

# 狭山市特定事業主行動計画

令和3年4月

(令和5年5月改定)

狭山市

# 目次

## 第1章 概要

- 1 計画の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 4 計画の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

## 第2章 仕事と家庭生活の両立支援に関する取り組み

- 1 妊娠中及び出産後における配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 4 時差出勤の導入・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 5 時間外勤務等の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 6 休暇の取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 7 人事異動における配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 8 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ための取り組み・・ 6
- 9 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加の促進・・・・・・・・ 6

## 第3章 女性職員の活躍推進に関する取り組み

- 1 女性の管理職登用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 2 男性の育児休業の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

## 第1章 概要

### 1 計画の目的

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成推進法」という。）第7条第1項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第19条第1項に基づき、職員が仕事と子育ての両立を図り、女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定する。

### 2 計画の期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

次世代育成推進法の期限は令和7年3月31日までである一方、女性活躍推進法の期限は令和8年3月31日までであり、本計画はこれら両法を推進するための内容であることから、両方の期限を包括する期間として、令和8年3月31日を期限とする。

### 3 計画の推進体制

- (1) 本計画を効果的かつ一体的に推進するため、各任命権者の人事担当課が連携を図る。
- (2) 管理職及び職員に対し、仕事と家庭生活の両立支援及び女性職員の活躍推進に関する研修、情報提供等を実施する。
- (3) 啓発資料の作成・配布、研修の実施等により、本計画の内容を周知徹底する。
- (4) 本計画の実施に当たっては、正規職員、会計年度任用職員等のそれぞれの勤務条件に即し、適正な措置を講じるものとする。
- (5) 本計画の実施状況については、適宜に把握し、その実施結果や実情を踏まえて、その後の実施内容等の見直しを行う。

### 4 計画の目標

- (1) 育児休業等の取得の目標（目標達成年度：令和7年度）
  - ア 女性職員については、育児休業取得希望者の取得率100%である現状を維持する。
  - イ 男性職員については、(ア)育児休業の取得率を毎年度50%以上とする。
    - (イ)配偶者の出産に係る休暇の取得率を毎年度80%以上とする。
- (2) 時間外勤務の縮減の目標（目標達成年度：毎年度）

職員1人当たりの1か月の時間外勤務の平均時間数を、各月10時間以下とする。

- (3) 年次休暇の取得の目標（目標達成年度：令和7年度）  
年次休暇の取得が5日以上の職員を100%とする。
- (4) 女性の管理職登用へ向けた目標（目標達成年度：令和7年度）
- ア 部次長相当職の職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（8.0%）より2.0%以上引き上げ、10%以上にする。
  - イ 課長相当職の職員に占める女性割合を、令和2年度の実績（12.1%）より2.9%以上引き上げ15%以上にする。
  - ウ 主幹相当職の職員に占める女性割合を、35%を超えている現状を維持する。
  - エ 主査相当職の職員に占める女性割合が、40%を超えている現状を維持する。

## 第2章 仕事と家庭生活の両立支援に関する取り組み

### 1 妊娠中及び出産後における配慮

- (1) 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等の制度について周知徹底を図るとともに、休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。
- (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- (3) 所属長（課長、室長、館長、所長及びこれらに準ずる者をいう。以下同じ。）は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- (4) 所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

### 2 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

- (1) 配偶者の出産に係る特別休暇及び年次休暇並びに育児休業の取得促進について周知徹底を図るとともに、休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。
- (2) 所属長は、本人の意向を尊重しつつ、積極的な休暇等の取得を促すものとする。
- (3) 人事担当課は、男性職員から配偶者が妊娠した旨の報告があった場合には、休暇等の取得状況の進捗を確認する。取得の意向がない場合や、取得期間が短期間の場合には、必要に応じて本人及び所属長に確認するなど勧奨を行う。

### 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

#### (1) 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ア 育児休業等に関する資料を所属に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底する。
- イ 育児休業等に関するパンフレットを作成し、育児休業等の取得例、取得しやすい職場環境づくりの取組例、取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。
- ウ 妊娠を申し出た職員や配偶者が出産を控えた職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行う。
- エ 職員研修等において、育児休業制度等や子育て支援対策全般の説明を行う。
- オ 管理職の研修等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、管理職の意識改革を促進し、育児休業等を取得しやすい職場環境の整備を推進する。

(2) 育児休業の取得に伴う職場での対応

- ア 所属長は、育児休業や部分休業の取得の申出があった場合、必要に応じて業務分担の見直しを行い、又は応援体制を整える。
- イ 部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図る。

(3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ア 所属長は育児休業中の職員に対して、休業期間中に配布される各種通知文書等の送付を行うなど、円滑な職場復帰が図れるよう、休業期間中の課内の状況や業務の状況についての情報提供を行う。
- イ 所属長は、復職時における当該職員の不安等を軽減するため、必要に応じて研修等を実施する。
- ウ 育児休業中に受講できなかった研修について、復帰後に個別に受講できるように配慮をする。

(4) 不妊治療を受けやすい職場環境の整備

職員が働きながら不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図るため、勤務時間、休暇制度の整備等について検討する。

(5) その他

育児短時間勤務を行っている職場の所属長は、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振るように努める。

育児休業の取得の目標（目標達成年度：令和7年度）

○女性職員については、育児休業取得希望者の取得率100%である現状を維持する。

○男性職員については、以下のとおりとする。

①育児休業の取得率を毎年度50%以上にする。

②配偶者の出産に係る休暇の取得率を毎年度80%以上とする。

【令和2年度実績】①50%②100%

【令和元年度実績】①18.8%②81.3%

4 時差出勤の導入

育児を行う職員の福祉の増進及び公務能率の向上のため、これらの職員に時差出勤を適用することについて検討を行う。

## 5 時間外勤務等の縮減

(1) 中学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図るとともに、制度を利用しやすい職場環境の整備に努める。

### (2) ノー残業デーの徹底

ノー残業デー（水曜日及び金曜日）について、庁内放送等による周知を図るとともに、管理職が率先して定時退庁を促すよう努める。

### (3) 時間外勤務等の縮減のための方策

ア 所属長は、職員の時間外勤務等の把握を行うとともに、時間外勤務等が上限時間以下（原則、1か月45時間以下、1年360時間以下）となるよう、必要に応じて事務業務等分担の見直しを行うなど適正化を図る。

イ 人事担当課は、時間外勤務等の1年間の上限時間（1年360時間）を超える職員について、その所属長に対し、時間外勤務等の適正化を図るよう指導する。

ウ 人事担当課は、所属長に毎月月間の時間外勤務等を報告させることとし、必要に応じてヒアリング等を実施し、時間外勤務等の縮減のための意識啓発を図る。

### (4) その他

時間外勤務等の多い職員に対し、産業医による保健指導事業等を実施し職員の健康面の配慮を充実させる。

時間外勤務の縮減の目標（目標達成年度：毎年度）

○職員1人当たりの1か月の時間外勤務の平均時間数を、各月10時間以下とする。

【令和2年度実績】 9.3時間

【令和元年度実績】 11.6時間

## 6 休暇の取得の促進

### (1) 年次休暇の取得の促進

ア 様々な機会をとらえ、定期的に年次休暇の取得促進を働きかけ、職員の意識改革及び取得しやすい職場環境の整備に努める。

イ 家族とふれあう時間を増進させるため、職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

ウ 所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の

取得の促進を図る。

- エ 所属長は、年次休暇の計画表を作成するなどし、計画的な年次休暇の取得促進を図る。
- オ 所属長は、業務分担・体制を工夫、見直しをすることにより、年次休暇を取得しやすい体制を整備する。
- カ 人事担当課による取得状況の確認を行い、取得率が低い職場の所属長に注意喚起を行う。

## (2) 連続休暇の取得の促進

- ア 週休日や休日、夏季休暇等と組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- イ リフレッシュ休暇対象者へ、年次休暇と組み合わせたことによる長期休暇の取得促進を図る。
- ウ 夏季休暇の連続取得による長期休暇の取得促進を図る。
- エ 子どもの予防接種実施日や行事等における年次休暇の取得促進を図る。

## (3) 子どもの看護を行うための特別休暇等の取得の促進

子どもの看護を行うための特別休暇等を周知するとともに、その取得促進を図る。

年次休暇の取得の目標（目標達成年度：令和7年度）

○年次休暇の取得が5日以上職員を100%とする。

## 7 人事異動における配慮

勤務庁を異にする異動を命じる場合、当該職員の希望を考慮し、子育ての状況に応じた人事上の配慮をするよう努める。

## 8 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ための取り組み

- (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての研修を通じた意識啓発を行う。
- (2) 女性職員のキャリアアップを支援するため、女性職員のみを対象とする研修や外部研修（国際文化アカデミー等）への派遣を行う
- (3) 仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることをパンフレット、ホームページ等で広報する。
- (4) ハラスメント防止のために研修を通じた意識啓発を行う。
- (5) ハラスメントに関する相談等に対応する相談員の周知や、利用しやすい相談体制の充実を図る。

9 子ども・子育てに関する地域貢献活動への参加の促進

- (1) 地域の子ども・子育てに関する活動に職員が積極的に参加するよう意識啓発を行うとともに、その活動に参加するためのボランティア休暇や年次休暇を取得しやすい職場環境の整備に努める。
- (2) 交通事故予防について通達等により職員の意識啓発を行う。
- (3) 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、地域の自主的な防犯活動等への職員の積極的な参加について意識啓発を行う。

### 第3章 女性職員の活躍推進に関する取り組み

#### 1 女性の管理職登用

本計画で「第2章 仕事と家庭生活の両立支援に関する取り組み 8 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ための取組み」の一つとして引き続き推進する。

- (1) 男女問わず、能力や意識向上のための取組みを実施し、昇任意欲が持てるように支援する。
- (2) 育児休業等を取得した職員も、復帰後は休業前と同様に活躍できるように、本人の事情や意向に沿って柔軟に業務分担を行う。

#### 女性の管理職登用へ向けた数値目標(目標達成年度：令和7年度)

	目標	R2 実績	R1 実績	H30 実績	H29 実績	H28 実績
部次長職	10%以上	8.0%	4.1%	4.1%	4.0%	8.3%
課長職	15%以上	12.1%	10.7%	12.3%	8.1%	6.6%
主幹職	35%以上	36.3%	31.7%	34.5%	34.3%	31.4%
主査職	40%以上	47.8%	48.0%	49.0%	46.5%	44.5%

#### 2 男性の育児休業の取得促進

本計画で「第2章 仕事と家庭生活の両立支援に関する取り組み 2 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進、3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等」の一つとして引き続き推進する。

#### 育児休業の取得の目標(目標達成年度：令和7年度)

- 女性職員については、育児休業取得希望者の取得率100%である現状を維持する。
  - 男性職員については、以下のとおりとする。
    - ①育児休業の取得率を毎年度50%以上にする。
    - ②配偶者の出産に係る休暇の取得率を毎年度80%以上とする。
- 【令和2年度実績】 ①50%②100%
- 【令和元年度実績】 ①18.8%②81.3%

特定事業主

狹 山 市 長  
狹 山 市 教 育 委 員 会  
狹 山 市 議 会 議 長  
狹 山 市 選 挙 管 理 委 員 会  
狹 山 市 代 表 監 査 委 員  
狹 山 市 農 業 委 員 会