

『女性活躍推進法』及び『次世代育成支援対策推進法』
による特定事業主行動計画

土浦市役所女性職員活躍推進プラン
(&“新”土浦市役所子育て支援プラン)

後期計画



令和3年3月

(令和6年3月一部変更)

【 目 次 】

I	基本方針	1
II	前期計画重点目標及び課題分析	3
III	後期計画重点目標	7
IV	行動計画体系図	9
V	取組内容	10
	i 女性職員の活躍推進（女性活躍推進法）	10
	ii ワークライフバランスの充実（女性活躍推進法）	13
	iii 子育て支援の充実（次世代育成支援対策推進法）	18
	その他（土浦市役所女性職員活躍推進プラン策定委員会及び “新”子育て支援プラン推進委員会 委員）	22

I 基本方針

1 目的

この計画は、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）第19条に基づき、本市役所における正規職員、会計年度任用職員等全ての女性職員がその個性と能力を十分に発揮することにより、行政サービス向上や多様化する市民ニーズへの対応等を図るために策定する特定事業主行動計画である。そして、女性職員が活躍できる職場は、一人ひとりの職員が性別や様々な事情にかかわらず働きやすい職場であるべきことから、職場環境を整備するために本計画を策定する。

また、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、職員の仕事と子育ての両立を図り、子育てに喜びを感じることができるよう、職員のニーズに即した子育て支援策を計画的かつ着実に推進するものである。

女性職員の活躍推進と子育て支援策は関連が深いため、女性活躍推進法及び次世代法に基づく行動計画を一体的に策定することにより、より実効性の高い施策の展開を図るものとする。

2 計画期間

女性活躍推進法及び次世代法の規定に基づき、本計画の期間を10年間とする。

◆計画期間：平成28年4月1日～令和8年3月31日

また、社会経済環境の変化や職員のニーズ等を踏まえた計画とするため、計画期間を5年ごとに区切り、必要に応じた見直しを行うものとする。

さらに、女性職員の活躍推進と子育て支援策を一体的に整備するため、平成26年度に策定した「“新”土浦市役所子育て支援プラン」については、前期計画期間を1年間延長し、令和3年3月31日までとする。

【女性職員活躍推進プラン】

◆前期計画期間：平成28年4月1日～令和3年3月31日

◆後期計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日

【“新”子育て支援プラン】

◆前期計画期間：平成27年4月1日～令和3年3月31日（1年延長）

◆後期計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日

年 度	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	
女性職員活躍推進プラン		前期計画					後期計画					
“新”子育て支援プラン												

3 計画の推進体制等

(1) 計画の策定

- ① この計画の策定に当たっては、国が定める「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」及び「事業主行動計画策定指針」を踏まえつつ、土浦市行財政改革大綱に伴う実施計画、土浦市男女共同参画推進計画等の関連計画との連携を図った。
- ② 本市役所の実情を踏まえた計画とするため、女性職員活躍のための状況把握及び課題分析を実施するとともに、職員アンケートを行い、職員のニーズを反映させた。
課題分析の結果、国の基準値等を下回る項目については、課題解決のための各種施策に重点的に取り組むとともに、国の基準値等を満たす項目についても、現状維持や更なる充実を図る。
- ③ 市役所全体で計画を推進するため、市長部局、教育委員会事務局、消防本部等の人事担当課長等で構成する土浦市役所女性職員活躍推進プラン策定委員会での協議を踏まえた上で策定した。
- ④ 女性職員の活躍と子育て支援策を一体的に推進するため、上記策定委員会と合同の“新”土浦市役所子育て支援プラン推進委員会を設置し、子育て支援の推進体制を強化した。

(2) 計画策定後の推進等

- ① 本計画を着実に実行するため、上記プラン策定委員会のメンバー等で構成する推進委員会を組織し、女性職員活躍及び子育て支援の継続的な推進を図る。
- ② 職員のニーズや社会環境の変化等を踏まえ、必要に応じて対策の実施や計画の見直しを図る。
- ③ 各種取組の効果等について、毎年点検・評価し、その後の対策や計画に反映させながら、主体的に取り組む。(PDCAサイクルの確立)
- ④ 計画内容をグループウェア等で全職員に周知するとともに、階層別研修での計画書配布等での状況報告による意識啓発を行う。
- ⑤ 本計画の実施状況について、年1回、市ホームページ等で公表する。

(3) 本計画の推進の流れ



II 前期計画重点目標及び課題分析

(重点目標1)

令和2年度までに受験生に占める女性の割合を40%以上にする。

(女性職員活躍推進プランに係る目標)

消防職を志望する受験生に男性の割合が高いが、事務職においては、女性の割合が40%以上となっている。

項目	H28	H29	H30	R1	R2
受験生に占める女性の割合	33.3%	35.8%	39.2%	32.9%	31.2%
事務職	39.4%	41.7%	44.4%	41.6%	42.3%
消防職	3.3%	3.6%	3.6%	1.6%	3.9%

(重点目標2)

令和2年度までに管理監督職員（主査級以上）に占める女性職員の割合を30%以上にする。

(女性職員活躍推進プランに係る目標)

令和2年度における管理監督職員（主査級以上）に占める女性職員の割合は、目標の30%を達成できなかった。

意欲と能力のある女性職員を登用できていない、顕在化していない状況や、女性職員のモチベーションが上がっていないという状況も考えられる。

また、職員に占める女性の割合は30.9%であるが、消防職に占める女性の割合は1.1%であり、30歳前後の職員しかおらず、消防職の管理職はすべて男性という状況である。

その中で、消防職員も管理監督職員の総数に入れ、割合を出すだけで、必然的に女性職員の割合が少なくなる状況にある。

項目	H28	H29	H30	R1	R2
管理監督職員 (主査級以上) に占める女性職員 の割合	21.1% (67/317)	21.7% (65/300)	19.3% (53/274)	19.0% (51/268)	16.2% (42/259)

(重点目標3)

令和2年度までに育児休業について、男性職員の取得率を13%以上にし、女性職員の取得率については100%を維持する。

(女性職員活躍推進プラン及び“新”子育て支援プランに係る目標)

男女を問わず、職員が安心して子どもを産み育てるためには、育児休業を取得しやすい職場環境づくりが重要であることから、育児休業取得率の数値目標を設定し、「出産育児に関する勤務関係の手引」の周知や当事者及び上司並びに研修での制度紹介をし、取り組んだ。

過去5年間における取得率は、男性職員20.6%、女性職員100%であり、目標を達成できた。

一方で、男性職員においては、育児休業の取得日数が2週間以内の職員も多い状況もある。

項目	H28	H29	H30	R1	R2 (1月末現在)
①男性職員の取得率	11.1% (2/18)	4.3% (2/47)	19.4% (6/31)	30.8% (8/26)	37.5% (12/32)
②女性職員の取得率	100% (14/14)	100% (17/17)	100% (19/19)	100% (19/19)	100% (14/14)

【参考】

男性職員の育児休業取得日数

	~5日未満	5日以上~2週間未満	2週間以上~一月未満	一月以上半年未満	半年以上一年未満	一年以上	合計
R2	8人	0人	1人	1人	2人	0人	12人
R1	0人	2人	1人	4人	1人	0人	8人
H30	0人	1人	2人	1人	1人	0人	6人
H29	0人	1人	1人	0人	0人	0人	2人
H28	0人	0人	1人	0人	1人	0人	2人

(重点目標4)

令和2年度までに職員1人当たりの平均年次休暇日数を、10日以上にし、全ての職員が年間に5日以上年次休暇を取得する。

(女性職員活躍推進プラン及び“新”子育て支援プランに係る目標)

振替休暇等の取得により、年次休暇を取得した人が減っていることや、令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で業務が増加したことにより、年次休暇の取得が難しい状況も考えられる。

項目	H28 (年)	H29 (年)	H30 (年度)	R1 (年度)	R2 (12月末)
①職員1人当たりの 平均年次休暇日数	9.1日	9.7日	10.0日	9.6日	9.1日
②年間5日以上 年次休暇取得率	72.3%	74.8%	69.9%	74.1%	74.4%

(重点目標5)

令和2年度までに妻の出産休暇の取得率を80%以上にする。

(女性職員活躍推進プラン及び“新”子育て支援プランに係る目標)

平成29年度からは、取得率の目標値である80%を超えた。

項目	H28	H29	H30	R1	R2 (1月末)
妻の出産休暇の 取得率	55.6% (10/18)	87.2% (41/47)	86.7% (26/30)	87.2% (41/47)	88.9% (24/27)

※R2は、育児参加休暇を含む

(重点目標6)

令和2年度までにノー残業デーを全職員が繁忙期を除いて実践する。

(女性職員活躍推進プラン及び“新”子育て支援プランに係る目標)

R2実施の職員アンケートによると、全職員の89.7%が「繁忙期を除いて実践」又は「常に実践」であり、全員ではないものの、計画当初よりも増えている。

項目	H28	H29	H30	R1	R2
全職員が繁忙期 を除いて実践	78.8%	89.7%	89.7%	85.7%	89.7%

(重点目標7)

令和2年度までに「出産・育児に関する勤務関係の手引」の職員全体における認知度を80%以上、男性職員の認知度を70%以上、育休取得経験者の認知度を100%にする。

(“新”子育て支援プランに係る目標)

R2実施の職員アンケートでは、職員全体における認知度は、職全体及び育休取得者の目標は達成できなかったが、大幅に認知度が上昇した。

なお、育休取得者の認知度が100%にならない理由については、手引の作成より前に育児休業を取得し終えた職員も含まれていることが考えられる。

項目	H28	H29	H30	R1	R2
①全体における手引の認知度	57.0%	67.2%	68.4%	72.9%	77.9%
②男性職員の認知度	53.3%	61.8%	64.5%	68.0%	72.8%
③育休取得者の認知度	71.7%	84.5%	85.4%	85.6%	92.8%

Ⅲ 後期計画重点目標

後期計画の重点目標のうち、男性職員の育児休業については、こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）において、2025年までに男性の1週間以上の育児休業取得率を85%とする目標が示されたことにより、本計画においても男性職員の取得率を85%以上に設定する（30%以上から85%以上へ目標を見直す。）。このほか、女性職員の活躍推進及び職員の仕事と子育ての両立を図る上で重点を置くべき項目について、以下の視点により目標を設定する。

1 目標設定における視点

(1) 管理監督職員に占める女性職員の割合について

(女性職員活躍推進プランに係る目標)

組織の多様性を高め、組織対応力の強化を図るため、管理的地位への女性職員の登用拡大が求められている。意欲と能力のある女性職員を積極的に管理的地位に登用していくため、本市の女性職員の割合の現状を踏まえつつ、管理監督職員に占める女性職員の割合について数値目標を設定する。

(2) 男性の育児休業取得率について

(女性職員活躍推進プラン及び“新”子育て支援プランに係る目標)

職員が安心して子どもを産み育てるためには、育児休業を取得しやすい職場環境づくりが重要であることから、育児休業取得率の数値目標を設定する。

夫婦が協力して子育てができるよう、特に男性職員の育児休業取得率について数値目標を設定し、取得促進を図る。

(3) 男性の育児休業取得日数について

(女性職員活躍推進プラン及び“新”子育て支援プランに係る目標)

特に男性の育児休業について、夫婦が協力して子育てができるよう、取得率とともに取得日数についても目標を設定し、取得促進を図る。

2 重点目標

(1) 管理監督職員に占める女性の割合について

【達成目標】

令和7年度までに

管理監督職員(主査級以上)に占める女性職員の割合を30%以上にする。(消防職除く)

※国が定める第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定。以下、第5次男女共同参画基本計画)の中で、社会のあらゆる分野において、2020年代の可能な限り早期に30%程度となるように目指している。

「指導的職位」とは、課長相当職以上の者を指すが、本市の現状を踏まえ、管理監督職員に占める女性職員の割合を30%以上に設定する。

(2) 男性職員の育児休業取得率について(令和6年3月変更)

【達成目標】

令和7年度までに男性職員の育児休業取得率を85%以上にする。(消防職は30%以上)

※(計算方法)男性の取得率(育児休業取得者数/新たに子どもが生まれた職員数)×100

※こども未来戦略(令和5年12月22日閣議決定)において、2025年までに男性の1週間以上の育児休業取得率を85%とする目標が示されたことにより、本計画においても男性職員の取得率を85%以上に設定した。

(3) 男性の育児休業の取得日数について(令和6年3月新規設定)

【達成目標】

令和7年度までに男性職員の育児休業取得日数の平均を7日以上とする

※(計算方法)男性の取得日数(育児休業取得日数の計/育児休業を取得した職員数)

※こども未来戦略(令和5年12月22日閣議決定)において、2025年までに男性の1週間以上の育児休業取得率を85%とする目標が示されたことにより、本計画においても男性職員の育児休業取得期間の目標を設定した。

IV 行動計画体系図

関連法	女性職員活躍促進・子育て支援のための3つの柱	取組の方向性	具体的な取組
女性活躍推進法	女性職員の活躍推進	1 採用	<ul style="list-style-type: none"> (1) 女性職員の採用拡大 (2) 中途採用等による多彩な人材の確保
		2 職域拡大・計画的育成とキャリア形成・登用	<ul style="list-style-type: none"> (1) 職域拡大による職務機会の付与 (2) 能力・意欲向上のための研修 (3) 性別にかかわらず公正な人事評価 (4) 管理的地位への女性職員の登用拡大 (5) 会計年度任用職員等の活躍促進に向けた取組
	ワークライフバランスの充実	1 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> (1) 時間当たりの生産性の重視 (2) 時間外勤務の縮減 (3) 休暇の取得促進 (4) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の見直しのための取組 (5) テレワークやフレックスタイム制等の活用
		2 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> (1) 妊娠前、妊娠中及び出産後における配慮 (2) 育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境の整備等 (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進 (4) 管理監督職員への意識啓発
次世代法	子育て支援の充実	1 職員の勤務環境に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> (1) 妊娠前、妊娠中及び出産後における配慮（再掲） (2) 育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境の整備等（再掲） (3) 休暇の取得促進（再掲） (4) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進（再掲） (5) 時間外勤務の縮減（再掲） (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の見直しのための取組（再掲） (7) その他
		2 その他次世代育成支援対策に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> (1) 子育てバリアフリー (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 (3) 子どもとふれあう機会の充実 (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上 (5) 職員の結婚に対する支援

V 取組内容

i 女性職員の活躍推進・ii ワークライフバランスの充実
(女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

i 女性職員の活躍推進

1 採用

(1) 男女差のない任用

男女の差なく意欲と能力のある人材を採用し、引き続き意欲と能力のある職員の確保に努める。

- ①各種採用試験説明会の開催
- ②多様な媒体による周知
- ③採用職域の拡大

(2) 中途採用等による多彩な人材の確保

近年、ライフスタイルの多様化やICTの急速な進展等に伴い、市民ニーズの高度化・多様化やグローバル化が進行している。

そのような変化に的確に対応するためには、組織内の人材の多様化を進めることが重要となる。

また、労働者人口が減少する中、意欲や能力のある女性の力を活かすことは、人材確保の上で有効な方策であり、妊娠・出産等を機に退職した女性の再チャレンジ支援が求められている。

そうしたことから、中途採用をはじめとする様々な任用形態を適宜組み合わせながら、女性の採用拡大も含めた多彩な人材の確保に努める。

①中途採用の継続実施

民間企業等での職務経験を有する即戦力人材を確保するため、平成26年度から導入している専門職の中途採用、令和2年度に実施した事務職や消防職の中途採用を継続して実施する。

②任期付採用の実施

市立保育所における民間活力導入の動きを見据え、保育環境の早期充実を図るため、令和2年度に保育士の任期付職員(女性1名)を採用した。

任期付採用は、会計年度任用職員の正規化による待遇改善にもつながるため、今後も、必要に応じて任期付採用を実施する。

また、今後は高度な専門知識を有する特定任期付職員についても、男女の別のない採用を検討していく。

2 職域拡大・計画的育成とキャリア形成・登用

(1) 職域拡大による職務機会の付与

職員のキャリア形成には、幅広い職務経験やマネジメント能力育成などを意識した計画的な人事配置が重要である。

また、市民ニーズの多様化やグローバル化に対応するためには、各々の職場の多様性を高め、様々な人材の能力を最大限に活かすための人事配置も求められる。

固定的な性別役割分担意識にとらわれず、女性の職域拡大を図りながら、意欲と能力に応じた人事配置に努める。

(2) 能力・意欲向上のための研修

女性職員の活躍を促進するためのスキルや意欲を向上させるためには、計画的かつ効果的な研修制度の構築が不可欠である。

人材育成基本方針及び職員研修基本計画に基づき、男女の区別なく体系的な研修実施に努めているが、女性リーダーの養成を念頭に置いた専門研修等の更なる充実にも取り組む。

- ① マネジメント能力向上研修の実施
- ② 女性リーダー養成研修の実施
- ③ その他のキャリア形成支援

(3) 性別にかかわらず公正な人事評価

男女の別にかかわらず、意欲と能力のある職員を評価するための人事評価制度を行う。

(4) 管理的地位への女性職員の登用拡大（重点目標再掲） 8ページ参照

組織の多様性を高め、組織対応力の強化を図るため、管理的地位への女性職員の登用拡大が求められることから、女性の職域拡大、女性リーダー養成研修の実施及び公正な人事評価制度の構築等により意欲と能力のある女性職員を管理的地位に登用していく。

- ① マネジメント能力向上研修の実施
- ② 女性リーダー養成研修の実施
- ③ その他のキャリア形成支援
- ④ 女性職員の職域拡大
- ⑤ 公平な人事評価の実施

(5) 会計年度任用職員の活躍促進に向けた取組

本市には、多くの会計年度任用職員が勤務しており、女性の割合が多い状況である。この計画では、正規職員に限らず、会計年度任用女性職員の活躍推進にも取り組む。

①キャリアアップに向けた研修の実施

会計年度任用職員を対象にした接遇と公務員倫理の研修を実施し、市職員としての資質向上に努めているところである。

今後、会計年度任用職員研修の更なる充実を図り、職員としてのスキルアップを図る。

②公正な人事評価

会計年度任用職員にも人事評価制度を導入し、任用更新に活用するなど、男女の別にかかわらない公平性・客観性の高い評価制度を構築する。

③処遇の適正化等

令和5年度に会計年度任用職員の報酬単価を見直し、処遇の適正化等を図ったところであるが、適宜、労務に対する適正な対価による処遇反映を実施する。

④子育て支援制度の整備

令和2年度から会計年度任用職員に子育てに係る休暇制度等を導入し、仕事と子育てを両立するための支援制度についてマニュアルを作成し、周知を行っている。

今後とも制度が活用されるよう、周知を徹底する。

ii ワークライフバランスの充実

育児や介護等による時間的制約を受ける職員がいる中で、女性職員の活躍を推進するためには、採用・職域・登用の拡大等の観点だけでなく、男女の別なくワークライフバランスを充実させていくことが必要である。

1 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

(1) 時間当たりの生産性の重視

市民ニーズが高度化・多様化し、地方分権が更に進展する中、市役所職員に求められる役割はますます大きくなっている。

また、核家族化の進展、夫婦共働き世帯の増加や少子高齢化等により、これまで以上に育児や介護等による時間的制約を受ける職員が増加することから、労働生産性を向上させ、仕事の質を上げながら労働時間を短縮することが求められている。

①職員の意識改革

長時間勤務を前提とした働き方を是正するため、管理監督職員へのマネジメント研修や若手職員に対する仕事の管理研修等を実施し、生産性を向上させるための意識改革に取り組む。

②時短マニュアルの活用

平成27年度に作成した時短マニュアルについて、グループウェア等で周知するとともに、研修資料として活用することにより、職員一人ひとりの実践的なスキルアップを図り、生産性の向上を実現する。

(2) 時間外勤務の縮減

子育てや介護中の職員に限らず、全ての職員が家族との時間等を確保することができるよう、時間外勤務の縮減を図る。

①小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員及び※要介護者を介護する職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

(土浦市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の2)

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員及び要介護者を介護する職員の請求による次の制度の周知を徹底する。

- ・深夜勤務（午後10時から翌日の午前5時までの間）の制限
- ・時間外勤務の制限 1月 23時間15分 1年 145時間20分

※要介護者とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫で、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者を言います。

②3歳に満たない子どものいる職員及び要介護者を介護する職員に時間外勤務をさせない制度の周知

3歳に満たない子どものいる職員が、子どもを養育するために請求した場合には、業務を処理することが困難である場合を除き、時間外勤務をさせないことの周知を徹底する。（土浦市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の2）

③ノー残業デーの徹底

毎週水曜日のノー残業デーにおいて、幹部職員による定時退庁の率先垂範等を行い、全職員が実践するよう徹底する。

④事務の簡素合理化の推進

ア 行財政改革大綱に伴う実施計画に示された各項目の目標達成を図ることにより、事務の簡素化や合理化を推進する。

イ 会議・打ち合わせについては、会議改善マニュアル等に沿って、極力その回数、開催時間、出席人数を抑制し合理化に努め、資料の簡素化を図る。

ウ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル作成の促進を図る。

エ オンラインを活用し、Web上で会議や研修、打ち合わせを実施するなど、効率化を図る。

⑤時間外勤務の縮減のための意識啓発・勤務時間管理の徹底

既に時間外勤務の縮減に向けた意識啓発及び勤務時間の徹底は図っているが、各所属の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務縮減に向けた意識啓発への取組を引き続き行う。

⑥その他

ア 時間外勤務の多い職員（1月当たりの時間外勤務時間が100時間を超えた場合又は2月以上6月以内の期間において、時間外勤務時間が1月当たり80時間を超えた場合）については、市産業医による面接指導を実施するなど、職員の健康管理に努める。

イ 労働安全衛生法の一部改正により実施が義務付けられたストレスチェック制度を活用することにより、長時間労働等によるメンタル不全等の早期発見・早期対策に努める。

ウ 週休日を振り替える時は、振替日をあらかじめ指定する等その取得の徹底を図る。

(3) 休暇の取得促進

職員が仕事と子育てや介護との両立を実現するためには、休暇の取得促進が重要であるため、子育てや介護中の職員が休暇を取得しやすい環境を整備する。

- ①年次休暇の取得の促進
- ②連続休暇等の取得の促進
- ③子どもの看護や介護等のための特別休暇の取得の促進

(4) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の見直しのための取組

土浦市男女共同参画推進計画に示された各項目を推進し、男女共同参画社会について意識啓発を行いながら、次の項目に取り組むものとする。

①固定的な性別役割分担意識の是正

男女がお互いの特質を認めつつ、固定的な性別役割分担を意識した人員配置や業務分担を行わないよう配慮し、職員の意識改革や男女共同参画意識の醸成を図る。

②職場優先の環境の是正

職場優先の環境の是正に努め、家事や育児等を家族で協力し合う環境づくりに配慮するとともに、研修等を通じて各年齢層における意識啓発を行う。

③セクシャルハラスメント等の防止

セクシャルハラスメントやマタニティハラスメント等の防止について、研修等を通じて職員の意識啓発を行う。

(5) テレワークやフレックスタイム制等の活用

テレワーク（在宅勤務や ICT を活用した場所にとらわれない働き方）やフレックスタイム制についても検討を進め、国、他の地方自治体、民間企業等の事例を調査するなど、多様な働き方について検討する。

2 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

(1) 妊娠前、妊娠中及び出産後における配慮

職員が安心して子どもを産むことができるよう、「出産・育児に関する勤務関係の手引」の配布等を行い、不妊治療時及び妊娠中並びに出産後の各種休暇制度や給付制度について周知するとともに、定期的に手引の認知度を検証するなど、周知徹底に向けた取組を積極的に行う。

また、不妊治療のための休暇を導入し、男女ともに治療と仕事の両立を行いやすい環境を整備する。

そして、不妊治療、妊娠、出産等に関するハラスメントに対し厳正に対処し、管理監督者を含む職員全員に周知・啓発を行う。

(2) 育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境の整備等

育児休業や介護休暇等を取得しようとする職員をはじめ各職員に対し、「出産・育児に関する勤務関係の手引」や「仕事と介護の両立支援ガイドブック」などを使用して制度の周知徹底を図るとともに、所属においては、復職後に円滑な職場復帰ができるように支援する。そして、定期的に育児休業や介護休暇等の制度について説明会を実施し、希望職員に対して周知を実施する。また、育児休業中の職員については、代替要員の確保により、育児休業中の職員の業務を円滑に遂行できるように環境を整える。

そして、育児休業等に関するハラスメントに対し厳正に対処し、管理監督者を含む職員全員に周知・啓発を行う。

さらに、パートナーシップ宣誓を行っている職員に対しても、制度の利用について検討する。

(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ては、父親と母親が協力して行うものであり、男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進は重要である。男性職員が子どもの出生時及び子育て中に、休暇や育児休業を取得しやすいよう、職場の意識改革や業務遂行体制の工夫を図る。

(4) 管理監督職員への意識啓発

不妊治療や育児、介護等による時間的制約を受ける職員の負担軽減を図るためには、管理監督職員をはじめとした職場の協力体制が必要不可欠である。

特に、女性職員のみならず、男性職員が育児や介護等を行うことについて職場の理解が得にくい場合もあることから、管理監督職員を中心とした意識啓発に取り組み、全庁的な意識改革に努める。

①管理監督職員を対象とした意識改革を促す研修の実施

育児や介護等への理解不足がハラスメントに発展する恐れもあることから、管理監督職員を対象としたハラスメント防止研修を実施し意識改革を図ることで、育児や介護等をしながら活躍できる職場環境を整備する。

また、職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、休暇制度の周知を管理監督職員に行い、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成を図る。

②管理監督職員への情報提供

妊娠を申し出た職員（配偶者の妊娠も含む）や介護を要する家族を持つ職員の管理監督職員に対し、出産や育児に関する休暇や介護に関する休暇の取得方法等に関する情報提供を適宜行い、仕事と家庭生活の両立支援への理解促進に努める。

iii 子育て支援の充実

(次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画)

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮 (再掲)

16ページ参照

職員が安心して子どもを産むことができるよう、「出産・育児に関する勤務関係の手引」の配布等を行い、妊娠中及び出産後の各種休暇制度や給付制度について周知するとともに、定期的に手引の認知度を検証するなど、周知徹底に向けた取組を積極的に行う。

また、不妊治療の際のための休暇を導入し、男女ともに治療と仕事の両立を行いやすい環境を整備する。

そして、不妊治療、妊娠、出産等に関するハラスメントに対し厳正に対処し、管理・監督者を含む職員全員に周知・啓発を行う。

(2) 育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境の整備等 (再掲)

16ページ参照

育児休業や介護休暇等を取得しようとする職員に対し、「出産・育児に関する勤務関係の手引」や「仕事と介護の両立支援ガイドブック」を使用して制度の周知徹底を本人と所属に図るとともに、復職後に円滑な職場復帰ができるよう支援する。また、育児休業中の職員については、代替要員の確保により、育児休業中の職員の業務を円滑に遂行できるように環境を整える。

そして、育児休業等に関するハラスメントに対し厳正に対処し、管理・監督者を含む職員全員に周知・啓発を行う。

(3) 休暇の取得促進

職員が仕事と子育てや介護の両立を実現するためには、休暇の取得促進が重要であるため、子育てや介護中の職員が休暇を取得しやすい環境を整備する。

- ①年次休暇の取得の促進
- ②連続休暇等の取得の促進
- ③子どもの看護等のための特別休暇の取得の促進

(4) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ては、父親と母親が協力して行うものであり、男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進は重要である。男性職員が子どもの出生時及び子育て中に、休暇を取得しやすいよう、職場の意識改革や業務遂行体制の工夫を図る。

(5) 時間外勤務の縮減（再掲）

13ページ参照

子育てや介護中の職員に限らず、全ての職員が家族との時間等を確保することができるよう、時間外勤務の縮減を図る。

- ①小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員及び要介護者を介護する職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知
- ②3歳に満たない子どもがいる職員に時間外勤務をさせない制度の周知
- ③ノー残業デーの徹底
- ④事務の簡素合理化の推進
- ⑤時間外勤務の縮減のための意識啓発・勤務時間管理の徹底
- ⑥その他

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の見直しのための取組（再掲）

15ページ参照

土浦市男女共同参画推進計画に示された各項目を推進し、男女共同参画社会について意識啓発を行いながら、次の項目に取り組むものとする。

- ①固定的な性別役割分担意識の是正
- ②職場優先の環境の是正
- ③セクシャルハラスメント等の防止

(7) その他

上記の(1)から(6)のほか、仕事と子育ての両立を図る上で有効な各種施策についても必要に応じて取り組んでいく。

① 人事評価への反映

本市では、平成18年度から人事評価結果の昇給・昇格への反映を実施しているが、地方公務員法の改正（平成28年4月1日施行）により、人事評価の実施が義務付けられたことに伴い、制度の大幅な見直しを実施したところである。

見直しに当たっては、評価項目の中に時間外勤務抑制に係る項目を追加するなど、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に取り組む姿勢を評価することとした。

2 その他次世代育成支援対策に関する事項

市職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における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ることや、市役所には、地域において子育てしやすい環境づくりを進める役割が期待されていることから、職員自身に限らず、地域における子育てを支援する。

※本計画の全般については、概ね人事課が所管して、推進するものであるため、担当課等の表示はないが、次世代育成支援対策に関する事項では、地域社会とのかかわりを通して次世代育成支援を実施していく事業であるため、各事項と関係のある担当課を明確に位置付けるため、各課で実施している事業には担当課名、複数の課で該当があるものには、各担当課と表記し、全庁的に取り組む事業には全庁と表記する。

(1) 子育てバリアフリー

市役所には様々な方が来庁し、全ての人に便利で利用しやすい施設であることが望まれる。特に子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、施設の整備を図る。

公共施設における「赤ちゃんの駅」（おむつ交換・授乳施設）を引き続き整備し、乳幼児と一緒に安心して利用できる施設づくりに努める。 (こども政策課)

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域社会の構成員である職員が、地域における子育て支援の取組に積極的に参加することにより、子育て環境の充実を図る。

①子どもの体験活動等の支援

ア 職員が子ども育成会、PTA 活動等の参加における年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成する。 (全庁)

イ 子どもが参加する地域の活動に市の敷地や施設を積極的に利用できようとする。 (各担当課)

ウ 出前講座など子どもが参加する学習会等に参加する。 (各担当課)

②安全で安心して子どもを育てるための支援

ア 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、自主防犯組織等地域住民による犯罪活動や少年非行の防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。 (全庁)

イ 階層別に交通安全研修を実施するなど、子どもを交通事故から守る意識を徹底する。 (人事課)

(3) 子どもとふれあう機会の充実

地域における子育て支援として、心豊かな子どもを育むために、職員が子どもとふれあう機会の充実を図る。

- ①小学生や中学生の社会体験の機会として、子ども模擬議会を実施する。
(広報広聴課)
- ②中学生等の市役所での職場体験について、引き続き積極的に取り組む。(指導課)
- ③職員互助会等の事業を通して、子どもを含めた家族全員が参加できるレクリエーションの充実を図る。
(人事課)

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員が子どもとの交流の時間を確保できるよう配慮するとともに、家庭教育への理解と参画の促進を図る。
(全庁)

- ①父と子の料理教室や親子向け体験講座等、親と子どもとの交流を図るイベントへの参加を促し、親子がともに学べる場を提供することで、家庭教育への理解と参画への促進を図る。
(各担当課)
- ②職員が子どもとの交流の時間を持てるよう、年次休暇等を円滑に取得できる雰囲気醸成することで、家庭教育への理解促進を図る。
(全庁)

(5) 職員の結婚に対する支援

少子化の背景には、晩婚化・未婚化が考えられる。仕事と家庭を両立する職場環境の整備が必要である。

- ①職員が結婚したときに、特別休暇・年次休暇・週休日等により連続6日以上 of 休暇を取得できるよう、職場での理解の浸透を図り、職員の結婚への支援体制を整える。
(全庁)
- ②近隣市役所職員等との交流を通して、職員の出会いの場を提供する。(人事課)
- ③結婚に関する給付(配偶者の扶養手当、職員互助会による結婚祝い金)を周知する。
(人事課)

**土浦市役所女性職員活躍推進プラン策定委員会及び
“新”子育て支援プラン推進委員会 委員**

No.	部局名	課名	職名	備考
1	総務部		部長	委員長
2	市長公室	政策企画課	課長	
3	市民生活部	人権推進課	課長	
4	保健福祉部	障害福祉課	課長	
5	教育委員会	教育総務課	課長	
6	消防本部	消防総務課	課長	
7	オブザーバー			女性管理職
8	オブザーバー			女性管理職