

# 上尾市特定事業主行動計画

第3次 前期行動計画（令和7年度～令和11年度）

**すべての職員が働きやすい職場づくりのために …**



# 目次

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 策定にあたって.....                        | 1  |
| 策定の趣旨（基本的考え方） .....                 | 1  |
| ①次世代育成支援に関する事.....                  | 2  |
| ②女性の職業生活における活躍の推進に関する事 .....        | 2  |
| ③障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する事 ..... | 3  |
| 策定主体 .....                          | 4  |
| 計画期間 .....                          | 4  |
| 計画の推進に向けた体制 .....                   | 5  |
| 取組推進に係る留意点 .....                    | 5  |
| （1）基本的な取組姿勢.....                    | 5  |
| （2）実効性のある取組の推進.....                 | 5  |
| 周知・公表.....                          | 6  |
| 各計画で取り組むべきこと .....                  | 7  |
| 仕事と家庭の両立支援制度の周知と理解 .....            | 7  |
| 妊娠・出産前後の支援 .....                    | 10 |
| 育児休業等を取得しやすい環境整備・円滑な職場復帰への支援 .....  | 14 |
| 女性職員の採用者数の拡大に向けた取組 .....            | 19 |
| 女性職員のキャリア形成支援.....                  | 20 |
| 女性職員の登用 .....                       | 21 |
| 障がい者の雇用状況の把握・分析 .....               | 23 |

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 障害者活躍推進に向けた体制の整備.....      | 24 |
| 障がい者の採用に向けた取組.....         | 26 |
| 総労働時間の縮減に向けた取組.....        | 28 |
| 年次休暇などの取得の促進.....          | 32 |
| 多様で柔軟な働き方の拡充.....          | 34 |
| 職務や地域活動等を通じたこども・子育て支援..... | 35 |
| その他の取組.....                | 37 |
| 人事上の配慮.....                | 37 |
| 優先調達の促進等.....              | 37 |
| 数値目標.....                  | 38 |
| 仕事と子育ての両立・女性活躍推進に係る目標..... | 38 |
| 障害者活躍推進に係る目標.....          | 38 |
| おわりに.....                  | 39 |

※「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。



## 策定にあたって

### 策定の趣旨（基本的考え方）

我が国では、急速に進む少子化に対し迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に10年間の時限立法として次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が成立し、次世代の社会を担うこどもが健やかに生まれ、育まれる社会環境の整備を図ることを目的とした取組が進められてきました。以降、平成26年と令和6年に期間延長がなされ、取組期間は令和17年3月31日までとなりました。その中で、全従業員の仕事と家庭の両立を図るために各事業主に行動計画を策定することが義務付けられています。

また、平成27年には、女性は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通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指す、「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、事業主に女性活躍推進に対する行動計画の策定が義務付けられました。

今般では、我が国においてすべての国民が活躍できる多様性を備えた社会の実現に向けて様々な政策が取り組まれる中、令和元年6月に障害者の雇用の促進に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）が改正され、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」といいます。）」の策定が義務付けられました。また、改正された障害者雇用促進法では国及び地方公共団体が障がい者を率先して雇用する責務が明示されるとともに、公務部門における障がい者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立することが求められています。

これらの計画や取組は、視点は異なるものの、事業主としての職場環境の改善を目指すという点においては密接に関わる部分が多く、職員の働きやすい職場をつくる意味では目標を共有するところが多々あります。そのため、本市においては令和2年度から、改正次世代法に基づく「特定事業主行動計画」と女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」、改正された障害者雇用促進法に基づく「障害者活躍推進計画」の3つを一体の計画として策定しています。

## ① 次世代育成支援に関すること

次世代法が成立して20年が経ち、子育てに係る制度などは充実しましたが、少子化はさらに深刻化し、こどもが健やかに生まれ育まれる社会の実現に向けて、さらなる異次元の少子化対策が求められています。

上尾市においても、行政機関としての立場から地域におけるこども達の健全な育成に取り組む一方、事業主としての立場から、次世代法に定められた「特定事業主」として、仕事と子育てを両立していくことができるように職場を挙げて支援していくため「上尾市特定事業主行動計画」を策定し、平成17年度から20年間にわたり計画を推進してきました。その結果、平成27年7月に埼玉県が行っている認定制度「多様な働き方実践企業」において、仕事と子育て等が両立しやすい環境を整える企業として、三段階の最上位「プラチナ」に認定され、令和2年に再度認定されています。

この計画においては、上尾市職員及び上尾市立小・中学校に勤務する県費負担教職員を対象に取り組んできましたが、令和6年度が第2次計画の後期計画における最終年度になるため、その成果と課題を踏まえ、第3次計画の前期にあたる5年間の計画を策定する必要があります。

今般では、働き方改革の名のもと、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革と併せて、社会全体として働き方の改革に取り組むことが必要とされています。子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、これまで以上に「仕事と家庭の両立を図ることができるようにすること」や「子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組」が重要となります。

多くの課題がある中で、各々の職場において工夫し、協力し合いながら、こども達を健やかに育むための環境づくりに努力してまいります。

## ② 女性の職業生活における活躍の推進に関すること

我が国における労働年齢人口の減少は、近年ますます深刻化しています。労働力を確保するためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっています。この『女性の職業生活における活躍の推進』という視点においては、男女の人権が尊重され、かつ、急

速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することが必要になっています。

上尾市では、これまで平成28年度から女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定することにより、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進について、取組を進めてまいりました。

しかしながら、まだ多くの課題があり、女性が活躍するための環境づくり、意識改革が重要となっています。各々の職場において工夫し、全職員が協力しながら、女性が生き生きと活躍できる職場の実現に向けて取り組んでまいります。

### ③障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関すること

上尾市における障がい者である職員の採用については、これまでも職場環境の整備など様々な面から取り組んできました。

障害者雇用率についても、国のガイドラインが示すところにより適切に対応しており、必要に応じて常勤職員、また令和6年度からは会計年度任用職員での障がい者採用に努めてきた結果、計画策定直近の雇用率（令和6年6月1日時点）においても法定雇用人数を満たしています。

また、今回の計画からは雇用率に加え、定着率について目標を設定し、障がい者が安定して継続的に働ける環境づくりを推進することとしました。

市が障がい者の活躍の場の拡大や公務部門への参画に取り組むことは、ノーマライゼーションやダイバーシティのような理念の浸透につながります。

これらを踏まえ、障がい者の活躍の場の拡大に寄与することを本旨として、市全体で取り組むとともに、各任命権者がそれぞれ自律的に取り組む体制を整備するよう、本計画に基づいて努力してまいります。

以上のことから、上尾市では、『仕事と家庭の両立』、『女性の活躍推進』、『障害者の活躍推進』の3つの目的を一体のものとして取り組むことで、それぞれの立場で働く職員1人ひとりがその能力を最大限に発揮でき、仕事もプライベートも充実して気持ちよく働くことができる環境を整備することを目指します。

## 策定主体

上尾市では、次世代育成支援、仕事と生活の調和の実現、女性の活躍推進、障害者の活躍推進に向けて全庁的に取り組むため、各任命権者が連名で計画を策定します。

なお、この計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を中心に定めたものであり、各任命権者は、それぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮し、必要に応じて独自の取組を設定するなど、計画の効果的な推進に努めることとします。

**任命権者** ※（ ）内：部局名

上尾市長（市長部局）

上尾市水道事業管理者（水道部局）

上尾市教育委員会（教育委員会）

上尾市議会議長（議会事務局）

上尾市消防長（消防部局）

上尾市代表監査委員（監査委員事務局）

上尾市公平委員会

上尾市選挙管理委員会（選挙管理委員会事務局）

上尾市農業委員会（農業委員会事務局）

本計画の策定・改定には、すべての任命権者が参画し、検討を行います。

また、この計画に基づいて、各任命権者が互いに連携して対応していきます。

なお、次世代法による特定事業主行動計画については、市内学校現場で働く県費教職員も対象となるため、本計画において網羅するものとし、県教育委員会と連携しながら取組を進めることとし、勤務条件や支援制度の違いについては、適宜、類推・勘案して対応を図るものとしします。

## 計画期間

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。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。



## 計画の推進に向けた体制

計画の進捗状況をチェックし、効果的な方策を検討するため、「計画の推進主体」として、関係部署の所属長により構成される「特定事業主行動計画推進委員会」を設置します。

推進委員会では、PDCAサイクルの観点から、数値目標の達成状況や、計画に掲げる取組の実施状況を毎年度把握し、推進に当たっての課題の検討や計画の見直し等に資する協議を行うものとします。

## 取組推進に係る留意点

この計画の取組推進にあたっては、以下の2点に留意して対応します。

### (1) 基本的な取組姿勢

仕事と子育てとの両立、女性職員の活躍の推進に係る職業生活と家庭生活との両立、また、障がいのある職員に係る活躍推進に向けた取組においては、それぞれの計画に資するからといって一律な行動を求めるのではなく、あくまで本人の意思が尊重されるべきものであることに留意し、できる限り個々の職員の意向を尊重して支援していくこととします。

### (2) 実効性のある取組の推進

この計画を実効性があるものとするためには、計画に掲げる取組の実施主体を明確にすることが重要です。したがって、「だれ」が、「いつ」、「何を」するかということをはっきりさせておく必要があります。そこで、以下のように区分して、取り組む項目ごとに主な実施主体を記載し、具体的な取組を例示するなど職員がイメージしやすいようまとめています。

- ・管理部門当局（人事などの管理部門当局、上尾市立小・中学校に勤務する県費負担教職員については学務課）
- ・管理監督者（所属長（課・室の長、出先機関の長、学校の長等）や、各担当のグループリーダー）
- ・全職員（支援等の実施対象となる職員（そうなる予定の職員）、その周囲の職員（同僚等）を含む職員全体を指す。）

※所属によっては、複数の区分に該当する職を同一の職員が兼ねている場合がありますが、その場合には、当てはまるすべての役割を果たすよう努めます。

※上尾市立小・中学校に勤務する県費負担教職員については、制度などの違いがありますが、本計画の趣旨を踏まえ、可能な範囲で実施するものとします。

## 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内電子掲示板を通して、すべての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載して公表します。

数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度公表します。

## 各計画で取り組むべきこと

【次世代育成支援】 【女性活躍推進】

### 仕事と家庭の両立支援制度の周知と理解

子育てや介護といった家庭生活は、性別に関わりなく、家族の中で役割と責任を分担し、協力して行うものです。家庭での責任を果たしながら職場においても活躍していくため、男女共に、仕事中心のライフスタイルから仕事と家庭のバランスがとれたライフスタイルへの転換が求められています。

国の政策や法律改正等により、仕事と家庭（家事・子育て・介護等）の両立支援制度の拡充は進んでいますが、これらの制度は職員に十分周知され、適切に利用されることが、家事や子育て、介護等をしながら活躍できる職場環境づくりの前提となります。

令和4年度より、こどもの妊娠・出産に関する職員からの申し出に応じて、所属長から育児に関する制度の周知及び取得意向確認が義務化され、制度への理解や男性も育児参加するものという意識が定着しつつあります。また、高齢者人口の増加に伴い、介護が必要な高齢者も増加するため、今後働きながら介護に直面する職員の増加が見込まれます。労働力確保の課題の一つである介護離職を防止するためにも、仕事と介護を両立する制度の周知が求められており、育児に関する制度と同様に、介護に関する制度についても、令和7年度から周知及び取得意向確認を行うこととなりました。

制度の周知においては、実際には制度を利用する立場になって初めて知ることになる職員も多くいると思われます。引き続き、情報を定期的に発信することで周知を図りつつ、制度を利用しようとする職員にとって必要な情報が分かりやすく、また容易に入手できる環境をつくる必要があります。

さらに、所属長・管理職をはじめ周りの職員全員が制度の趣旨を十分に理解することが重要です。職場全体での理解度をより上げていくために、すべての職員に対して、仕事と家庭の両立支援制度を継続的かつ丁寧に周知するとともに、家事や子育て、介護等を行いながら活躍できる職場環境づくりに向けた意識啓発を進めるため、次のような取組を推進します。

## 取組内容

### (1) 制度の周知及び相談体制等の整備

#### ◎管理部門当局

母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの子育てに関する制度や介護に関する制度について理解しやすいようにパンフレット等にまとめ、職員が必要な時に資料を入手できるように庁内 LAN を活用して閲覧可能にします。また制度の改正などが行われた場合は、速やかに周知します。

#### ◎全職員

子育てや介護に関する制度を理解し、職場において、妊娠している人や子育て・介護に従事している人が制度を利用しやすい雰囲気を全員でつくりましょう。特に所属長は率先して良好な職場環境づくりに努めてください。

#### ◎管理監督者

管理監督者は、職員から妊娠を含めた育児に関する報告や介護に関する相談・報告があった場合には、取得可能な制度の説明を行うことに加え、働き方に関する意向等を十分に確認します。職員から休暇の取得や、深夜勤務や時間外勤務の制限等の申出があった場合には、当該措置を講じるとともに、必要に応じて事務分担の見直しを行うなど職場の中での臨時的応援態勢をつくり、負担の軽減に努めます。制度に関する情報が少ない場合には、管理部門に情報提供を依頼するなどバックアップする態勢を整えましょう。

### (2) 子育てハンドブック・各種制度の説明用リーフレットの充実

#### ◎管理部門当局

子育てを始める職員や子育て中の職員、介護に携わるようになった職員が、いつでも（休業中などでも）制度を確認できるよう、現在の職員向けのハンドブック等をさらに活用しやすくし、必要に応じて職員の手渡るように配慮します。

また、所属長や職員からの相談については、適切な情報提供を図りつつ、個別の相談にも丁寧に対応します。

### (3) 職員研修

#### ◎管理部門当局

職員研修において、「仕事と家庭の両立」についての啓発を行います。管理監督者向け研修をはじめとした階層別研修等を活用し、仕事と家庭の両立支援制度の趣旨・内容等を周知するとともに、制度の積極的な利用を職員に働きかけます。

### (4) 職場環境や職員の意識

#### ◎管理部門当局

極端な仕事優先の環境（例えば、「こどもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「こどもの面倒を見るのはすべて母親の仕事だ」「庶務やお茶入れは女性がするもの」「男性は育児(介護)を母親に任せ、仕事に専念すべき」というような意識）等、働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するには、課題を共有し、職員全体で意識改革を図ることが重要です。制度の周知、研修などを通じて、引き続き職場環境を改善していきます。

#### ◎管理監督者

仕事と家庭の両立ができる職場環境をつくるうえで、管理監督者の意識、理解は欠くことができません。良好な職場環境を築き、維持するため、定期的または必要に応じて職員との面談等を行い、家庭（家事・子育て・介護等）に関する職員の意向を把握するとともに、適切な助言や支援に努めます。

また、職場研修や会議等において、各種啓発資料等を積極的に活用して、仕事と家庭の両立支援制度の趣旨・内容等を周知するなど、日ごろから制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

## ◎全職員

この計画を実りあるものとするためには具体的な行動が必要であり、行動には意識が伴わなければ何も変わりません。職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身のこととして捉えて、その立場になった時を想定して行動することが重要です。

特に子育てや介護等の経験がある職員は、その経験を生かして次世代につなげていけるように職場環境の向上に努めましょう。また、研修などの機会に限らず、普段の生活の中でも子育てや介護など、家庭との両立について考え、日頃から意識してみることが大切です。

### 【次世代育成支援】 【女性活躍推進】

## 妊娠・出産前後の支援

妊娠から出産前後の期間において、女性職員は、母性保護等の観点から、特別に保護されるよう法律などにも定められています。出産休暇の取得などの制度以外にも、勤務時間や事務分担等に関する配慮を行う必要がありますが、妊娠・出産に際しては特に健康状態に個人差があることに十分留意し、一人ひとりの状況に応じて適切に対応していくことが求められます。

また、そのパートナーである男性職員においても、子育ては男女が協力して行うべきものとの認識を持ち、父親として積極的なサポートが必要です。特に、子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にするとともに、配偶者の母体の健康維持と出産後の回復に向けた負担の軽減を図るためにも、この時期には、より一層積極的に男性職員が家事や子育てなどに携わることが重要です。

職場においても、これらのことを周囲の職員が理解し応援態勢を取るなど、大切な時期を迎えた職員が休暇などを取得しやすい雰囲気醸成することが特に大切です。

## 取組内容

### (1) 妊娠・出産等に関する状況把握等

#### ◎全職員

職員は、父親・母親になることが分かったら、育児をするようになることを職場の管理監督者にできるだけ速やかに申し出るようにしましょう。母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用や人事上の配慮、職場の応援態勢を整えるためにも必要です。

#### ◎管理監督者

管理監督者は、定期的に職員との面談等を行い、コミュニケーションを密にし、職員が相談しやすい環境を整えます。

### (2) 支え合う職場体制の構築

#### ◎全職員

妊娠中あるいは小学校就学前の子を育てている職員については、深夜勤務及び時間外勤務の制限や、いろいろな休暇などが制度化されています（上尾市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例、労働基準法など）。配布されているハンドブックなどをよく読んで、対象となった職員は制度を有効に活用しましょう。

また、子育てには職場のサポートが不可欠です。周囲の職員は、妊娠中及び出産後の職員の業務の軽減や代替職員の配置に伴い事務分担の見直しを行う場合や、休暇の取得等に伴い業務の応援体制を組む場合には、職場で協力し合い、子育てしやすい雰囲気や環境を職場全体でつくりましょう。

#### ◎管理部門当局

育児に関する制度などについて、説明・相談に応じていきます。特に、初めて育児に携わることになった職員や、そういった職員が出た所属についてフォローするため、制度に関する周知に努めます。

### ◎管理監督者

管理監督者は、職員から妊娠等に関する報告があった場合には、健康状態のほか、子育てや働き方に関する意向等を十分に確認します。職員から通勤緩和等の措置や、深夜勤務や時間外勤務の制限等の申出があった場合には、当該措置を講じるとともに、必要に応じて事務分担の見直しを行うなど職場の中での臨時的応援態勢をつくり、負担の軽減に努めます。制度に関する情報が少ない場合には、管理部門に情報提供を依頼するなどバックアップする態勢を整えましょう。

## (3) 妻の出産による特別休暇等の取得促進

### ◎全職員

父親となる男性職員においては、妻の出産をサポートすることが、家族の中で支え合う育児の第一歩です。また、何よりも妻は父親となる職員の主体的な育児参加を必要としています。できる限り職場と調整して子育てのための休暇や年次休暇を積極的に取得し、子育てに携わる状況を整えましょう。

### ◎管理監督者

管理監督者は、父親となる職員の積極的な子育てに向けて、「パパ・ママ応援シート」を活用した面談等を通して、妻の出産による特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）や育児のための年次休暇の取得を促すとともに、必要に応じて事務分担の見直しや業務の体制に配慮するなど、職場の中での臨時的応援態勢をつくります。

特に、配偶者の出産等の期間（出産予定日前後からおよそ8週間程度の期間）には家庭の負担軽減が図れるように、対象となる職員には積極的に休暇を取得するように働き掛けましょう。



#### (4) 代替職員の配置等

##### ◎管理部門当局

職員の出産休暇の取得等により、人員の補充や代替職員の配置が必要となった場合には、専門職種を含む代替職員の確保に努めるとともに、業務の性格や内容等を十分に考慮しながら、管理監督者と調整を図り、円滑な配置を行います。

#### (5) 人事異動における配慮

##### ◎管理部門当局

妊娠中、出産休暇中、育児休業中等の職員は、人事異動に伴う負担等を考慮し、本人が希望する場合を除いて人事異動の対象としません。その他、子育て中の職員については、自己申告書や各所属へのヒアリング等を通じて、職員の意向を把握するとともに、必要に応じて人事異動に係る配慮を行います。

#### (6) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

##### ◎管理部門当局

職員が不妊治療を目的とした通院等のために必要な場合に取得できる、出生サポート休暇について、説明・相談に対応するほか、制度の周知に努めていきます。相談や申請受付に当たっては、個人情報の取扱いに十分に留意します。

##### ◎管理監督者

管理監督者は、職員からの不妊治療に係る報告を受けた場合、出生サポート休暇や年次休暇の取得を促すとともに、必要に応じて事務分担の見直しや業務の体制に配慮するなど、職場の中での臨時的応援態勢をつくります。体制の整備に当たっては、個人情報の取扱いに留意します。

## 【次世代育成支援】 【女性活躍推進】

## 育児休業等を取得しやすい環境整備・円滑な職場復帰への支援

育児休業等は、子育てを両親が共同して行う観点から、女性職員のみならず、父親である男性職員も積極的に取得することが重要です。

また、男性職員の育児休業等の取得は、配偶者である女性の就業継続や能力の発揮にとって重要なだけでなく、休業中に家事や子育て等の多様な経験を得ることにより、マネジメント力の向上や、多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用です。当然、職員本人の意向が尊重されることが前提ですが、検討だけではなく、実際に取得するケースを増やし、取得率を上げていくことが求められています。

上尾市においては、男性職員の育児休業取得率は5年間でほぼ倍増し30%を超えている一方で、政府が「少子化社会対策大綱」で掲げる目標値である「2025年における男性の育児休業等の取得率85%」には到達していないのが現状です。

今回の計画策定に当たっては、これまでの策定時と同様に、職員を対象にしたアンケートを行い、約51%の回答が得られました。

このアンケートにおいて、男性の育児休業の取得促進のため効果的と思われる事項として、職場の意識改革が前回実施（平成31年度）時から2.7ポイント、前々回実施（平成26年度）からは5.7ポイント減少する一方で、休業者に代わる代替職員の確保が4.2ポイント増加しており、課題が意識改革からより具体的な取得に係る体制の整備へと移行している状況が伺えます。

育児休業を取得しにくい理由としては「現在の業務に支障が出ること」という回答が67.8%で最も高く、次いで「復職時の職場・業務への順応に不安があること」「経済的に厳しくなること」が挙げられています。4番目に高い「職場の理解が得にくいこと」という回答は、前回調査よりも減少したものの、29.5%の回答が集まっており、引き続き制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりや業務における協力体制の構築等が必要と考えられます。

配偶者の出産時等に取得する出産補助休暇（配偶者出産休暇および育児参加のための休暇）の取得率は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響から、立ち合い出産が制限されるなどの影響を受け、一時大きく低下したものの、次第に回復傾向にあるほか、部分休業の

取得により育児参加する職員も出てきています。育児休業に限らず、男性職員の子育て参加に繋がる制度の活用を進めることが大切です。

今後も引き続き育児休業等を取得しやすい環境を維持し、さらに男性職員についても、父親として主体的に子育てにかかわり、子育ての喜びや責任を認識する意味からも育児休業取得等を推進するものとし、次のような取り組みを行い職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努力します。

## 取組内容

### (1) 育児休業の取得促進

#### ◎管理部門当局

職員が育児休業を取得する際は、可能な範囲において育児休業取得者の代替職員を確保します。また、男性職員の育児休業についても取得事例の紹介など具体的イメージを示して取得促進・休業内容の充実を図ります。

特に、配偶者の産後8週間は、出産による影響と育児などの負担が大きい時期であり、父親となる男性職員が配偶者のために育児休業などを取得して負担軽減を図るには良い時期です。出産が2子目以降であれば、上の子の育児を担うなど、より負担軽減を図ることができます。配偶者の出産による特別休暇などのほか、男性職員が同期間内に1月以上の育児休業を取得する、あるいは部分休業、育児時間休暇などを取得するなど、積極的な子育てへの参加を促します。

#### i. 代替職員の配置等

職員が安心して育児休業等を取得するためには、代替職員の配置が重要となります。管理部門は、専門職種を含む代替職員の確保に努めるとともに、業務の性格や内容等を十分に考慮しながら、管理監督者と調整を図り、円滑な配置や弾力的な運用を行います。また、職員定数条例においては、育児休業職員の定数除外を規定したところです。この規定の活用として、必要に応じて任期付職員の登用などの手法も検討します。

## ii. 人事異動等における配慮

育児休業中等の職員は、人事異動に伴う負担等を考慮し、本人が希望する場合を除いて人事異動の対象としません。また、職員が育児休業、部分休業及び育児休暇等を取得したことや、人事異動における通勤時間等の配慮を求めたことを理由に、人事において不利益となる取扱いは行わず、育児休業等を取得した際の給与の調整や昇給の決定などにおいても、法令等に基づき適切に対応します。

### ◎管理監督者

職員から出産予定日の申し出があったら、育児休業などの支援制度について説明した上で、育児休業等の取得に対する意向等を把握し、適切な助言に努めます。特に男性職員に対しては、配偶者の産後8週間などの期間における1月以上の育児休業等の取得を本人の意向を尊重しつつ積極的に働きかけましょう。

また、その職員が実際に育児休業を取得することになった場合には、業務に支障が出ないように、育児休業（産前休暇）に入る前から業務分担や課内配置の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できるようにしましょう。

### ◎全職員

3歳未満の子を養育している職員は、1ヵ月ごとや四半期ごとに休暇計画表を作成するなどして、育児休業、部分休業や年次休暇などを有効に取得しましょう。

周囲の職員は、職員が育児休業等を取得する意義を理解し、取得しやすい雰囲気づくりに努めるとともに、事務分担の見直しにも協力しましょう。

## (2) 育児休業中のフォローアップ

### ◎管理部門当局

長期休暇となる育児休業取得者は、休業からの復帰について少なからず不安を抱えています。こうした不安を取り除くため、休業者と職場との交流を推進するように両者に対してフォローアップする態勢を整えるように働きかけます。

また、職場との縦のつながりだけではなく、育児休業職員間の横のつながりを持つことで、育児休業中の職員が抱える育児や仕事への不安を解消できるような職員同士の関係性が持てるよう働きかけます。

#### ◎管理監督者

育児休業中の職員に対して、職場の状況等に関する情報提供を行います。また、休業している職員の意向に応じて、職場との交流の機会をもつように配慮し、休業から復帰する際の不安を解消するように心がけてください。特に出産が続いたことで休業が長期化する職員は、職場との定期的な交流がないと余計に疎遠に感じてしまうこともあります。そういった状況を休業者からではなく、職場からの働きかけにより解消することも、育児をする職員に対する大切なバックアップの一つです。

本人の意向を踏まえながら、職場とのつながりを維持する取組を進めることにより、情報共有や円滑な職場復帰を図ります。

#### ◎全職員

育児に専念するため休業しているので、どうしても職場との交流は滞りがちになります。所属の職員も連絡することの負担を考えるあまり遠慮してしまい、交流する機会がなかなか作りにくくなります。しかし、休業中の職員が元気に育児をしている姿を見せることは、育児を応援する態勢を取っている所属職員にとっても有意義なものになり、お互いの安心にもつながります。

育児休業中の職員は、子育ての合間を利用して、状況に応じて、できるだけ職場とのつながりを維持するように心掛けましょう。また、不明な点や不安な点がある場合は、気軽に所属等に相談しましょう。所属の職員は、本人の希望に応じたフォローアップの機会をできる限り設けて、来るべき職場復帰に備えましょう。

また、育児休業中の職員は、多くの職場の仲間が支援してくれていることを心に留め、家事や育児に主体的に取り組み、かけがえのない育児休業の期間を、より充実したものになるよう努めましょう。

### (3) 育児休業からの円滑な職場復帰に向けた支援

#### ◎管理部門当局

育児休業から復職する場合に、休業中にあった職場環境・勤務条件等の変化に合わせ、必要に応じた説明・研修等を行います。また、職員から相談があれば、仕事と子育てを両立させてきた先輩職員の体験談等を知る機会を設けるなど、円滑な職務復帰に向けた支援を行います。

#### ◎管理監督者

##### i. 復帰時における不安解消のための情報提供等

育児休業者は育児休業で長期間職場から離れることにより、孤独を感じたり、復職後の事務や制度の変化を考え不安になりがちです。また、人事異動などにより課内の人がほとんど入れ替わってしまうようなこともあります。したがって、管理監督者をはじめ職場の同僚職員は、休業中の職員が復帰した際を考慮したフォローアップを心がけておくことが大切です。復帰直前には、特に最近の業務の状況や職場内の様子についてお知らせするとともに、休業中の職員が気兼ねなく職場に連絡できるようなメッセージを送るよう心がけましょう。

##### ii. 復帰時のサポート

育児休業から復帰したばかりの職員は、業務に慣れるまでの時間が必要です。休業していた職員が、なるべく、負担なく速やかに業務に慣れるように、必要に応じて職場研修（OJT）を実施するとともに、事務分担の配慮等を行うことも有効です。

また、こどもの急な発熱などにも対応しなければならない場合も出てきます。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、業務分担などについてよく検討し、グループ制を最大限活用して職場全体でサポートしましょう。

## ◎子育て中の職員

育児休業から復帰する際には、職場環境や業務内容などに変化が生じていることが予想されます。そういった不安を解消する意味でも、復帰が近くなってきた時期には、なるべく職場とのコミュニケーションを取るよう心掛けましょう。

### 【女性活躍推進】

## 女性職員の採用者数の拡大に向けた取組

女性の活躍に向けては、その入り口となる女性職員の採用の拡大が重要です。

上尾市の一般事務・技術職の採用試験における申込者及び受験者全体に占める女性の割合は、概ね4割弱となっており、最終合格者に占める割合も概ね4割を超えています。

その一方で、消防職など一部の職種においては、女性の採用試験申込者及び受験者が少なく、最終合格者に女性がいない年度もあります。

今後、幅広い市民のニーズに対応し、多様な視点や発想を政策に反映していくためには、多くの優秀な女性を幅広く採用していくことが重要であり、職の特性等を勘案しつつ、より一層、採用試験における女性受験者の拡大に向けた取組を進めることが重要であると考えます。

## 取組内容

### (1) 女性受験者の拡大に向けた広報活動等の実施

毎年開かれる職員採用説明会において、職員採用パンフレットやホームページにおいて、市が取り組んでいる施策のほか、職場環境、人材育成方針、勤務条件等働く上でのイメージを具体的に示す中で、女性受験者に対して、就職先としての上尾市の魅力等を積極的に発信します。



特に、消防など一部の職種に当たっては、女性職員の割合を拡大する取組として、女性職員の説明会への参加により具体的なイメージの発信に繋がることも考慮して実施するとともに、各種媒体等を活用し、様々な職域における女性の活躍、女性が働きやすい環境づくりの推進状況等を積極的にアピールして、採用の拡大に向けた取組を進めます。

## (2) 数値目標の達成によるイメージの向上

仕事と子育ての両立支援に関する制度の活用や年休取得促進など、女性職員の働きやすさに繋がる条件の改善を進め、数値目標の達成を図るとともに、女性管理職への登用や各職種における女性の先輩職員が活躍するイメージを発信することで、女性の採用試験の受願者数の増加に繋がるよう、各分野での取り組みを推進します。

## 【女性活躍推進】

### 女性職員のキャリア形成支援

女性職員がキャリアを考えると、出産・育児、介護等、自身のライフイベントや家庭環境等との関係は非常に重要で、ある意味では男性職員以上に影響を受けやすく無視することはできません。

女性職員が個性と能力を十分に発揮できる組織とするためには、本人を取り巻く環境、本人の子育てや働き方に関する意向をしっかりと踏まえつつ、多様な職務経験を積めるよう配慮することが必要です。また、出産や育児などで一時的にキャリア形成が中断することもあるため、中長期的なキャリアを描くための研修や相談体制の充実など、よりしっかりとした女性職員のキャリア形成を支援する取組を進めていくことが重要です。

職員アンケートでは、女性職員が力を発揮するに当たって効果的であると思う取組について、「育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用」という点を挙げる職員が多く、「女性職員における管理職希望者・キャリア形成に意欲のある職員の積極的登用」なども含めメリハリのある人事異動を求める声も多くあります。女性職員のキャリア形成に向けた人事異動や研修等に取り組むに当たっては、こうした意見を十分に踏まえた対応を図る必要があります。



## 取組内容

### (1) 女性職員の多様な職務経験の蓄積に向けた取組

#### ◎管理部門当局・管理監督者

人事異動や事務分担を決定するに当たっては、女性職員のライフイベントや家庭環境、本人の子育てや働き方に関する意向等を十分踏まえながら、女性職員のキャリア形成の視点から、多様な職務経験を積めるよう配慮する必要があります。

### (2) 女性職員のキャリア形成を支援する研修の実施

#### ◎管理部門当局

管理部門は、女性職員が中長期的なキャリアビジョンを描くことができるよう、女性先輩職員の体験談の紹介や、女性先輩職員との意見交換、今後のキャリア形成や将来の人生像をイメージして自己のキャリアプランを考える機会となる女性職員向けの研修や交流会などを実施します。

#### ◎管理監督者

管理監督者は、女性職員が子育てをすることになった時や育児休業から復帰する時など、ライフステージに応じて適切な助言や支援を受けられるよう、管理部門と連携を図りながら職場研修や階層別研修等の受講状況を確認し、その都度状況に応じたフォローアップを図ります。

## 【女性活躍推進】

### 女性職員の登用

市民ニーズが多様化する中、政策の方針決定過程に女性職員が参画し、女性の立場から見える視点や発想を市の政策に反映していくことは、行政サービスの質の向上を図る上でとても重要です。当然ながら公正な人事評価に基づく成績主義の原則を踏まえた上で、女性職員の管理職への積極的な登用を図っていく必要があります。

上尾市においては、管理職に占める女性職員の割合が、前計画初年度の令和2年度には17.4%でしたが、令和5年度には18.8%になるなど少なからず向上するよう努めております。しかしながら、同年度の職員全体に占める女性職員の割合が4割弱であることと比較すると依然として低い状況にあります。

加えて、近年の職員採用においては、事務職における女性職員の比率が6割弱に至る状況を考慮すれば、管理職の女性職員の割合をさらに上げていくことが必要です。

## 取組内容

### (1) 人事評価などによる具体的な能力の実証等に応じた登用

#### ◎管理部門当局

職員全体に占める女性の割合に比べ、幹部職員における女性の割合が著しく低い状況等を解消していくためには、人事評価制度等を中心として成績主義の原則を踏まえた上で、日頃の職務の中で発揮してきた能力や実績、幹部職員としての適性や意欲等を適切に評価するとともに、本人の意向を尊重しつつ、幹部職員への女性職員の登用拡大に努めます。

### (2) 幹部候補となる中堅層の育成

#### ◎管理部門当局

女性職員のキャリア形成を考慮した人事異動等を行い、幹部候補となる前に中堅職員としての育成を図るなど、将来的には幹部職員の候補となり得る女性職員の人材プールの形成に取り組みます。

近年の職員採用における女性職員の割合を鑑みると、今後はこれまで以上に女性職員の活躍が期待されます。そのためにも、長期的視野を持った人材プールの形成は不可欠と考えます。

### (3) 女性職員のマネジメント力向上に向けた研修の実施

幹部職員に求められるマネジメント能力の向上に向けた研修を実施し、女性職員の積極的な参加を促します。

## 【障害者活躍推進】

## 障がい者の雇用状況の把握・分析

障がいがある職員の職業生活における活躍の推進に関する取組を推進するに当たっては、まず現状の把握が重要です。上尾市での障がい者の雇用状況について、次のとおり分析するとともに、今後も情報収集等による状況の把握を進めます。

## 取組内容

## (1) 職員の障がい者採用

上尾市では、これまでも障がい者枠の採用を行ってきており、平成31年度からは、身体障がい者に限定した採用を見直し、知的障がい者及び精神障がい者も含め受験可能として、職員募集を行っています。また、令和6年度からは、会計年度任用職員についても障がい者枠の採用を実施しています。

## (2) 障害者雇用率

障害者雇用促進法では、障がい者の雇用の場の確保のため、一定の事業所に対して法定雇用率が設定されています。上尾市における、令和6年6月1日現在の雇用率は次のとおりです。

〔令和6年6月1日現在の雇用率〕

【法定雇用率 2.8%】

| 任命権者  | 法定雇用障害者数の算定<br>基礎となる職員数 | 障害者の数 | 雇用すべき<br>障害者の数 | 実雇用率  |
|-------|-------------------------|-------|----------------|-------|
| 市長部局  | 1,109.5人                | 31人   | 31人            | 2.79% |
| 教育委員会 | 357人                    | 11人   | 9人             | 3.08% |
| 全体    | 1,466.5人                | 42人   | 40人            | 2.86% |

※上尾市では、市長部局と水道部局で障害者雇用促進法第42条の規定による特例認定を受けています。

### (3) 職場定着の状況

障がい者雇用の推進を目的として、障がい者である職員の定着状況を把握するため、年度毎に、採用した障がい者である職員について、当該年度中に採用した者の年度末の定着状況に関するデータを収集し、整理・分析を行います。

## 【障害者活躍推進】

### 障害者活躍推進に向けた体制の整備

障がい者の活躍推進に向けた体制を整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCAサイクルを確立します。

## 取組内容

### (1) 障害者雇用推進者の選任

各任命権者の部局において、障害者雇用推進者を選任します。

|                     |        |
|---------------------|--------|
| 市長部局                | 総務部長   |
| 水道部局                | 上下水道部長 |
| 教育委員会               | 教育総務部長 |
| 消防部局                | 消防長    |
| 議会事務局               | 議会事務局長 |
| 各行政委員会（監査・選管・農業委員会） | 各事務局長  |

### (2) 計画の策定及び実施に関する委員会の設置

#### ◎管理部門当局

#### i. 計画策定・改定のための検討委員会の設置

本計画の策定・改定には、すべての任命権者が参画し、検討を行います。

#### ii. 障害者雇用推進委員会の設置

「特定事業主行動計画推進委員会」が「障害者雇用推進委員会」を兼ねるものとし、毎年度、取組状況を把握・検証するとともに、障がい者の活躍を推進します。

### (3) 職員アンケートの実施

#### ◎管理部門当局

障がい者である職員の働きやすい職場づくりを進めるため、対象となる職員からの意見を聴取するとともに、必要に応じて職員向けのアンケートの実施なども検討します。集約した意見は、障がい者の活躍推進に向けた取組へ反映します。

### (4) 相談先の確保

#### ◎管理部門当局

##### i. 障害者職業生活相談員の選任

障がい者である職員が5名以上いる部局において「障害者職業生活相談員」を選任します。また、障害者職業生活相談員は部局を超えて障がい者である職員の相談に応じます。そのほか相談員は、障がい者である職員を適切に支援するため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」など、ハローワーク等が実施する研修を受講します。

##### ii. 庁内相談体制の充実

人事担当部局において障がい者である職員本人や、共に働く職員等が相談しやすい体制を整えます。また、定期面談や必要に応じてアウトリーチ型の声掛けを行うなど、相談体制の充実を図ります。

#### ◎全職員

共に働く仲間として相談が出来る職場環境づくりに努めてください。

### (5) 障がいへの理解の促進

#### ◎管理部門当局

##### i. 管理者向け研修の実施

新任管理者などを対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がいへの理解促進を図る研修を実施します。

##### ii. 新入職員向けの研修の実施

新規採用職員などを対象に、具体的な事例等を盛り込んだ、障がいへの理解促進を図る研修を実施します。

### iii. 障がい者関係に係る研修受講の促進

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などを周知・活用し、障がいに係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員の理解促進を図ります。

## ◎全職員

### i. 障がいの特性への理解

障がいのある職員の特性を理解し、共に働く仲間として、配慮や手助けができるように努めてください。

### ii. 医療機関の通院への理解・配慮

障がいのある職員は少なからず定期的な医療機関への通院を必要としており、場合によっては平日の通院への配慮が必要です。それには周囲の職員の理解が不可欠です。仕事を続けていく上でも必要なケアであることを十分に理解し、配慮や手助けができる職場環境づくりに努めてください。

## (6) 外部の関係機関との連携

### ◎管理部門当局

障がい者である職員の活躍推進に向けた取組の実施に当たっては、必要に応じて、公共職業安定所等と連携を行います。

## 【障害者活躍推進】

### 障がい者の採用に向けた取組

職員の採用にあたっては、「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）や「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 27 年厚生労働省告示第 117 号）」のほか、「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年 12 月 27 日付け職職－268・人企－1440 人事院事務総局職員福祉局長及び人事院事務総局人材局長通知別添）」等を十分に踏まえて対応します。

## 取組内容

### (1) 採用時の配慮

#### ◎管理部門当局

##### i. 募集案内時の対応

職員採用に関する募集案内等を、障がい者団体を通じた周知を行うなど、障がい者が必要な情報を得られるように努めます。

##### ii. 採用選考時の対応

採用選考時に障がいの特性に応じて、手話通訳者や支援者の同席、職員による試験問題の読上げ、コミュニケーションボードの持ち込みなどを可能とするなど、採用選考の実施に当たり、必要な配慮を行います。

#### ◎管理部門当局・管理監督者

採用後も、各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリア形成を図っていくとともに、年次休暇等の取得推進など労働環境の調整に努めます。

### (2) 職務の選定・創出

#### ◎管理部門当局・管理監督者

障がい者である職員の特性や能力、希望等を十分に把握します。

##### i. 所属長等との面談

所属長等との面談を通じて障がい者ごとの特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備を行います。

##### ii. 職務の創出

全庁的な調査を行い、障がい者である職員に適した業務の選定（既存業務の切り出し等）等を行います。

### (3) 障がい者が安心・安全に働ける職務環境の整備

#### ◎管理部門当局

障がい者である職員が安心・安全に働ける環境を整えます。

##### i. 施設の整備

多目的トイレ、スロープ、エレベーターなどを必要に応じて引き続き整備します。また、周囲の雑音などの刺激により業務が困難な場合における配慮についても所属長等と検討します。

##### ii. 就労支援機器等の整備

就労支援機器の設置やパーテーションなど、障がいの特性を踏まえた整備を検討します。

##### iii. 専門職による相談体制の整備

病状や体調面で不安がある時は、保健師や精神保健福祉士による専門的な見解に基づく相談・助言を行い、障がい者である職員の不安軽減に努めます。

#### ◎管理部門当局・管理監督者・全職員

所属長等との面談等を通じて障がい者ごとの特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備を行います。また、障がいのある職員の特性を理解し、共に働く仲間として、配慮や手助けができるように努めてください。

### 【次世代育成支援】 【女性活躍推進】 【障害者活躍推進】

#### 総労働時間の縮減に向けた取組

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、すべての職員、さらに上尾市としても大きな課題です。多様な人材が、その能力を最大限発揮することにより、市全体の組織力をより一層高めていくためには、職員全体の働き方改革をより一層推進し、仕事と生活の調和を実現することが不可欠です。

なかでも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事や子育て等の分担を困難にすることでも、配偶者である女性の活躍の障壁になります。



また、今後も、高齢者人口の増加に伴う要介護者数の増加とともに、働き盛りの世代について、介護による時間制約のある職員が増加していくことが見込まれます。時間に制約のある職員を含むすべての職員が活躍できるよう、総労働時間を短縮することが重要です。

職員アンケートにおいても、「時間外勤務が多い」という回答が3割を超え、「事務の簡素化、合理化」や「人員の確保」を求める声が5割を超えています。時間外勤務を縮減し、年次休暇等を取得しやすい環境をより整備すべきと考える職員が多いものと考えます。

長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくとともに、疲労の回復、家族とのコミュニケーションの確保等の観点から、休暇の取得を促進していくことが、結果として職員のパフォーマンス向上や市が提供するサービスの向上に繋がると捉えることも重要です。

この計画は次世代育成、女性活躍、障害者活躍の3つの観点から策定したのですが、時間外勤務の縮減はすべての職員にとって重要な取組ですので、近年の働き方改革の更なる推進に向けても、これまで以上に取組を強化していく必要があります。

## 取組内容

### (1) 業務効率の向上等に向けた取組

マニュアルなどによる仕事の見える化や業務の進捗管理の徹底、内部調整にかかる時間の削減や資料の簡素化、会議の進め方の効率化等、労働時間全体の短縮に資する取組が必要です。また、業務内容の見直しによる業務の合理化はもちろんのこと、業務の削減なども検討することが重要です。各所属での合理化、効率化の推進に基づく取組等を通じて、市全体の業務を効率化し、時間外勤務の縮減に引き続き取り組みます。

#### ◎管理監督者

近年、職員定数はほぼ横ばいの状況ですが、多様化する市民ニーズやこれまでになかった課題への対応のほか、国の制度変更などに対応するために、市全体の業務量は増加が続いています。既存業務の効率化だけでは対応し切れなくなることも懸念されます。

その中で、新たに事業を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施してください。また、既存の事業についても整理や見直しを行い、簡素化・合理化できるものは簡素化・合理化し、廃止できるものは廃止することを積極的に検討しましょう。

## (2) タイムマネジメントの向上

### ◎管理監督者

管理監督者は、タイムマネジメント能力の向上を図り、職員が勤務時間内に業務を終了させることができるように努めます。

また、時間外勤務を命令する際には、時間外勤務が必要となる状況の早期把握に努めるとともに、職員の健康状態や家庭の状況等に配慮するほか、「時間外勤務はコストである」という意識を持ち、命令した時間外勤務が有効に行われているのか、必要に応じて確認します。さらに、業務の性格や実態に合わせて、職員の勤務時間の割振り等を行うことにより、効率的な業務の推進体制を整備します。

### ◎管理部門当局

管理監督者の時間外勤務を削減する取組を積極的に評価すること等を通じて、管理監督者のタイムマネジメント能力のさらなる向上を図ります。

## (3) 時間外勤務の状況の把握とノー残業デーの徹底等の取組

### ◎管理部門当局

管理部門は、所属からの時間外勤務に係る報告、要因分析等のほか、退庁管理データなどをもとに、長時間勤務が恒常化している所属や職員を把握し、必要に応じて所属に対する情報提供や指導等を行います。

また、ノー残業デーなどの取組を含めた定時退庁の徹底、一斉消灯キャンペーンの実施及び管理監督者による退庁の声かけ等、これまでも様々な取組がされてきましたが、今後はこれらの取組をさらに効果的なものとするため、近年の働き方改革などの取組と併せて、職員の意識の啓発と時間外勤務の縮減を推進します。

#### ◎全職員

職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛けてください。また、グループ制を最大限活用して職場内の応援態勢や協力体制を検討し、特定の職員だけが残業を行わないように努め、職場全体の時間外勤務の縮減、業務の平準化を行います。

また、職場全体で退庁しやすい雰囲気づくりを心がけることも重要です。業務の必要性に応じて継続的に時間外勤務が生じてしまう時でも、慢性的にならず、メリハリをつけて取り組むよう心がけます。

### (4) 新しいICT技術の導入・活用

#### ◎管理部門当局・管理監督者

これからの業務効率化においては、人の手だけではなく、DX（デジタルトランスフォーメーション）による大幅な業務改善も必要になります。AIやRPAについてはすでに検討や導入をしている状況ですが、これらの取組の実効性をより高めていくため、引き続き検証します。

#### ◎全職員

新しいICT技術は、今後の業務改善を検討するにあたり重要な要素となります。職員自らの働き方やマンパワーの不足における課題などもクリアするために、庁内他部署の取組はもちろんのこと、他団体や民間の取組などにも目を向けて積極的に検討しましょう。

## (5) 働き方改革の実践

### ◎全職員

近年の働き方改革への取組を、より具体的に実践し、公務員（市職員）としての働き方を考え直さなければならない時代が来ています。より効果的なものを取り入れていくには、他から与えられるものばかりではなく、職員一人ひとりが自ら考えて実行していくことが何より大切です。

その工夫や成果の中から、周囲の職員や職場へ良い影響が与えられるよう、日頃から率先して取組み、職員間で相乗効果が生まれるように努めます。

### ◎管理部門当局・管理監督者

公務員の働き方改革を進める上で、現状の課題や予算などの問題もあり、なかなか実現が難しいことも事実です。しかしながら、職員一人ひとりから組織全体で検討していける環境づくりや雰囲気づくりが、これからの市職員における働き方改革の実践へつながっていきます。前向きな取組を後押ししていけるよう、職員からの声に耳を傾け、支援していける態勢づくりに努めます。

## 【次世代育成支援】 【女性活躍推進】 【障害者活躍推進】

### 年次休暇などの取得の促進

年次休暇や特別休暇などについては、必要な時に必要な休暇が取れることが望まれます。職員向けアンケートの結果からは、年次休暇を取得することにためらいを感じるという人が過去のアンケートと比較して最も高い23.0%となり、ためらいを感じる理由としては業務が多忙で休みづらいことが挙げられています。

これまで年次休暇の取得については、向上させるための取組をおこなってきましたが、過去5年において職員全体の年次休暇平均取得日数は約12日前後でほぼ横ばいとなっています。また、保育士など一部の職においては年次休暇の平均取得日数が低い状況が生じています。

この状況を打開するには個々の職員の力だけではなく、組織としての連携が必要になります。すべての職員の年次休暇などの取得の促進のため次のような取組みを行います。

## 取組内容

### (1) 業務の遂行体制の見直しや業務スケジュールの管理の徹底

#### ◎管理監督者

各部署において、様々な変化への対応に追われ業務量が増加している傾向がみられ、事務の簡素化・合理化を進め、業務の遂行体制の見直しを行う必要が高くなっています。個々の職員が年次休暇等を取得しやすい環境をつくるには、職場会議等を通じて、年次休暇の計画的な取得について啓発するとともに、各所属の実情に応じて1ヵ月ごとや四半期ごとの休暇計画表を作成したり、庁内LANのスケジュール管理機能等を利用して、業務の予定を所属で各職員が確認できるようにしたりして、スケジュール管理の見える化を徹底することが必要です。所属での繁忙期・閑散期を月単位・週単位など負担にならない程度に把握し、所属内での協力体制を整えて計画的な取得を励行します。

#### ◎全職員

休暇の計画を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮します。また、効率よく質の高い仕事をしていくためには、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）が大切です。年間を通じて、自らの生活サイクルに応じた適切な時期に、計画した休暇は積極的に取得するようにします。また、家族とのふれあい（学校行事（入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会、PTA活動等）への参加や、家族の記念日（誕生日、結婚記念日等））のためにも、計画的に年次休暇を取得します。

### (2) 休暇取得の促進

#### ◎管理部門当局

年次休暇などの取得を促進するため、各所属長に働き掛けます。

#### ◎管理監督者

事務の見直しや効率化、グループ制等の活用などを行い、休暇の取得しやすい職場環境をつくり、職場内の職員に対して積極的に休暇を取得することを働き掛けるようにしま

す。特に子育てや介護など、仕事と家庭の両立にかかわるものについては配慮しましょう。また、所属内での取得状況のバランスにも十分に配慮します。

### (3) 子の看護を行うなどのための特別休暇取得の促進

#### ◎管理監督者

こどもの看護のための特別休暇制度や年次休暇を活用して、突発的な病気や入園・卒園式、入学式等の子の行事に参加する際には、安心して気兼ねなく休暇を取得できるよう、職場全体で支援するようにします。また、その体制づくりを日ごろからしておきます。

#### ◎全職員

急な休暇等で担当職員が不在でもだれかがフォローできるように、日ごろから周囲の職員とコミュニケーションを図り、情報の共有化や事務のマニュアル化をするなどして、体制を整えておきます。

## 【次世代育成支援】 【女性活躍推進】 【障害者活躍推進】

### 多様で柔軟な働き方の拡充

子育てや介護を行う職員を対象とした勤務時間を短縮する制度のほか、ずれ勤務やテレワークなどの制度を導入していますが、近年ではこれまでに以上に多様で柔軟な働き方が求められています。

また、働き方改革として、より働きやすい職場環境を整える中では、個々の働き手の状況に応じたフレックスタイムや勤務間インターバル制度を導入する自治体も出てきています。

この計画においても、仕事と家庭の両立、女性活躍、障害者活躍という3つの視点から職員の働きやすい環境や支援する体制を整えるうえで、多様で柔軟な働き方の実現に向けて、できる限り検討していくことは必要です。

今後とも、国や県、他団体の取組を注視し、良いものは可能な範囲で取り入れながら、多様な人材が、その能力を最大限発揮することができる環境づくりを進めていくことが、全体の組織力をより一層高めていくことになるものと考えます。

## 取組内容

### (1) ずれ勤務等の時差出勤制度等の活用

職員がずれ勤務等の時差出勤制度等を利用するに当たっては、業務上の支障等を勘案しながら、職員の相互理解のもと活用を進めます。

### (2) テレワークの有効活用

多様で柔軟な働き方の選択肢の一つとして、テレワークの有効活用を推進します。

### (3) フレックスタイム制の検討

フレックスタイム制については、各種課題を丁寧に検討し、職員が使いやすい制度として公務に円滑に導入されるよう、国や県、他団体の動向も注視しながら検討を進めます。

## 【次世代育成支援】

### 職務や地域活動等を通じたこども・子育て支援

職員は、上尾市に務める公務員であると同時に地域社会の構成員でもあり、その地域におけるこども・子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。そうした観点から、担当している職務や住んでいる地域での活動等を通じて、こども・子育て支援の観点から様々な取組を進めていくことが重要です。

こども・子育て支援は、家庭が基本であるものの、社会全体で協力して取り組むべき課題と捉え、今後とも、職務を通じてこども・子育て支援を積極的に進めるとともに、職員が地域におけるこども・子育て支援に取り組む環境を整える必要があります。

## 取組内容

### (1) 施設の子育てバリアフリーの促進

◎管理部門当局（庁舎管理等）

こどもを連れた人が気兼ねなく安心して市の施設を訪れることができるよう、施設の改善に努めます。



## ◎管理監督者

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進するため、職員への指導などを適宜行います。

## ◎全職員

日ごろから親切、丁寧な対応等を率先して行います。

## (2) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献の促進

## ◎全職員

スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている人もいます。そのような人をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある人は、機会をとらえて積極的に参加することが大切です。

また、こどもの学校行事等には積極的に参加するように心がけます。

## ◎管理監督者

職員が地域活動や学校行事に参加しやすい職場の態勢や雰囲気づくりに努めます。

また、アンケート結果では子育て活動について情報や接点が少ないという回答がもっとも多く、職員自身の子育てに伴って、初めて活動に関する情報が得られるようになるといった傾向がありました。子育て活動に関する事業を所管している部署においては、行事などの情報提供などを積極的に行います。



## その他の取組

### 人事上の配慮

#### ◎管理部門当局

子育てや介護などの状況によっては、自己申告書やヒアリングなどをもとにして、可能な範囲において人事上の配慮を行っていきます。また、退職者数の増加に伴う職員構成の変化により、子育て世代の割合が増加することが見込まれており、しばらくはこの状況が続くものと考えます。これを課題と受け止め、所属における職員構成の平準化に配慮していきます。また、育児休業者の代替職員について、所属への負担にならない任用制度の実施に向けて検討します。

また、女性活躍推進や障害者活躍推進の観点からも、対象となる職員の意向を尊重しながら、より職員が能力を生かし活躍できる環境づくりを進めていきます。

### 優先調達促進等

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（以下「優先調達推進法」という。）等を踏まえ、障害者就労施設等への発注を通じて障がい者の活躍の場の拡大を推進します。

## 数値目標

【次世代育成支援】 【女性活躍推進】

## 仕事と子育ての両立・女性活躍推進に係る目標

| 項目                                 | 現状<br>(令和5年度)      | 目標(令和11年度)               |
|------------------------------------|--------------------|--------------------------|
| 年次休暇の平均取得日数                        | 11.96日             | 現状を上回るように努力<br>(12.0日以上) |
| 男性職員の出産・育児に関する休暇の取得率 <sup>※1</sup> | 93.9%              | 90%以上                    |
| 育児休業等の取得率                          | 33.3%              | 50%以上                    |
| 一般行政職員 <sup>※2</sup>               | 42.9%              | 85%以上                    |
| 出産した女性職員の継続就業率                     | 95.33%             | 90%以上を維持                 |
| 女性管理職割合<br>(全国市区町村平均)              | 18.75%<br>(17.60%) | 毎年度の全国市区町村平均以上を維持        |

※1 育児休業・配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を指す。

※2 消防部門・教育委員会・公営企業等の職員を除く

## 障害者活躍推進に係る目標

【障害者活躍推進】

| 項目                       | 現状   | 目標(期限)   |
|--------------------------|--|--|
| 障害者雇用率                   | 2.86%【全体】<br>2.79%(市長部局)<br>3.08%(教育委員会)<br>(令和6年6月1日) | 毎年度の障害者の<br>法定雇用率を上回ること  |
| 障害者定着率<br>(当該年度採用者の定着状況) | 100%<br>(令和5年4月1日採用者の<br>令和6年3月31日時点の<br>定着率)          | 本人の責によらない職場<br>環境への不適応 <sup>※3</sup> を原因と<br>する離職を極力生じさせ<br>ない |

※3 「職場環境への不適合」とは、職場において支障となっている事情等を改善する措置（合理的配慮）を行ってもなお、職場環境等(就労環境・職務内容等)への適応ができなかったことを指す。

## おわりに

---

本計画に記載した内容をより実効性があるものにするためには、職員一人ひとりが常日頃から意識を持ち、行動に繋げていくことが大切です。計画の内容は必要に応じて見直しを図ることとなりますが、まずは現状から一つひとつの取組において着実に進めていき、小さな成果でも積み重ねていくことが大きな結果に繋がるものと考えます。

また、次世代育成、女性活躍推進、障害者活躍推進の3つの大きな目的に資するものであれば、本計画に明示されているかを問わず、積極的に取り組んでいくことも必要です。引き続き本市で働く職員がより一層働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。



上尾市特定事業主行動計画（第3次前期行動計画）

初版 令和7年3月

編集・発行 上尾市総務部職員課

