

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に基づく

第3次特定事業主行動計画

(前期計画：令和8年度～12年度)

令和8年4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

目 次

第1章 総論

1 目的	1
2 対象	1
3 計画期間	1
4 計画の推進体制	1
5 基本的な考え方と基本目標	1

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	2
2 働き方の見直しを実践できる職場環境づくり	2
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	3
4 女性職員の活躍推進に向けた取組	4
5 地域の子育て支援に対する貢献	5
6 ハラスメント防止対策の推進	5

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ができるよう、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 計画期間

令和8年度から令和12年度までの5年間を第3次行動計画前期計画期間とします。

3 特定事業主

十日町市では、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が、特定事業主として連名で本計画を策定しました。

4 対象職員

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。

5 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。

6 基本的な考え方と基本目標

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、第3次計画ではこれまでの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、研修等により啓発していきます。

(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、心と体も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。

次に掲げる取組を行い、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12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、連続休暇の取得を推奨します。

【年次有給休暇の平均取得日数の推移】

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
10.5日	11.4日	14.3日	13.5日

●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日以上を継続

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、係長等の管理監督者がワーク・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、係長等の管理監督者向けの啓発

所属長、係長等の管理監督者がワーク・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、係長向けに研修等による啓発を行います。

(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次に掲げる取組を実施し、令和12年度までに各職員の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、係長等の管理監督者は、事務の効率化や事務負担の適正化に努め、時間外勤務ありきではなく、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」には、所属長、係長等の管理監督者を中心に職員を一斉退庁させ、自らも率先して定時退庁を行います。

○「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。

【職員（管理職員以外）の一人当たりの平均時間外勤務の推移】

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
9.6時間/月	10.1時間/月	9.2時間/月	8.7時間/月

【年間360時間超え職員数の推移】

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
9人	23人	20人	8人

●目標：1年間の時間外勤務時間数360時間超え職員数0人

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、次に掲げる取組を実施します。

(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機能の活用、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た周知などにより、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。

次に掲げる取組を通じて、令和12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%を継続するよう努めます。

※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。

○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】

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
50%	100%	88%	100%

●目標：男性職員の育児休業等の取得率100%の継続

(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、引き続きこの制度を継続します。

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、ライフステージごとに出産や健康上の特性などが就労に及ぼす影響も大きいことから、キャリア形成に影響が生じることが考えられます。研修等の実施によりキャリアアップの支援に取り組み、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。

5 地域の子育て支援に対する貢献

次に掲げる取組を通して、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。

6 ハラスメント防止対策の推進

各種ハラスメントに対する意識啓発を図るとともに、相談窓口の周知などにより、ハラスメント防止対策に取り組みます。