第２次特定事業主行動計画
（後期計画）

令和３年３月

十　日　町　市

目　次

はじめに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　1

第１章　総論

１　目的　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

２　対象　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

３　計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

４　計画の推進体制　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

５　基本的な考え方と基本目標　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　2

第２章　具体的な内容

１　職員による働き方の見直しの実践　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3

(1) 職員への「働き方の見直し」の啓発

(2) 計画的な休暇取得の促進

２　働き方の見直しを実践できる職場環境づくり　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　4

(1) 所属長、係長向けの研修の実施

(2) 時間外勤務の縮減

３　職員同士が助け合い、安心して出産、子育てできる職場環境づくり　・・・・・・・・・　4

(1) 仕事に関する情報の共有の推進

(2) 出産、子育て支援制度を活用しやすい職場環境づくり

(3) 男性の育児休業制度の取得促進

(4) 育児休業代替職員制度の継続

４　女性職員の活躍推進に向けた取組　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　6

(1) 係長級以上にある職員に占める女性職員の割合の向上

(2) 柔軟な人事管理

５　地域の子育て支援に対する貢献　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　7

(1) 子育てに関する地域活動等への参加促進

(2) 子育てバリアフリーの推進

(3) 子どもとふれあう機会の充実

はじめに

十日町市では、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員を雇用する事業主（「特定事業主」）として、平成 18 年に特定事業主行動計画を策定しました。この行動計画の策定以降、子育て支援に関する休暇制度の周知や時間外勤務の縮減等に取り組むことで、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場環境づくりを推進してきたところです。

今般、国においては、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、取組を充実していく必要があるとして、平成 26 年４月に「次世代育成支援対策推進法」の有効期限を 10 年間延長する改正を行いました。

また、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成 27 年８月に令和７年度までの時限法として成立し、地方公共団体においてもこの推進に関する施策について計画を策定することとされました。

これらを踏まえ、市が引き続き特定事業主として次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を推進するため、平成 28 年度から令和７年度までを新たな計画期間と位置付け、行動計画の改定を行うこととしました。

この『第２次十日町市特定事業主行動計画』は、平成 28 年度から令和２年度までを前期計画期間、令和３年度から令和７年度までを後期計画期間として策定した計画です。

本計画では、女性職員が職場で十分に能力を発揮することの重要性をより深く認識するとともに、職員一人一人が業務を効率的、効果的に執行し、互いに助け合って仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備を目指します。

令和３年３月

十日町市長
十日町市教育委員会
十日町市議会議長
十日町市選挙管理委員会
十日町市代表監査委員
十日町市農業委員会
十日町市公営企業管理者

第１章　総論

１　目的

この計画は、「次世代育成支援対策推進法」第 19 条及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 19 条の規定に基づき策定するものであり、市職員の職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と仕事以外の生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現及び女性職員の職業生活における活躍を推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ急速な少子高齢化社会の進展、その他社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を図るための対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

２　対象

この計画は、正職員と会計年度任用職員を問わず、市に勤務する全ての職員を対象とします。

なお、会計年度任用職員については、適用される制度の範囲内で支援します。

３　計画期間

令和３年度から令和７年度までの５年間を後期計画とします。

４　計画の推進体制

行動計画の策定・実施に当たっては、総務課に事務局を置き、市全体で取り組むとともに、本計画の実施状況を年度ごとに把握し、その結果や職員のニーズ等を踏まえ、計画の見直しや新たな対策等を検討します。

５　基本的な考え方と基本目標

これまでの計画期間において、子の看護休暇や部分休業等の子育て支援に関する制度の充実、時間外勤務の縮減対策等の取組を行ってきたことにより、仕事と子育ての両立が図れる職場環境の整備が一定程度進んだところです。

今後は、制度を充実させるだけでなく、制度を活用できるように職員の意識と職場風土を変えていく必要があります。

限られた職員数と時間の中で、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていくためには、効率的な業務遂行によって長時間労働の削減や計画的な休暇取得等が確保できるような働き方の見直しを職員、職場が意識して行うとともに、職員同士がお互いの状況を理解し、助け合いながら働いていく職場風土を築くことが重要になります。

また、女性職員の活躍推進に関しては、上記の取組を通じて安心して仕事ができる環境を整えるとともに、採用や配置面での配慮も必要になります。

このような考え方に基づき、後期計画では前期計画の流れを継承しつつ、目標を達成するための具体的な支援策や取組を定めます。

第２章　具体的な内容

１　職員による働き方の見直しの実践

仕事に割り振れる時間は無限ではなく、子育てや介護等それぞれの職員の事情により異なります。「仕事」と「仕事以外の生活」のどちらも重視し、充実させるには、メリハリのある効率的な働き方が重要になります。

職員が働き方の見直しの必要性を理解し、実践できるように、以下の取組を実施します。

(1) 職員への「働き方の見直し」の啓発

職員一人一人がワーク・ライフ・バランスの趣旨を理解し、働き方の見直しを実践できるように、ワーク・ライフ・バランスに関する研修等を実施します。

(2) 計画的な休暇取得の促進

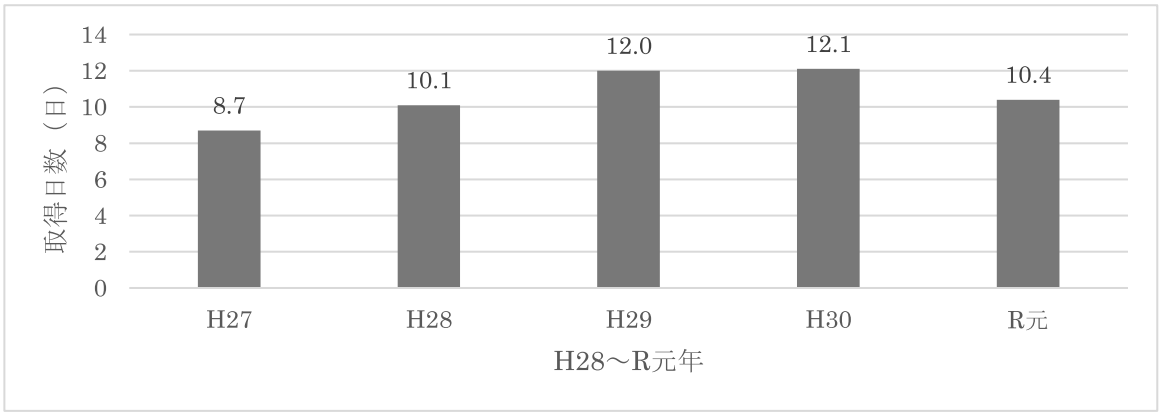
年次有給休暇の取得は、ワーク・ライフ・バランスに直結します。家族との時間を充実させ、心と体を健康に過ごすために、積極的に年次有給休暇を取得できる環境にしていかなければなりません。

下記の取組を行い、職員全員が年次有給休暇を５日以上取得し、一人当たりの年次有給休暇の取得日数を令和７年までの５年間全て10日以上にするよう努めます。

○職員がグループウェアのスケジュールに年次有給休暇の取得予定日をあらかじめ登録しておくことにより、計画的な休暇取得の促進を図ります。
○所属長や係長は、所属職員の休暇取得予定日を把握し、職員間の調整や業務予定との調整を行い、職員の休暇取得の促進に努めます。
○職員の家庭生活の充実のために、連続休暇や子どもの学校行事等における年次有給休暇の取得を推奨します。

【平成27年からの年次有給休暇の推移】

●目標：今後５年間の１人当たり年次有給休暇の平均取得日数10日以上



２　働き方の見直しを実践できる職場環境づくり

職員が「働き方の見直し」を実践するには、職場環境づくりの中心となる所属長、係長がワーク・ライフ・バランスに対する理解を深め、職員の「働き方の見直し」への積極的な支援を行うことが重要となります。また、限られた職員数の中で複雑化、多様化する市民ニーズに的確に対応するには、所属長がリーダーシップを発揮して、事務の効率化や不要な業務の精査等の事務事業の見直しを図ることが必要となります。

職員が「働き方の見直し」を実践できる職場環境づくりを図るため、以下の取組を実施します。

(1) 所属長、係長向けの研修の実施

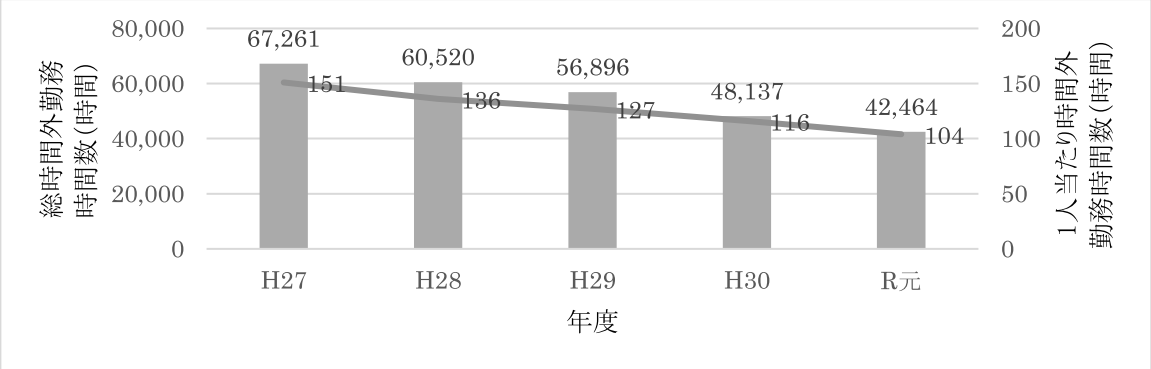
所属長、係長がワーク・ライフ・バランスの趣旨を正確に理解し、職場において職員の「働き方の見直し」を積極的に支援、推進ができるよう、所属長、係長向けの研修を実施します。

(2) 時間外勤務の縮減

長時間労働は、職員の心身に悪影響を与え、生産性を低下させます。時間外勤務の縮減は、ワーク・ライフ・バランスの面だけでなく、健康管理の面からも前期計画に引き続き、全庁的に取り組むべき課題です。そこで、時間外勤務の縮減のために下記の取組を実施し、令和７年度までに各職員の１か月の時間外勤務時間数45時間以内、１年間の時間外勤務時間数を360時間以下にするよう努めます。

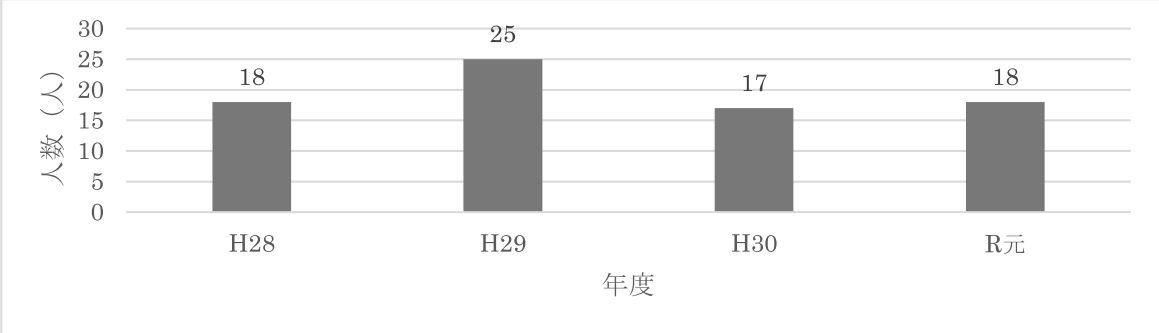
○所属長や係長は、事務の効率化や事務負担の適正化に努め、残業ありきではなく、時間内で仕事を終了させる職場運営を行います。
○毎週水曜日の「ノー残業デー」及び毎週金曜日の「節電定時退庁日」には、所属長と係長を中心に職員の一斉退庁を促進し、自らも率先して定時退庁に努めます。
○「仕事」と「仕事以外の生活」とのメリハリをつけ、心身をリフレッシュさせるとともに、時間内に仕事を終了させる意識を醸成します。

【総時間外勤務時間の推移】



【年間360時間超え職員数の推移】

●目標：１年間の時間外勤務時間数360時間超え職員数０人を目指す



３　職員同士が助け合い、安心して出産、子育てできる職場環境づくり

子育てをしながら勤務をする職員や家族の介護をしながら勤務をする職員は、家族の急な病気等のために休暇を取得する機会が多くなるほか、長期間の休暇が必要になることも考えられます。

職員の円滑な休暇取得と業務遂行を図るためには、職員同士が日頃から「お互い様」の意識を持ち、助け合いながら仕事をしていくことが重要です。

職員同士が助け合い、安心して出産、子育てができる職場環境づくりのため、以下の取組を実施します。

(1) 仕事に関する情報の共有の推進

職員同士の助け合いを図るためには、同じ職場の職員がどのような仕事をどのような日程で行っているかをお互いに把握する必要があります。

朝礼や定期的な係内会議の開催、グループウェアのスケジュール表の活用、事務マニュアルの作成等により仕事に関する情報の共有を推進し、他の職員の仕事内容や取組状況等を職員全体で把握して、事務処理や休暇のスケジュールを調整する等、職員同士が協力して仕事の効率化を図り、計画的に休暇を取得できる職場環境づくりを行います。

(2) 出産、子育て支援制度を活用しやすい職場環境づくり

出産、子育て支援に関する制度について、グループウェアを活用して周知するとともに、所属長、係長に対して研修（前記２－(1)）により周知し、上司が部下の職員に対して制度活用に向けて適切なアドバイスができる環境づくりを行います。

(3) 男性の育児休業制度の取得促進

男性職員の家庭生活への参画推進は、仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進や少子化対策の観点からも極めて重要です。

下記の取組を通じて、令和７年度までに育児休業等の取得率を男性職員も女性職員も共に100％にするよう努めます。

※男性職員は、育児休業、配偶者出産休暇又は育児参加休暇のいずれかを取得した人数の割合とします。

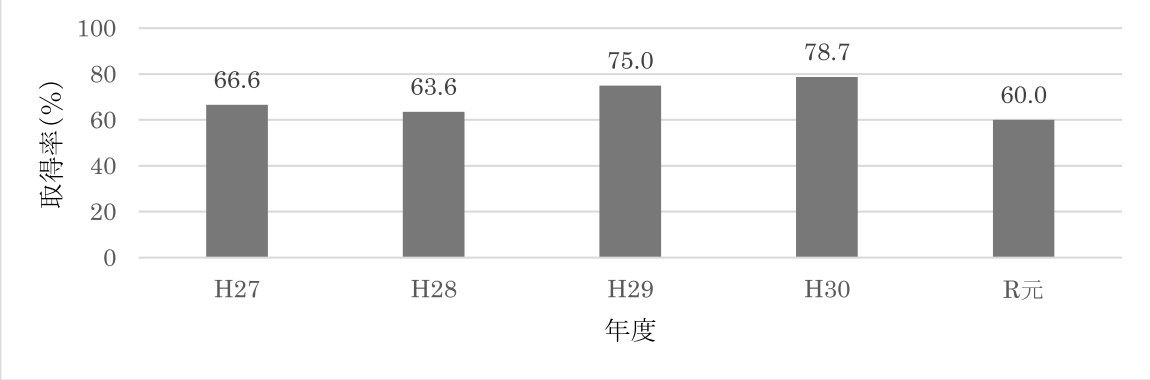
参考：地方公務員男性職員の育児休業取得率の全国平均：8.0％
地方公務員男性職員の配偶者出産休暇と育児休暇取得率：79.4％
（配偶者出産休暇と育児休暇のいずれか又は両方取得）

○前記のワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施や取得事例の紹介等により、職場と職員の意識の改革を図ります。

○男性職員の育児休業の取得、育児のきっかけ作りとしての配偶者出産休暇や育児参加休暇の取得を促進し、家事・育児に主体的に取り組めるよう支援します。

【男性職員の育児休暇等の取得率の推移】

●目標：男性職員の育児休業等の取得率100％



(4) 育児休業代替職員制度の継続

正職員の育児休業取得職員の代替については、取得期間全てにわたり会計年度任用職員による対応を基本としてきました。今後も職員が安心して出産と子育てができるよう、前期計画に引き続いてこの制度を継続していきます。

4　女性職員の活躍推進に向けた取組

女性職員の活躍は、活力ある組織の維持に不可欠なものです。

また、子育てや教育、介護や医療などの住民生活に密接に関わる分野をはじめ、各施策の検討や決定の過程に女性職員が関与し、多様な視点を反映させることは、住民サービスの向上につながります。

これらのことから、以下の取組を実施し、女性職員の活躍を推進します。

(1) 係長級以上にある職員に占める女性職員の割合の向上

女性職員は、出産と育児による時間的な制約を抱えて十分な職務経験を蓄積しにくいことや、係長職以上の女性職員が少ないため、キャリア形成のイメージを持ちにくいことが考えられます。そこで、多様な職務経験を積めるように考慮し

た人事配置やキャリアアップ研修等の実施により女性職員の意欲を高め、重要な役割を担う役職へ積極的に登用するよう努めます。そして、係長級以上に占める女性の割合を、令和７年度末には40％以上にするよう努めます。

①正職員の年代別男女別人数・割合

●目標：女性職員が多様な職務経験を積めるように考慮した人事配置

ａ．令和２年４月１日現在

	～20代		30代		40代		50代～		合計	
女性	27人	41.5%	62人	45.3%	55人	33.5%	36人	25.7%	180人	35.6%
男性	38人	58.5%	75人	54.7%	109人	66.5%	104人	74.3%	326人	64.4%
合計	65人		137人		164人		140人		506人	100.0%

ｂ．平成27年４月１日現在

	～20代		30代		40代		50代～		合計	
女性	29人	55.8%	53人	34.9%	54人	34.6%	40人	26.1%	176人	34.3%
男性	23人	44.2%	99人	65.1%	102人	65.4%	113人	73.9%	337人	65.7%
合計	52人		152人		156人		153人		513人	100.0%

②正職員の職階ごとの男女別人数・割合

●目標：係長級以上に占める女性の割合40％以上

ａ．令和２年４月１日現在

	係長級		うち係長		課長補佐級		課長級以上		合計	
女性	75人	48.1%	5人	20.8%	9人	13.6%	5人	6.8%	89人	30.1%
男性	81人	51.9%	19人	79.2%	57人	86.4%	69人	93.2%	207人	69.9%
合計	156人		24人		66人		74人		296人	100.0%

ｂ．平成27年４月１日現在

	係長級		うち係長		課長補佐級		課長級以上		合計	
女性	76人	40.4%	6人	13.3%	15人	25.0%	3人	5.1%	94人	30.6%
男性	112人	59.6%	39人	86.7%	45人	75.0%	56人	94.9%	213人	69.4%
合計	188人		45人		60人		59人		307人	100.0%

【参考】政府が目指す市町村職員の各役職段階に占める女性の割合の成果目標

項目	令和２年度	目標（令和７年度末）
本庁係長相当職	35.0%	40%
本庁課長補佐相当職	29.2%	33%
本庁課長相当職	17.8%	22%
本庁部局長・次長相当職	10.1%	14%

(2) 柔軟な人事管理

人事配置に当たっては、職員の意欲と能力の把握に一層努め、男女間での偏りがないよう配慮します。

５　地域の子育て支援に対する貢献

子育ての有無にかかわらず、職員の子育てに関する地域活動への参加の促進や職員が地域の子どもたちとふれあう機会を充実させます。

(1) 子育てに関する地域活動等への参加促進

全ての職員に、休日や勤務時間外、ボランティア休暇等を活用して、地域の学校、自治会、スポーツ団体等の活動や行事への積極的な参加や、地域の子育て支援活動への貢献を奨励します。

(2) 子育てバリアフリーの推進

子どもを連れた訪問者が安心して市有施設を利用できるよう、乳幼児と一緒に利用できるトイレやオムツ替え用のベビーベッド等の設置を推進してきました。

これらの設備が未設置の施設への設置を促進するとともに、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職場見学や職場体験を積極的に受け入れ、子どもたちとふれあう機会を持つことにより、子どもたちの職業に対する関心が高まるよう支援します。