

神栖市特定事業主行動計画
《次世代育成支援・女性活躍推進》



©神栖市

平成28年4月

令和4年4月改訂

(令和5年12月一部改訂)

神 栖 市 長

神 栖 市 議 会 議 長

神栖市教育委員会

神栖市農業委員会

神栖市特定事業主行動計画（神栖市における次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画）

令和4年4月1日

神栖市長

神栖市議会議長

神栖市教育委員会

神栖市農業委員会

神栖市特定事業主行動計画（神栖市における次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画。以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条に基づき、神栖市長、神栖市議会議長、神栖市教育委員会、神栖市農業委員会が策定する特定事業主行動計画である。

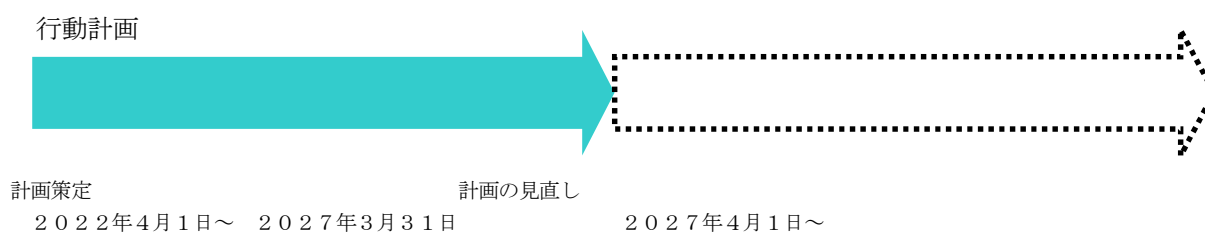
1 目的

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。その中において、地方公共団体は、行政機関としての立場に加え、「特定事業主」として定められた一つの事業主として、子どもたちの健やかな育成を目的とした計画を策定し、取り組んできました。また平成28年4月1からは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行され、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できる職場環境づくりを推進してきました。さらに令和2年12月には新型コロナウイルス感染拡大や持続可能な開発目標（SDGs）を受けて、よりいっそうの男女共同参画を進めるべく「第5次男女共同参画基本計画」が策定されました。

これらを踏まえ、本市においてもこの「神栖市特定事業主行動計画」は、当初の計画を引き継ぐとともに、「神栖市子ども・子育て支援事業計画」との整合を図り、ダイバーシティ（多様性）に配慮しながら、職員一人ひとりのワークライフバランスに即した次世代育成、子ども・子育て支援、介護支援、女性の職業生活における活躍を計画的かつ着実に推進することを目的としています。

2 計画期間

計画期間は、2022年4月1日から2027年3月31日までの5年間とします。ただし、計画期間中であっても、社会経済情勢や女性の職業生活における活躍に関する状況の変化、法及び基本方針に基づく施策や市の取り組みの実施状況等を踏まえ、必要と認められる場合には、計画の見直しを行う。



3 次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に次世代育成支援及び女性職員の活躍を推進するため、本計画の策定、変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について各任命権者と協議を行うこととする。

また、市費負担教職員については、必要に応じ、県教育委員会と連携し、働きかけを行うなど、フォローアップを行っていくこととする。

男女が共に家事・育児・介護等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献できる組織の実現に向けて、男性の意識改革を進めることが重要であることから、男性が家事・育児・介護等に主体的に参画しやすい職場環境を実現します。

4 計画の目標

本計画の着実な目標達成のために、現状を把握し、改善すべき事情については改善を図るため、次のとおり目標を設定する。

（令和5年6月13日付け政府策定の「こども未来戦略方針」において、男性の育児休業取得率の目標が2025年公務員85%（1週間以上の取得率）に引き上げられたことを受け、本計画の男性の育児休業取得率の目標値を令和5年12月に改訂しました。）

(1) 女性職員の採用・管理的地位職への登用（2020年度）

①採用状況

・現状 12名（全28名） 42.9%

・目標 50%（技師等、有資格者の採用を除く）

※参考 都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合
36.6%（2019年度）

②管理的地位職への登用

令和3年度	部長相当職	課長相当職	課長補佐相当職
男性	11	41	92
女性	3	9	79
合計	14	50	171
割合（%）	21.4	18.0	46.2
市目標（%）	25.0	22.0	50.0
※国目標（%）	14.0	22.0	33.0

※国目標は第5次男女共同参画基本計画による

(2) 職員の育児休業取得率（単位：%）

	令和2年度実績値	令和7年度目標値
男性	26.5	85 (1週間以上の取得率)
女性	100	100

(3) 配偶者出産休暇（2日）

・現状 78%

・目標 100%

(4) 家族の介護のための休暇

①無給の介護休暇

- ・現状 0%
- ・目標 必要に応じ取得できる。

②有給の介護休暇（特別休暇）

- ・現状 100%（休暇を必要とした職員の取得率）
- ・目標 100%

(5) 各職員の1年間の時間外勤務時間数（単位：時間）

年度	平均時間外勤務時間	上限目安時間	実績	目標
令和2年度 （2020年度）	100.8 （職員数629人） （総時間外勤務時間数 63410.6時間）	360	上限目安時間を超えて時間外勤務をした 職員数 16人	上限目安時間を超えて時間外勤務をした職員が0人

※上限360時間とは、神栖市職員の勤務時間、休暇等に関する規則における1年間の時間外勤務を命ずる上限時間として設定された時間を基準とする。

(6) 職員一人当たりの年次休暇の取得日数

現状 年間11日

目標 年間15日以上

5 目標を達成するための取組

- (1) 次世代育成支援対策，子ども・子育て，家族の介護支援及び女性職員の活躍の推進に関する管理職や職員（会計年度任用職員含む）に対する研修・講習，情報提供等を実施します。
- (2) 啓発資料の作成・配布，研修・講習の実施等により行動計画の内容を周知徹底します。
- (3) 本計画の情報提供は，庁内LANやホームページ等を利用し，職員が随時閲覧できるようにするなどして周知徹底を図ります。
- (4) 本計画の実施状況や法及び社会の経済情勢等の動向を踏まえて，その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

神栖市特定事業主行動計画の具体的な取り組み

I 次世代育成支援，子ども・子育て支援対策

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 産前及び産後の職員に対する配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について，周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について，周知徹底を図ります。
- ③ 妊娠中及び産後の職員の健康や安全に配慮し，事務分担の見直しを行います。
- ④ 妊娠中及び産後の職員に対しては，本人の希望に応じ，時間外勤務を原則として命じないこととします。

- ・ 諸制度の活用や人事上の配慮のため，母親・父親になることがわかったら，速やかに所属長に申し出ましょう。
- ・ 諸制度を利用しやすい職場の雰囲気をつくりましょう。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生に伴う父親の特別休暇（配偶者出産休暇：2日）について周知するとともに，年次休暇と併せた休暇（連続5日間以上）の取得の促進を図ります。

- ・ 出産をサポートすることは，家族の中で支えあう育児の第一歩です。父親になる職員は連続休暇を積極的に取得しましょう。また，連続休暇が取得しやすいよう所属長は事務分担を見直すとともに，他の職員とともに協力し，支えあう職場環境を目指しましょう。
- ・ 子どもの出生時や配偶者の産前産後の期間中に，特別休暇や年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めましょう。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 育児休業等に関する制度の周知を図るとともに，特に男性職員の育児休業等の取得促進を図ります。
- ② 父親・母親になる職員に対し，個別に育児休業等の制度や手続きについて説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 育児休業の取得の申出があった場合，事例ごとに当該部署において事務分担の見直しを行います。

- ② 部長会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を図ります。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、各種通知や業務に関する資料の送付、また、電話や電子メールにより職場の情報提供を行います。
- ② 復職時において、職員の不安を取り除きスムーズに復帰できるよう、直属の上司等から育児休業期間中の業務の動きや職場環境の変化などについて説明を行います。

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

当該部署内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

オ その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

育児休業等については男性85%、女性100%の取得率を目指しましょう。

(4) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成について

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間や休暇、その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図ります。

(5) 時間外勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ① 従前から実施しているノー残業デーを徹底し、管理職による定時退庁の率先垂範を行うとともに、職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ② 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、所属長からの報告を行った上で指導を行い、定時退庁の促進を図ります。

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 新たに行事等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、併せて、既存の行事等との関係を整理します。

- ② 会議・打ち合わせについては、庁内グループウェアの活用による資料の事前配布などを行います。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。
- ④ 業務の生産性や費用対効果を高めるために、業務改善に関する研修を行います。

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 人事担当課は、所属ごとの時間外勤務の状況を把握して、適宜部長会議等で報告し、管理職の時間外勤務の縮減に関する認識の徹底を図ります。
- ② 人事担当課は、所属長からの時間外勤務の状況報告を踏まえたヒアリング等を実施し、両方で縮減に必要な方策の検討を行います。

オ テレワークの推進

勤務場所にとらわれない効率的な働き方や、ワークライフバランスの実現を図るため、テレワークを推進します。

カ その他

所属長は、時間外勤務の多い職員の健康管理に配慮し、事務の効率化や事務分担の見直し等を行うなど、勤務時間管理の徹底を図ります。

また、長時間勤務職員に対して医師による面談を行うことや、ストレスチェック制度により、職員の心身についての健康管理に努めます。

1年間の時間外勤務時間数については、規則等に定める上限時間の360時間を超えることのないよう事務の効率化、事務分担の見直しに努めましょう。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 部長会議等の場において、人事担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、計画的な年次休暇の取得を指導します。
- ② 所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ③ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において、相互応援ができる体制づくりに努めます。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 月曜日・金曜日と土曜日・日曜日を組み合わせての年次休暇取得を促進します。
- ② 国民の祝日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護，家族の介護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護，家族の介護休暇等の特別休暇の制度を周知するとともに，その取得を希望する職員に対して，１００％取得できる雰囲気の醸成を図ります。

- ・職員一人当たりの年次休暇の取得日数が，年間１５日以上となるよう努めましょう。
- ・子の看護，家族の介護が必要な時には休暇を取得できるよう，事務処理の応援態勢，雰囲気づくりを図りましょう。

(7) 休業制度の拡充について

自己啓発等休業や修学部分休業など，ワークライフバランスに即した休業制度の拡充を図ります。

2 神栖市子ども・子育て支援事業，介護保険制度等の活用

職員が安心して働ける環境づくりのために，「神栖市子ども・子育て支援事業計画」に基づき実施される各種支援事業や介護保険制度の利用促進を図ります。

また，他市町村に居住する職員については，情報を収集し，それぞれ活用するよう促進します。

II 女性職員の活躍推進

1 女性の管理職への登用促進

(1) キャリア教育の推進

女性の管理職への登用促進を図るために，職員一人ひとりが組織の一員としての役割を果たすとともに，それぞれが尊重しあい，個性や能力を最大限に発揮できるよう職員研修を通じ，キャリア教育には男女がともに参加する機会を付与し，キャリア教育を実施します。

(2) キャリアにおける情報の収集・提供

女性の職業生活における活躍の推進に向け，国や他自治体の女性管理職の登用状況や紹介等を行い，意識の向上を図ります。

- ・職員研修担当課実施の女性リーダー育成研修等キャリア教育研修，派遣研修に積極的に参加しましょう。
- ・男女ともに女性のキャリア教育を理解し，お互いが活躍できる職場環境を目指しましょう。

2 仕事と家庭生活の両立

(1) 職員の意識と職場風土の改善

女性が職業生活において活躍するためには、職員一人ひとりのライフスタイルに合った仕事の仕方が必要です。

家族の介護、子どもの育児等のための休暇を取得するにあたり、お互いに休暇を取得しやすい事務分担、職員同士の協力体制等の見直しが必要です。

また、男性の家事・育児・介護等の家庭生活への参画が重要です。職員一人ひとりの働き方を見直し、男性がこれまで以上に家事・育児・介護等に主体的に参画しやすい職場環境の促進を図ります。

(2) 仕事と家庭生活の両立のための環境整備

仕事と家庭生活の両立のためには、職員一人ひとりのワークライフバランスに配慮した職場環境づくりが必要です。

女性の職業生活における活躍の推進は、家庭生活における役割を果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、仕事と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるよう環境の整備を図ります。

ア 仕事と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備

市の条例に基づき、仕事と家庭生活の両立できる子育て支援を行うとともに、環境整備について検討していきます。

イ 仕事と家庭生活の両立に向けた介護支援環境の整備

市の条例に基づき、仕事と家庭生活の両立できる介護支援を行うとともに、環境整備について検討していきます。

- 子の看護休暇、介護休暇等の休暇、休業制度を活用しましょう。
- 職場で協力し合い、家族の介護、育児そして子育て等に参画しやすい職場環境を目指しましょう。

ウ 長時間労働の是正・休暇の取得促進

仕事と家庭生活を両立するためには、本市のみならず、わが国の特徴的な課題と指摘されている長時間労働の是正が極めて重要です。そのため、長時間労働の是正、年次有給休暇取得の促進を図ります。

エ 人事評価制度の実施

平成28年4月1日施行の改正地方公務員法により、人事評価に基づく任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることが明記されました。

- ・公平、公正な人事評価制度の運用のために、評価者に対して評価者研修の参加を徹底します。
- ・育児休業等による評価の格差が発生しないよう公平、公正な評価を徹底します。

(3) ハラスメントのない職場の実現

男女共に仕事と家庭を両立しづらい職場の雰囲気やセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業、介護休暇等の取得を理由とする不利益等、様々なハラスメントを防止する職場環境であることが必要です。

「神栖市職員のハラスメント防止等に関する規程」及び「神栖市職員のハラスメント防止ガイドブック」に基づき、ハラスメントのない職場の実現を目指します。

職員研修によりハラスメント防止の啓発、徹底を図ります。

Ⅲ その他の次世代育成支援及び女性職員の活躍推進

1 バリアフリー、ユニバーサルデザイン

子どもや介護を必要とする人を連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応対等のソフト面でのバリアフリーやユニバーサルデザインの取り組みを推進するため、職員への指導等を適宜行います。

2 地域貢献活動

全体の奉仕者として、また次世代育成支援の観点からも、市民と職員とのつながりが必要です。

ア 市民を交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
- ② 交通安全講習会の実施など安全運転に関する研修の受講を支援します。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境、家族の介護を行える環境の整備

子どもの育児や家族の介護を必要としている職員や地域のために活動できる職員が、家族が安全な環境で、安心して生活するために、地域住民等の自主的な防犯活動などへ積極的に参加できるよう支援します。

3 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育て、しつけ、教育、介護に関する資料等の提供を行うとともに、市等で開催している講座・講演会等への積極的な参加を奨励します。