

平成28年4月1日

塩 尻 市 長
塩 尻 市 議 会 議 長
塩 尻 市 選 挙 管 理 委 員 会
塩 尻 市 監 査 委 員 会
塩 尻 市 公 平 委 員 会
塩 尻 市 農 業 委 員 会
塩 尻 市 教 育 委 員 会
塩尻市辰野町中学校組合教育委員会

I 総論

1 目的

次の社会を担う子どもたちが、健やかに生まれ育てられる環境整備に、国、地方公共団体、事業者等が一体となり、それぞれの立場で取り組んでいくため、平成15年7月に「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。）が成立しました。本市においては、行政機関の立場から地域における子どもと子育て家庭を支援すると同時に、一事業者としての役割を果たすため「塩尻市特定事業主行動計画」を策定し、取組を行ってきました。

その後、人々のライフスタイルや仕事に対する意識の変化、少子高齢化の急速な進展により、「次世代育成推進法」が平成37年3月31日までに延長されました。

更に、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる、豊かで活力ある社会の実現を図るため、「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。）」が施行され、国、地方公共団体、企業等が一体となって、計画的な取り組みを推進することとされました。

本市では、このたび次世代育成支援対策推進法による特定事業主計画の見直しを行うとともに、当該行動計画に、新たに女性活躍推進法の趣旨を反映させた、両法に基づく「塩尻市特定事業主行動計画」策定しました。

2 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間

3 計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、行動計画の進捗状況の把握を行うとともに、推進にあたっての課題や実施に向けた取組について、人事課及びこども課並びに男女共同参画・人権課が横断的に協力・連携し行うこととします。

Ⅱ 具体的行動計画

1 両立支援制度の活用

- (1) 妊娠の報告のあった職員に対する配慮
 - ア 職員は、職場での配慮を受けやすくするために、妊娠を知ったら出来るだけ速やかに、部課等の長に報告することとする。
 - イ 人事課は、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等の制度（育児休業等の制度・手続き）について分かりやすい説明に努め、特に現在の業務から軽易な業務への転換の請求ができることを周知する。
 - ウ 人事課は、出産費用の給付等の経済的支援措置について十分な説明を行う。
 - エ 所属長は、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。また、周囲の関係する職員に対しても両立支援制度の利用について理解と協力を求める。
 - オ 所属長は、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務（深夜勤務を含む）を原則として命じないこととする
- (2) 育児休業を取得しやすい環境整備（人事課対応）
 - ア 育児休業等に関する資料を各部局に通知・配布し、研修等を通じて職場職員に対して制度の周知を図る。
 - イ 育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取得事例をまとめ、職員に情報提供する
 - ウ 育児休業の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
 - エ 部内の人員配置によって、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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要因の確保を図る。
- (3) 育児休業以外の両立支援制度の取得促進
業務に支障がない範囲で、所属長の判断により、職員が早出遅出勤務を有効に活用できるよう、育児の事情等を考慮する。
- (4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援（人事課対応）
 - ア 育児休業中の職員に対して、職場との断絶感や復帰への不安を和らげるため、市政や業務の情報提供を行う。
 - イ 復職時において人事異動の意向を聞き、必要に応じてOJT研修等を実施する。また業務分担については、子育てと両立が可能となるようにできるだけ配慮する。

2 男性職員の育児参加の促進

子どもの出生は、子育ての始まりであり親にとっても大切な時期である。父親になる（なった）職員は、育児に参加するという認識を持ち、子育てを通して大切な時間を親子で共有するため積極的な育児参加を推奨する。

- (1) 育児参加を促進する職場環境の整備
男性職員が、育児と勤務の事情に応じた両立支援制度を選択して利用しやすくなるよう勤務体制を工夫し、積極的な育児参加を推奨する。また、休暇取得について職場の理解が得られる環境づくりをする。

(2) 妻の産前・産後期間中における男性職員の取得可能な休暇と育児の促進

ア 配偶者出産休暇の取得促進

配偶者の出産に伴い職員が勤務しないことが相当であると認められる場合の、2日以内の特別休暇の周知と取得促進を図る。

◇ 配偶者出産休暇 目標取得率 (1日以上)

平成 26 年度	平成 32 年度末
36.4%	70.0%

イ 育児参加休暇の取得促進

継続的な子育てのきっかけとなるよう、父親となった男性職員が5日間の休暇を有効に活用できるよう環境整備し、職員に取得を推奨する。

***** 目標 *****

このような取組を通じて、平成32年度までに、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇について、1日以上の休暇取得率を70.0%とすることを目標とします。

(3) 育児休業等の周知と取得の促進

ア 育児休業等の周知

育児に対する妻の負担軽減を図るため、積極的に育児分担をし、親としての責任を果たしていくことを勧めるためにも、男性職員が育児に積極的に参加できる環境を整備する。

◇ 育児休業 目標取得率

平成 26 年度	平成 32 年度末
0.0%	9.0%

イ 育児休業等経験者に関する情報提供

取得した男性職員を紹介し、体験談を聞く機会を設けるとともに、休暇等の取得希望職員の不安の軽減を図る。

***** 目標 *****

このような取組を通じて、平成32年度までに、男性職員の育児取得率を9.0%以上とすることを目標とします。

(女性職員については、既に100%取得を達成)

(4) 看護休暇の取得の周知

病気やケガをした小学校就学前の子の介護のため、休暇を、子ども1人あたり年間5日間、2人以上であれば年10日の取得について、周知を図り、取得できる環境を整備する。

3 両立支援のための職場環境の整備

- (1) 一斉定時退庁日の徹底
 - ア 毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員は定時退庁を率先して行う。やむを得ず残業する場合においても、「ノー残業デー」時間外勤務の届出書を業務終了時までには人事課長あてに提出することの徹底を図る。
 - イ 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
 - ウ 定時退庁が出来ない職員が多い部署を人事課が把握し、管理職員に対する啓発を行うとともに管理職員から本人への指導を促す。
- (2) 事務の簡素合理化の推進
 - ア 所属長は、課内における業務見直しを行うとともに 各職員は事務処理体制の再度の見直しを実施し、効率的な事務遂行を図る。
 - イ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
 - ウ 会議・打ち合わせについては、極力電子メール、電子掲示板を活用する。
 - エ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。
- (3) 超過勤務の縮減のための意識啓発等
 - ア 小学校就学期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務及び深夜勤務の制限の制度の周知をする。
 - イ 超過勤務時間の上限の目安時間を月 30 時間、年間 360 時間とし、超過勤務縮減のための指針を策定する。
 - ウ 部課等の超過勤務の状況を、人事課で把握できるようにし、超過勤務の多い職場の所属長からのヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。
 - エ 管理職を初めとする職員全体で超過勤務の縮減について認識を深め、安易に超過勤務が行われないよう意識啓発に取り組む。
 - オ 人事課は、部課等の超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、所属長に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図る。
 - カ 超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて所属長を含む職員への意識啓発を図る。
- (4) 休暇の取得の促進

休暇取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

 - ア 年次休暇の取得の促進
 - (ア) 人事課は、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
 - (イ) 所属長に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
 - (ウ) 人事課は、取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う
 - (エ) 各部署の年間事業計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図る。
 - (オ) 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。

◇ 年次休暇平均取得日数

平成 26 年度	平成 32 年度末
8.0 日	9.0 日

◇ 特別休暇の目標取得率

平成 26 年度	平成 32 年度末
88.6%	90.0%

イ 連続休暇等の取得促進

- (ア) 子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図る。
- (イ) 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図る。
- (ウ) 勤続 10 周年等の節目にあわせ、連続休暇が取得できるような制度を研究する。
- (エ) 年 1 回、年次休暇を利用した 1 週間程度の、連続したリフレッシュ休暇の取得促進を図る。
- (オ) ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行う。

***** 目標 *****

このような取組を通じて、平成 32 年度までに、年次休暇取得日数を平均 9.0 日以上、また夏季特別休暇取得率（1 日間）を 90.0% とすることを目標とします。

(5) その他

- ア 全職員へのストレスチェックの実施及び健康診断受診の徹底を行うとともに、メンタルヘルスカウンセリングの実施等健康面における配慮を充実させる。
- イ 人事異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる職員がいる場合は、その状況に配慮する。

4 女性職員の活躍推進に向けた取組

- (1) 女性管理職の職務経験豊富な女性職員が、職務や昇任への不安などに対するアドバイスや相談ができるよう、幅広い年齢層の女性職員による交流の機会を提供する。
- (2) 女性職員の活躍推進や、仕事と生活の調和との推進に関する管理職研修等に取り組む。
- (3) 女性の配置が少なかった部署にも女性職員を配置し、女性の職域拡大を図る。
- (4) 女性職員自身がキャリアパスについて考える研修の機会を提供する。
将来指導的地位へ成長していく人材の確保に向けて、女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高めるための研修や様々な職務機会を設け、積極的に育成する。
- (5) 女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるように育児休業や介護休暇等の普及・啓発を図るとともに、各種相談体制の整備等を進める。(嘱託員を含む)

◇女性管理職の登用率（課長以上）

平成 27 年度	平成 32 年度末
10.4%	15.0%

****目標****

このような取組を通じて、平成32年度までに、女性管理職の登用率を15.0%以上とすることを目標とします。

※職位や職務に就任するために必要な一連の業務経験とその順序、配置異動のルートのこと。キャリアアップの道筋や基準・条件を明確化した人材育成制度。

5 職員の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための勤務環境の整備に対する職員のニーズを踏まえることが重要であり、職員に対するアンケート調査を実施し、計画の見直し（3年から5年後）の参考とする。

6 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

ア 施設利用者の実情を勘案して、授乳室の増設を検討する。

イ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関するボランティアリーダーを養成するための講座等を開設する。

イ 子ども体験活動等の支援

(ア) 子ども・子育てに関する地域活動への職員の積極的な参加を支援する。

(イ) 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

(ウ) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を生かした指導を実施する。

(エ) 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施する。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

(ア) 交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。

(イ) 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する

エ 安全で安心して子ども育てられる環境の整備

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、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

ア 子どもを対象とした職場見学を支援する。

イ 職員共済組合と連携し、バスツアーやレクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。

(4) 学習機会の提供による家庭の教育力の向上

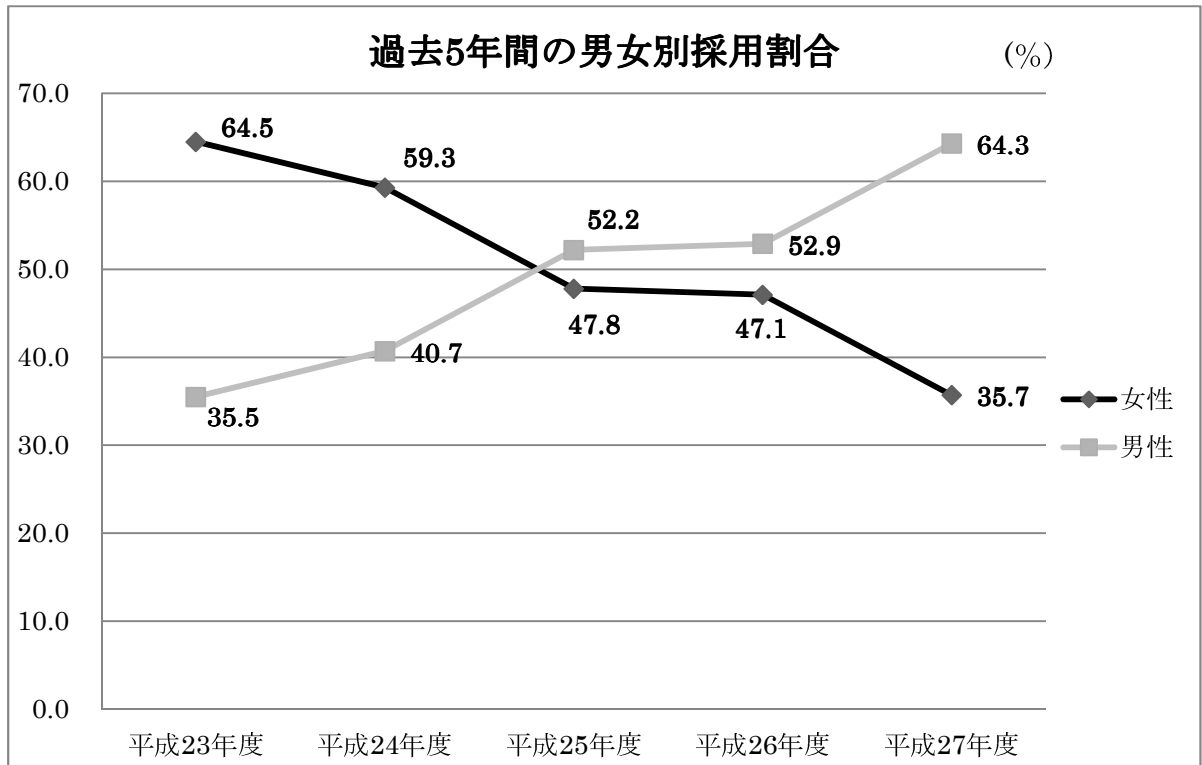
職員に対し、家庭教育に関する講座・講演会等の開催の情報提供等を行うなど、家庭の教育力向上に向けた支援を行う。

Ⅲ 資料

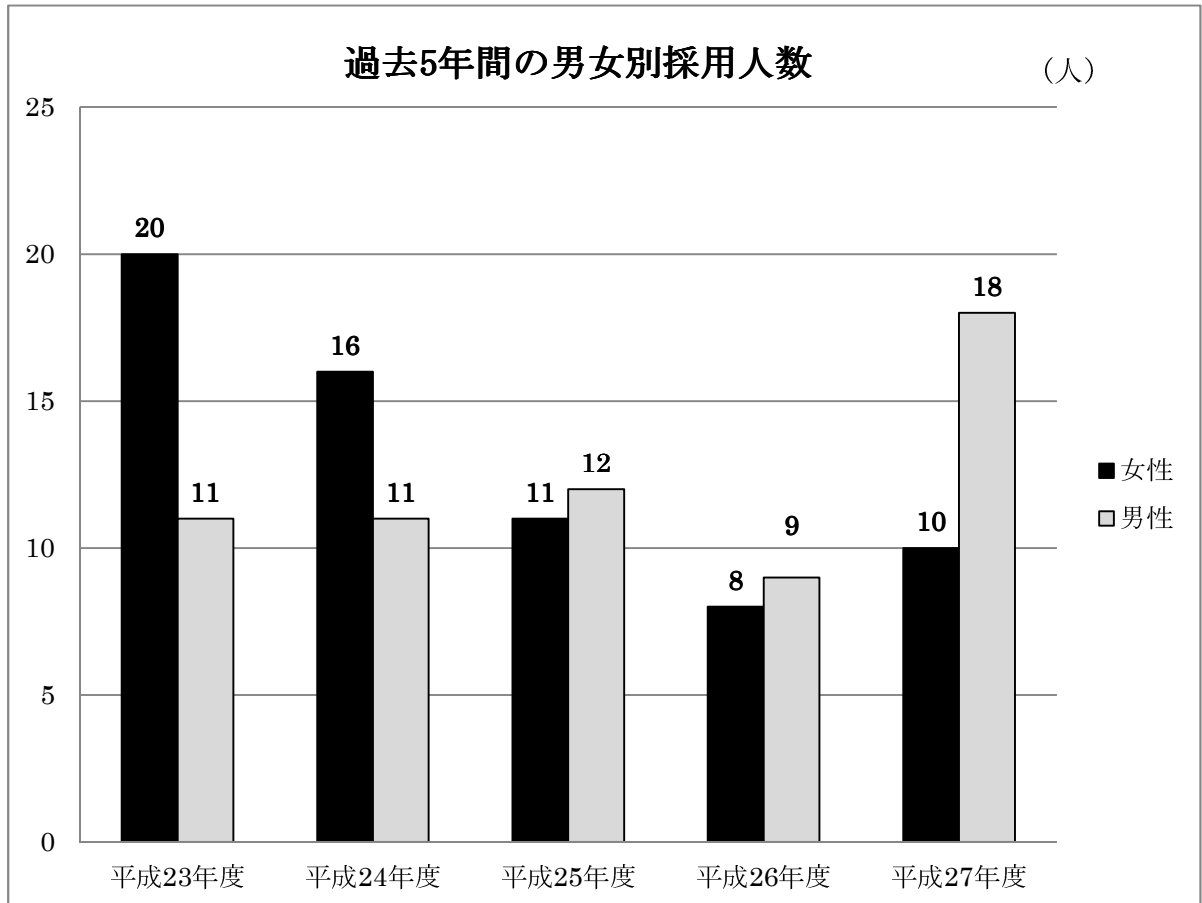
(1) 女性活躍推進法 内閣府令第2条に基づき把握すべき7項目の状況

ア 女性職員の採用割合

(ア) 男女別採用割合

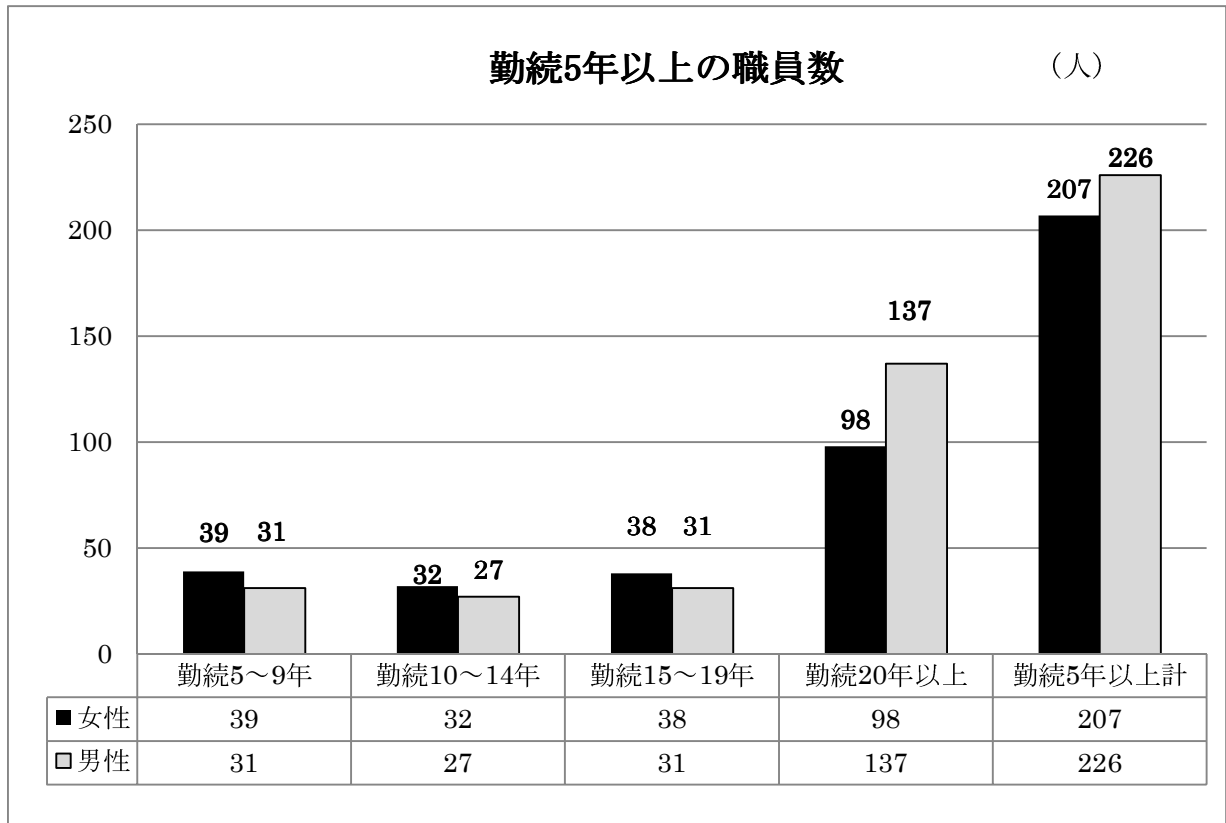


(イ) 男女別採用人数



イ 継続勤務年数男女差

(平成27年4月1日現在)



ウ 超過勤務の状況

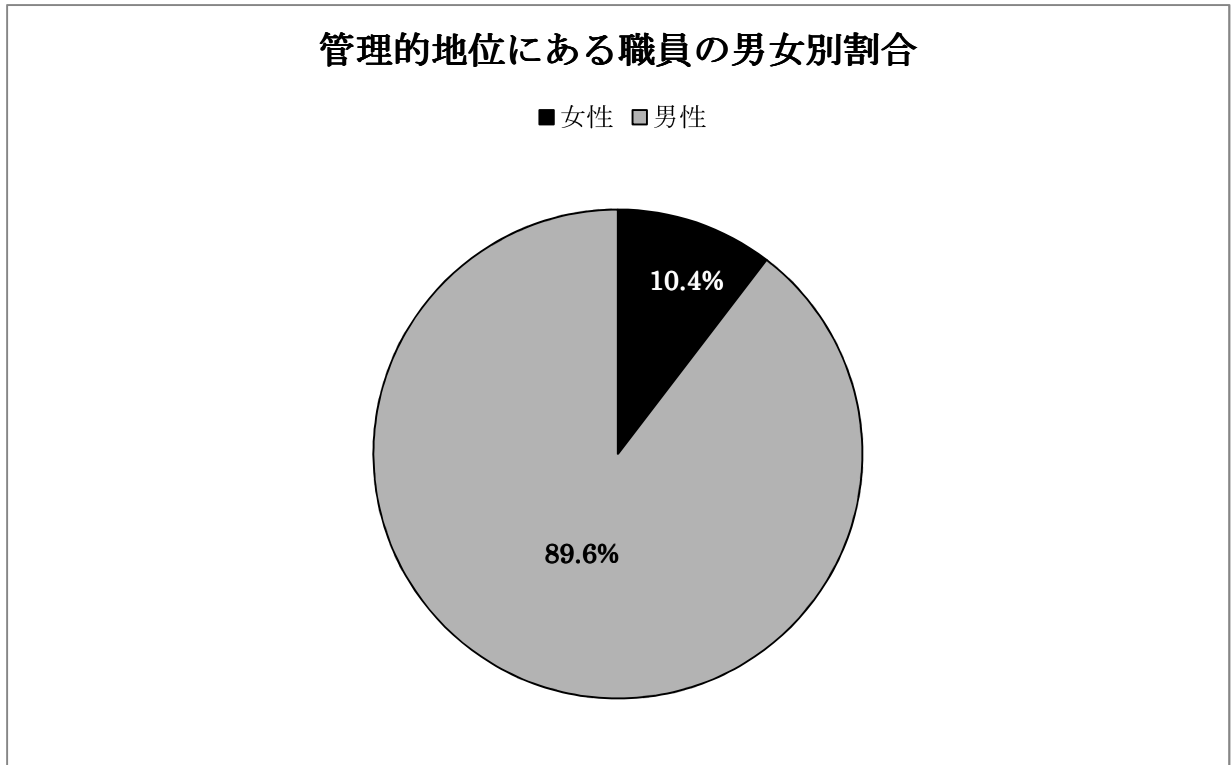
各月ごとの超過勤務時間

区分	平成26年度			平成25年度		
	総時間数	対象人数	平均時間	総時間数	対象人数	平均時間
4月	8,436	439	19.2	7,333	438	16.7
5月	7,737	439	17.6	6,747	438	15.4
6月	7,512	439	17.1	6,576	438	15.0
7月	7,658	439	17.4	6,042	438	13.8
8月	6,436	439	14.7	4,676	438	10.7
9月	6,895	439	15.7	6,250	438	14.3
10月	8,037	439	18.3	6,942	438	15.8
11月	7,573	439	17.3	7,485	438	17.1
12月	5,463	439	12.4	5,447	438	12.4
1月	5,605	439	12.8	5,257	438	12.0
2月	6,439	439	14.7	8,619	438	19.7
3月	8,253	439	18.8	7,665	438	17.5
平均	7,170	439	16.3	6,587	438	15.0

平均時間は、各月の時間外勤務の総時間数を対象人数で除したもの

エ 管理職の女性割合

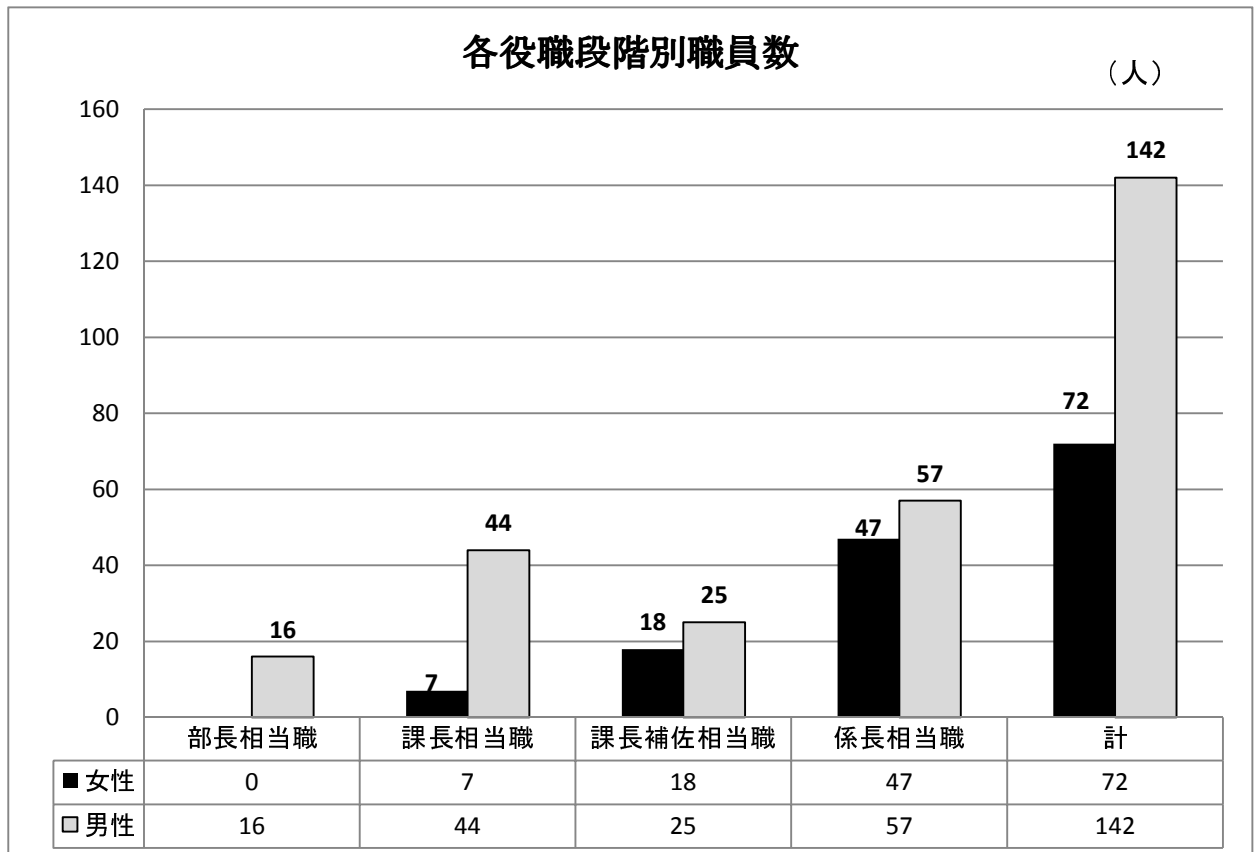
(平成27年4月1日現在)



オ 各役職段階の職員の女性割合

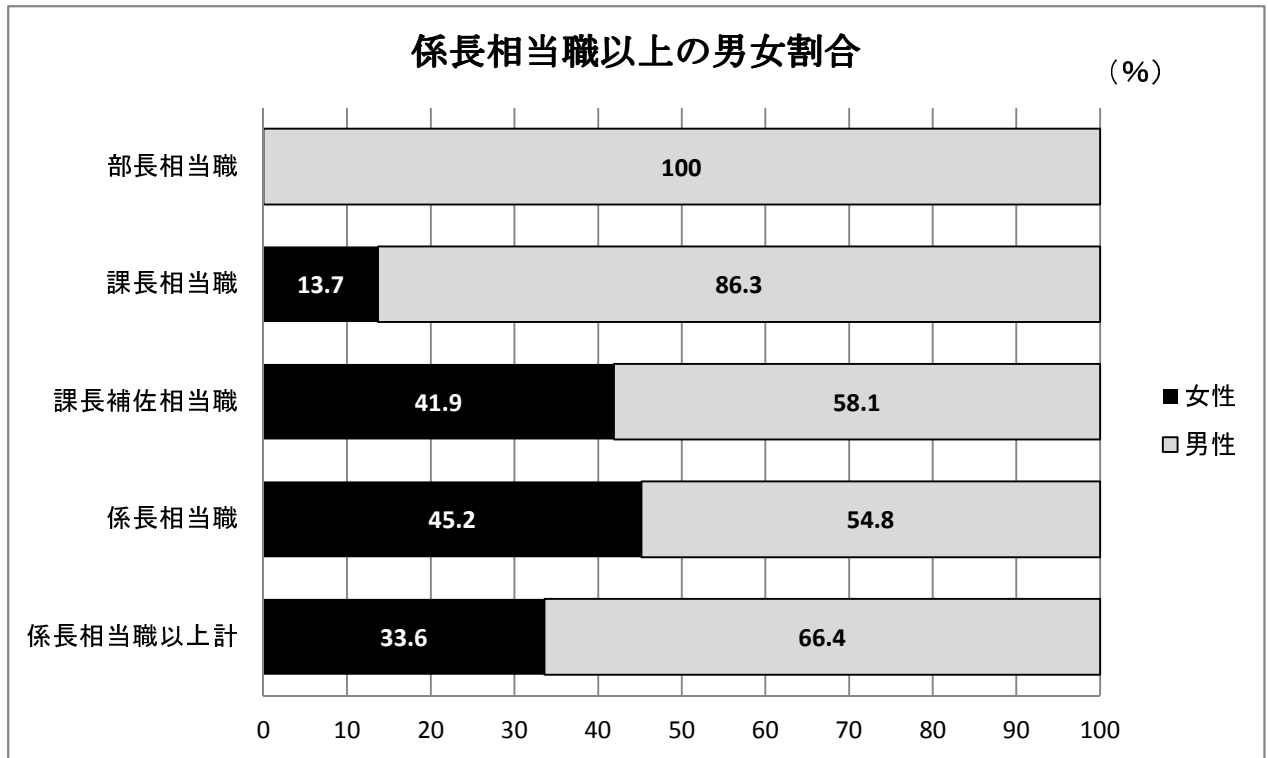
(ア) 各役職段階別職員数

(平成27年4月1日現在)



(イ) 係長相当職以上の男女割合

(平成27年4月1日現在)



カ 男女別の育休取得率・平均取得率

年度	男性				女性			
	対象人数	取得人数	取得率	平均取得期間	対象人数	取得人数	取得率	平均取得期間
平成26年度	11人	0人	0%	0日	15人	15人	100%	913日
平成25年度	12人	0人	0%	0日	9人	9人	100%	976日
平成24年度	9人	0人	0%	0日	11人	11人	100%	958日
計	32人	0人	0%	0日	35人	35人	100%	949日

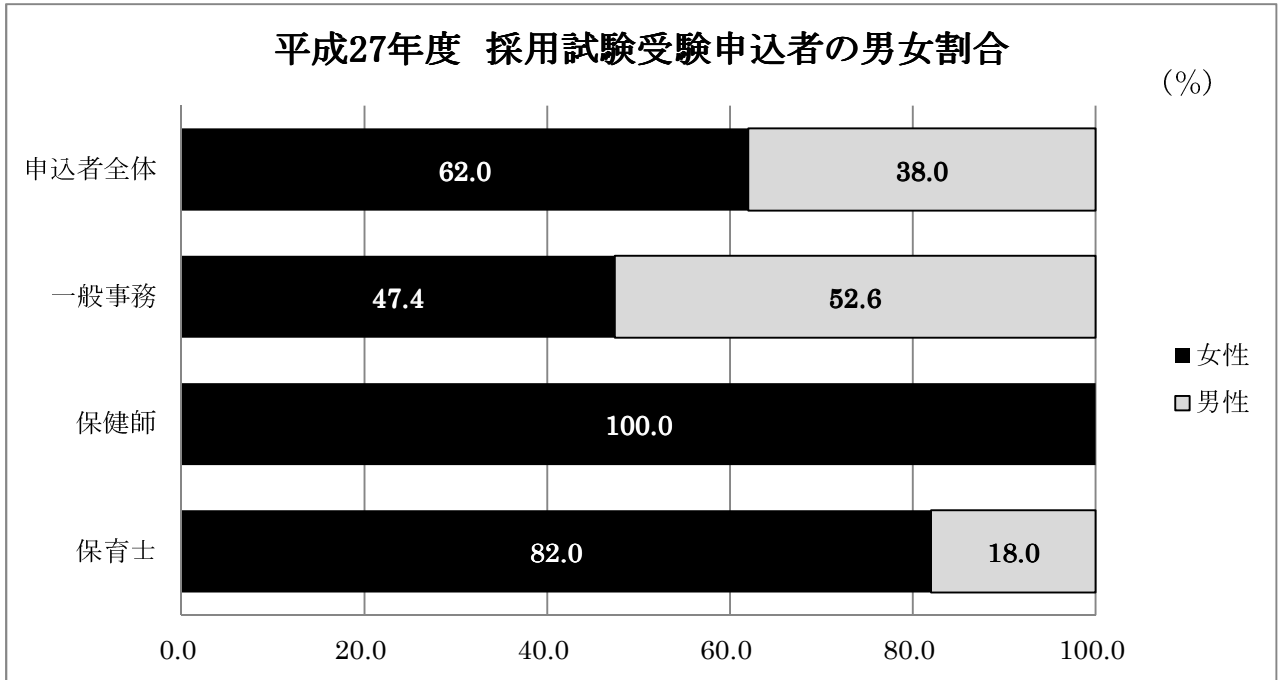
キ 男性の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得率

年度	配偶者の出産休暇				育児参加のための休暇			
	対象人数	取得人数	取得率	平均日数	対象人数	取得人数	取得率	平均日数
平成26年度	11人	4人	36.4%	1.3日	11人	1人	9.1%	2.0日
平成25年度	12人	5人	41.7%	1.8日	12人	0人	0.0%	0.0日
平成24年度	9人	4人	44.4%	2.0日	9人	0人	0.0%	0.0日
計	32人	13人	40.6%	1.7日	32人	1人	3.1%	2.0日

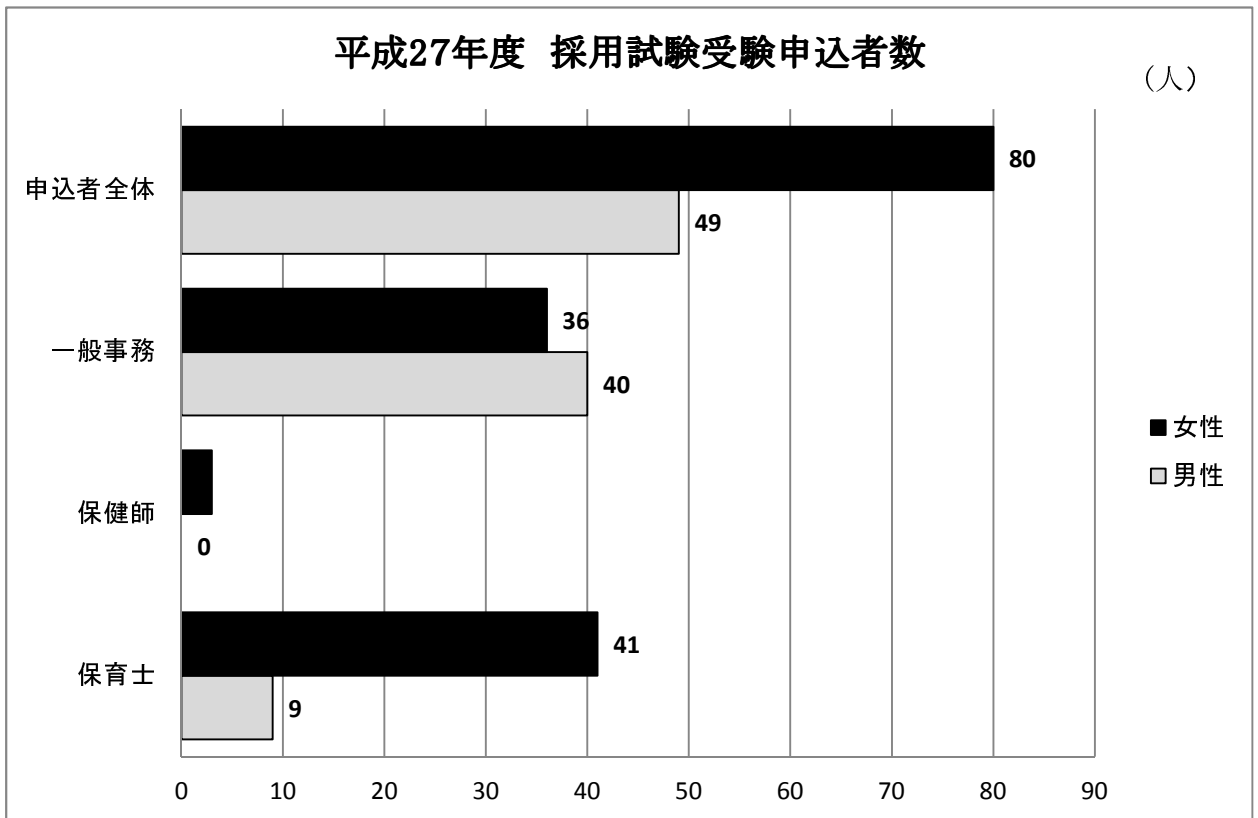
(2) その他把握項目

ア 採用試験申込者の女性割合

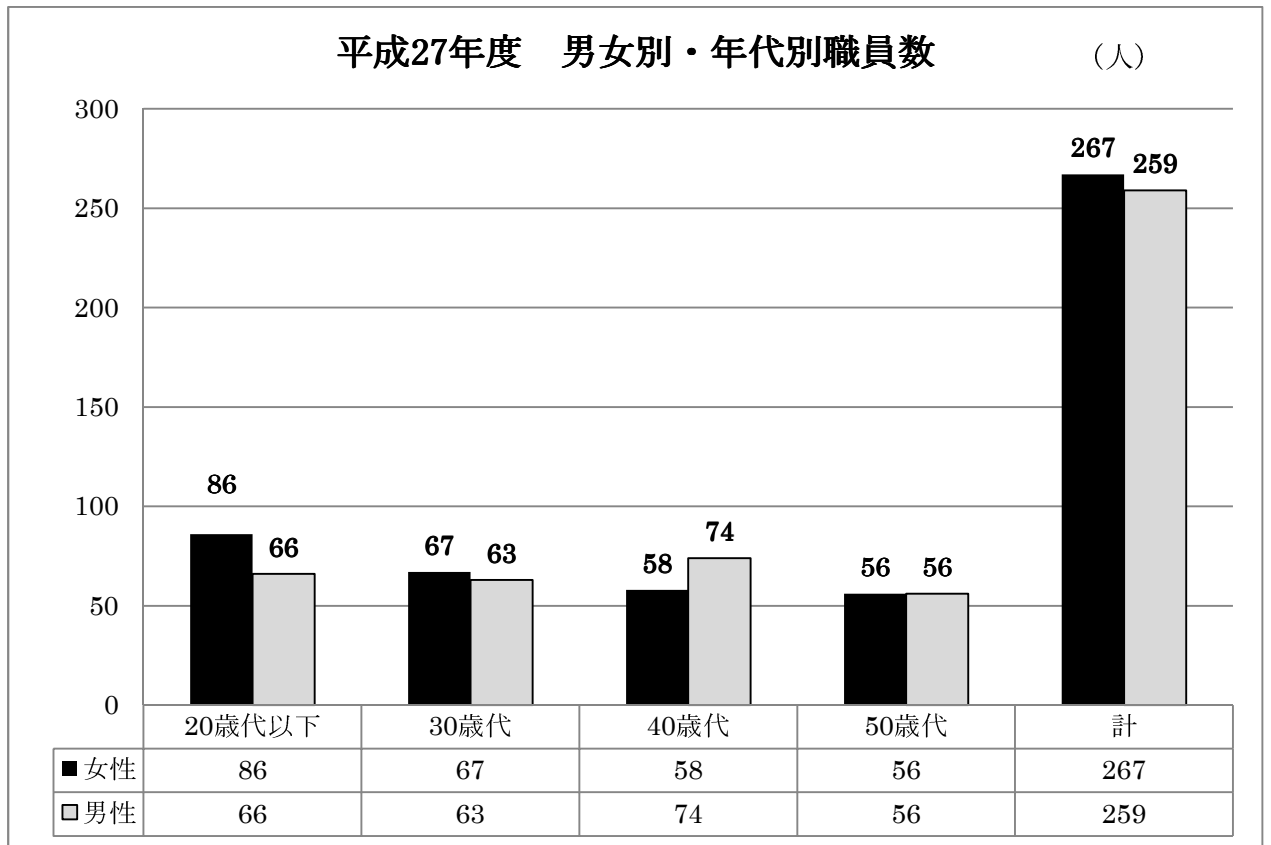
(ア) 採用試験受験申込者の男女割合



(イ) 採用試験受験申込者数



イ 職員の女性割合（年代別）



ウ 約10年前に採用した職員の男女別継続任用割合

年度	採用人数			H27.4.1 現在			継続任用割合		
	女性	男性	計	女性	男性	計	女性	男性	計
平成16年度	4	5	9	4	5	9	100%	100%	100%
平成17年度	6	2	8	3	2	5	50%	100%	63%
平成18年度	10	3	13	8	3	11	80%	100%	85%
計	20	10	30	15	10	25	75%	100%	83%