

女性活躍推進・次世代育成支援行動計画

～ すべての職員が輝き、次世代が育成される社会の形成と地域の豊かさの創出を目指して ～

(輝き形成プラン)

【草加市女性活躍推進特定事業主行動計画（後期計画（令和2年度～令和7年度））、
第2次草加市次世代育成支援特定事業主行動計画（後期計画（令和2年度～令和7年度））】

はじめに

近年、少子高齢化が進み、人口減少や将来における労働者不足の懸念、また、住民等のニーズの多様化から人材のダイバーシティ（多様性）を確保することが不可欠といわれ、人生100年時代も見据え、新たな価値を創造しリスク管理等への適応能力を高め、職員自らが協力し合って働き方を効率化できる組織を構築し、質の高い行政サービスを提供するためにも、女性の職業生活における活躍や次代の社会を担う子どもの健全な育成がよりいっそう重要となっています。

このような状況の中、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15条第1項及び次世代育成支援対策推進法第19条第1項に基づき、本市も事業主として「特定事業主行動計画（前期計画）」を定め、女性の活躍推進及び次世代育成支援対策に取り組んできたところです。

また、女性活躍推進法の事業主行動計画策定指針に基づき、令和2年（2020年）3月までを期間としていた二つの現計画（「女性職員活躍推進アクションプラン」・「仕事と子育て両立サポートプラン」）は、次期においては一体となって取り組むことが取組の実施に効果的だと考え、一つの計画としました。本プランを推進していくことによって、すべての職員が輝き、次世代が育成される社会を形成することを目指していきます。

今回、これらの特定事業主行動計画の前期期間が終了することに伴い、後期計画を策定するに当たり、二つの計画を一体として取り組むことが効果的であることから、各任命権者の連名で一つの計画として策定しました。職員全員が共通認識を持ち、職員全員がそれぞれの能力を十分に発揮することにより、それぞれの職員自身が輝き、誇りとプロ意識を持って仕事に取り組むことで、地域の豊かさの創出に繋がるよう、職員全員が一丸となって、本プランの推進にご理解、ご協力をお願いします。

令和2年（2020年）4月

草加市長
草加市教育委員会
草加市病院事業管理者
草加市上下水道部
草加市議会議長
草加市選挙管理委員会
草加市代表監査委員
草加市公平委員会
草加市農業委員会

I 位置づけ、期間・対象職員

1. 位置づけ

本プランは、女性活躍推進法第15条第1項に基づく特定事業主行動計画及び次世代育成支援対策推進法第19条に基づく特定事業主行動計画として、地方公共団体の各任命権者が策定し、実施するものです。

令和2年（2020年）3月までを期間としている二つの現特定事業主行動計画（「女性職員活躍推進アクションプラン」・「仕事と子育て両立サポートプラン」）を女性活躍推進法の事業主行動計画策定指針に基づき一つにまとめ、その取組内容等を効果的に推進するプランとして位置づけます。

2. 期間・対象職員

プランの期間 : 令和2年（2020年）4月1日 ~ 令和8年（2026年）3月31日
対象職員 : 全職員（・女性活躍推進法については、県費負担教職員を除く。
・次世代育成支援対策推進法については、県費負担教職員を含む。）

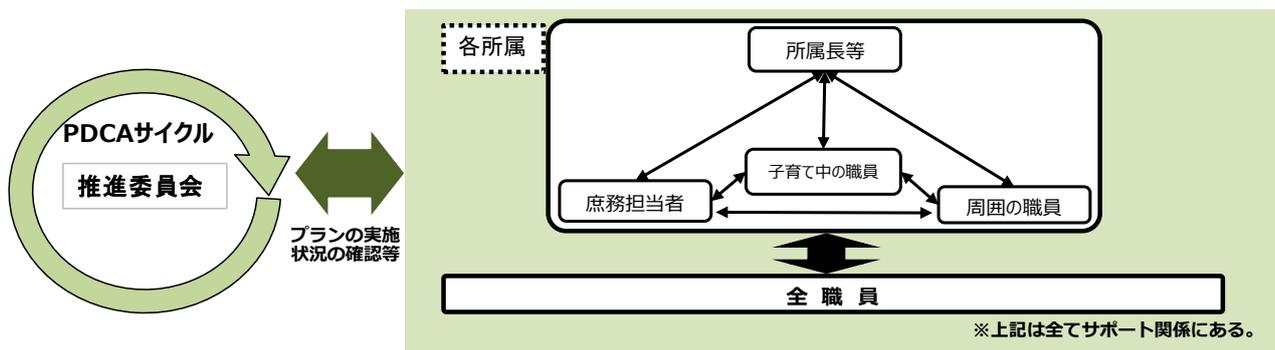
女性活躍推進法は令和8年（2026年）3月31日まで、次世代育成支援対策推進法は令和7年（2025年）3月31日までの時限立法ですが、このプランで掲げる数値目標の目標年を令和8年（2026年）3月31日に合わせるため、プランの期間を令和8年（2026年）3月31日までとして策定します。

※ 時限外である令和7年度（2025年）の次世代育成支援対策推進法に関する取組は、同法に基づかない任意の取組と位置付けます。

II 推進体制・実施状況の公表

本プランの実施に当たっては、庁内に特定事業主行動計画推進委員会を設置し、各特定事業主（各任命権者）が連携して、その取組を推進します。同委員会では、実効性の高いプランとするため、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCA サイクル）により、実施状況の確認や必要に応じた見直し等を行います。

さらに、後述の具体的な取組内容のうち、職員採用や階層別研修、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という。））支援制度の推進等は職員課が主体となって実施することに加え、OJT（On the Job Training、職場内研修）や業務に関する研修、職場風土の改善等は、各所属が主体となって対応することが求められます。各所属長が中心となって、職員一人ひとりが質の高い行政サービスを提供するための共通意識を持ち協力し合い、効果的に取組を推進することが求められます。



本プランでは、職員を次のように分けし、役割を例示します。

<職員役割区分>

- ① 管理部門（総務、人事、経営管理等） ※取組内容の中で、役割表記のないものも担います。
- ② 所属長等（部局室長、所属長、施設等の長）
- ③ 庶務担当者（庶務担当、庶務担当の係長等）
- ④ 子育て中の職員（妊娠中、妊娠中の妻を持つ夫等を含む。）
- ⑤ 周囲の職員（子育て中又は介護中等の職員の同僚）
- ⑥ 全職員

※ 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、当てはまる全ての役割を果たすことが望めます。

なお、所属の業務内容等の違いはありますが、職場状況に応じた実施に努力することとします。

なお、本プランの実施状況は、毎年度ホームページ等において公表します。

Ⅲ 概要

本プランでは、職員の採用やその後のキャリア形成、子育て時期における仕事と家庭の両立（WLB）等の各段階における課題に対応するため、「女性職員採用の推進」「職員のキャリア形成支援の充実」「仕事と家庭の両立（WLB）の推進」「超過勤務の縮減」「地域の子育て支援の推進」における取組を次のようにまとめました。

※ 本プランに掲げている目標は、特に指定のない限り、令和8年（2026年）3月31日時点の達成目標です。

※ 本プランに記載している職種のうち、技術職は建築・土木等の職、資格職は保育士・保健師・栄養士等の職、現業職は自動車運転手・調理士等の職を指します。

【目的】

すべての職員が輝き、次世代が育成される社会の形成と地域の豊かさの創出を目指して

【推進項目】

1. 女性職員採用の推進

<関連法律区分>	
	・・・女性活躍推進法
	・・・両方の法律に関連
	・・・次世代育成支援対策推進法

【目標1】 職員採用試験受験者に占める女性の割合 30%（事務・技術職の合計の割合）

- ①職員採用試験の女性受験者の拡大に向けた積極的広報
- ②受験生向けの広報紙の作成
- ③女性が働きやすい職場環境の推進及びPR

2. 職員のキャリア形成支援の充実

- ④育児休業期間中の職員に対する研修機会の提供
- ⑤職員に対する多様なキャリアパス事例等の紹介
- ⑥各種研修等への女性職員の参加の推進
- ⑦所属内において女性職員が多様な職務経験を積めるような職務分担の見直し
- ⑧管理職等の研修等によるハラスメント防止対策意識の醸成

3. 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス（WLB））の推進

【目標2】 男性の育児休業取得率 20%

【目標3】 出生時における父親の特別休暇等の取得率 100%

【目標4】 年次休暇等の平均取得日数 12日

- ⑨所属内で時間的制約等を抱える職員がいることに対する理解の促進

4. 超過勤務の縮減

- ⑩所属内における業務の優先順位付け、分担の見直し、効率化・業務改善の実施
- ⑪超過勤務の縮減や効率的な業務遂行等の取組に対する適正な評価の実施
- ⑫働き方への意識改善、長時間労働の是正、職員の健康保持増進の実施

5. 地域との子育て支援の推進

- ⑬子育てバリアフリーの推進
- ⑭子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

IV 具体的な取組内容

1. 女性職員採用の推進

多くの女性職員の職業生活における活躍を推進するためには、多くの女性人材を確保することが必要です。

本市の職員採用試験受験者に占める女性の割合は48.3%（平成30年度（2018年度）実施分。図1）ですが、職種別に見てみると、職員の多数を占める事務・技術職については、28.2%となっています。

また、「草加市男女共同参画プラン2016」（平成28年度（2016年度）～令和2年度（2020年度））において、市役所の女性管理職について、国が目標とする「2020年20%」の目標を掲げていることを踏まえると、多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験における女性受験者の拡大を図ることが必要です。

<目標・取組内容>

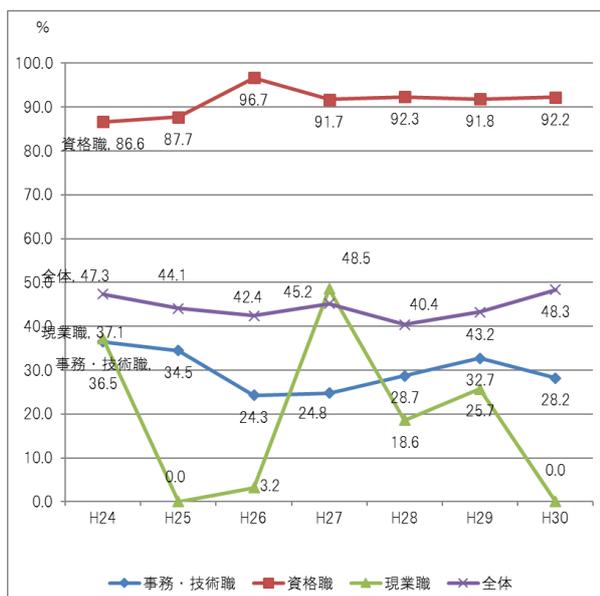
目標

1. 職員採用試験受験者に占める女性の割合 30%（事務・技術職の合計の割合）

取組内容

- ① 職員採用試験の女性受験者の拡大に向けた積極的広報（合同説明会への女性職員派遣など）
- ② 受験生向けの広報紙の作成（女性先輩職員の声など）
- ③ 女性が働きやすい職場環境の推進及びPR

（図1 職員採用試験受験者に占める女性の割合）



2. 職員のキャリア形成支援の充実

多様化する住民ニーズに対応するためだけでなく、人材のダイバーシティ（多様性）等により新たな価値を創造し、リスク管理等のマネジメント能力を高めるためにも、女性職員の職業生活における活躍を推進することが必要です。

女性職員のキャリア形成に当たっては、本市では育児休業を取得する女性職員の多くが30代で、1年から2年取得しており、出産や育児などによる時間的制約等から職務経験の蓄積が困難な時期があること等が阻害要因となることが考えられます。

本市においては、階層別研修やOJT等により職員の能力向上に取り組んでおり、平成27年度（2015年度）から彩の国さいたま人づくり広域連合主催の特別研修も活用し、女性職員のキャリア形成支援に取り組んでいます。令和元年（2019年）12月の内閣府令においてセクシャルハラスメント等対策の整備状況の把握が必須になったことも踏まえ、働きやすい環境づくりの意識醸成のため、ハラスメント防止対策研修等を実施します。

また、「草加市男女共同参画プラン2016」（平成28年度（2016年度）～令和2年度（2020年度））において、市役所の女性管理職について、国が目標とする「2020年20%」の目標を掲げています。平成31年（2019年）4月時点での課長級以上の女性割合は14.8%（図2）と上昇傾向であり、平成27年度（2015年度）と令和元年（2019年）12月に実施した庁内アンケート結果を比べると、就業意識として「将来のキャリアを意識し取り組んでいる」と思う（どちらかといえばそう思う）と答えた職員の割合は微増です（図3）。取組等をさらに進めるためには、キャリアパス（経験、順序等）事例の紹介等によりキャリアプランのイメージを持ってもらうなど、職員の意識改革、意欲の向上等を図り、女性職員に対するキャリア形成支援を充実させることが必要です。

そのほか、庁内アンケート結果によると、「女性管理職を増やすときに支障となるものはどのようなことだと思うか」について、「超過勤務の改善が十分でないこと」と答えた職員割合が最も多く（図4）、「女性職員の活躍を推進するためにはどのようにすればよいと思うか」について、「超過勤務の縮減」と答えた職員割合（図5）は、経年変化が見られませんでした。これらを踏まえると、男女を問わず育児・家事・介護等の時間的制約を抱える職員にとって様々な職務経験の蓄積が困難となる超過勤務について、改善に向けた継続的な取組が必要です。

<取組内容>

取組内容

- ④ 育児休業期間中の職員に対する研修機会の提供（通信教育等）
- ⑤ 職員に対する多様なキャリアパス事例等の紹介
- ⑥ 各種研修等への女性職員の参加の推進
- ⑦ 所属内において女性職員が多様な職務経験を積めるような職務分担の見直し
- ⑧ 管理職等の研修等によるハラスメント防止対策意識の醸成

<職員役割区分>

② 所属長等の役割

- ・（職員のキャリア形成支援）男女を問わず個々の職員のキャリアパスを意識し、各種研修等への積極的な参加を促すなど、人材の多様性を活かした組織運営に対する支援を行う。
- ・（ハラスメント防止対策意識の醸成）ハラスメント防止対策研修等での学びを組織内で啓発・実践し、組織全体の意識を醸成する。

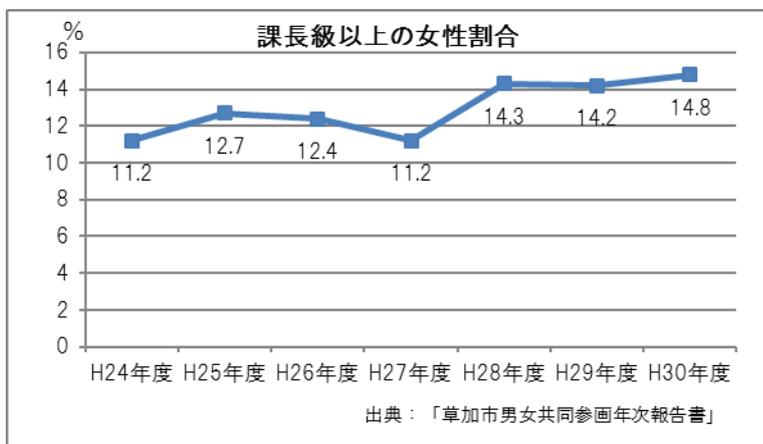
④ 子育て中の職員の役割

- ・（育児休業中等の研修機会提供）「職員通信教育講座助成金」制度等の研修機会を積極的に活用し、日頃の業務では得難い能力等の向上を図る。

⑤⑥ 周囲の職員、全職員の役割

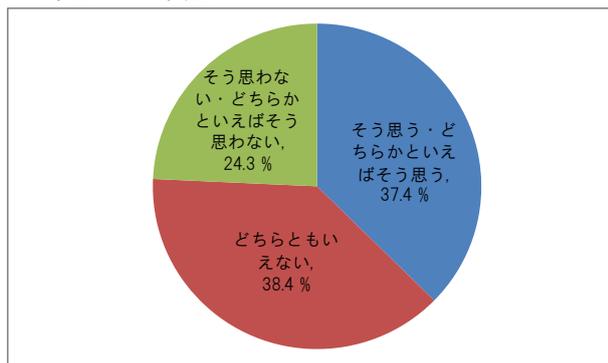
- ・（職員のキャリア形成支援）自らのキャリアパスを意識し、日々の業務に取り組み、必要に応じて上司や同僚に相談する、将来について具体的に考え積極的に研修を受講するなど、自己研鑽に取り組む。

(図2 課長級以上の女性割合) ※各年度の4月時点での割合

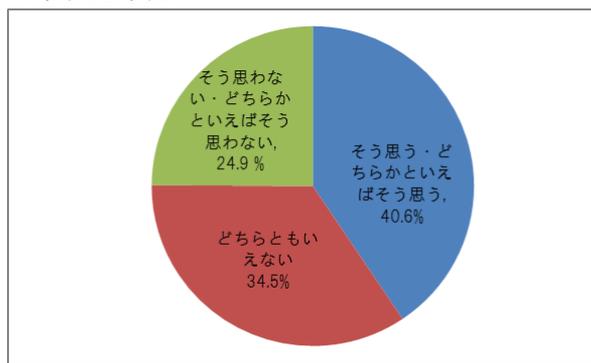


(図3 職員アンケート結果 就業意識「将来のキャリアを意識し取り組んでいるか」)

<平成27年度>



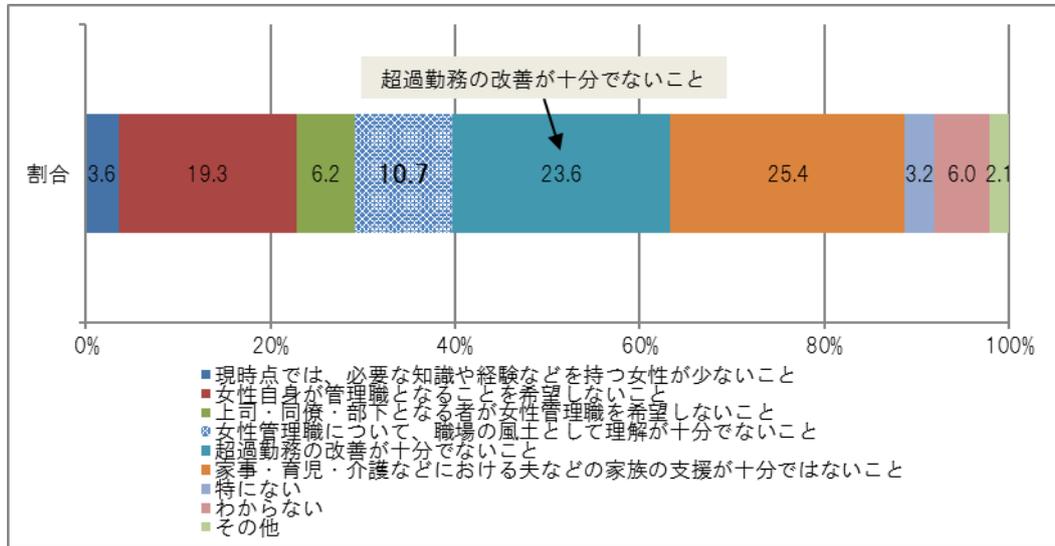
<令和元年度>



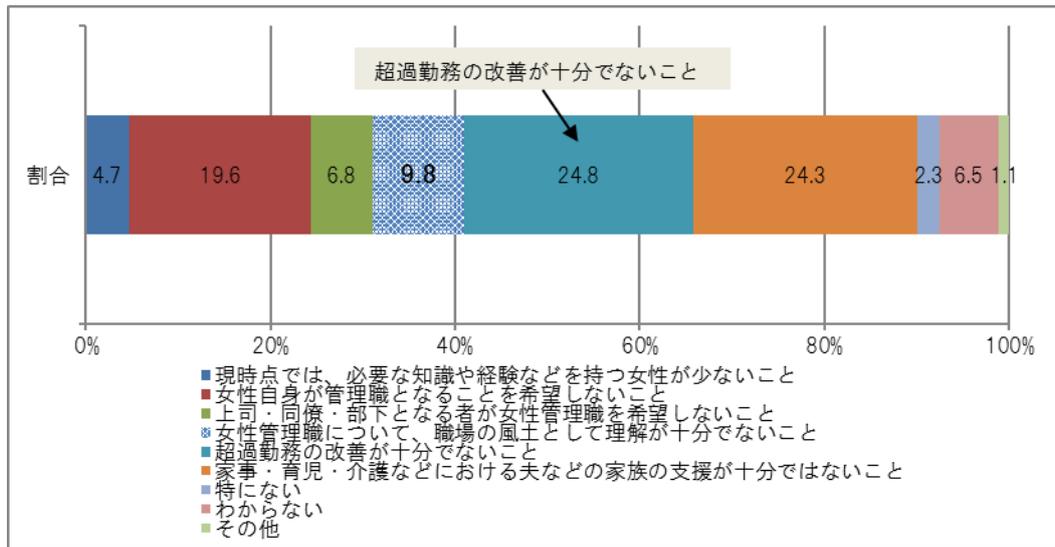
(図4 職員アンケート結果 「女性管理職を増やすときに支障となるものはどのようなことだと思うか」)

※複数回答可

<平成27年度>



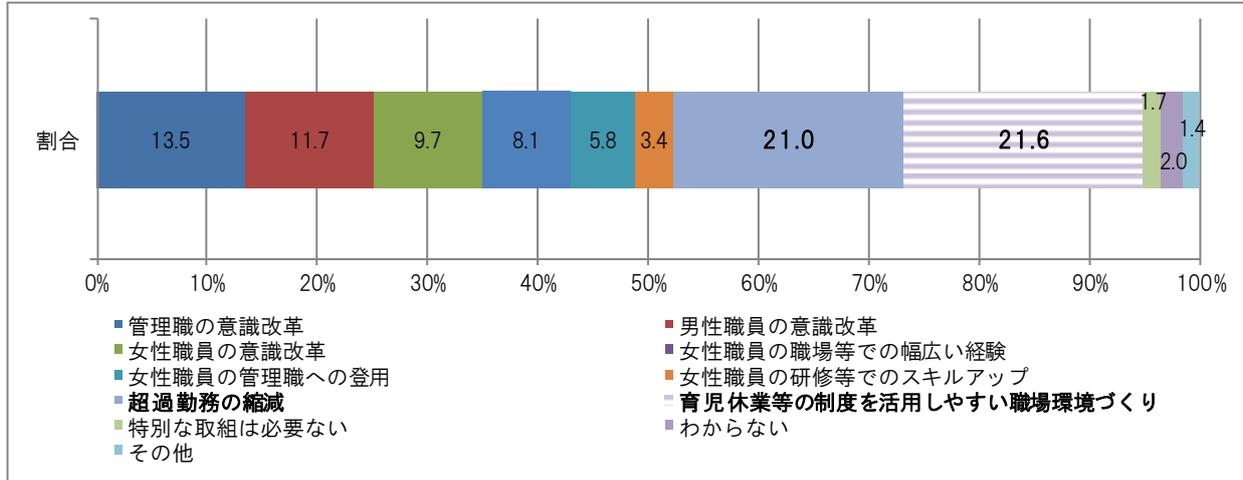
<令和元年度>



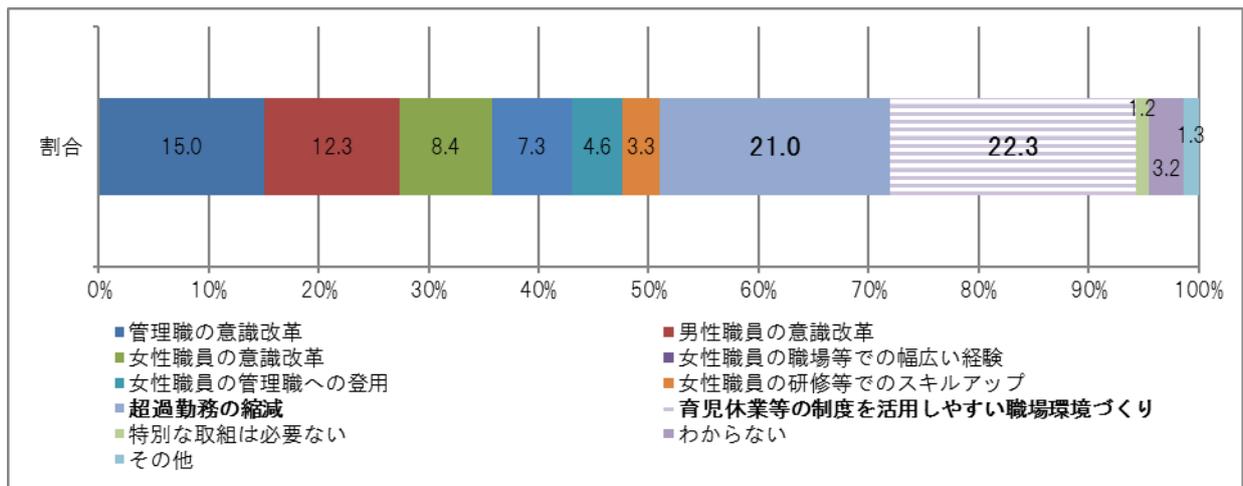
(図5 職員アンケート結果 「女性職員の活躍を推進するためにはどのようにすればよいと思うか」)

※上位3つを選択

<平成27年度>



<令和元年度>



3. 仕事と家庭の両立（WLB）の推進

本市で、仕事と家庭の両立（WLB）ができる職場環境の推進に取り組んでおり、職員の意識改革や、男性の育児参加等の職場環境の整備が進んでいます。

また、全国的な人口減少や人口構成の変化により、それぞれの地域に暮らす職員自身や親族等にも影響が生じることとなります。今後は男女を問わず育児・家事・介護等の時間的制約を抱えざるを得ない職員が増加していくものと考えられます。

毎年の制度周知等により、男性職員の育児休業等の取得に対する意識が徐々に浸透してきていると考えられますが、本市における男性の育児休業取得率は年度によってばらつきがあり（図6）、配偶者出産補助休暇の取得率は着実に増加してきているものの、大きく増加しているとは言えない状況です（図7）。国の取組では、平成30年度（2018年度）の男性国家公務員（一般職）の育児休業の取得率は21.6%となり、制度ができた平成4年（1992年）以降で最高となりました。

現在行っている取組として、働きやすい職場環境推進のため、庁内LANにおいて、育児休業取得方法などについてまとめた「仕事と育児の両立についてのQ&A」や配偶者の働き方等に配慮した育児休業などの取得参考例「育児休業おすすめプラン」を掲載しています。これらを随時更新・周知していくとともに、子どもが生まれることとなった職員向けに育児休業取得経験者の体験談をまとめた冊子を発行すること等による啓発活動を行い、職場優先の環境（※1）や固定的な性別役割分担意識（※2）の改善とその醸成を継続的に進めていきます。

また、庁内アンケート結果によると、「仕事と家庭の両立（WLB）をさらに進めていくためにはどのようにすればよいと思うか」について、「休暇等を取得しやすい環境づくり」と答えた職員割合が最も多く、併せて新設した項目「柔軟な働き方・休暇制度の創設」と答えた職員も一定程度見られます（図8）。さらに、年次有給休暇の取得日数は、平成26年度（2014年度）の8.4日から平成30年度（2018年度）の9.5日に増加してきていますが（図9）、目標（12日）達成のためには更なる取組が必要です。

このようなことから、引き続き本プランを推進するとともに、育児・家事・介護等の時間的制約を抱える職員に対する理解を促進することに加え、柔軟な働き方、休暇等の制度や休暇取得等を支援するツールを積極的に整備することなどによって、より一層仕事と家庭の両立（WLB）に取り組む必要があります。

※1 職場優先の環境とは、例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような極端な職場の雰囲気のこと。

※2 固定的な性別役割分担意識とは、例えば、「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ」というような極端な意識のこと。

<目標・取組内容>

目標

2. 男性の育児休業取得率 20%
3. 出生時における父親の特別休暇等の取得率 100%
※ 特別休暇等の取得は最低1日以上
4. 年次休暇等の平均取得日数 12日

取組内容

- ⑨ 所属内で時間的制約等を抱える職員がいることに対する理解の促進

<職員役割区分>

② 所属長等の役割

- ・（制度の周知と意識改革）本プラン及び出産や子育てに関する制度を理解するとともに、職場内において出産や子育てに関する制度の周知や意識づくりを進める。

②③ 所属長等、庶務担当者の役割

- ・（母親になる職員への配慮）引き続き、職場における分煙を継続するほか、職員の健康に配慮した措置を講じる。
- ・（父親の連続休暇の取得促進）父親となる職員に対し、出産予定日のおよそ2週間前に、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）に連続3日以上の日（特別休暇等と組み合わせて取るものも含む。）を盛り込んだ休暇計画の作成を求め、連続休暇を取得するように働きかける。
- ・（育児休業等の取得）子どもが生まれる職員から出産予定日の申出があったら、「仕事と育児の両立についてのQ&A」や「育児休業おすすめプラン」を参考に、育児休業制度について説明し、積極的な活用を促す。

その職員が育児休業を取得することになった場合、業務に支障が出ないように、業務分担の見直しや代替要員の確保を検討するなど、必要に応じて職場内での臨時の応援態勢を整える。

<職員役割区分> (続き)

②③⑤ 所属長等、庶務担当者、周囲の職員の役割

- ・ (父親の連続休暇の取得促進) 出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気職場全員で作る。
※ 育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。
- ・ (育児休業等からの円滑な復帰) 育児休業中の職員に最近の業務状況などの情報提供をするとともに、育児休業中の職員が職場に電話したり訪問しやすい環境を作る。育児休業を取得した職員が職場復帰した際には、その職員の相談に乗り、OJTを実施するなど、積極的に職場全体でサポートする。
※ 育児休業中は職場から離れているので、孤独に感じたり、職場復帰を困難に感じるなど、不安になりがちです。また、育児休業から復帰したばかりの職員は、仕事と子育ての両立のための最も大切な時期であると考えられ、業務に慣れるのに時間がかかることがある上、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。

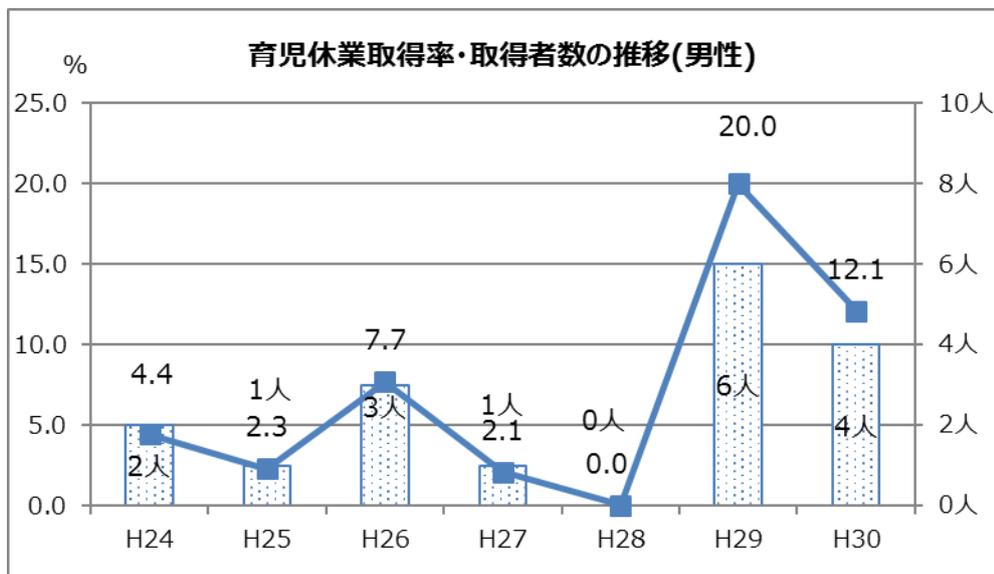
④ 子育て中の職員の役割

- ・ (父親の連続休暇の取得促進) 父親となる職員は、休暇計画を作成し、所属長等に報告して連続休暇を積極的に取得する。
※ 出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第一歩であり、配偶者はサポートを必要としています。
- ・ (子育てに対する理解の促進) 父親・母親になることがわかったら、できるだけ速やかに(遅くとも出生予定日のおよそ5か月前までに) 育児をするようになることを職場の所属長、庶務担当者に伝える。 ※人事上の配慮のためにも必要です。
- ・ (母親になる職員への配慮) 「仕事と育児の両立についてのQ&A」をよく読み、制度を適切に利用する。
※ 妊娠中又は産後1年未満の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、妊娠中の職員の通勤緩和、保育時間などについて定めた法令等によって保護されています。
- ・ (育児休業等の取得) 3歳未満の子を養育している職員は、「育児休業おすすめプラン」を参考にし、育児休業や年次有給休暇などを積極的に活用する。
- ・ (育児休業等からの円滑な復帰) 育児休業中の職員は、子どもが寝て一息ついた時間などに職場に連絡を取ったり、草加市のホームページを見たりするなど、情報収集・自己啓発等に努める。

⑥ 全職員の役割

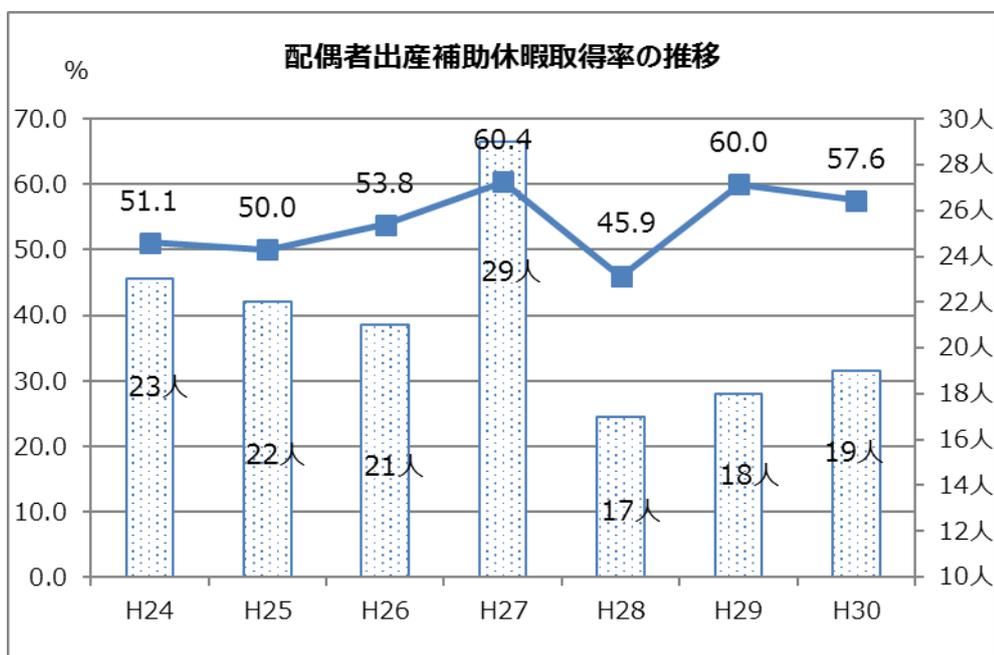
- ・ (制度の周知と意識改革) 庁内LANに掲載された「仕事と育児の両立についてのQ&A」等の内容をよく読み、妊娠中の職員や子どもを育てている職員が出産や子育てに関する各種制度を利用しやすい職場の雰囲気を作る。

(図6 男性の育児休業取得率)

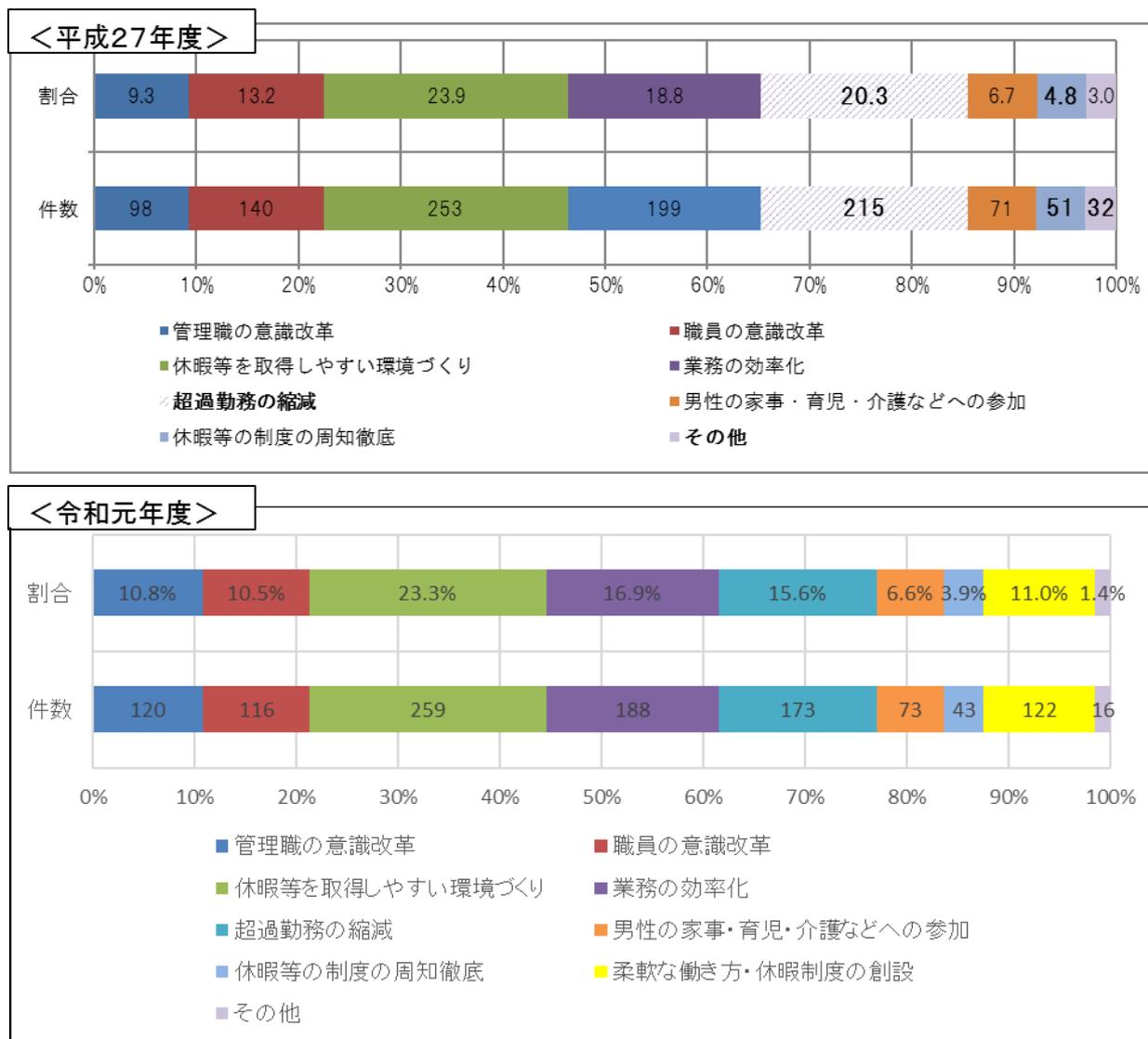


(図7 配偶者出産補助休暇の取得率)

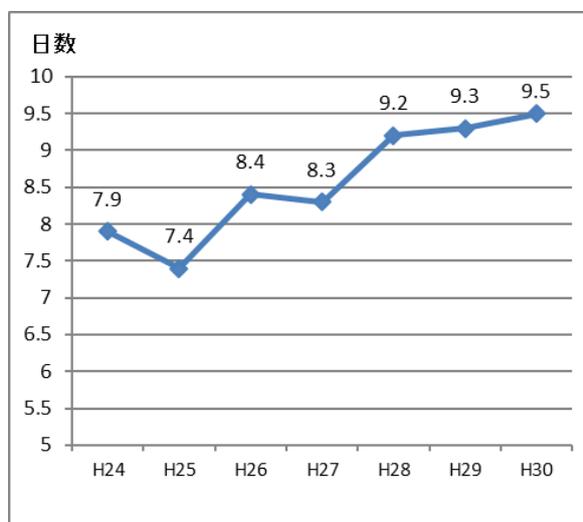
※ 「配偶者出産補助休暇」とは、配偶者の出産に際し3日の範囲内で取得できる休暇制度のこと。



(図8 職員アンケート結果「仕事と家庭の両立(WLB)をさらに進めていくためにはどのようにすればよいと思うか」) ※上位3つを選択



(図9 年次有給休暇の年間平均使用日数)



4. 超過勤務の縮減

女性職員の活躍を推進するとともに仕事と家庭の両立（WLB）ができる職場環境を推進する上で、特に超過勤務は、女性職員の活躍推進の妨げとなり、男性職員の育児・家事・介護等の分担も困難にすると考えられます。また、一般的には、働き方改革等による超過勤務の縮減が労働者の意識、意欲の向上や職場の活性化につながり、さらには、生産性の向上にも寄与するものだと言われています。具体的取組として、（１）時間外勤務の上限時間を設定、（２）年次有給休暇の計画的・確実な取得、（３）時間外勤務者への健康確保措置を強化、を推進しています。本市においても時間的制約を抱える職員を含む全ての職員が能力を十分に発揮できるよう、限られた時間の中で効率的に業務を行うための取組が必要です。

本市の超過勤務時間数（病院医療職等を除き、時間外勤務手当支給対象者に限る。）は、ばらつきはあるものの近年増加傾向にあり、平成30年度（2018年度）における職員一人当たりの年間超過勤務は約154時間（図10）です。また、庁内アンケート結果によると、「仕事と家庭の両立（WLB）をさらに進めていくためにはどのようにすればよいと思うか」について、「超過勤務の縮減」と答えた職員割合は減っているものの、新設した項目「柔軟な働き方・休暇制度の創設」と答えた職員が一定程度見られます（図8（14ページ））。経年変化を見ると、図8の「業務の効率化」と答えた職員割合の順位が2位に上がっていること、図10の超過勤務時間数が増加傾向にあることから、業務改善に取り組む必要があります。

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、仕事と家庭の両立（WLB）や健康増進の観点からも、全職員にとって重要です。時間的制約を抱える職員がいることを前提とした、業務の進め方や時間当たりの生産性の重視、効率的な業務運営や業務改善等の取組を進め、超過勤務の縮減を図る必要があります。

<取組内容>

取組内容

- ⑩ 所属内における業務の優先順位付け、分担の見直し、効率化・業務改善の実施
- ⑪ 超過勤務の縮減や効率的な業務遂行等の取組に対する適正な評価の実施
- ⑫ 働き方への意識改善、長時間労働の是正、職員の健康保持増進の実施

<職員役割区分>

② 所属長等の役割

- ・（定時退庁の実施）定時退庁日（毎週木曜日）の庁内放送に合わせて1人でも多くの職員が定時に退庁できるように、所属内における職員間の業務量等の見直しを行い、業務分担等を適切に管理する。
また、超過勤務をせざるを得ない職員がいる場合にも、職員同士の協力により、全員が定時に退庁できるよう努める。時差出勤のある職場や交代制勤務の職場でも、職員が業務終了後、速やかに退庁できるよう促す。
- ・（所属内の休暇取得日数の平準化）所属内における職員間の休暇取得日数に不均衡が生じている場合には、業務分担等の見直しを行い、職員一人ひとりの休暇取得日数を平準化する。
- ・（子どもの看護等の特別休暇の取得促進）職場内で子どもの看護等の特別休暇について周知し、突発的な病気の際にも、場合によっては年次有給休暇を利用して、休暇を取得できるように配慮する。

②③ 所属長等、庶務担当者の役割

- ・（休暇取得計画表の作成）休暇取得計画表の作成を促し、休暇取得を励行するため、あらかじめそれぞれの職員（主担当）の業務の代わりにする副担当を定める。
- ・（休暇取得の促進）例えば、次のような時に、特別休暇・年次有給休暇の取得を推進する。
 - （1）【連続休暇】ゴールデンウィーク期間、夏季休暇期間、年末年始、土曜日・日曜日との組み合わせ、リフレッシュ休暇など。
 - （2）【年次有給休暇】入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動、家族の誕生日、結婚記念日、子どもの予防接種、健康診断など。

④ 子育て中の職員の役割

- ・（子どもの看護等の特別休暇の取得促進）日頃から周囲の職員、特に副担当とコミュニケーションをとり、急な休暇でも困らないようにする。

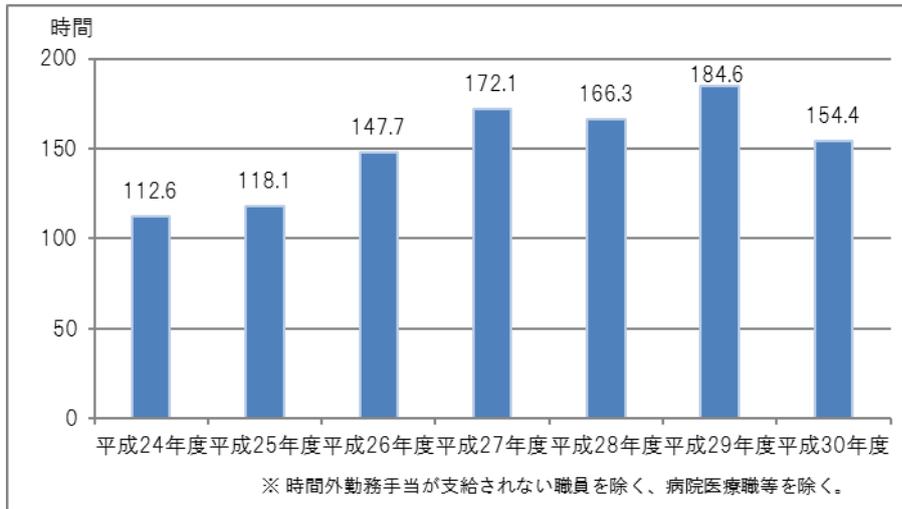
②⑥ 所属長等、全職員の役割

- ・（業務の削減、合理化）事業等の実施に当たっては、目的・効果・必要性等について十分検討し、他の事業等との関係を整理の上、できるだけ簡素化・合理化するよう努める。会議・打ち合わせ等は、その目的・現状に合わせて、庁内LAN電子メール・掲示板等を活用し、会議資料の事前配布や伝わりやすい資料作りなどにより、短時間で効率的・効果的に行う。
また、職員手帳に掲載されている疲労蓄積度自己診断を行い、超過勤務縮減等に関する意識の向上や健康管理に活用する。

⑥ 全職員の役割

- ・（定時退庁の実施）周りの職員と声を掛け合って退庁するようにする。
- ・（業務の削減、合理化）職員一人ひとりが業務の効率化を意識し、実践する。日頃の仕事において、超過勤務を縮減する工夫を検討し、実践する。
- ・（休暇取得計画表の作成）計画を立てる際、自分も周りの職員も休めるように、相談しながら同時に配慮する。状況に合わせて、計画した休暇を積極的に取得する。
- ・（子どもの看護等の特別休暇の取得促進）急な休暇等にも副担当が臨機応変にカバーする。

(図10 超過勤務の状況(職員一人当たりの年間時間数))



5. 地域との子育て支援の推進

市役所の庁舎等には、多くの人々が訪れます。バリアフリーやユニバーサルデザインを推進し、妊娠中や子どもを連れた来庁者等が安心して利用できる環境の整備を推進します。

子育てにおいては、家庭をはじめ、地域社会を含めた社会全体でサポートしていく必要があります。職員も職場を離れば地域社会の一員ですので、子ども・子育てに関する地域活動への積極的な参加を推進します。また、職員を対象としたレクリエーション活動等の実施に当たっては、子どもを含め家族全員が参加できるように配慮するなど、職員が子どもとふれあう機会の充実を図ります。

<取組内容>

取組内容

- ⑬ 子育てバリアフリーの推進
- ⑭ 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

<職員役割区分>

② 所属長等の役割

- ・（子育てバリアフリーの推進）施設利用者等の実情を勘案し、施設の改修等の機会に授乳室やベビーベッド等を設置するとともに、適切な管理に努める。

②③ 所属長等・庶務担当者の役割

- ・（子ども・子育てに関する地域活動の推進）各種イベントの周知等を行い、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気作りを心掛ける。

⑥ 全職員の役割

- ・（子育てバリアフリーの推進）妊娠中や子どもを連れた来庁者には、率先して声を掛けるなど、日頃から親切、丁寧な対応を行う。
- ・（子ども・子育てに関する地域活動の推進）スポーツや文化活動など、子育てに関する地域活動に役立つ知識や特技等を持っている職員をはじめ、機会を捉えて地域の子育て活動に積極的に参加する。

女性活躍推進・次世代育成支援行動計画
～ すべての職員が輝き、次世代が育成される
社会の形成と地域の豊かさの創出を目指して ～
(輝き形成プラン)

【後期計画（令和2年度～令和7年度）】

発行：草加市総務部職員課

〒340-8550 埼玉県草加市高砂一丁目1番1号
TEL：048-922-0151（代表）
