

下妻市次世代育成支援・女性活躍推進 特定事業主行動計画 (令和3年度～令和7年度)

令和3年3月

下妻市長
下妻市議会議長
下妻市選挙管理委員会
下妻市代表監査委員
下妻市及び下妻地方広域事務組合公平委員会
下妻市農業委員会
下妻市教育委員会

目

次

第1章 総論	1ページ
1 趣旨	1ページ
2 計画期間	2ページ
3 推進体制	2ページ
第2章 次世代育成支援対策推進法に係る具体的な内容	3ページ
1 勤務環境の整備に関する事項	3ページ
2 その他の子育て支援対策に関する事項	9ページ
第3章 女性活躍推進法に係る具体的な内容	10ページ
1 女性職員の活躍の推進に向けた目標	10ページ
2 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期	12ページ

第1章 総論

1 趣旨

(1) 計画策定の経緯と位置付け

国は、急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子ども達の健全な育成を支援するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代育成法」という。)を10年間の時限立法として制定しました。

次世代育成法では、地方公共団体を特定事業主と位置付け、職員が仕事と家庭を両立できるよう職場環境を整えることを盛り込んだ特定事業主行動計画を策定し、取組を進めていくことが義務付けられました。

これを受け、本市でも平成17年度から平成21年度までを第1期、平成22年度から平成26年度までを第2期とした「下妻市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、子育てがしやすい環境づくりへの取組を推進してきました。

その後、平成26年4月には更なる次世代育成支援対策の推進のため次世代育成法の有効期限が10年間延長され、また、平成27年8月には女性の職業生活における活躍を迅速かつ効果的に推進するため「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。)が施行され、特定事業主行動計画を策定し女性の職業生活における活躍を推進していくことが義務付けられました。

本市では、この2つの法律に基づく国の行動計画策定指針に即して、平成28年4月に「下妻市次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画」を策定し、これまでの男女の性別の差を問わず担っていく子育て支援の取組と併せ、新たに女性の活躍を推進する取組を加えるなどの改定を行いました。

(2) ワークライフバランスの推進

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章では、「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。」と記されており、実現のするための取組として、「多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行う」ことが示されています。

本市では、全ての職員が自らの力を遺憾なく発揮し、生き生きと仕事ができる職場環境を創出することを目指します。

本計画は、次世代育成法に基づく第4期計画及び女性活躍推進法に基づく第2期計画であり、下妻市長、下妻市議会議長、下妻市選挙管理委員会、下妻市代表監査委員、下妻市及び下妻地方広域事務組合公平委員会、下妻市農業委員会及び下妻市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

次世代育成法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、改正により計画期間が延長となり、平成27年度から令和6年度までの10年間となりました。一方、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、平成28年度から令和7年度の10年間とされています。

今回、次世代育成法に基づく特定事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を見直すに当たり、それぞれの法律に基づく行動計画は、内容が重なる部分が多く、市として取り組まなければならない課題も共通していることから、各々独立したものではなく一体的に策定することとしました。

		H17~H21	H22~H27	H28~R2	R3~R7
次世代育成法に基づく計画	第1期計画	←→			
	第2期計画		←→		
	第3期計画			←→	
	第4期計画				←→
女性活躍推進法に基づく計画	第1期計画			←→	
	第2期計画				←→

3 推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するとともに、女性職員の活躍を継続的に推進するため、部長等を構成員とした下妻市特定事業主行動計画推進委員会を設置します。
- (2) 下妻市次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画を庁内グループウェア、回覧文書等で周知するとともに、関連する資料の作成、配布等を行います。
- (3) 下妻市次世代育成支援・女性活躍推進特定事業主行動計画の実施状況を把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の取組や計画の見直し等に反映させるPDCAサイクルを確立させます。

第2章 次世代育成支援対策推進法に係る具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

▶ 母親に対して

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点により設けられている特別休暇等の制度について、一層の周知を図ります。

<参考>

- ・下妻市職員の勤務時間、休暇等に関する規則別表第1

【総務課合議を要するもの】

事由	承認を与える期間
【産前】 8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
【産後】 職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女子職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く)

【総務課合議を要しないもの】

事由	承認を与える期間
【保育時間】 職員が生後満1年に達しない子を育てる場合	その都度必要と認められる時間。ただし、1日2時間(男子職員にあっては、その子の当該職員以外の親がこの項の休暇を使用しようとする日におけるこの項の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法(昭和22年法律第49号)第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、2時間から当該承認又は請求に係る時間を差し引いた時間)を超えることができない。
【母子健康保持】 妊娠中の女子職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認める場合	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間

事由	承認を与える期間
【妊産婦健診等】 妊娠中又は出産後 1 年以内の女子職員が母子保健法(昭和 40 年法律第 141 号)第 10 条に規定する保健指導又は同法第 13 条第 1 項に規定する健康診査を受ける場合(総務課合議を要しない)	妊娠満 23 週までは 4 週間に 1 回、妊娠満 24 週から満 35 週までは 2 週間に 1 回、妊娠満 36 週から分べんまでは 1 週間に 1 回、産後 1 年まではその間に 1 回(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)とし、その都度必要と認められる時間

② 出産費用の給付等の経済的な支援措置について、一層の周知を図ります。

○茨城県市町村職員共済組合の給付

- ・ 出産費及び家族出産費(産科医療補償制度加入分娩機関で出産した場合)
420,000 円(死産を含み、在胎週数 22 週以降のものに限る) + 30,000 円(附加金)
- ・ 出産費及び家族出産費(上記機関以外で出産した場合)
404,000 円 + 30,000 円(附加金)

▶ 所属所において

- ① 妊娠中の職員の健康安全に配慮することとし、業務分担の見直しを行います。
【労働基準法第 65 条第 3 項】
- ② 妊娠中の職員に対しては、原則として超過勤務を命じないこととし、超過勤務を命じる場合は、本人の意向を確認することとします。
【労働基準法第 66 条第 2 項及び第 3 項、下妻市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 9 条の 6】
- ③ 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限【労働基準法第 64 条の 3】

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

▶ 父親に対して

子どもの出生時における父親の特別休暇等の制度について、一層の周知を図り取得を促進します。

<参考>

- ・ 下妻市職員の勤務時間、休暇等に関する規則別表第 1
【総務課合議を要する特別休暇】

事由	承認を与える期間
【配偶者出産】 職員が妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次項において同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合。	職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日までの期間内における 3 日の範囲内の期間

事由	承認を与える期間
<p>【配偶者出産育児】</p> <p>職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過するまでの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員がこれらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき。</p>	<p>5日の範囲内の期間</p>

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 男性の育児休業等の取得促進

▶ 職員に対して

- ① 男性の育児休業等の制度について、資料を配布し、取得を促進します。
- ② 男性の育児休業等の制度について、研修等において説明し、取得を促進します。

イ 育児休業等の周知

▶ 職員に対して

- ① 育児休業等の制度の趣旨や内容について、一層の周知を図ります。
- ② 育児休業期間中の育児休業手当の支給等の経済的な支援措置について、一層の周知を図ります。

▶ 人事担当課において

育児休業等の制度について、相談したい職員がいる場合は、個別に対応します。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

▶ 職員に対して

定期的に育児休業等の制度について説明し、職場の意識改革を図ります。

▶ 所属所において

育児休業等の取得の申出があった場合は、業務分担の見直しを行います。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

▶ 育児休業を取得した職員に対して

- ① 休業中においては、所属所が職場の情報を提供します。
- ② 育児休業からの職場復帰時においては、所属所がOJTを実施します。

(4) 子育てを行う女性職員の活躍躍進に向けた取組

ア 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業中においては、所属所が職場の情報を提供します。
- ② 育児休業からの職場復帰時においては、所属所がOJTを実施します。

イ 管理職等を対象とした取組

- ① 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等に取り組みます。
- ② 育児等の女性職員の状況に配慮した人事運用に努めます。

(5) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学の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の制限の制度の周知

- ▶ 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して
深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について、一層の周知を図ります。

イ ノー残業デーの実施

平成16年度から実施しているノー残業デーについて、その効果を検証するとともに、設定日の追加、強化月間等について検討します。

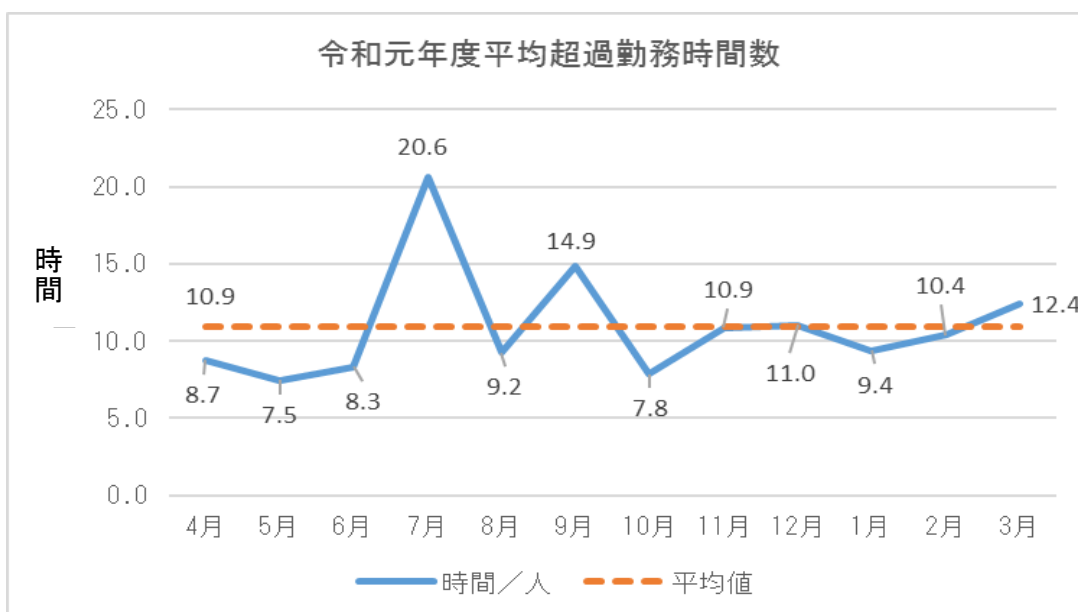
- ▶ 職員に対して
毎週水曜日のノー残業デーについて、引き続き実施するよう周知徹底します。
- ▶ 所属長に対して
 - ① 定時退庁をしやすい職場環境づくりに努めるよう促します。
 - ② 毎週水曜日に実施することが困難な場合は、所属所独自のノー残業デーを指定することを促します。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発や勤務時間管理等

人事院が指針に定める上限の目安時間（年間360時間）を超えないように努め、超過勤務が多い職員を把握し、次の取組を行います。

- ▶ 所属長に対して
 - ① 超過勤務の多い職員を報告し、超過勤務の実態についての認識を促します。
 - ② 事情聴取等を実施した上で、注意喚起を行います。
 - ③ 以上により改善が見られない場合は、業務分担の見直し等を含めた指導を行います。

<参考>



(※7月は選挙関連事務、9月は国体関連事務の時間外を含む)

以上の取組を通じて、職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間を9時間以下に引き下げます。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇取得の促進

▶ 職員に対して

- ① 子どもの予防接種日や授業参観日等の学校行事における年次休暇の取得の促進を図ります。
- ② 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の促進を図ります。
- ③ 週休日や国民の祝日等と併せた年次休暇の取得促進を図ります。

▶ 所属長に対して

- ① 職員の年次休暇の取得状況を把握させ、年次休暇の取得状況についての認識を促します。
- ② 所属所の業務計画を作成させ、職員に年次休暇の取得目標を設定させるなど、職員の計画的な年次休暇の取得の促進を図らせます。
- ③ 年次休暇の取得率が低い所属所については、事情聴取等を実施した上で、注意喚起を行います。

<参考>

・年次休暇取得状況

年度	H27	H28	H29	H30	R1
職員数(人)	318	320	328	330	329
1人平均 取得日数(日)	8.4	9.2	10.2	9.9	10.0
取得率(%)	42.6	47.7	51.5	50.0	50.5

以上の取組を通じて、職員の年次休暇の取得率を年間付与日数の60%以上とすることを目指します。

イ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

▶ 職員に対して

子どもの看護のための特別休暇について、一層の周知を図り、取得を促進します。

ウ 不妊治療のための休暇を取得しやすい職場環境の醸成

職員のプライバシーの保護に配慮し、当該職員が不妊治療に専念できる期間の休暇が取得できる職場環境を醸成するよう働きかけます。

(7) 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

▶ 職員に対して

- ① 特定職員による職場でのお茶くみを廃止します。
- ② 人事異動に際して、固定的な性別役割分担を意識した人員配置を行いません。

(8) ハラスメントの防止

▶ 職員に対して

- ① ハラスメントの防止及び排除を図るため、必要な研修等を実施します。
- ② ハラスメントに関する相談及び苦情に対応する相談員及び相談窓口を総務課に設置します。

▶ 所属長に対して

- ① ハラスメントの防止及び排除に関して求められる役割について研修等を実施します。
- ② 所属する職員の言動に十分な注意を払い、良好な勤務環境を醸成するよう働きかけます。

2 その他の子育て支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を行います。
- ② 乳幼児を連れた来庁者が授乳や調乳ができる場所を提供するように努めます。
- ③ 子どもを連れた来庁者が気兼ねなく来庁できるように、親切かつ丁寧な対応に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

子ども・子育てに関するボランティア活動等に、職員が積極的に参加することを支援します。

イ 子どもの体験活動等の支援

- ① 子どもが参加する地域の活動に、支障のない範囲で公共施設やその敷地等を提供します。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事に、職員が専門分野を活かした講師等として参加することを支援します。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 職員に対し、交通事故を防止するための注意喚起を行います。
- ② 職員が安全運転講習等に参加することを支援します。

エ 安全な環境で子どもを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に、地域住民等の自主的な防犯活動や少年の非行防止・立ち直り支援の活動等に、職員が積極的に参加することを支援します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

下妻市職員共済会のレクリエーション活動等を実施する際は、職員が子どもを含めた家族と一緒に参加できるように配慮します。

(4) 母子家庭の母等の雇入れの推進

ひとり親家庭は家事や育児の負担が大きく、特に母子家庭は自立促進に向けた経済的支援が必要なため、母子家庭の母等の雇入れの推進を図ります。

第3章 女性活躍推進法に係る具体的な内容

1 女性職員の活躍の推進に向けた目標

女性活躍推進法第15条第3項の規定に基づき、下妻市長部局、下妻市議会事務局、下妻市選挙管理委員会事務局、下妻市代表監査委員事務局、下妻市及び下妻地方広域事務組合公平委員会事務局、下妻市農業委員会事務局及び下妻市教育委員会事務局における女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。その結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、下妻市長、下妻市議会議長、下妻市選挙管理委員会、下妻市代表監査委員、下妻市及び下妻地方広域事務組合公平委員会、下妻市農業委員会及び下妻市教育委員会における最も大きな課題に対応するものから、順に掲げています。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

年度	H28	H29	H30	R1	R2
女性職員の割合	5.7%	5.7%	2.9%	2.9%	2.8%
課長級以上の職員数	35人	35人	35人	35人	36人
うち女性職員数	2人	2人	1人	1人	1人

政策決定・意思決定の場への女性職員の参画を拡大するため、課長級以上の職員に占める女性職員の割合を高めます。

令和7年度までに、課長級以上の職員に占める女性職員の割合を **19%以上** とすることを目指します。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

年度	H28	H29	H30	R1	R2
女性職員の割合	25.4%	26.0%	26.3%	28.1%	29.9%
係長級以上の職員数	130人	131人	133人	135人	137人
うち女性職員数	33人	34人	35人	38人	41人

女性の視点を活かした行政サービスにより政策の質を高めるため、係長級以上の職員に占める女性職員の割合を高めます。

令和7年度までに、係長級以上の職員に占める女性職員の割合を **32%以上** とすることを目指します。

(3) 男性職員の育児参加のための休暇の取得率

年度	H27	H28	H29	H30	R1
育児参加休暇の取得率	20.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
配偶者出産休暇の取得率	60.0%	50.0%	62.5%	60.0%	85.7%

出産・育児に係る配偶者の心身の負担を軽減させるため、男性職員の出産・育児への参画を推進します。

毎年度、男性職員の育児参加休暇、配偶者出産休暇の取得率を**100%**とすることを目指します。

(4) 育児休業取得率

年度	H27	H28	H29	H30	R1
男性職員	12.5% (1人)	0% (0人)	0% (0人)	0% (0人)	0% (0人)
女性職員	100% (7人)	100% (2人)	100% (4人)	100% (3人)	100% (5人)

男性が家庭や育児に参画することが、女性の家庭生活の負担や不安感を軽減させると考えられることから、男性職員の利用促進に係る取組を推進します。

男性職員については、取得率を**30%以上**とすることを目指します。
女性職員については、引き続き取得率**100%**を目指します。

2 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組

前項で掲げた目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。

なお、この取組は、下妻市長、下妻市議会議長、下妻市選挙管理委員会、下妻市代表監査委員、下妻市及び下妻地方広域事務組合公平委員会、下妻市農業委員会及び下妻市教育委員会における最も大きな課題に対応するものから、順に掲げています。

(1) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

下妻市職員の申し出に係る登用に関する規程について一層の周知に努め、女性職員を課長級以上の職員に積極的に登用します。

管理職に必要なリーダーシップや危機管理に対する知識を会得させるため、各種研修の受講を推進します。

(2) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

早い段階からキャリア意識の醸成を図るため、キャリアアップ研修の受講を促し、管理職として活躍できる女性職員を育成します。

各種計画策定の委員や庁内外のプロジェクトチームへの女性職員の参加を促進します。

(3) 男性職員の配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の取得率

該当する職員だけでなく、全職員に対し休暇の内容や取得方法について一層の周知を図り、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

配偶者の妊娠がわかった時点で、所属長からも男性職員の育児参加のための休暇を案内するよう働きかけます。

(4) 男性職員の育児休業取得率

男性が家庭や育児に参画することについて、理解ある職場風土を醸成し、職員が相互に協力し合える環境づくりに取り組みます。

男性職員が安心して育児休業を取得できるよう、業務分担の見直しや調整など、積極的なサポートを所属長に働きかけます。



下妻市次世代育成支援・女性
活躍推進特定事業主行動計画

令和3年（2021年）3月策定

下妻市総務部総務課

〒304-8501 茨城県下妻市本城町 2-22

TEL. 0296-43-2111(代)

FAX. 0296-43-4214
