられます。

#### (4) 育児・介護関連休暇の認知度

職員アンケート結果による育児や介護に関する休暇制度の認知度（下記参照）は、「育児休暇」や「産前産後休暇」は8割を超えていますが、「深夜勤務の制限」や「時間外勤務の免除」などは3割以下で、全ての項目の平均は5割程度にとどまっています。

認知度の低さが、取得率の向上しない原因の一つと考えられます。

育児や介護に関する休暇制度を「知っている」割合

育児や介護に関する休暇制度	男性	女性
1 育児休暇	89.2%	85.6%
2 育児短時間勤務	67.7%	69.9%
3 部分休業	25.3%	27.4%
4 産前産後休暇	84.8%	80.1%
5 妊産婦健診休暇	53.2%	57.5%
6 育児時間	43.0%	40.4%
7 子の看護休暇	64.6%	68.5%
8 短期の介護休暇	44.9%	39.0%
9 配偶者出産休暇	44.3%	35.6%
10 男性職員の育児参加休暇	78.5%	69.2%
11 介護休暇	77.2%	68.5%
12 介護時間	38.0%	34.2%
13 深夜勤務の制限	29.1%	28.8%
14 時間外勤務の免除	22.2%	23.3%
15 時間外勤務の制限	50.6%	44.5%
全体平均	54.2%	51.5%

## (5) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

本市では、職員がその能力を十分に発揮できるような職場を確保するため、セクシュアル・ハラスメントをはじめ、パワー・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントなど、あらゆるハラスメントの防止及び排除に努め、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、必要な措置を迅速かつ適切に講じるため、「山梨市職員のハラスメント防止に関する要綱」を策定し、その対策に取り組んでいます。

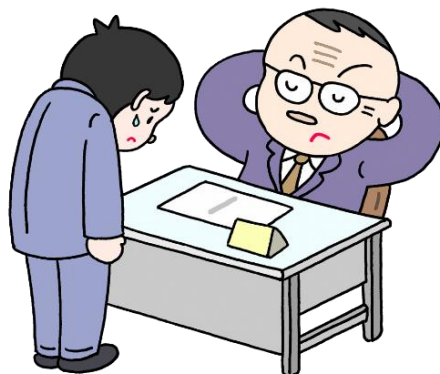
加えて、ハラスメントの発生を未然に防ぐことが重要であることから、ハラスメントの発生の恐れがある場合やハラスメントに該当するか否か微妙な事案についても、相談等に適切に対応できるよう、総務課内に苦情相談窓口を設置しています。

相談や苦情等に対し、適切に対応するため、事案の内容や状況から判断し、必要と認めるときは「ハラスメント防止対策委員会」にその処理を依頼し、必要な指導、助言等を行うこととしています。

職員は、職場及び職場外においても対等平等な関係で快適に働き、行動することができる環境を保持する義務を負っています。

また、職位や役職、雇用形態、性別、年齢等にかかわらず、他の職員に対して敬意の念を持って接し、職場内外における良好な人間関係及び協力関係を保持する義務を負っています。

職場において、次代を担う世代の育成及び高齢化社会への対応を図るため、毎年の職員研修を通して、妊娠や出産、育児、介護をする職員を職場全体で見守る意識と雰囲気醸成を図っています。



## 4 基本方針

本市の現状と課題を踏まえ、次の3つの基本方針を掲げて基本理念の実現に取り組めます。

### (1) 職員の仕事と生活の調和の推進

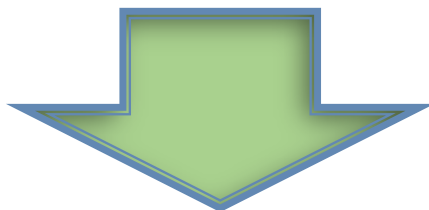
職員が家族と過ごす時間及び職員自身の健康を維持するため、長時間労働よりも効率的に成果を上げることを評価する組織風土を醸成し、固定観念にとらわれない柔軟な発想で仕事の進め方を見直すことで、職業生活と家庭生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることができる職場環境の整備を目指します。

### (2) 男性職員の育児や介護など家庭生活への積極的な参画

子育て中の職員だけでなく、介護など家庭生活上で様々な事情を抱える全ての職員が仕事と家庭生活の両立を図れるよう、多様性を受け入れる職場環境が重要であるため、職場全体の意識改革を行い、男性職員も積極的に家庭生活に参画できる体制整備を目指します。

### (3) 女性職員の活躍推進に向けた体制整備

女性職員の積極的な登用を推進し、新たな発想や価値観を政策や事業に反映し、市民サービスの向上につなげることができるよう、女性職員が政策決定に参画できる機会の拡大を目指します。



## 基本理念

職員一人一人が、仕事と家庭を共に充実させ  
職員自身も成長が実感できる職場環境の実現

#### (4) 数値目標

本計画期間の最終年度である令和7年度までの数値目標を以下のとおり設定し、3つの基本方針に基づき、様々な取り組みを推進します。

##### ① 職員の仕事と生活の調和の推進

◆指標【育児・介護関連休暇の認知度】



◆指標【年次休暇取得日数】



##### ② 男性職員の育児や介護など家庭生活への積極的な参画

◆指標【配偶者出産休暇取得率】



◆指標【男性の育児参加休暇取得率】



◆指標【男性の育児休業取得率】

○1 週間以上取得率



○2 週間以上取得率



※2週間以上取得率については令和12年度までに85%達成できるように段階的に目標値を上げていく

##### ③ 女性職員の活躍推進に向けた体制整備

◆指標【管理職（課長補佐以上）に占める女性比率】



## 5 目標達成のための取り組み

### (1) 働き方改革

#### ① 時間外勤務ありきの考え方から脱却し、定時退庁を心がける意識改革

(ア) 子育て中の職員が子どもとのふれあいを大切にし、家族と過ごす時間をより多く確保できるように、また、全ての職員の心身のリフレッシュと公務能率の一層の向上を図り、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、職場全体で時間外勤務の縮減に取り組みます。

また、養育する子どもや介護する家族がいる職員の時間外勤務の免除や制限について、制度の周知を図ります。

(イ) 職員の労働時間を効率的に活用するとともに、時間外勤務の縮減のため、時差出勤や振替出勤を検討し、業務状況等に応じた柔軟な働き方を推進します。

(ウ) 所属長を始めとする管理職やリーダー（以下「所属長等」という。）は、時間外勤務を常態化させず、少しでも縮減できるよう、職員の役割や適性を踏まえ、業務配分の平準化や業務の見直し、改善に率先して取り組みます。

(エ) 人事給与担当は、各課等の時間外勤務実績を毎月通知し、所属長等に適正な労働時間管理を行うよう促すとともに、時間外勤務の多い職場については、所属長へのヒアリングを実施し、縮減に努めるよう指導します。

#### ② 管理職等によるマネジメントの推進

(ア) 管理職等は、各種休暇制度について理解を深めるとともに、職員の休暇取得状況を把握し、声掛けや面談等を行うことにより、職員が計画的に休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

(イ) 夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進や、子どもの行事、家族の記念日における年次休暇の取得を呼びかけます。

(ウ) 職員が安心して年次休暇を取得できるよう、日頃から部下の業務状況を把握し、業務の相互応援体制を整備します。

(エ) 子の看護休暇は、年次休暇とは性質が異なり、計画的に取得することが難しい休暇です。急な申し出にも対応できるよう、日頃から業務

の相互応援体制を整備し、業務の都合により休暇を取得することができないことがないよう配慮します。

- (オ) 効率的に仕事を進めるための柔軟な働き方として、在宅勤務によるテレワークの積極的な活用を職員に促すとともに、その活用状況を踏まえ、より柔軟で利用しやすい制度のあり方を庁内で検討します。
- (カ) 所属長等は、職場内における職員同士の情報共有を進め、職員の業務の進捗状況や負荷の程度などを把握するとともに、特定の職員に業務が偏ることなく、お互いにサポートし合える職場体制づくりに努めます。
- (キ) ハラスメントの発生を未然に防ぐため、全ての職員に研修を受講するよう促し、ハラスメント発生の恐れがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な事案についても、苦情相談窓口へ繋がめます。

## (2) 育児・介護等と仕事の両立

### ① 休暇・休業制度の認知度向上

出産、育児及び介護等に関する休暇・休業制度の認知度を向上させるため、「両立支援のための休暇制度等一覧」の配布や、職員研修等の機会に情報提供を行うなど、積極的に制度の周知に努めます。

また、所属長等は、職員からの休暇取得に関する相談に的確に対応できるように、制度の認知度向上を図ります。

### ② 男性職員の家庭生活への積極的な参画

- (ア) 男性職員が出産・育児に積極的に参画できるように、出産・育児に関連する休暇・休業制度（育児休業・妻の出産補助休暇・男性の育児参加休暇）の利用を促進させるため、配偶者が出産を控えている男性職員に対し、所属長等から積極的な働きかけを行います。
- (イ) 男性職員が育児や介護等の家庭生活に参画することに職場全体で共通理解が持てるような職場風土の醸成に努めるとともに、研修会を通じて理解を促進します。
- (ウ) 男性職員の出産、育児及び介護等関連休暇の取得に関する取り組みを所属長等の人事評価の項目に加えることについて検討します。



### ③ 育児や介護等に関する休暇を取得しやすい職場環境の醸成

- (ア) 所属長は、女性職員及び男性職員の配偶者における出産予定を早期に把握し、業務分担の検討や対象者への制度の周知を行い、育児休業等を取得しやすい環境整備を図ります。
- (イ) 年度中の職員の育児休業や介護休暇等の取得により職場の業務遂行に支障がないよう、退職者の代替えとして会計年度任用職員の配置に努め、退職者の不安解消及び周囲の職員の負担軽減を図ります。
- (ウ) 育児休業中は、長期間職場から離れることとなるため、孤独や不安を感じることはないよう、退職中の職員に対して、市政や業務に関する情報など、ニーズに応じた情報をメールや郵送で知らせます。
- (エ) 職場復帰する月の前月までに、復帰に向けた事前面談を実施し、復帰後の業務内容の確認と復帰にあたっての要望等のヒアリングを行います。また、復帰する職場との連絡調整など、スムーズな復帰のためのサポートを行います。
- (オ) 超高齢社会を迎え、管理職等を始め、職場の中核を担う年代の職員を中心に、今後、介護を行う職員が増加することが推測されます。  
このため、介護に関連する休暇制度（短期の介護休暇・介護休暇・介護時間）を利用しやすい職場風土を醸成します。
- (カ) 不妊治療を行っている職員から相談を受けた場合は、プライバシー保護の観点から情報の取り扱いに十分留意するとともに、当該職員が治療に必要な期間の休暇が取得できるよう配慮します。

### (3) 女性職員の活躍推進

#### ① 女性職員のキャリア形成支援

- (ア) 女性職員が働きやすい環境構築を推進し、昇任意欲を高めるため、管理職等による励ましなどの積極的な声掛けを行います。
- (イ) 女性職員の能力、実績、意欲を適切に評価し、積極的にリーダーポストへ配置していきます。
- (ウ) 男性職員が中心であったポストにも女性リーダーを配置し、当該部門に対する別の着眼点で新しい発想を生み出し、行政サービスの向上につなげるとともに、多様な職務経験により、キャリアアップに努めます。

(エ) 異動希望調書において、職員のキャリアデザイン(\*)、能力・適性の自己分析を把握し、適材適所の配置を行います。

(\*)将来なりたい姿やありたい自分を実現するため、自分の職業人生を主体的に設計し実現していくこと)

(オ) 課長補佐以上に求められる行政管理能力や政策形成能力について、専門的かつ実践的なOFF-JT(\*)により習得を図ります。

(\*)職場や通常の業務から離れ、特別に時間や場所を取って行う教育・学習)

(カ) 女性職員のマネジメント能力の向上のため、部下に対して仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを計画的かつ継続的に指導するために必要なOJT(\*)を習得する機会を設けます。

(\*)実際の職場の事務を通して業務の流れや必要な知識・技術などを伝えていく人材育成手法)

(キ) 人事評価制度を通じ、上司と部下のコミュニケーションの活性化を推進し、女性職員の成長意欲の向上を図ります。

## ② 女性職員の登用

(ア) 職員採用試験における、女性受験者数の増加に向け、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性活躍推進等に向けた市の取り組みをPRします。

(イ) 課長補佐及び課長昇任試験の対象となる女性職員に対し、所属長による受験への働きかけを本人の意向も尊重しながら行います。

(ウ) 他団体での行政手法やマネジメント能力を身に着けることを目的として、女性職員の外部機関（国、県など）への派遣を積極的に推進します。

## ③ 管理職自らがワーク・ライフ・バランスを実践

これから管理職を目指す女性職員のロールモデル(\*)となるよう、管理職自らが意識を高め、ワーク・ライフ・バランスを積極的に実践します。

(\*)具体的な行動技術や行動事例を観察し模倣・学習する対象となる人材)



## 6 参考資料

### (1) 職員アンケート結果

#### ① 調査の目的

今回の調査は、本計画を策定するにあたり、一般職員及び会計年度任用職員（週20時間以上勤務者）を対象に、これまでの数値目標の達成状況や取組み等の効果について検証するとともに、今後の具体的な施策等を検討するため、実施しました。

#### ② 調査対象及び回収率

山梨市職員 615人（令和3年12月1日時点）

（うち一般職員360人、会計年度任用職員255人）

回収数・・・307人      回収率・・・49.9%

#### ③ 調査方法・回答期間

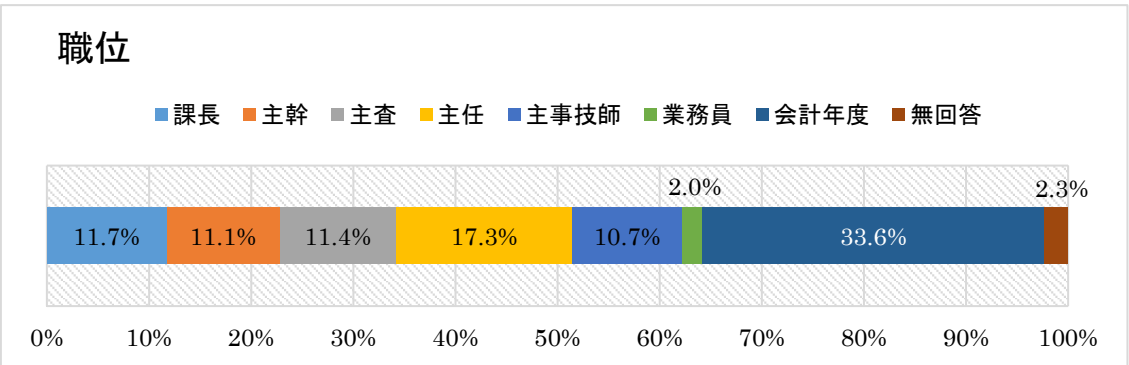
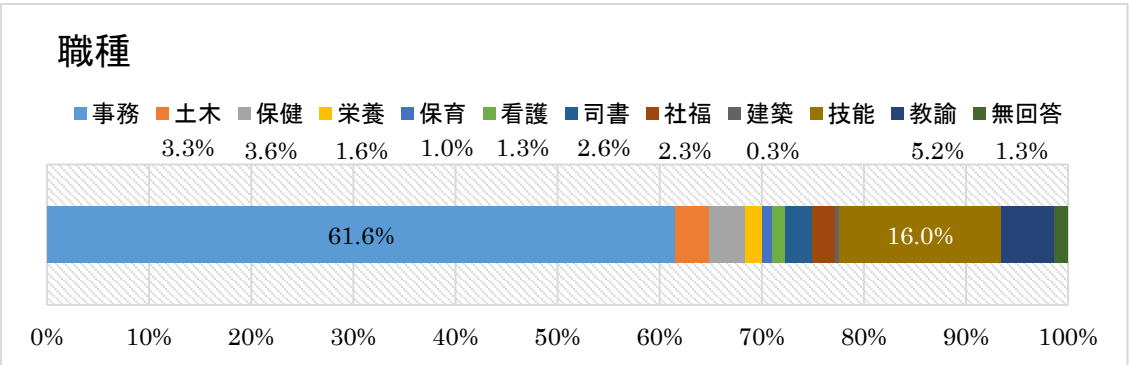
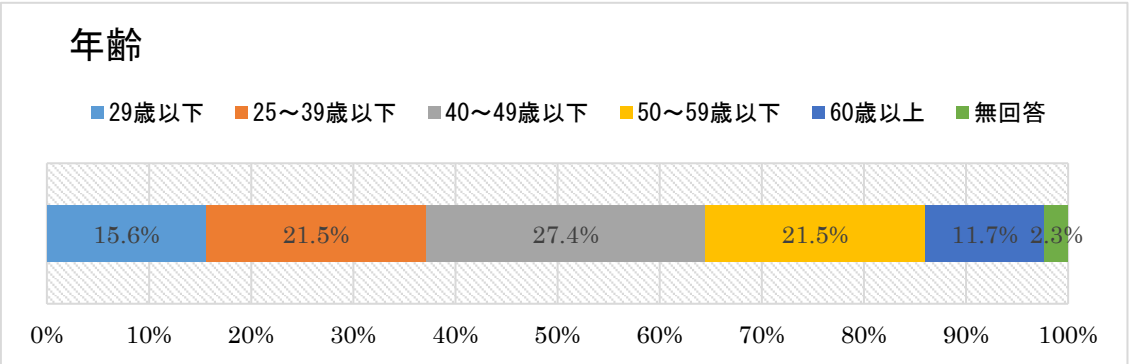
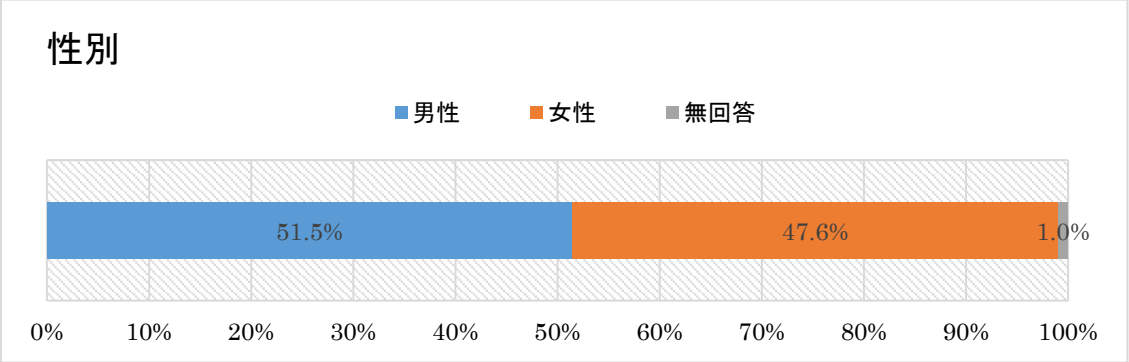
グループウェアのアンケート機能により、令和3年12月8日（水）～令和3年12月21日（火）の間に回答、グループウェアにログインできない職員は、シートの写しに記述する。

#### ④ 調査内容等

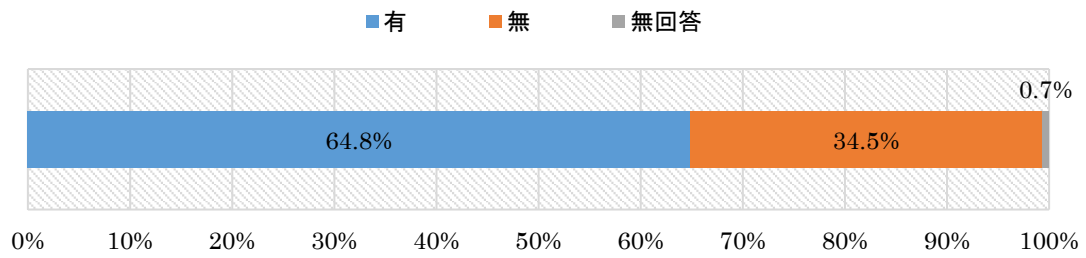
テーマ	内容	設問
I 働き方	理想の働き方／超過勤務／年次休暇 テレワーク	8問
II 育児・介護等と仕事の両立	育児、介護関連休暇の認知度／男性の育児休業、育児関連休暇／介護休暇／育児や介護と仕事の両立ができる職場	7問
III 女性の活躍推進	管理職の希望／女性職員の活躍推進	4問
合計		19問

# フェイスシート

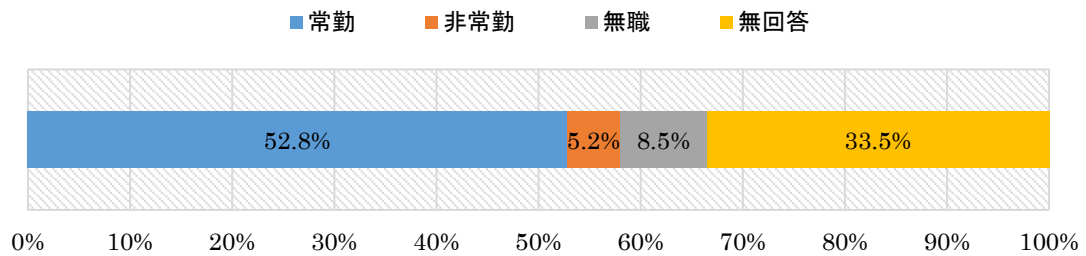
N=307



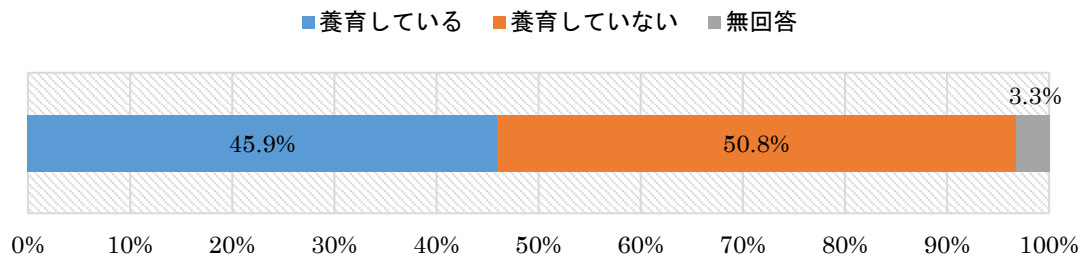
### 配偶者の有無



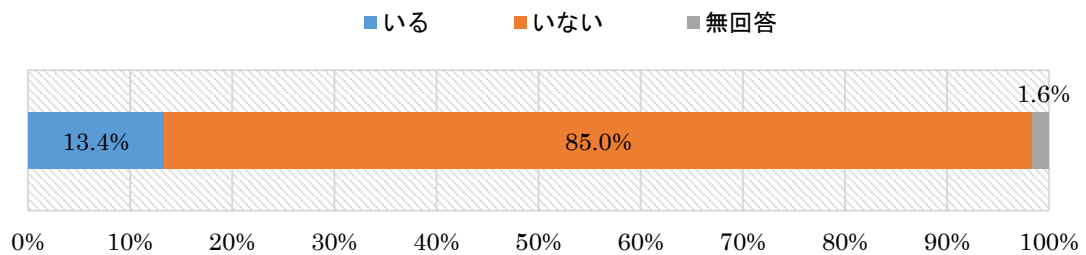
### 配偶者の就労状況



### 子どもの養育状況



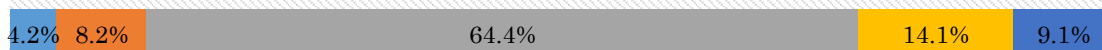
### 要介護者の有無



## I 働き方

★★★★★★★★★★ 問1～問8

### 問1 理想の働き方は



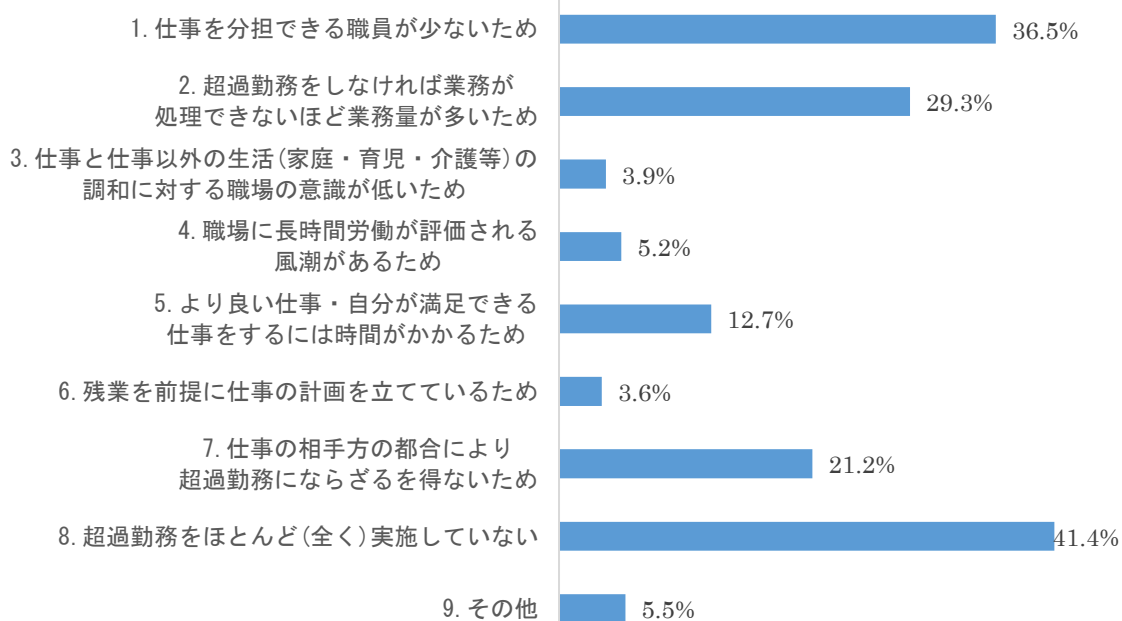
- 1 仕事を優先
- 2 どちらかと言えば仕事を優先
- 3 仕事と仕事以外の生活(家庭・育児・介護等)を両立
- 4 どちらかと言えば仕事以外の生活(家庭・育児・介護等)を優先
- 5 仕事以外の生活(家庭・育児・介護等)を優先

### 問2 現在の働き方は

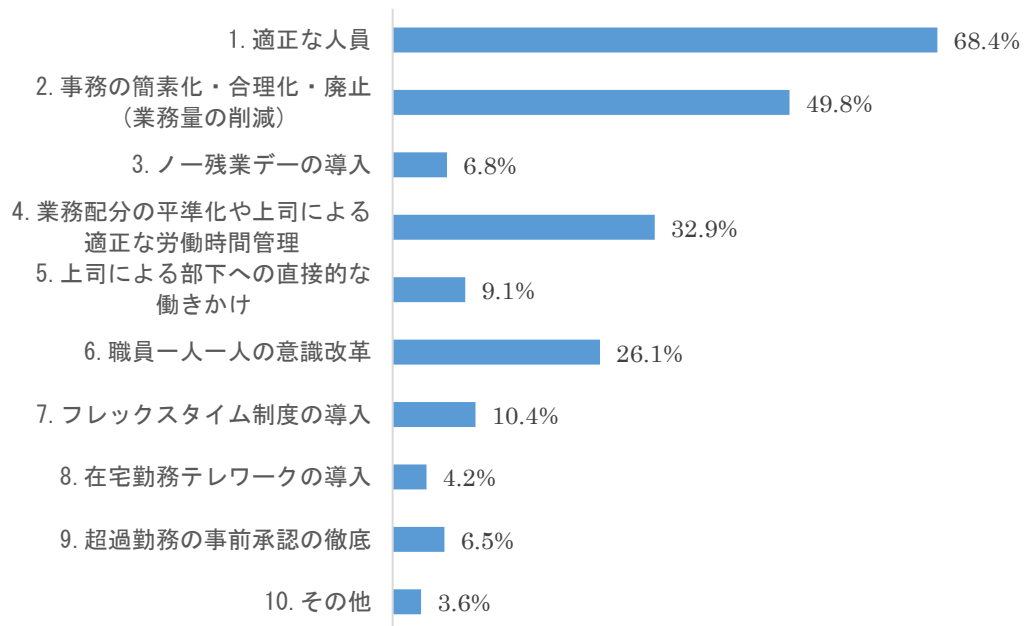


- 1 仕事を優先
- 2 どちらかと言えば仕事を優先
- 3 仕事と仕事以外の生活(家庭・育児・介護等)を両立
- 4 どちらかと言えば仕事以外の生活(家庭・育児・介護等)を優先
- 5 仕事以外の生活(家庭・育児・介護等)を優先

### 問3 超過勤務をしなければならない理由 (3つ以内)



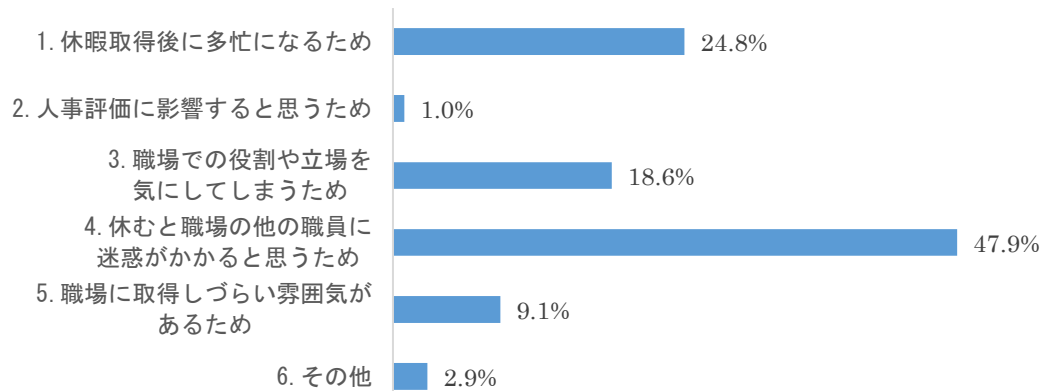
#### 問4 超過勤務を減らす取り組みは（3つ以内）



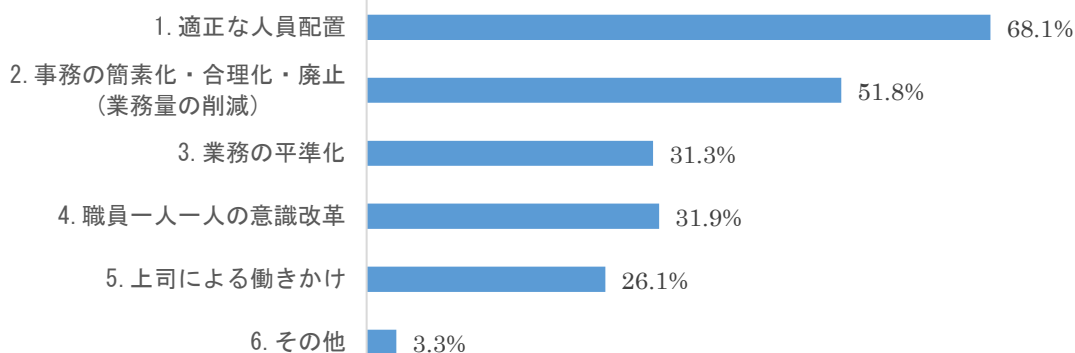
#### 問5 年次休暇を取得することにためらいを感じますか



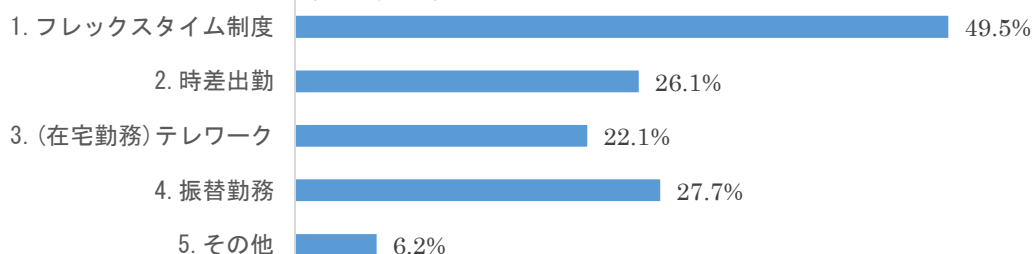
#### 問6 年次休暇取得にためらいを感じる理由は（2つ以内）



問7 年次休暇の取得を推進するためには何が効果的です  
(3つ以内)



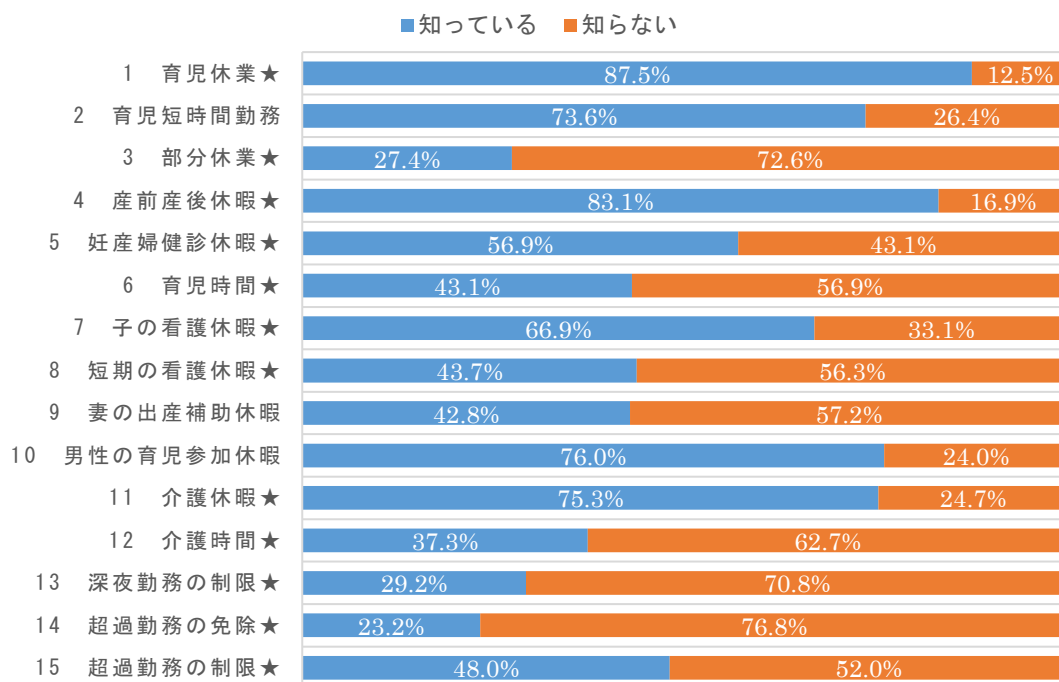
問8 ワークライフバランス実現のための働き方は  
(2つ以内)



Ⅱ 育児・介護等と仕事の両立

★★★★★ 問9～問15

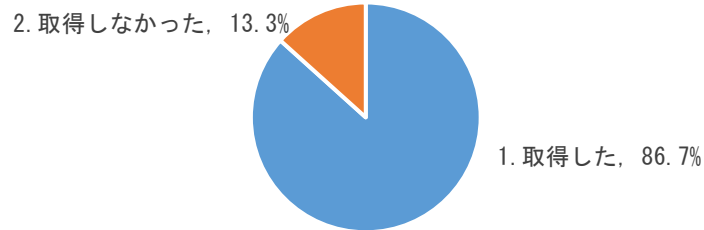
問9 育児や介護に関する休暇制度を知っていますか



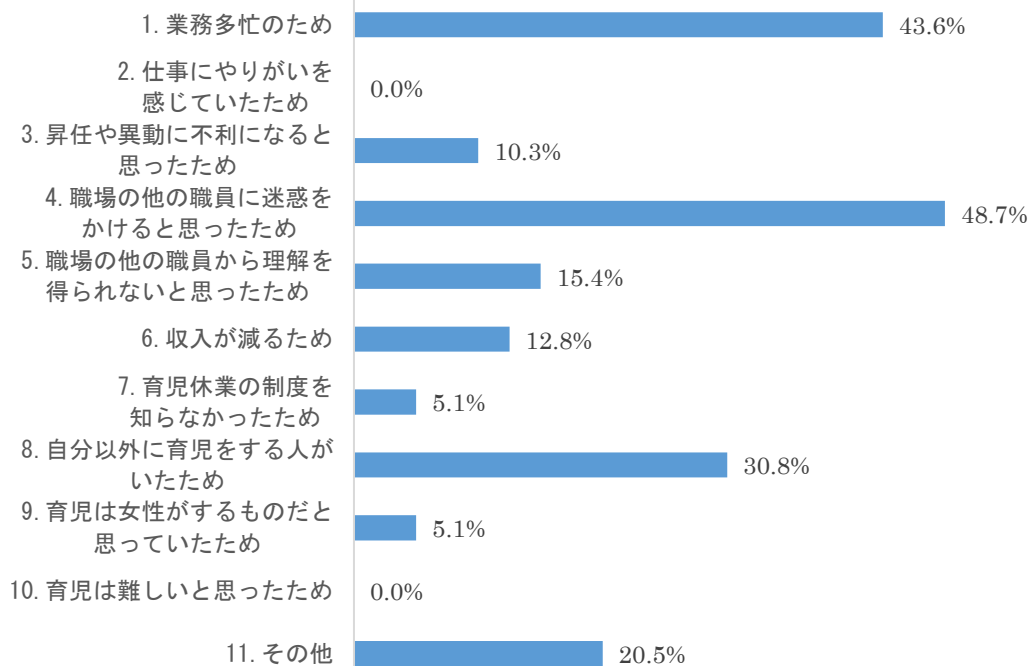
★会計年度任用職員が取得できる休暇制度等



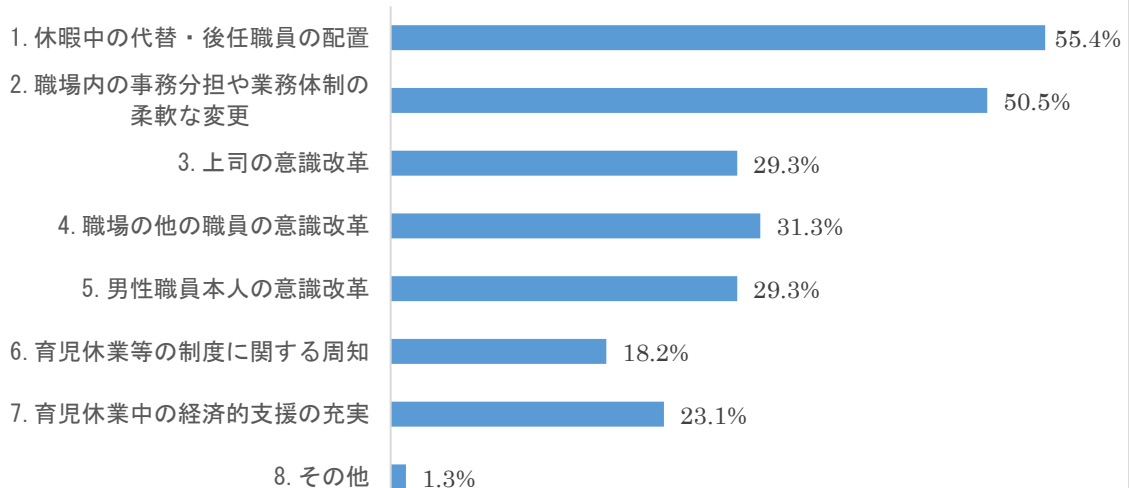
問10 育児休暇を取得しましたか  
(H29. 2以降の出生時がある男性職員)



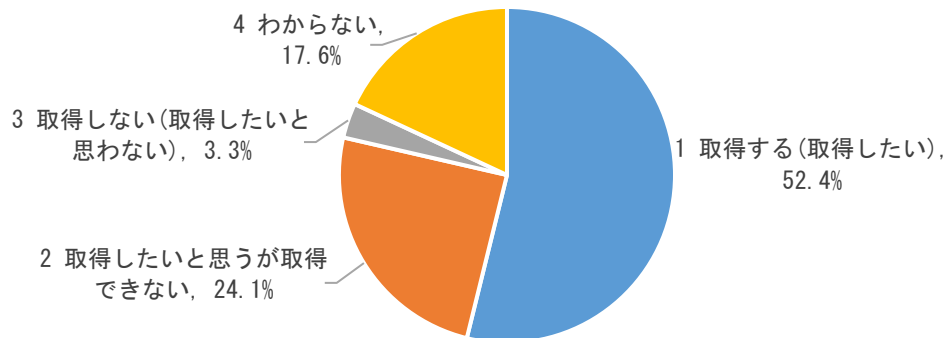
問11 育児休業を取得しなかった理由は(3つ以内)



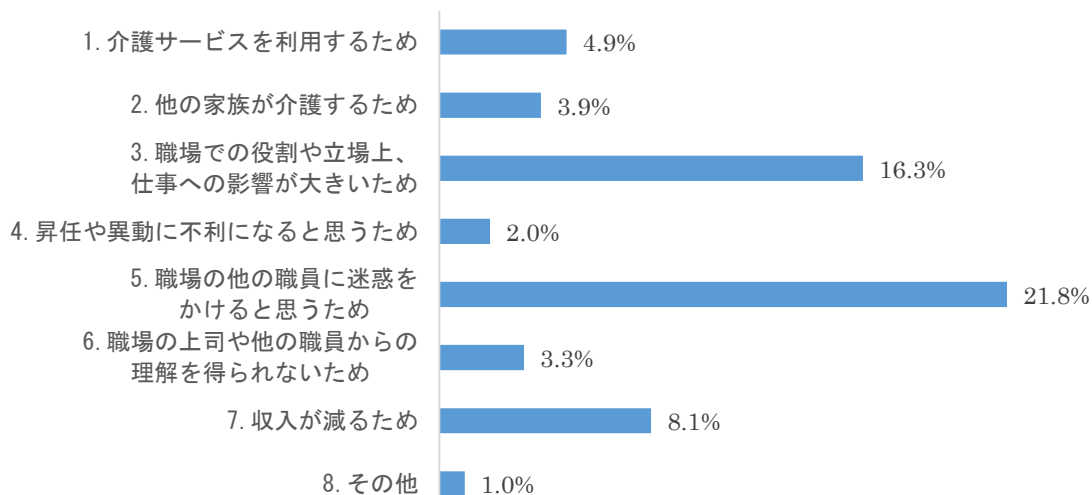
問12 男性が育児休業等を取得しやすくするために何が効果的ですか(3つ以内)



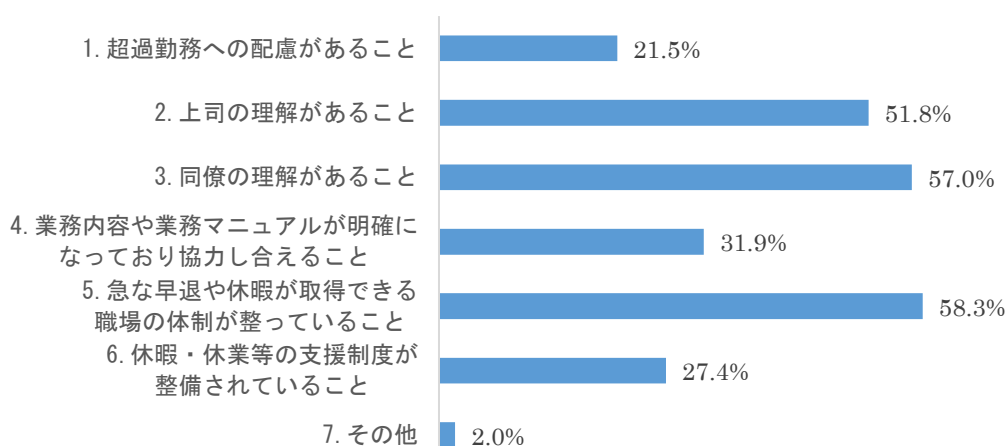
問13 身内に介護者がいた場合、介護休暇を取得しますか



問14 介護休暇を取得しない理由は(3つ以内)

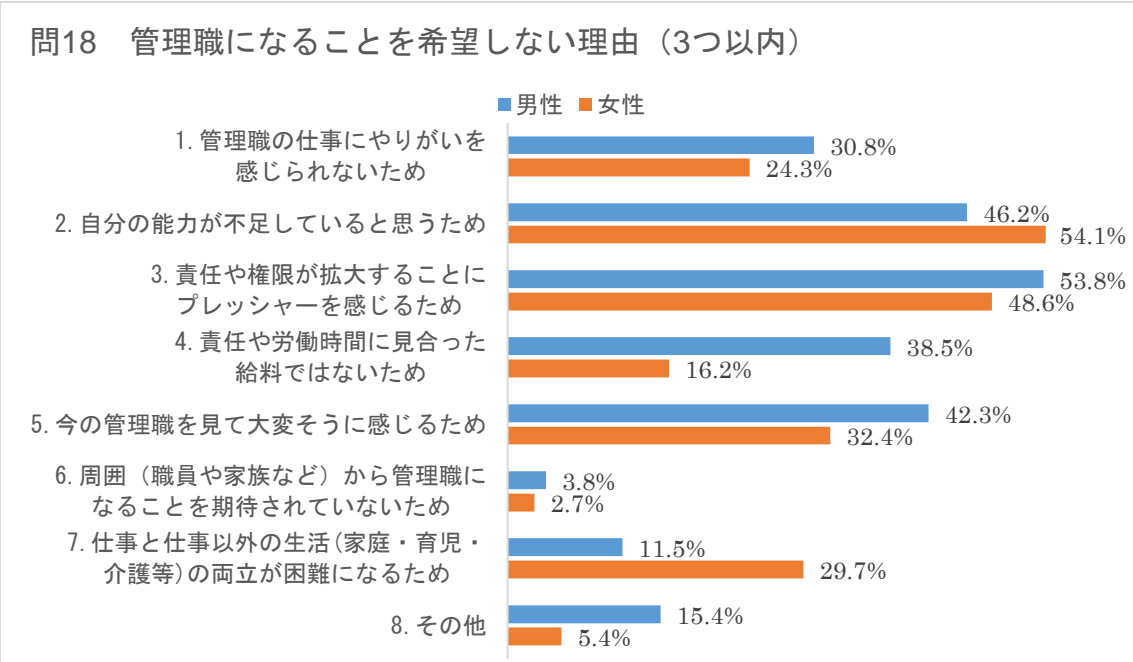
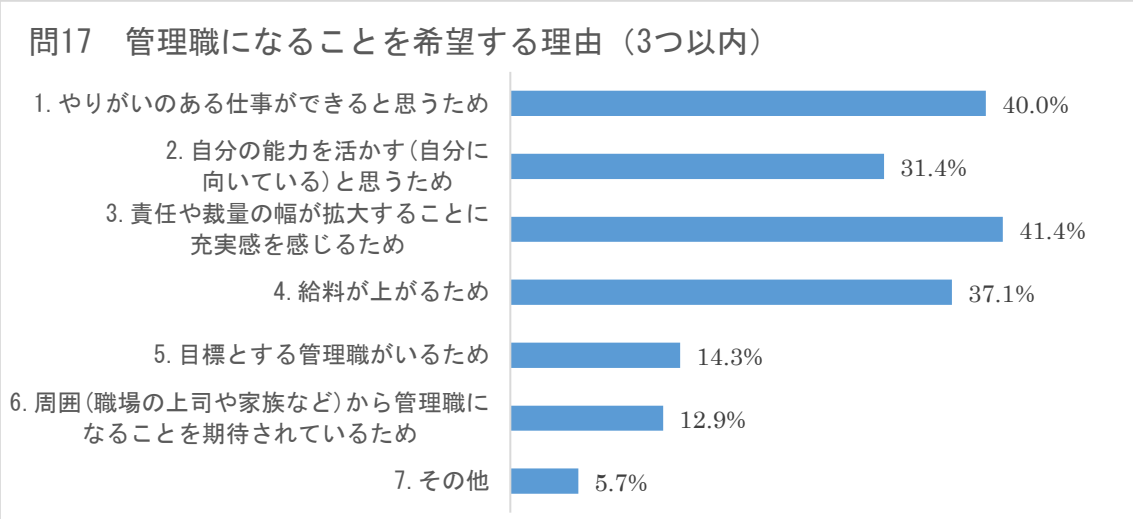
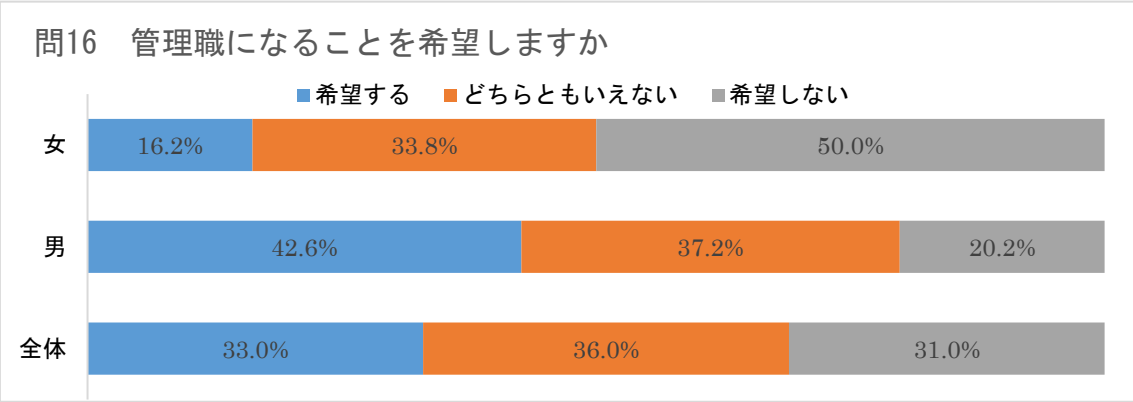


問15 育児や介護と仕事の両立に必要なことは(3つ以内)

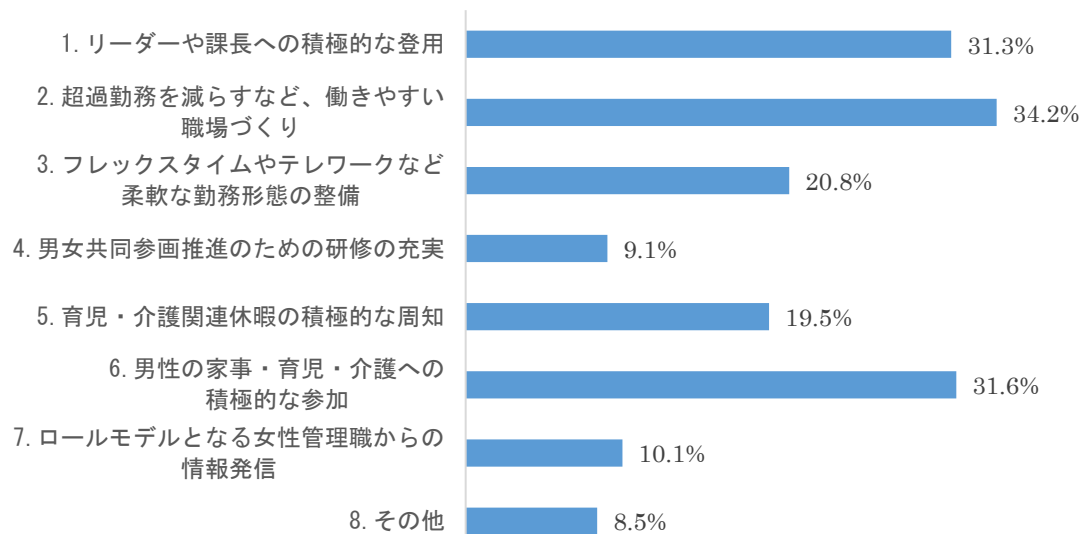


## Ⅲ女性の活躍推進

★★★★★★★★★★★★ 問16～問19



問19 女性が今後さらに活躍していくために  
何が効果的か（3つ以内）



【自由記載】

- ・「庶務担当は女性」などの固定観念にとらわれず、若いうちから男性職員と女性職員を分けずに、柔軟な人事配置を行い様々な業務の経験を得ることが大切
- ・自身の意識改革・スキルアップ・女性職員自らの意識改革
- ・具体的な管理職としての職務についての研修などのサポート
- ・昇格、昇給の男女格差をなくす
- ・主幹までの昇格・昇進を男女原則平等にする
- ・個人により考えや家庭環境等の事情が異なるため、個々の望む働き方が出来る体制整備
- ・入庁直後から可能な限り男性と同等の業務を担い、業務に慣れ及び責任感の醸成を進める

## (2) 両立支援のための休暇制度等一覧

休暇等制度	内 容	対象等	取得日数・単位等	会計年度 職員
母子保健法による健診	健康診査及び保健指導の受診のための休暇	妊産婦	1回につき1日の範囲で、その都度必要と認める期間	対象となる休暇制度等 ★
産前産後休暇	産前産後	妊産婦	産前6週～産後8週	★
育児休暇	生後満1年に達しない生児を育てる職員が、その保育のために必要と思われる授乳等を行う場合における休暇	子を現に監護する者	1日2回それぞれ30分以内	★
配偶者出産休暇	配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当である場合に認められる休暇	配偶者	配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産後2週間経過するまでの間1日又は、1時間を単位とする2日以内取得が可能。	
男性職員の育児参加休暇	妻の産前6週から産後1年を経過するまでの間に子を養育するための休暇	・ 出産に係る子 ・ 小学校就学前の子	・ 5日以内 ・ 1日又は1時間単位	★
子の看護休暇	負傷・疾病にかかった子の世話、疾病予防（予防接種、健康診断）のための子の世話をするための休暇	中学校就学の始期に達するまでの子	5日（その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）以内	★
短期の介護休暇	要介護者の家族の介護等の世話をするための休暇 ※要介護者：負傷などにより2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があるもの	配偶者・父母・子配偶者の父母	5日（第15条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者が2人以上の場合にあっては、10日）以内	★

休暇等制度	内 容	対象等	取得日数・単位等	会計年度 職員
介護休暇	要介護者の家族の介護等の世話をするための休暇	配偶者・父母・子配偶者の父母	通算する6カ月以内の期間 (3回までの分割取得が可能)	★
介護時間	※要介護者：負傷などにより2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があるもの		連続する3年の期間において、 30分単位1日2時間まで	★
育児休業 (産後パパ育休)	(男性職員対象) 出生の日から57日までの子を養育するため一定の期間、1日の全時間を勤務しない休業。 58日目からは通常の育児休業に移行。	出生の日から57日までの子	期間内2回まで分割取得可	★
育児休業	子を養育するため一定の期間、1日の全時間を勤務しない休業。 1歳以降に延長する場合、夫婦途中交代可能	3歳未満の子	期間内2回まで分割取得可 (産後パパ育休とは別に分割取得可)	★
育児短時間勤務	子を養育するための休業	小学校就学前の子	①週5日・週19時間35分勤務 ②週5日・週24時間35分勤務 ③週3日・週23時間15分勤務 ④週3日・週19時間25分勤務	★
部分休業	子の養育をするため、1日の勤務時間の一部を勤務しない休業	小学校就学前の子	1日2時間まで(勤務時間のはじめか終わり)	★
不妊治療休暇	治療に要する日(時間)	男性・女性職員 (年齢要件無し)	・5日以内(体外受精又は顕微授精は10日以内) ・1日又は1時間単位	★

休暇等制度	内 容	対象等	取得日数・単位等	会計年度 職員
深夜勤務の 制限	育児を行う職員の請求により 深夜勤務を制限	小学校就学の始 期に達するまで の子	午後 10 時から翌日の午 前 5 時まで	★
	介護を行う職員の請求により 深夜勤務を制限	要介護者（配偶 者・父母・子配 偶者の父母）	午後 10 時から翌日の午 前 5 時まで	
時間外勤務の 免除	育児を行う職員の請求により 時間外勤務を免除	3 歳未満の子の 養育	—	★
	介護を行う職員の請求により 時間外勤務を免除	要介護者（配偶 者・父母・子配 偶者の父母）	—	
時間外勤務の 制限	育児を行う職員の請求により 時間外勤務を制限	小学校就学の始 期に達するまで の子	月 24 時間・年 150 時間	★
	介護を行う職員の請求により 時間外勤務を制限	要介護者（配偶 者・父母・子配 偶者の父母）	月 24 時間・年 150 時間	