

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく

第3次筑西市特定事業主行動計画

～ One for All, All for One ～

令和3年4月

筑西市
筑西市議会
筑西市教育委員会
筑西市監査委員
筑西市等公平委員会
筑西市農業委員会

目 次

1	はじめに	2
2	第2次行動計画等における取組と課題	3
	(1) 第2次行動計画等の数値目標及び実績	
	(2) これまでの取組	
	(3) アンケート結果にみる職員の意向	
	(4) 課題	
3	計画期間	5
4	推進体制	5
	(1) 計画の実施	
	(2) 計画の管理	
5	第3次行動計画の数値目標	6
	(1) 仕事と家庭の両立	
	【目標1】 男性職員の育児参加の促進	
	【目標2】 育児休業の取得促進	
	(2) 働き方改革	
	【目標3】 ワーク・ライフ・バランスの推進	
	【目標4】 時間外勤務の縮減	
	(3) 配置・育成及び評価・登用	
	【目標5】 女性職員の管理職への積極的な登用	
6	具体的な取組内容	7
《資料編》		
	両立支援対象者への職場での協力・連携イメージ	12
	各種休暇等制度	13

1 はじめに

国では、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成や、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進行、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ため、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成支援法」という。）及び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。）を制定し、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援に対する取組や女性の職業生活における活躍の推進に対する取組に関する行動計画の策定を義務付けております。

本市においては、次世代育成支援法に基づき、「筑西市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」として、平成17年4月に行動計画を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ってきたところです。また、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく「筑西市特定事業主行動計画(第2次)」(以下「第2次行動計画」という。)を平成28年4月に策定し、職員がさらに安心して仕事と子育てを行うことができる環境づくりや、女性の職業生活における活躍を推進するため取り組んできました。

このたび、「第2次行動計画」が令和3年3月をもって満了となりますが、引き続き、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別によらない職務機会の付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進に努めるため、「第3次筑西市特定事業主行動計画」(以下「第3次行動計画」という。)を策定いたしました。

職員が安心して仕事と家庭の両立ができる職場の環境づくりや働き方改革に取り組むとともに、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる組織づくりを積極的に進め、市民サービスの向上に努めてまいります。

なお、この第3次行動計画は、本市の執行機関、議会及び行政委員会の職員を対象とするものとなっております。

2 第2次行動計画等における取組と課題

(1) 第2次行動計画等の数値目標及び実績

項 目		第1次 行動計画	第2次行動計画				
		平成27 年度実績	目標値	平成28 年度実績	平成29 年度実績	平成30 年度実績	令和元 年度実績
育児休業 取得率	男性	5.3%	20%以上	0.0%	0.0%	8.7%	4.8%
	女性	100%	100%	100%	100%	100%	100%
配偶者出産 補助休暇		89.5%	100%	92.3%	84.2%	82.6%	85.7%
育児参加休暇		47.4%	50%以上	61.5%	63.2%	52.2%	76.2%
年次休暇		49 課所 (71.0%)	どこの部署でも 最低10日以上	37 課所 (51.3%)	47 課所 (61.0%)	45 課所 (64.3%)	49 課所 (71.0%)
女性管理職の割合		7.6%	20%以上	12.1%	24.1%	24.4%	24.0%
長時間勤務職員 の割合		-	3%以下	5.2%	5.6%	3.4%	3.5%

(2) これまでの取組

●「筑西市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」(第1次行動計画)

【計画期間】平成17年4月1日～(前期行動計画) 平成23年4月1日～(後期行動計画)

平成15年7月に成立した次世代育成支援法では、地方公共団体の長等は、職員の仕事と子育ての両立に関し「特定事業主行動計画」を策定し、職員の子育ての支援を進めることとされており、本市においても、この法律に基づき、「筑西市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」として、平成17年4月に前期行動計画を、平成23年4月に後期行動計画を策定しました。

職員・職場の意識改革を図り、仕事の進め方を見直すとともに、様々な制度の活用を促すことで、職員の仕事と子育ての両立を支援し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めるとともに、特に男性職員が主体的に子育てを担っていくための環境づくりを進めてきました。

●第2次行動計画

【計画期間】平成28年4月1日～令和3年3月31日

職員がさらに安心して仕事と子育てができる環境づくりを計画的に実施するため、また、女性の職業生活における活躍を推進するため、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく「第2次行動計画」を策定しました。

育児休業取得率、男性の子育て目的の特別休暇取得率、年次休暇取得率、女性管理職の割合及び長時間勤務職員の割合の数値目標を掲げ、誰もが輝く生活実現に向けて取り組んできました。

(3) アンケート結果にみる職員の意向

第3次行動計画を策定するにあたり、現状と課題を把握するため、令和2年10月30日から11月13日まで、全職員を対象に職員の仕事と家庭の両立等に関するアンケートを実施しました。アンケートの結果では、子育てに関する制度の認知度は高いものの、介護に関する制度についての認知度は低い状況でした。育児休業については、「取得した」と回答した職員は、男性職員が4.9%、女性職員は67.2%でありました。時間外勤務については、「ほとんどない」が全体の41.5%を占めています。昇任等について最多を占めたのは、男性職員が「部長級まで昇任したい」32.8%、女性職員は「課長補佐以下」59.1%と女性職員の昇任に対する意向は低い状況でした。

(4) 課題

第2次行動計画に基づき様々な取組を実施した結果、女性職員の管理職への登用等、一定の成果をあげることができました。しかし、男性職員の育児休業等の取得率については、徐々に増えている状況ですが、年度によって取得率にばらつきもあり、まだまだ目標値までは至っておりません。要因としては、育児に伴う休暇・休業を積極的に利用するという意識、職場環境の整備が不足していたことが考えられます。

職員アンケートの結果を踏まえ、次世代育成支援及び女性の活躍推進に向けてさらに取り組むべき課題は、次表のとおりと考えられます。

項目	課題
仕事と家庭の両立	・特に男性職員に対し、出産・育児等に関する制度について周知する取組が必要である。 ・特に男性職員が職場への負担を心配することなく、休暇・休業を取得しやすい環境づくりを進める必要がある。
働き方改革	・時間外勤務の縮減には、業務の効率化や平準化を図るとともに、職場や個人の意識変革が必要である。 ・年次休暇を取得しやすい業務体制づくりが必要である。
女性の活躍推進	・女性職員の昇任意欲につながる、研修等の人材育成が必要である。

3 計画期間

第3次行動計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

次世代育成支援法に基づく行動計画 (平成17年4月1日法施行)	第1次行動計画		第2次行動計画 (H28.4.1~R3.3.31)	第3次行動計画 (R3.4.1~R8.3.31)
	前期行動計画 (H17.4.1~)	後期行動計画 (H23.4.1~)		
女性活躍推進法に基づく行動計画 (平成28年4月1日法施行)	-	-		

4 推進体制

(1) 計画の実施

●対象職員

第3次行動計画の対象職員は、筑西市の一般職職員とします。

●主体となる職員

人事主管課	行動計画を所管する課
所属長	課長級以上の職員
子育て中の職員	育児休業中の職員、育児を行っている職員、妊娠中の職員、配偶者が出産を控えている職員
周囲の職員	子育て中の職員と同じ職場で働く職員
全職員	行動計画の対象となる全ての職員

(2) 計画の管理

第3次行動計画の管理については、「特定事業主行動計画推進委員会」^(※1)及び「特定事業主行動計画ワーキングチーム」^(※2)が中心となり、人事主管課と連携を図りながら本計画に基づく取組を進めるとともに、実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

※1 副市長、教育長、市長公室長、総務部長、企画部長、人口対策部長、税務部長、市民環境部長、保健福祉部長、こども部長、経済部長、土木部長、上下水道部長、会計管理者、教育部長、議会議務局長、農業委員会事務局長で構成

※2 総務課長、総務課職員及びその他職員のうちから14名以内の者で構成

5 第3次行動計画の数値目標

(1) 仕事と家庭の両立

【目標1】 男性職員の育児参加の促進（次世代育成支援法・女性活躍推進法）

指標名	令和元年度 実績	目標値
配偶者出産補助休暇の取得率 ^(※3)	85.7%	100%
育児参加休暇の取得率 ^(※3)	76.2%	100%

※3 算出方法：当該休暇を1日以上取得した職員数/対象職員数×100

【目標2】 育児休業の取得促進（次世代育成支援法）

指標名	令和元年度 実績	目標値
男性職員の育児休業取得率 ^(※4)	4.8%	30%以上
女性職員の育児休業取得率 ^(※4)	100%	100%

※4 算出方法：当該休業を1日以上取得した職員数/対象職員数×100

(2) 働き方改革

【目標3】 ワーク・ライフ・バランスの推進（次世代育成支援法）

指標名	令和元年度 実績	目標値
年5日以上の子次休暇を取得した職員の割合	95.1%	100%
年10日以上の子次休暇を取得した職員の割合	58.4%	70%以上

【目標4】 時間外勤務の縮減（女性活躍推進法）

指標名	令和元年度 実績	目標値
1人当たりの時間外勤務の月平均時間数	11.4時間	10時間以下
30時間を超える時間外勤務を6か月以上行った職員の割合	6.0%	3%以下

(3) 配置・育成及び評価・登用

【目標5】 女性職員の管理職への積極的な登用（女性活躍推進法）

指標名	令和元年度 実績	目標値
管理職に占める女性職員の割合	24.0%	25%以上

6 具体的な取組内容

(1) 仕事と家庭の両立について

●両立支援制度の周知【次世代育成支援法】

【人事主管課】

- ▶母性保護及び仕事や家庭の両立を支援する制度について取りまとめた「筑西市職員の両立支援ハンドブック」及び「筑西市会計年度任用職員の両立支援ハンドブック」により周知します。
- ▶育児休業等取得の参考事例を提示します。
- ▶両立支援制度についての研修を実施します。

【全職員】

- ▶両立支援制度に関するハンドブック等を熟読し、休暇制度について理解を深めます。

●育児休業等を取得しやすい職場環境の整備【次世代育成支援法】

【人事主管課】

- ▶「両立支援相談窓口」(厚生担当グループ)を設置し、職員の個別相談に応じます。

【所属長】

- ▶両立支援制度を利用しやすいよう、職場環境を整えます。
- ▶妊娠中や子育て中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直しを行います。
- ▶職員が育児休業等を取得することになった場合は、業務に支障が出ないよう代替要員(会計年度任用職員)の確保や、職員が安心して育児休業等を取得できるような体制づくりに努めます。
- ▶部分休業取得者が通常の執務時間中に退庁することについて、周囲の職員から理解が得られるよう、職場環境を整え、職場内での応援体制の整備を推進します。
- ▶育児休業等を取得中の職員に対して、月に1回程度連絡をとり、職場や業務の状況を知らせます。

【子育て中の職員】

- ▶母親になることがわかったら、速やかに所属長をはじめとする周囲の職員に報告し、協力を得やすい環境を整えます。
- ▶妊娠中や子育て中の職員は各種制度について確認し、必要な休暇を取得します。
- ▶性別を問わず、それぞれの事情に応じた取得ができるよう計画的な業務遂行に努め、周囲の協力を得やすい環境を整えると同時に積極的に制度を活用します。
- ▶育児休業等を取得中も、市のホームページ等で市政や業務に関する情報収集に努めるとともに、所属課等へ近況を報告します。

【周囲の職員】

- ▶職場において、妊娠中や子育て中の職員がいる場合には、各種制度の利用を勧めます。
- ▶妊娠中や子育て中の職員が、必要な休暇を取得できるよう、互いに協力して応援体制を築きます。
- ▶育児休業等を取得中の職員が、休業中でも連絡が取りやすい環境をつくれます。

●男性職員の育児等への参加促進【次世代育成支援法・女性活躍推進法】

【人事主管課】

- ▶男性職員の配偶者が出産する場合の、特別休暇と育児休業等を合わせた連続休暇取得の参考事例を提示します。
- ▶男性職員の育児休業等の取得の促進に向けて、管理職を対象にした研修等を実施し意識改革を図ります。
- ▶育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰を目的とした所属課等との連絡体制の確保等に必要な支援を行います。

【所属長】

- ▶日頃から男性が子育てに関わる意義を伝え、職場全体で子育てを応援する職場環境づくりに努めます。
- ▶父親である（父親になる）職員が、育児参加に関する休暇を積極的に取得しやすい環境をつくれます。

【子育て中の職員】

- ▶配偶者と協力し合い、積極的な子育てに努めます。
 - ▶父親になることがわかったら、速やかに所属長をはじめとする周囲の職員に報告し、計画的業務遂行に努めるなど周囲の協力を得やすい環境を整えます。
- ※ 配偶者の出産や育児に伴う休暇や休業を円滑に活用するために必要なことです。

【周囲の職員】

- ▶父親である（父親になる）職員が必要な休暇を取得しやすいよう、互いに協力して応援体制を築きます。

（2）働き方改革について

●年次休暇の取得促進【次世代育成支援法】

【人事主管課】

- ▶職員の家庭生活の充実及び心身のリフレッシュのため、年次休暇の取得促進を図ります。
- ▶年次休暇取得計画表の活用などによる計画的な年次休暇の取得を働きかけます。
- ▶時間外勤務の状況を把握し、業務の効率化と適切な休暇取得を促進します。
- ▶職員が計画的に年次休暇を年5日以上取得できるよう所属長に周知します。

【所属長】

- ▶自らが率先して休暇を取得することを意識しながら、職員の意識改革を促します。
- ▶休暇取得の少ない職員を把握し、休暇取得の勧奨に努めます。
- ▶職員が年次休暇を年5日以上取得できるよう、業務の平準化や、職員間の応援体制の整備に努めます。
- ▶子どもの突発的な病気等の際は、職員に子の看護休暇や年次休暇の取得を促します。

【全職員】

- ▶年次休暇取得計画表を活用し、計画的な年次休暇の取得に努めます。
- ▶業務の見直しをはじめとする事務の簡素化、効率化に努め、勤務時間内で仕事を終える意識と計画性を持つことを心がけます。
- ▶職場内での応援体制をつくり、互いに休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ▶自分や家族の誕生日、結婚記念日等の節目に、年次休暇を取得し、家族との時間を大切にします。

●時間外勤務縮減の推進【女性活躍推進法】

【人事主管課】

- ▶筑西市定員適正化計画に基づき、業務量等を勘案した職員の適正配置に努めます。
- ▶毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、庁内放送等で定時退庁を呼びかけます。
- ▶各課所における時間外勤務の状況を確認し、時間外勤務の多い課所（月30時間を超える時間外勤務を継続して行った職員がいる課所等）については、所属長に対してヒアリングを行います。
- ▶勤務時間の割振り変更、朝型時間外勤務や在宅勤務等の柔軟な働き方の推進に努めます。

【所属長】

- ▶所属職員の時間外勤務の状況を把握し、指導・助言を行うことにより良好な職場環境の整備に努めます。
- ▶職員の業務分担の見直しや事務の効率化を図り、各職員の業務量の平準化に努めます。
- ▶時間外勤務命令の上限時間（月45時間、年間360時間）を遵守し、業務管理体制の構築を図ります。
- ▶所属職員の時間外勤務について、30時間を超える月が継続しないよう、適正な業務体制の管理に努めます。
- ▶毎週水曜日の定時退庁日における時間外勤務命令は、やむを得ない場合のみとし、職員が速やかに退庁できるような職場環境の整備に努めます。
- ▶朝型時間外勤務を行った職員に対して、当日の定時退庁を促します。

【全職員】

- ▶業務にメリハリをつけ、毎週水曜日の定時退庁日は、必ず定時に退庁するよう心がけます。
- ▶業務の効率化を図り、周囲の職員と声を掛け合い、定時退庁に努めます。

(3) 配置・育成及び評価・登用について

●女性職員の人材育成の推進【女性活躍推進法】

【人事主管課】

- ▶人事異動の基本方針に基づき、女性職員の管理職への積極的な登用及び適材適所の配置を行います。
- ▶管理職に求められる行政管理能力や政策形成能力に関する研修等に積極的に派遣します。
- ▶人材育成基本方針に基づき、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。

【所属長】

- ▶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す。

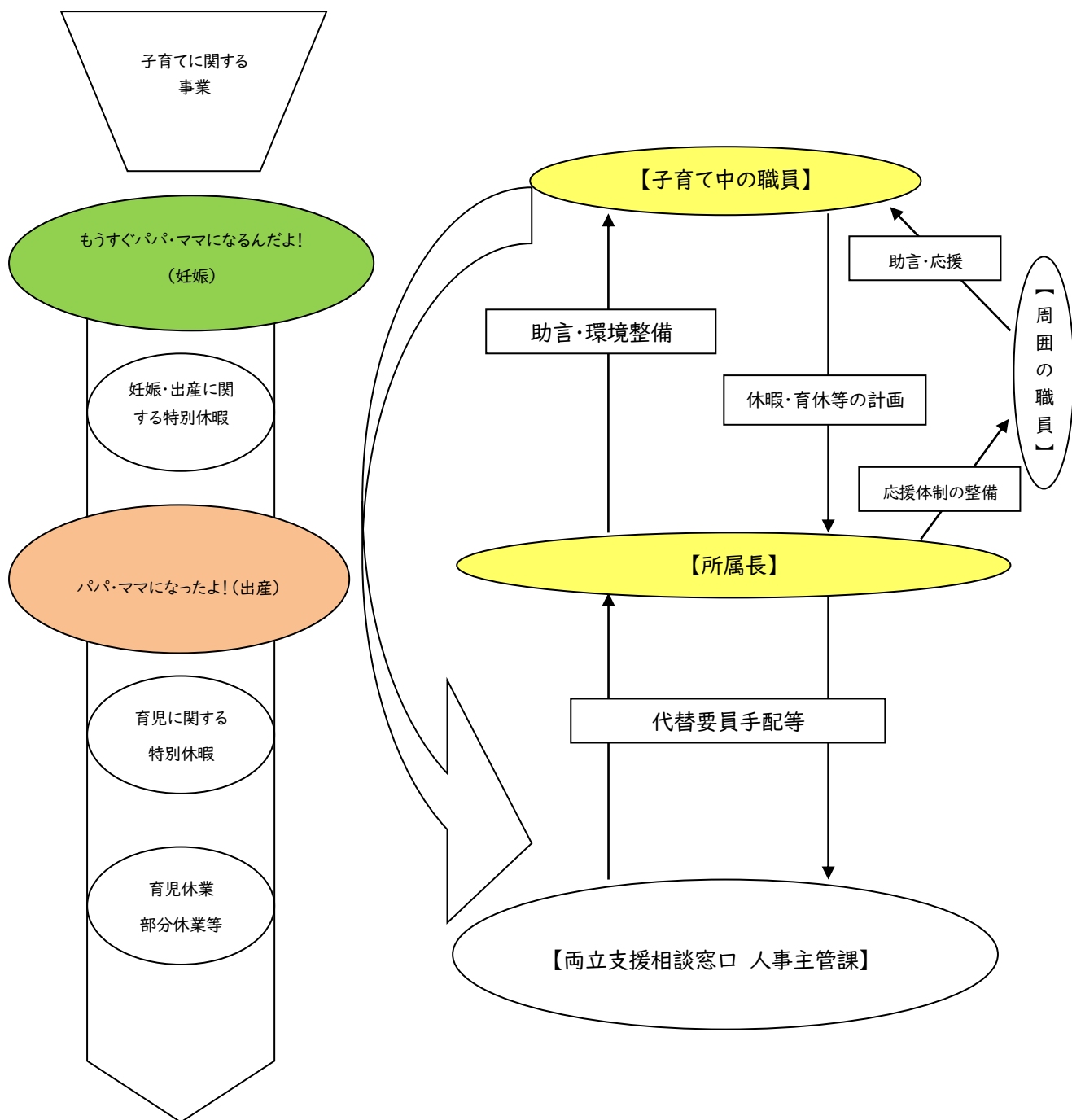
【全職員】

- ▶中堅幹部職員に求められる、行政管理能力や政策形成能力に関する研修等に積極的に参加し、自身のキャリアデザインを描く機会を設けるよう努めます。



《資料編》

両立支援対象者への職場での協力・連携イメージ



■各種休暇等制度

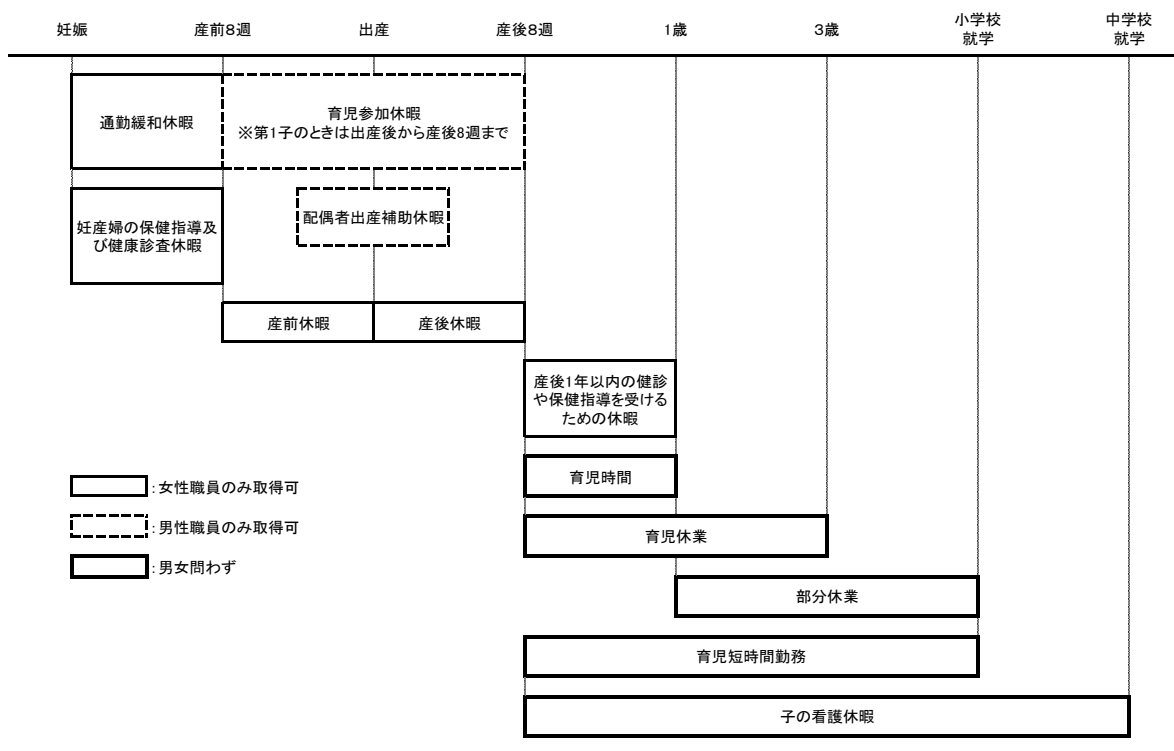
●職員（会計年度任用職員除く）

両立支援策	利用対象		制度の概要等		
	男性職員	女性職員			
休暇制度【特別休暇】	妊産婦健診休暇		○	(概要)	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法の保健指導や健康診査を受ける場合
	妊婦の通勤緩和休暇		○	(概要)	通勤に利用する交通機関の混雑により母体又は胎児の健康保持に影響がある場合。
	産前休暇		○	(概要) (期間)	8週間以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇 産前8週間から出産の日まで
	産後休暇		○	(概要) (期間)	出産した女性職員に与えられる休暇 出産の日の翌日から8週間
	配偶者出産補助休暇	○		(概要) (期間)	妻の出産にともなう入退院の付添等を行う男性職員に与えられる休暇 妻の入院から出産の日後2週間までの間に3日
	育児参加休暇	○		(概要) (期間)	妻の産前産後期間中に、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇 産前産後期間中に5日
	育児時間	○	○	(概要) (期間)	生後1年未満の子に対して授乳や託児所等への送迎等を行う職員に与えられる休暇 子が1歳に達するまで（1日2時間以内）
	子の看護休暇	○	○	(概要) (期間)	中学校就学の始期に達するまでの子を看護（予防接種・健康診断を含む）する職員に与えられる休暇 年5日（※中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上にあっては1年に10日）
	短期介護休暇	○	○	(概要) (期間)	要介護者である親族の介護を行うための休暇 年5日（※要介護者が2人以上にあっては1年に10日）
育児休業等	育児休業	○	○	(概要) (期間)	子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 子が3歳に達するまで
	育児部分休業	○	○	(概要) (期間)	子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度 子が小学校就学の始期に達するまで（1日2時間まで取得可能）
	育児短時間勤務	○	○	(概要) (期間)	子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度 勤務時間は4つのパターンから選択する 子が小学校就学の始期に達するまで
	介護休暇	○	○	(概要) (期間)	要介護者である親族の介護を行うための休暇 通算6月。3回まで分割可
	介護時間	○	○	(概要) (期間)	要介護者である親族の介護を行うための休暇 連続3年の間に1日2時間まで

両立支援策		利用対象		制度の概要等	
		男性職員	女性職員		
その他の制度	育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務	○	○	(概要)	未就学児の養育、小学生の放課後児童クラブへの送迎、親族の介護のため、勤務時間帯を変更すること
	育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限	○	○	(概要)	未就学児の養育、親族の介護のため、深夜（午後10時～午前5時）に勤務しないこと
	育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限	○	○	(概要)	未就学児の養育、親族の介護のため、「1月に24時間、1年に150時間」を超えて超過勤務しないこと

※詳しくは、「筑西市職員の両立支援ハンドブック」をご覧ください。

職員（会計年度任用職員除く）が利用できる出産・育児に関連する休暇制度



●会計年度任用職員

両立支援策		利用対象		有給 無給 の別	制度の概要等	
		男性 職員	女性 職員			
休暇制度 【特別休暇】	妊産婦健診休暇		○	有給	(概要)	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法の保健指導や健康診査を受ける場合
	妊婦の通勤緩和休暇		○	有給	(概要)	通勤に利用する交通機関の混雑により母体又は胎児の健康保持に影響がある場合。
	産前休暇		○	無給	(概要) (期間)	6週間以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇 産前6週間から出産の日まで
	産後休暇		○	無給	(概要) (期間)	出産した女性職員に与えられる休暇 出産の日の翌日から8週間
	保育時間 (育児時間)	○	○	無給	(概要) (期間)	生後1年未満の子に対して授乳や託児所等への送迎等を行う職員に与えられる休暇 子が1歳に達するまで(1日2回それぞれ30分以内)
	子の看護休暇	○	○	無給	(概要) (期間)	小学校就学の始期に達するまでの子を看護(予防接種・健康診断を含む)する職員に与えられる休暇 年5日(※小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上にあっては1年に10日)
	短期介護休暇	○	○	無給	(概要) (期間)	要介護者である親族の介護を行うための休暇 年5日(※要介護者が2人以上にあっては1年に10日)
育児休業等	育児休業	○	○	無給	(概要) (期間)	子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 子が1歳に達するまで(保育所入所不可等の場合、1歳6ヶ月まで)
	育児部分休業	○	○	無給	(概要) (期間)	子を養育するため、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度 子が3歳に達するまで(1日2時間まで取得可能)
	介護休暇	○	○	無給	(概要) (期間)	要介護者である親族の介護を行うための休暇 通算93日を超えない範囲内で3回まで分割可
	介護時間	○	○	無給	(概要) (期間)	要介護者である親族の介護を行うための休暇 連続3年の間に1日2時間まで
	育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限	○	○	-	(概要)	未就学児の養育、親族の介護のため、深夜(午後10時～午前5時)に勤務しないこと
	育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限	○	○	-	(概要)	未就学児の養育、親族の介護のため、「1月に24時間、1年に150時間」を超えて超過勤務しないこと

※詳しくは、「筑西市会計年度任用職員の両立支援ハンドブック」をご覧ください。

会計年度任用職員が利用できる出産・育児に関連する休暇制度

