

第3次上越市特定事業主行動計画 前期計画

(令和7年度～令和11年度)

～ 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関係 ～

令和7年3月

上越市

目 次

1 はじめに.....	1
(1)これまでの取組.....	1
(2)計画策定の趣旨.....	1
2 計画期間.....	3
3 計画の位置付け.....	3
4 計画の推進体制.....	3
(1)計画の策定主体と対象者.....	3
(2)計画の実施主体.....	4
(3)計画の管理.....	4
5 具体的な取組.....	4
(1)制度の周知・啓発.....	4
(2)育児休業等を利用しやすく、職場復帰しやすい環境の整備.....	6
① 男性の子育て目的の休暇等の取得促進.....	6
② 育児休業等を利用しやすい環境の整備.....	7
③ 職場復帰しやすい環境の整備.....	8
(3)子育て中の職員の活躍促進.....	9
(4)時間外勤務の縮減.....	10
(5)休暇の取得の促進.....	12
① 年次有給休暇の取得の促進.....	12
② 家族の看護を行うための特別休暇の取得の促進.....	13
(6)妊娠中及び出産後における配慮.....	13
(7)不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等.....	14
(8)子育てバリアフリーの促進.....	14
(9)子どもに関する学校行事や地域活動への積極的な参加.....	14
(10)女性職員の活躍の推進.....	15
① 女性職員の採用.....	15
② 女性職員の登用.....	15

1 はじめに

(1) これまでの取組

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、企業等が一体となって取り組むことを目的に、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が制定されました。

また、平成27年8月には、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することをもって、少子高齢化の進展等社会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、「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。）が制定されました。

当市では、両法律の趣旨を踏まえ、平成28年3月に、次世代法に基づく「第2次上越市特定事業主行動計画（前期計画）」に女性の活躍を推進する取組を加えるなどの改訂を行い、子育て支援制度の周知や利用の促進、男性職員の育休取得の促進など、相互に関連する様々な取組を一体的に推進することで、仕事と子育てを両立できる環境を整えるとともに、女性職員の一層の活躍推進を図ってきたところです。

(2) 計画策定の趣旨

これまでの取組により、育児休業や年次有給休暇の取得促進、未就学児を持つ職員の時間外勤務の削減、女性活躍に関する項目では、第2次後期計画に定めた目標値を達成することができました。特に男性職員の育児休業取得率は、令和4年度には75.0%と飛躍的に上昇し、他団体と比べても高い水準となっています。

一方で、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」では、少子化傾向に歯止めをかけるための具体的な施策として、「共働き・共育ての推進」が掲げられ、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）男性の育児休業取得率について、「令和12年までに2週間以上の取得率85%」という高い政府目標が示されました。

また、令和6年5月には、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代法の有効期限が令和17年3月31日まで延長され、事業主に対し、育児休業を取得しやすい職場環境の形成や子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減に向けた取組の一層の推進が求められたところです。

男性職員の育児休業取得促進を始めとしたワーク・ライフ・バランスに向けた取組を積極的に行うことは、職業生活における女性や子育て中の職員の活躍推進につながるのと同時に、公務を支える人材を惹きつけ、継続的に確保していくためにも重要な取組であります。

加えて、「第5次男女共同参画推進計画（令和2年12月25日閣議決定）」や女性活躍推進法に基づき、地方公共団体における女性職員の採用・登用の拡大に向けた一層の取組が求められています。男女が共に政策・方針決定過程に参画し、多様な視点や発想がいかされることは、複雑化・多様化する市民ニーズを反映した市政運営や、良質な行政サービスの実現にもつながることから、引き続き、女性職員の積極的な登用を進めていく必要があります。

この度、第2次上越市特定事業主行動計画（後期計画）の計画期間が終了することを受け、これまでの取組を検証するとともに、この間の法改正の内容を反映し、令和7年度を初年度とする「第3次上越市特定事業主行動計画（前期計画）」を策定しました。「男女ともに仕事と子育てを両立できる職場」、「女性や子育て中の職員が持てる能力を存分に発揮できる職場」の整備に向け、取組を推進します。

《第2次後期計画の取組及び目標達成状況》

取組内容	目標値	区分	集計年度(※区分欄に◎のある項目は前年度実績)					
			R2	R3	R4	R5	R6	
計画全体	仕事と子育てを両立しやすいと感じている子育て中の職員の割合を前年度より上昇	-	73.6% ●	73.2%	72.4%	75.0% ●	73.5%	
	上越市役所は、女性が能力を発揮できる職場であると思う職員の割合を前年度より上昇	-	48.4% ●	47.6%	46.3%	46.0%	53.2% ●	
具体的な取組	制度の周知	-	67.1%	65.8%	63.2%	67.7%	76.6%	
	子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	周知率 配偶者出産休暇 100% 育児参加休暇 100%	配偶者 出産休暇	85.3%	88.8%	66.1%	71.4%	81.2%
			育児参加 休暇	80.0%	84.1%	60.2%	62.7%	75.7%
		取得率 配偶者出産休暇 97% 育児参加休暇 68%	配偶者 出産休暇 ◎	75.7%	77.3%	82.1%	75.0%	90.9%
			育児参加 休暇 ◎	43.2%	36.4%	46.4%	83.3% ●	40.9%
	育児休業等を取 得しやすい環境の 整備	育児休業取得率 女性 100% 男性 13%	女性 ◎	97.5%	100.0% ●	100.0% ●	100.0% ●	100.0% ●
			男性 ◎	0.0%	13.6% ●	28.6% ●	75.0% ●	72.7% ●
	時間外勤務の縮 減	未就学児を持つ職員一人当たりの時間外勤務の平均 年150時間以内	時間外 勤務数 ◎	160.9時間	127.0時間 ●	140.9時間 ●	124.6時間 ●	121.4時間 ●
		未就学児を持つ職員のうち、時間外勤務が年150時間超の職員の割合を前年度より減少	割合 ◎	37.6%	32.3% ●	34.0%	28.8% ●	27.2% ●
	休暇取得の促進	職員一人当たりの年次有給休暇取得日数 平均12日	- ◎	10.4日	9.8日	10.1日	10.5日	12.4日 ●
女性職員の活躍の推進	一般行政職における採用者に占める女性の割合 30%以上	-	43.5% ●	53.6% ●	38.2% ●	55.3% ●	45.2% ●	
女性職員の登用	一般行政職における係長級の職員に占める女性の割合 毎年20%以上(令和6年度までに25%以上)	-	19.8%	23.5% ●	26.1% ●	28.0% ●	28.4% ●	
達成項目数(全14項目中):			3	6	5	8	8	

※●は目標値を達成している項目

2 計画期間

本計画は、次世代法の延長期間の前半である令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。また、計画の最終年度である令和11年度には、検証・見直しを行った上で、引き続き5年間の計画期間を設けます。

なお、計画に掲げている数値目標は、令和11年度末までに達成すべき状態や値としています。

3 計画の位置付け

本計画は、ワーク・ライフ・バランスの実現を基本とし、仕事と子育ての両立及び女性の活躍の推進を目的に、次世代法第19条第1項及び女性活躍推進法第19条第1項に基づく、当市の特定事業主行動計画として策定するものです。

また、「上越市第4次男女共同参画基本計画」「上越市人事改革の方針」「上越市人材育成方針」「時間外勤務の適正な運用及びその縮減に関する指針」等、各種計画等との整合を図り、策定しています。

4 計画の推進体制

(1) 計画の策定主体と対象者

本計画は、下記の特定事業主が連名で策定するものであり、各特定事業主は対象職員に対して責任をもって計画を実施していきます。

特定事業主	対象職員
市長	市長が任命する職員
市議会議長	市議会議長が任命する職員
市選挙管理委員会	市選挙管理委員会が任命する職員
市代表監査委員	市代表監査委員が任命する職員
市農業委員会	市農業委員会が任命する職員
市教育委員会	市教育委員会が任命する職員
市ガス水道事業管理者	市ガス水道事業管理者が任命する職員

(2) 計画の実施主体

本計画の実効性を高めるためには、「誰が」、「いつ」、「何を」するのか明確に定めることが必要となってきます。具体的には、以下の区分により、それぞれの項目の冒頭に主体となる職員を見出しで表記しています。

区 分	具体的な該当者等
◇管理部門担当課	人事などの管理部門担当課
◇職員を指揮命令する職員	各部等の長、各課等の長・副課長・係長
◇子育て中の職員	育児休業中の職員又は育児を行っている（そうなる予定の）職員
◇子育て中の男性職員	育児を行っている（そうなる予定の）男性職員
◇女性職員	全ての女性職員
◇周囲の職員	子育て中の職員又は女性職員の同僚
◇全職員	全ての職員

※職員には会計年度任用職員を含む。

(3) 計画の管理

本計画に定めた取組を効果的に推進するため、特定事業主行動計画推進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ます。

目標の達成状況や取組状況、職員のニーズを把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。取組状況は市ホームページで毎年公表します。

5 具体的な取組

(1) 制度の周知・啓発（関係法令：次世代法・女性活躍推進法）

◇管理部門担当課

支援等の制度を浸透させ、休暇等を取得しやすい職場環境をつくるため、以下の取組を実施します。

- ・子育て支援に関する制度や情報を集約したパンフレット「仕事と家庭の両立ハンドブック」を作成し、人事課ホームページに掲載します。
- ・庁内グループウェアへのおめでた情報掲載時の定型文を利用し、子育てに関する休暇制度等を定期的に周知します。
- ・所属長を通じて、子育て中の職員の周囲の職員に、当該職員の仕事と子育ての両立への理解・協力が得られるよう呼びかけを行います。
- ・制度改正等に適時適切に対応するとともに、迅速な情報更新に努めます。

- ・各種説明の機会を捉えて、制度の周知を行うとともに、管理職に対し、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行い、理解を深めてもらうことで、制度を利用しやすい職場環境の整備を推進します。
- ・職員アンケートを適宜実施し、制度の認知状況を把握します。

◇全職員

制度の趣旨や必要性をしっかりと理解し、職場において妊娠している人や子どもを育てている人が、各種制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努めましょう。

◇子育て中の職員

制度の理解を深め、自分に合った制度を選択・活用しましょう。

《育児に関する休暇・休業制度及び育児休業復帰支援計画の認知状況》

職員アンケートより
(単位：%)

No.	項目	R2 年度	R6 年度
1	産前・産後休暇	92.6%	95.2%
2	健康診査等休暇	63.3%	69.4%
3	通勤緩和休暇	53.3%	66.0%
4	妊娠障害休暇	66.7%	67.8%
5	妊産疾病休暇	24.9%	51.1%
6	配偶者出産休暇	85.3%	81.2%
7	育児参加休暇	80.0%	75.7%
8	育児休業	86.7%	95.9%
9	家族看護・子育て休暇	84.4%	94.9%
10	育児部分休業	63.3%	81.5%
11	育児（授乳）休暇	65.3%	79.4%
12	不妊治療休暇（R3 新設） ※R7～出生サポート休暇に名称変更		79.3%
13	育児短時間勤務	80.9%	90.1%
14	深夜勤務・時間外勤務の制限	47.8%	61.8%
15	育児休業復帰支援プログラム	44.2%	59.6%
	平均	67.1%	76.6%

(2) 育児休業等を利用しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

(関係法令:次世代法・女性活躍推進法)

① 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

◇管理部門担当課

男性の子育て目的の休暇等の取得促進に向け、以下の取組を実施します。

- ・男性職員の特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）や育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業等の男性が利用できる制度を周知するとともに、育児休業等の取得モデルパターンや休業支援制度を紹介します。
- ・配偶者が出産予定の男性職員に対し、所属長を通じて、各種制度の利用を呼びかけます。
- ・育児休業中の収入をシミュレーションできるツールを提供します。
- ・育児への積極的な参画を促すため、家族で家事・育児の分担を話し合うツール（家族ミーティングシート）を提供します。
- ・相談等に随時対応するとともに、「男性職員育児休業取得助言相談窓口」を設置して、取得経験者から助言を得られる場を提供します。
- ・毎年度、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

◇職員を指揮命令する職員

職場の話し合いの場などを通じて、仕事と家庭生活の両立支援や男性職員の家事・子育て等への参画促進などについて、継続的にメッセージを発信しましょう。

子どもが生まれる男性職員に対して、育児に伴う休暇・休業の取得を促すとともに、職員の休暇等の取得希望を踏まえ、業務分担の見直しや係等間の相互応援体制を整備しましょう。

◇子育て中の男性職員

一般的に、出産後間もない時期は、心身両面で大きな負担がかかり、「産後うつ」の発症のリスクが高いと考えられています。配偶者のサポートが重要となるこの時期に、休暇・休業制度を有効に利用し、積極的に家事・育児を行いましょう。

◇周囲の職員

家事・育児への一層の関わりが求められる中、男性も精神的な不調が現れる可能性が高くなります。職場全体で、子育て中の男性職員が制度を利用しやすくなるよう、制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努めましょう。

② 育児休業等を利用しやすい環境の整備

◇管理部門担当課

職員が安心して育児休業等を取得できるよう、以下の取組を実施します。

- ・「自身又は配偶者の出産に伴う申出書」を運用し、妊娠5か月を目安に所属長へ提出することにより、女性職員や男性職員の配偶者の出産予定を早期に把握するとともに、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。
- ・産前休暇又は育児休業を取得する予定の職員を対象に、休暇又は休業を開始する月の前月に面談を行い、出産や育児休業取得に関する諸手続や、休業中の各種支援制度の説明を行うとともに、休業に当たっての要望等のヒアリングを行い、当該職員の不安緩和を図ります。
- ・各種制度の利用方法や、経済的支援、妊娠中や出産後の体調等についての相談等に随時対応します。
- ・業務の実情を踏まえ、育児休業中の代替職員（正規職員、会計年度任用職員）の配置に努め、休業者の不安解消及び周囲の職員の負担軽減を図ります。
- ・毎年度、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

◇職員を指揮命令する職員

日頃から部下の業務状況を把握するとともに、職員から出産予定日の申出があった場合、早めに当該職員及び周囲の職員の業務を調整し、代替職員の確保について管理部門と協議しましょう。

業務の都合により休暇等が取得できないことがないように十分配慮し、休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。

◇子育て中の職員

自身又は配偶者の出産予定日が分かった際には、妊娠初期から周囲の職員の理解や協力が得られるよう、また職場での相互応援体制を十分に整備してもらえよう「自身又は配偶者の出産に伴う申出書」により早めに上司に相談し、休暇及び休業の取得計画を立てましょう。

女性職員は、配偶者にも家事・育児への参画を働きかけ、夫婦で計画的に休業を取得するようにしましょう。

◇周囲の職員

育児には家族のサポートだけではなく、職場のサポートも必要です。社会全体で子育てをしやすい環境づくりに取り組む必要があることをしっかりと理解し、職場全体で制度の利用を勧めることや業務の応援体制の整備に努めましょう。

③ 職場復帰しやすい環境の整備

◇管理部門担当課

育児休業中は、長期間職場から離れることとなるため、孤独や不安を感じがちです。こうした不安を緩和させるために、以下の取組を実施します。

- ・休業中の職員に対して、市政や業務に関する情報、在籍する保育園の園便りなど、ニーズに応じた情報を提供するほか、e-ラーニング研修等により、育児休業中の自己啓発を支援します。
- ・休業取得者同士の懇談会を開催し、情報交換や体験談等の話し合いの場を設けるなど、育児休業中の不安を和らげる心のサポートに取り組みます。
- ・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、体調の確認や復帰に当たっての不安や要望等のヒアリングを行うとともに、各種休暇制度や多様な働き方（育児短時間勤務、早出遅出勤務、育児部分休業、在宅勤務制度）について紹介します。
- ・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します。

◇職員を指揮命令する職員

復帰する職員の希望に応じて、休業していた間の職場の情報を提供するほか、スムーズな復帰に向け、復帰前又は復帰直後に面談を実施しましょう。

面談では、休業中の制度の変更や職員態勢、事務分担等について、できるだけ詳細に説明をするなど、職員が職場にスムーズに復帰できるように配慮をしましょう。

◇子育て中の職員

育児休業期間中は、復帰に向けた事前面談に積極的に参加するとともに、市から送付される書類のほか、新聞やインターネット等を通じて市政に関する情報等を収集し、自身でもスムーズに職場復帰できるよう事前学習を心がけましょう。

≪配偶者出産休暇・育児参加休暇取得実績≫

(単位：人)

項目	R 元年度		R5 年度	
	配偶者出産休暇	育児参加休暇	配偶者出産休暇	育児参加休暇
対象者	37		22	
取得者	28	16	20	9
取得率	75.7%	43.2%	90.9%	40.9%
両休暇合計 5 日以上の取得				
取得者数	6		7	
取得率★	16.2%		31.8%	

《育児休業取得実績》

(単位：人)

項目	R元年度		R5年度	
	女性	男性	女性	男性
対象者	40	37	27	22
取得者	39	0	27	16
取得率★	97.5%	0.0%	100.0%	72.7%
男性の2週間以上の取得率★	—	0.0%	—	68.2%

★目標値 1★

このような取組により、令和11年度までに、子どもの生まれた全ての男性職員が配偶者出産休暇と育児参加休暇を合わせて5日以上取得することを目指します。

また、女性職員の育児休業取得率100%を維持するとともに、令和11年度までに、男性職員の2週間以上の育児休業取得率85%を目指します。

(会計年度任用職員は取組のみ対象、数値算出の際は対象外)

(3) 子育て中の職員の活躍促進 (関係法令：次世代法)

◇管理部門担当課

子育て中の職員の活躍を促進するため、以下の取組を実施します。

- ・自己申告書において、職員のキャリアデザイン、能力・適性の自己分析及び家庭の悩み等を把握します。
- ・選択式の研修や資格取得支援制度、職員グループが行う自己啓発活動の支援、自己啓発休業及び修学部分休業等の制度により、子育て中における職員自らのキャリアデザインに応じた資質や能力の向上を支援します。
- ・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、OJT（職場における仕事を通じた人材育成）の強化及び職員の成長意欲の向上を図ります。
- ・小学校就学前の子を養育する職員に係る時間外勤務の免除制度や深夜勤務、時間外勤務の制限の制度を周知します。
- ・子育てや家庭の事情により、職場環境の配慮が必要な職員は、可能な限り、人事異動に関する配慮を行います。

◇職員を指揮命令する職員

職員の能力や適性を踏まえ、成長するために必要な経験が積めるよう業務を割り振りましょう。

職員から人事上の配慮を求める相談等があったときは、適切な助言指導を行い、必要があれば速やかに業務分担の見直しや、管理部門との協議を行いましょう。

子育て中は、子どもの急な病気や保育園等への送迎などの対応が生じるため、残業や休暇に対する配慮も必要となることから業務の相互応援体制の整備に取り組みましょう。

◇周囲の職員

子育てのための制度や取組に関する理解を深めるとともに、「困ったときはお互い様」と世代を超えて協力し、支えあう意識を持ち、子育て中の職員に限らず、全ての職員にとって、仕事と家庭生活（家事・子育て・介護等）が両立できる職場環境をつくりましょう。

◇子育て中の職員

制度の利用は周囲の協力があって成り立っていることを、しっかりと認識しましょう。

家庭の事情などにより、人事上の配慮や業務量の軽減を求める場合は早めに管理職員に相談しましょう。

限られた時間を有効に活用するため、優先事項を明確にし、効率的に業務に取り組むとともに、上司や同僚と積極的にコミュニケーションを図り、業務の進捗状況を共有しましょう。

配偶者と家事・育児の分担を行い、夫婦ともに仕事と子育てを両立できる環境を整えましょう。

（４）時間外勤務の縮減（関係法令：次世代法・女性活躍推進法）

子育て中の職員が子どもとの触れ合いを大切にし、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しょう。

◇管理部門担当課

職員の家族と過ごす時間及び職員自身の健康を維持するため、時間外勤務の適正な運用と縮減に向け、以下の取組を実施します。

- ・グループウェア等に各課等の時間外勤務実績を掲載し周知するとともに、時間外勤務の適正な管理と削減に努めるよう指導します。
- ・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するとともに、必要に応じて、業務調整の働きかけや繁忙対応職員の配置を行うなど時間外勤務削減に向けた取組を行います。
- ・各部毎に目標時間数を定め、事務の効率化等により計画的な削減を目指します。
- ・ノー残業デー及びノー残業ウィークを実施し、庁内放送やポップアップで定時退庁を呼びかけます。

- ・ イベントや会議が正規の勤務時間外に予定されている場合は、弾力的勤務制度を積極的に利用するよう呼びかけます。
- ・ 週休日に勤務した場合、週休日の振替を取得するよう呼びかけます。
- ・ 様々な分野で DX を推進していくための研修を実施します。

◇職員を指揮命令する職員

業務遂行に対する適切な指示及び的確な進行管理に努めましょう。

各事業のセルフチェックの実施やデジタル化の推進等により、業務の効率化を図りましょう。

年間の繁閑を把握し、可能な限り業務の平準化を図るとともに、特定の係、班等や職員に時間外勤務が集中しないよう業務分担や職員配置の調整に努めましょう。

定時退庁について、所属職員への声かけをするとともに、所属長として率先して取り組みましょう。ノー残業デー（ウイーク）には、原則として時間外勤務を命じないこととし、時間外の会議等を行わないようにするなど、職員が速やかに退庁できる環境の整備に取り組みましょう。

◇全職員

定時退庁できるように、業務を段取り良く進めましょう。命令のない時間外勤務をすることなく速やかに退庁しましょう。ノー残業デー（ウイーク）には、周りの職員と声を掛け合って、速やかに退庁するようにしましょう。

業務に支障のない範囲で、業務時期の前倒しや分散化を推進し、時間外勤務の平準化を図りましょう。

《年 360 時間を超えて時間外勤務を命ぜられた職員の割合》

項目	R 元年度	R5 年度
副課長級以下の職員	16.2%	14.5%

★目標 2★

このような取組により、令和 11 年度までに、年 360 時間を超えて時間外勤務を命ぜられた副課長級以下職員の割合 10%以内を目指します。

(会計年度任用職員は対象外)

(5) 休暇の取得の促進 (関係法令：次世代法・女性活躍推進法)

① 年次有給休暇の取得の促進

◇管理部門担当課

積極的な休暇の取得を通じて、職員の家庭生活の充実や心身のリフレッシュ等を図り、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、以下の取組を実施します。

- ・職員や家族の誕生日等の記念日やこどもの行事、夏期休暇やゴールデンウィーク等とあわせた年次有給休暇の取得を呼びかけます。
- ・年度当初に1年間で5日の年次有給休暇取得日を指定し、所属長は、指定日を考慮して業務を分担させる「指定休暇日制度」の運用を行います。
- ・毎年、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

◇職員を指揮命令する職員

日頃から部下の業務状況を把握し、必要に応じた業務分担の見直しや、係等間の相互応援体制を整備する等、職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう配慮しましょう。

「指定休暇日制度」を率先して活用するとともに、所属職員にも事前の指定を呼びかけ、職員が指定した日の前日には、該当職員に確実に年次有給休暇を取得するよう促しましょう。

◇全職員

仕事を計画的に進め、年次有給休暇を効率的・効果的に取得しましょう。

全職員が安心して年次有給休暇を取得できる職場づくりを心がけましょう。

年度当初に、家族の記念日や夏期休暇等とあわせた5日程度の年休取得日を指定するとともに、グループウェア等でスケジュールの共有を図りましょう。

《年次有給休暇取得実績》

項目	R元年度	R5年度
正規職員	10.4日	12.4日

★目標値3★

このような取組により、令和11年度までに職員一人当たりの年次有給休暇取得日数平均14日を目指します。

(会計年度任用職員は取組のみ対象、数値算出の際は対象外)

② 家族の看護を行うための特別休暇の取得の促進

◇管理部門担当課

家族の看護が必要な場合に活用できる休暇制度を周知するとともに、希望する全ての職員が取得できるよう、周囲の職員に理解を呼びかけます。

毎年、取得実績を確認し、取組の効果を点検します。

◇職員を指揮命令する職員

家族の看護による休暇は、計画的に取得することが難しいことから、急な申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できないことがないよう、十分に配慮しましょう。

◇周囲の職員

全ての職員が、突発的に休暇を取得せざるを得ない状況が起こりうることを前提に、業務に支障が生じることがないように、日頃から情報の共有化を行うなど、お互いに協力し合える職場環境づくりに取り組みましょう。

(6) 妊娠中及び出産後における配慮（関係法令：次世代法）

◇管理部門担当課

各種制度の利用方法や、妊娠中・出産後の体調等についての相談に随時対応します。

◇職員を指揮命令する職員

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直し、体調不良時の休憩などの配慮を行いましょう。また、本人の希望に応じ、時間外勤務を命じないようにしまししょう。

◇全職員

妊娠中は、つわりや倦怠感により気分が悪くなるほか、精神的にも不安定になりがちです。また、お腹が大きくなるにつれ、動作が制限されてきます。

全職員は、妊娠中の職員の体調に配慮し、大きな負担がかからないよう業務内外を問わず積極的に協力しまししょう。

休暇制度等を理解し、職場において、妊娠中及び出産後の女性職員が、休暇制度等を利用しやすい職場環境をつくりまししょう。

◇子育て中の職員

妊娠中及び産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、妊娠中の職員の通勤緩和、業務軽減、保育に関わる時間の休暇などの制度で保護されています。各制度を理解し適正に利用しまししょう。

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等（関係法令：次世代法）

◇管理部門担当課

本人又は配偶者の不妊治療に際して取得できる出生サポート休暇について周知し、治療を受けやすい職場環境の醸成に努めます。

◇職員を指揮命令する職員

男女問わず不妊治療を行っている所属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しょう。

◇全職員

不妊治療は、検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があり、多くの時間を要するとともに、身体面や精神面、金銭面など、男女ともに大きな負担が生じます。治療のための休暇は計画的に取得するのが難しいことを理解し、治療を必要とする職員が、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進しましょう。

(8) 子育てバリアフリーの促進（関係法令：次世代法）

◇職員を指揮命令する職員

乳幼児を連れた人が安心して施設を利用できるよう、改築などの機会にあわせ乳幼児トイレやベビーベッド等の設置を検討しましょう。

また、子どもを連れた人が安心して来庁できるようにするため、職員に対し、親切、丁寧な対応を心がけるよう指導しましょう。

◇全職員

温かい行政運営を基本として、日頃から親切、丁寧な対応を心がけましょう。

(9) 子どもに関する学校行事や地域活動への積極的な参加（関係法令：次世代法）

◇管理部門担当課

子どもの学校行事への参加に際して取得できる家族看護・子育て休暇について周知し、積極的な活用を促します。

◇職員を指揮命令する職員

職員が子どものための学校行事や地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを図りましょう。

◇全職員

子どものための学校行事やスポーツ、文化活動、地域の子育て活動などに積極的に参加するよう心がけましょう。

(10) 女性職員の活躍の推進 (関係法令：女性活躍推進法)

① 女性職員の採用

◇管理部門担当課

職員採用に当たっては、競争試験において能力、適性に基づく決定を行うことを踏まえた上で、女性職員を継続的に採用し、組織の活性化を図るため、以下の取組を実施します。

- ・女性受験者数の増加に向け、職員採用ガイド、合同企業説明会、インターンシップ、学校訪問及び市ホームページ等の機会や手段を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍の推進等に向けた市の取組をPRします。
- ・受験対象者に対し、子育て支援制度を利用した女性職員が自身の経験や職場の協力体制について、説明をする機会を設定します。
- ・今後の職員数の動向を見据えつつ、民間企業等の職務経験者を対象とした採用試験の実施を通じて、出産、子育てにより離職していた女性の再就職につなげます。

《一般行政職の採用者に占める女性の割合》

(単位：人)

項目	R2 年度	R6 年度
全採用者数	23	42
女性数	10	19
女性割合★	43.5%	45.2%

★目標値 4★

このような取組により、令和 11 年度までの各年度において、採用者に占める女性の割合 50%を目指します。

(一般行政職が対象)

② 女性職員の登用

◇管理部門担当課

職員の登用に当たっては、性別を問わず能力・適性に基づく決定を行うことを踏まえた上で、女性職員の積極的な登用を推進し、政策形成に参画できる機会を拡大するため、以下の取組を実施します。

- ・自己申告書において、職員のキャリアデザイン、能力・適性の自己分析及び家庭の悩み等を把握します。
- ・人事異動の基本原則に基づき、自己申告書の情報も踏まえながら、女性職員の積極的な登用及び適材適所の配置を行います。
- ・広い視野と専門性を持つ職員を育成するとともに、職員が自らのキャリアデザインを検討できるよう、採用から 10 年程度のジョブローテーションを実施します。

- ・外部研修機関や省庁等への派遣により、中堅幹部として必要な行政管理能力や政策形成能力の習得を図ります。
- ・人材育成方針に基づき、OJT（職場における仕事を通じた人材育成）や階層別研修等を実施し、職員の能力開発を図ります。
- ・選択式の研修や資格取得支援制度、職員グループが行う自己啓発活動の支援、自己啓発休業及び修学部分休業等の制度により、女性職員自らのキャリアデザインに応じた資質や能力の向上を支援します。
- ・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、OJTの強化及び職員の成長意欲の向上を図ります。

◇職員を指揮命令する職員

性別によることなく、職員の能力や適性を踏まえ、成長するために必要な経験が積めるよう業務を割り振りましょう。

《一般行政職の女性職員の登用状況》

(単位：人)

地 位	R2年4月1日			R6年4月1日		
	職員数	女性数	女性割合	職員数	女性数	女性割合
課長級以上	97	16	16.5%	116	20	17.2%
係長級以上	468	89	19.0%	490	117	23.9%

★目標値 5★

このような取組により、令和11年度までに、課長級以上の職員に占める女性の割合 20%、係長級以上の職員に占める女性の割合 30%を目指します。

(一般行政職が対象)

第3次上越市特定事業主行動計画
前期計画
(令和7年度～令和11年度)

～ 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関係 ～
(令和7年3月)

発行 新潟県上越市
編集 上越市総務部人事課

〒943-8601 新潟県上越市木田1丁目1番3号
TEL (025)526-5111 FAX (025)526-6111
URL <http://www.city.joetsu.niigata.jp/>