

『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)

前期計画



平成28年3月【平成29年3月改訂】



## はじめに



我が国は、人口減少社会を迎え、「失われた20年」と言われる経済停滞期が続き、その原因といわれるデフレ克服に、アベノミクスの三本の矢をもって取り組んできた結果、経済の好循環が創出されつつあります。今後、持続的成長を実現し、社会の活力を維持・増進していくため、子育てや社会保障の基盤を強化し、成長と分配の好循環を生み出していく「一億総活躍社会」の構築に向け、女性（就業を希望する約300万人の女性を含む）の活躍が必要不可欠とされております。

そのような中、男女の人権を尊重しつつ、急速な少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化等に対応できる豊かで活力のある社会を実現することを目的とした「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）」が平成27年8月に施行され、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することになりました。

同法では、民間事業主（従業員301人以上）に対して女性職員の活躍を推進するための行動計画の策定を義務付けていますが、地方自治体に対しても、特定事業主として、同様に、行動計画の策定を義務付けるとともに、率先垂範して、地域をリードする役割を求めています。

一方、本市におきましても、市民の行政に対するニーズはますます多様化・高度化しており、新たな行政課題に対して迅速かつ適切に対応することのできる組織や人材が求められており、そのためには、一人ひとりの職員が性別にかかわらず、その意欲と能力を十分に発揮できるような働きやすい環境や職場づくりが必要となっております。

そのようなことから、女性管理職員有志による「女性職員の活躍促進に向けた提言」を取り入れ、昨年3月に次世代育成支援対策推進法に基づき策定した「“新”土浦市役所子育て支援プラン」の内容を包含した女性職員活躍推進行動計画として、新たに「女性職員活躍推進プラン」を策定いたしました。

今後、この「女性職員活躍推進プラン」の推進に組織一体となって取り組み、男女を問わない働き方改革やワークライフバランスの推進による生産性の向上に努めてまいります。

平成28年3月

土浦市長 中川 清

## 【 目 次 】

I	基本方針	1
II	行動計画体系図	3
III	具体的な内容	4
	i 女性職員の活躍推進（女性活躍推進法）	6
	ii ワークライフバランスの充実（女性活躍推進法）	11
	iii 子育て支援の充実（次世代育成支援対策推進法）	20
IV	重点目標	24
	資料1（女性の活躍に関する状況把握・課題分析結果）	34
	資料2（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 委員名簿）	36

# I 基本方針

## 1 目的

この計画は、女性活躍推進法第15条に基づき、本市役所における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。

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～平成38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、平成33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～平成33年3月31日

◆後期計画期間：平成33年4月1日～平成38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～平成33年3月31日（1年延長）

◆後期計画期間：平成33年4月1日～平成38年3月31日

年 度	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
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	前期計画						後期計画					

### 3 計画の推進体制等

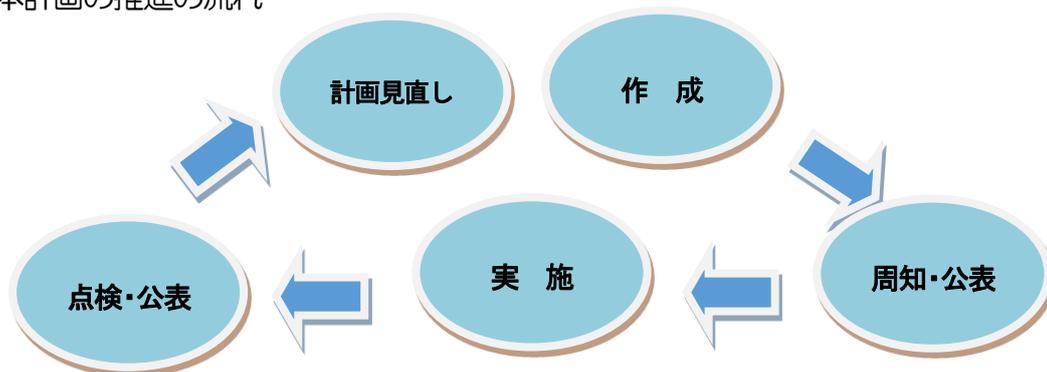
#### (1) 計画の策定

- ① この計画の策定に当たっては、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、議会事務局、教育委員会事務局、消防本部等の人事担当課長、女性職員の多い所属の課長、女性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 計画内容をイントラネット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や、部長会議及び庁議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 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"> <li>(1) 女性職員の採用拡大</li> <li>(2) 中途採用等による多彩な人材の確保</li> </ul>
		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"> <li>(1) 職域拡大による職務機会の付与</li> <li>(2) 能力・意欲向上のための研修</li> <li>(3) 性別にかかわらず公正な人事評価</li> <li>(4) 管理的地位への女性職員の登用拡大</li> <li>(5) 非常勤職員等の活躍促進に向けた取組</li> </ul>
	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"> <li>(1) 時間当たりの生産性の重視</li> <li>(2) 時間外勤務の縮減</li> <li>(3) 休暇の取得促進</li> <li>(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</li> <li>(5) テレワークやフレックスタイム制等の導入検討</li> </ul>
		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"> <li>(1) 妊娠中及び出産後における配慮</li> <li>(2) 育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境の整備等</li> <li>(3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進</li> <li>(4) 管理監督職員への意識啓発</li> </ul>
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"> <li>(1) 妊娠中及び出産後における配慮（再掲）</li> <li>(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）</li> <li>(3) 休暇の取得促進（再掲）</li> <li>(4) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進（再掲）</li> <li>(5) 時間外勤務の縮減（再掲）</li> <li>(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）</li> <li>(7) その他</li> </ul>
		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"> <li>(1) 子育てバリアフリー</li> <li>(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動</li> <li>(3) 子どもとふれあう機会の充実</li> <li>(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上</li> <li>(5) 職員の結婚に対する支援</li> </ul>

### III 具体的な内容

- 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)

女性職員活躍推進プラン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」に掲げられた5つの観点を踏まえるものとする。

#### 1 男女を通じた働き方改革への取組

長時間労働を前提としない働き方の構築，時間当たりの生産性の重視，人事評価への反映等，これまでの働き方の意識を大きく改革するための取組を実施する。

#### 2 各段階の課題に応じた取組

採用，配置・育成・教育訓練，昇任，任用形態の変更等，採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において，女性の活躍を推進するための取組を実施する。

#### 3 職業生活と家庭生活の両立に関する取組

両立支援制度の利用や復職がしやすい雰囲気づくり，男性職員の家庭生活への参画を促進するための取組を実施する。

#### 4 ハラスメントへの対策等

セクシャルハラスメント等の背景となる職場における固定的な性別役割分担意識を改革し，女性職員が安心して働くことができる職場風土づくりに向けた取組を実施する。

#### 5 公的部門による率先垂範

平等取扱の原則及び成績主義の原則といった公務員法制に留意しつつ，一般事業主を率先垂範できるような計画策定に努める。

### 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)

“新”子育て支援プランの策定に当たっては、次世代法第19条に基づき国が定めた「事業主行動計画策定指針」に掲げられた7つの基本的な視点を踏まえるものとする。

#### 7つの基本的な視点

- (1) 職員の仕事と生活の調査の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立推進という視点
- (3) 機関全体で取り組むという視点
- (4) 機関の実情を踏まえ取組の推進という視点
- (5) 取組の効果という視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域における子育ての支援の拠点

※ この計画で「育児休業」とは、地方公務員の育児休業等に関する法律に基づくものをいい、「子育て」とは、小学校を卒業するまでの子を養育することをいう。

## i 女性職員の活躍推進

### 1 採用

#### (1) 女性職員の採用拡大

本市の正規職員数は平成27年4月1日の基準日現在（以下「平成27年度実績」という。）で1,035人であり、その内女性職員数は326人で、その割合は31.5%にとどまっている。

また、採用においては、平成28年4月1日入庁予定者37人中女性は5人で、その割合は13.5%（事務職のみでは22.7%）となっており、平成27年度実施の本市採用試験では、受験者361人に対して女性104人で、その割合は28.8%と、男性に比べて受験者が少ない状況にある。

一方で、人口減少社会到来に伴う労働者人口の減少等により、自治体間や民間企業との人材獲得競争が激化していることから、優秀な人材確保が重要な行政課題となっている。

こうした状況を踏まえ、平等取扱の原則や成績主義の原則を遵守しつつ、女性職員の採用拡大も念頭に置きながら、女性の受験者の増加を図り、引き続き意欲と能力のある人材の確保に努める。

##### ①採用試験説明会の開催

平成26年度から実施している採用試験説明会を引き続き開催し、土浦市が求める職員像、勤務条件のほか、育児休業をはじめとする仕事と子育ての両立支援制度等についても周知し、女性が安心して働くことができる職場であることをPRする。

さらに、現職職員と直接意見交換をする機会を設けることで、市職員としての具体的イメージ形成を促進し、入庁後のギャップ防止に努める。

##### ②大学等訪問による採用説明会の実施

県内大学等を直接訪問し、本市採用試験をPRすることにより、本市出身者等の受験者の拡大を図る。

また、近年技術職の確保に苦慮していることから、理系大学等への訪問により、女性も含めた技術職受験者の増加を図る。

##### ③インターンシップの実施

大学生等のインターンシップを積極的に受け入れることにより、本市で働くことの魅力を十分に発信し、採用試験受験者の増加を図る。

また、就業体験を通じて、市職員としての具体的イメージ形成を促進し、入庁後のギャップ防止に努める。

#### ④多様な媒体による周知

市ホームページや広報紙、SNS、試験案内の配布等の多様な媒体を活用し、採用試験等について周知する。

また、ホームページにおいて、若手職員による仕事紹介を掲載し、受験希望者の仕事イメージの具体化に努める。

そして、育児休業取得職員の体験談等を掲載し、仕事と子育ての両立支援についてもPRする。

#### ⑤採用職域の拡大

土木、建築職等の技術職97名のうち女性職員は7名となっており、全技術職の7.2%にとどまっている（平成27年度実績）。

市民の安心安全を守るためのインフラ整備等を担う技術職の確保は、本市の喫緊の課題となっているため、これまで女性の採用が少ない技術職についても、成績主義の原則を遵守しながら、男女の別なく優秀な人材を採用する。

また、消防職についても、女性職員は188名中2名で、1.1%となっている（平成27年度実績）。新消防庁舎への移転により、トイレ、更衣室等の女性職員の受入設備が充実したことも踏まえながら、公務員としての資質や消防職に求められる体力等の総合的観点に基づき、優秀な女性消防職を採用する。

## （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を継続して実施する。

特に、中途採用は、結婚・出産等を機に退職した女性の再チャレンジ支援につながるため、今後も男女の別のない中途採用を実施する。

## 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、平成27年度に保育士・幼稚園教諭の任期付職員（女性3名）を採用した。

任期付採用は、非常勤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、性別にこだわらない採用を検討していく。

## ③新しい任用形態の導入検討

多彩な人材確保や地方創生の一環として、受験資格を「市外居住者で、かつ採用を機に市内に居住する者」に限定した地方創生枠等の新しい任用形態の導入について検討する。

## 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。

本市の現状としては、女性職員の55.8%が福祉部門に配置され、土木部門等への女性職員の配置が少なくなっていることから、今後は、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

管理監督職員への女性の積極的登用も念頭に置きながら、管理監督職員に必要なマネジメント能力の向上を図るための研修を男女の区別なく実施する。

## ②女性リーダー養成研修の実施

自治大学校や茨城県自治研修所等が主催する女性リーダー養成のための研修に積極的に職員を派遣することにより、女性職員のキャリア形成を支援する。

## ③その他のキャリア形成支援

女性職員全体のロールモデル（手本）となる女性職員の紹介や、女性職員同士の交流会の実施など、ロールモデルによる女性職員全体の意欲喚起に向けた取組について検討する。

また、本市ではチューター制度を実施し、新規採用職員の実務成長支援を行っているが、新規採用職員に限らず、キャリア形成上の課題解決や悩みの解消をサポートするメンター制度についても導入を検討する。

※メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した先輩職員（メンター）が、後輩職員（メンティ）に対して行う個別支援活動。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たす。

## （３）性別にかかわらず公正な人事評価

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、全ての地方自治体で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、階層ごとの評価書の細分化や、目標管理制度（業務目標を自ら設定し管理することにより業績を評価する制度）の対象職員拡大等により、これまで以上に公平性・客観性の高い仕組みとした。

また、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。

引き続き、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整備・運用する。

## （４）管理的地位への女性職員の登用拡大

本市においては、管理監督職員に占める女性割合は18.5%であり、課長級以上に占める女性割合は4.2%にとどまっている。（平成27年度実績）

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。

## (5) 非常勤職員等の活躍促進に向けた取組

本市には、多くの非常勤職員等が勤務しており、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、非常勤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

平成27年度に非常勤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、非常勤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ことにより、非常勤女性職員の将来的なキャリアアップ支援につなげる。

### ②人事評価制度の導入

平成28年度から非常勤職員等にも人事評価制度を導入し、任用更新時の資料等に活用するなど、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

平成27年度に非常勤職員等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（検討）

子育て中の非常勤職員等も多くいることから、子育てに係る休暇制度等、非常勤職員が仕事と子育てを両立するための支援制度について検討する。

## 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、イントラネット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ふれあいの時間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。

## 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。

エ 「朝活」を実施し、朝型勤務を行うことで、効率的に業務を進め、時間外勤務の縮減を図る。そして、退庁時間を早めることで、一日の時間を有効に使い、ワークライフバランスを充実させる。

### (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

職員が安心して年次休暇を取得できるよう、啓発等により休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成に努めるとともに、各職場において、相互応援ができる体制の整備を図る。

#### ② 連続休暇等の取得の促進

ア 月・金等のように週休日と組み合わせて年次休暇を取得したり、国民の祝日とあわせた年次休暇の取得促進を図る。

イ 保育所・幼稚園・学校行事日における年次休暇の取得促進を図る。

ウ ゴールデンウィーク等の連続休暇の期間には、できる限り公式会議等を行わないように配慮する。

#### ③ 子どもの看護等のための特別休暇の取得の促進

ア 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、円滑に取得できる雰囲気醸成を図る。

イ 子どもの看護休暇の対象年齢については、今後職員のニーズ等を踏まえ検討する。

名称	内容
小学校就学前の子の看護休暇	1年に5日以内 ※小学校就学前の子が2人以上の場合は1年に10日以内
子どもの短期介護休暇	1年に5日以内 ※要介護者が2人以上の場合は1年に10日以内
子どもの介護休暇（無給）	2週間以上6月以内 （介護期間内で合計6月まで3回を上限として分割で取得できる）

#### (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導入検討

テレワーク（在宅勤務やICTを活用した場所に捉われない働き方）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研究する。

## 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、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、定期的に手引き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、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。

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を図る。

名 称	内 容								
生理休暇	2日以内								
産前休暇	6週間以内に出産する予定であるもの								
産後休暇	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間								
健康診査	妊娠中又は出産後1年以内において母子保健法による保健指導又は健康診査を受ける場合  <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 70%;">妊娠満23週まで</td> <td style="width: 30%;">4週間に1回</td> </tr> <tr> <td>妊娠満24週から満35週まで</td> <td>2週間に1回</td> </tr> <tr> <td>妊娠満36週から分娩まで</td> <td>1週間に1回</td> </tr> <tr> <td>産後1年まで</td> <td>1回</td> </tr> </table>	妊娠満23週まで	4週間に1回	妊娠満24週から満35週まで	2週間に1回	妊娠満36週から分娩まで	1週間に1回	産後1年まで	1回
妊娠満23週まで	4週間に1回								
妊娠満24週から満35週まで	2週間に1回								
妊娠満36週から分娩まで	1週間に1回								
産後1年まで	1回								

②妊娠中及び出産後における勤務の制限について、所属長に周知する。

時期	内 容	根拠法令
妊娠中～ 子が1歳未満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・危険有害業務の禁止</li> <li>・深夜勤務の禁止</li> <li>・時間外勤務、休日勤務の禁止</li> </ul>	労働基準法第64条の3及び第66条
妊娠中	軽易な業務への転換	労働基準法第65条
子が3歳未満	時間外勤務の禁止 (災害等による臨時勤務を除く)	土浦市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の2

子が就学前	<ul style="list-style-type: none"> <li>・深夜勤務の禁止</li> <li>・1月につき23時間15分、1年につき145時間20分を超える時間外勤務の禁止 (災害等による臨時勤務を除く)</li> </ul>	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出産費用の給付，児童手当等の経済的支援措置について周知を図る。

- ・市町村職員共済組合による出産費
- ・家族出産費
- ・児童手当，扶養手当
- ・医療福祉費

④妊娠・出産等に関するハラスメント防止について

妊娠，出産等に関するハラスメントが起こらないように研修等を通じて職員の意識啓発を行います。

また，ハラスメントに対する相談を任命権者ごとに受け，ハラスメントの行為者については，厳正に対処し，再発防止に努めます。

⑤その他（検討）

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られるときは，勤務時間の始め又は終わりに1日を通じて1時間を超えない範囲内で勤務しないことができる制度の導入を検討する。

(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に対し，制度の周知徹底を図るとともに，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。

また，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。

①育児休業及び育児部分休業等の周知

ア 育児休業や育児部分休業に関する情報を各所属に提供するなどにより，制度の正しい周知徹底を図る。特に，育児短時間勤務及び育児時間については利用者が少ないため，制度の趣旨の理解を促進する。

また，利用者が極めて少ない男性職員の育児休業等について周知するとともに，取得を促進するための措置を実施する。

名 称	内 容
育児休業	3歳未満の子を養育するため、その子が3歳に達する日まで休業できる。
育児部分休業	就学前の子を養育するため、1日のうちの2時間を超えない範囲で休業できる。
育児短時間勤務	就学前の子を養育するため、1週間当たりの勤務時間を短縮して勤務できる。
育児時間	1歳未満の子を養育する際に取得可能な休暇。 (1日のうち2時間取得できる。)

イ 「出産・育児に関する勤務関係の手引」の内容の充実を図り、分かりやすい手引の作成に努める。

育児休業等の取得手続や共済組合等の経済的な支援の周知とともに、育児休業取得経験者の体験談等の情報提供を行うことにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、職員の不安の軽減を図る。

ウ 妊娠を申し出た職員に対し、人事課において「出産・育児に関する勤務関係の手引」を手渡し、育児休業等の制度・手続について、個別に丁寧な説明を行うことにより、当該職員が安心して出産できるように配慮する。

エ 部長会議、庁議等の場において、定期的に育児休業等の状況報告を行うことにより、育児休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成を図る。

## ②育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対し、職場の状況や業務に関連する情報等について、随時、各所属から最新情報を提供するなど、育児休業中の職員と職場との繋がりを強化する。

イ 復職時において、復職セミナーへの参加を呼び掛け、所属長等によるOJT研修を実施するなど、職員が安心して職場復帰できるよう支援する。

ウ 育児休業中の職員への対応マニュアル(各所属が育児休業中職員に提供する情報の内容や提供方法等を紹介)を作成し、各所属における育児休業中職員の支援を円滑に進めるための体制整備を図る。

エ 育児休業復帰後の号給調整により、育児休業取得者その他の職員との給与面での均衡を図る。

## ③育児休業に伴う代替要員の確保

育児休業中の職員の業務引き継ぎについて、所属内の人員配置、分担見直し等でも困難な場合は、非常勤職員の活用による適切な代替要員の確保を図る。

また、業務の性質上、非常勤職員による代替が困難な場合においては、再任用短時間勤務職員や任期付短時間勤務職員を活用するなど、状況に応じた人事配置を行う。

#### ④育児休業等に関するハラスメント防止について

育児休業等に関するハラスメントが起こらないように研修等を通じて職員の意識啓発を行います。

また、ハラスメントに対する相談を任命権者ごとに受け、ハラスメントの行為者については、厳正に対処し、再発防止に努めます。

#### ⑤介護休暇等の周知

介護休暇等についても、育児休業等と同様に介護休暇や短期の介護休暇に関する情報を各所属に提供するなどにより、制度の正しい周知徹底を図る。

名 称	内 容
介護休暇（無給）	対象者：配偶者，父母，子，配偶者の父母，祖父母，孫及び兄弟等 期間：2週間以上6月以内 （介護期間内で合計6月まで3回を上限として分割取得可） 単位：1日又は1時間（時間で取得する場合は，4時間以内）
介護時間（無給）	対象者：同上 期間：2週間以上3年以内 （介護期間内で1回につき2週間以上取得可） 単位：1日につき始業又は終業までの連続した2時間以内 （30分単位）
短期の介護休暇	対象者：同上 期間：1年に5日以内 ※要介護者が2人以上の場合は，1年に10日以内） 単位：1日又は1時間

### (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、特別休暇及び年次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。

#### ①配偶者出産休暇や産後パパ育休等の周知

名 称	内 容
配偶者出産休暇	2日以内（※妻が入院する等の日から、出産の翌日から2週間を経過するまでの期間）
産後パパ育休	出産した配偶者が産後休暇を取得している期間に取得できる育児休業。子の出生の日から57日間の期間内で取得できる。

#### ②その他

職員のニーズ等を踏まえながら、育児参加休暇（職員の妻の産前産後休暇中に、5日以内で取得できる制度）の導入について検討する。

### (4) 管理監督職員への意識啓発

育児や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。

#### 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

## 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）

15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、定期的に手引き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。

- 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を図る。
- ②妊娠中及び出産後における勤務の制限について、所属長に周知する。
- ③出産費用の給付、児童手当等の経済的支援措置について周知を図る。
- ④その他

### (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

育児休業等や介護休暇等を取得しようとする職員に対し、制度の周知徹底を図るとともに、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。

- ①育児休業及び部分休業等の周知
- ②育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
- ③育児休業に伴う代替要員の確保

### (3) 休暇の取得促進（再掲）

13ページ参照

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（再掲）

19ページ参照

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、特別休暇及び年次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。

- ①配偶者出産休暇や産後パパ育休等の周知
- ②その他

子育てや介護中の職員に限らず、全ての職員が家族とのふれあいの時間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
- ② 3歳に満たない子どもの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

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

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（再掲） 9ページ参照

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 保育環境の充実

子育て中の職員の支援を強化するため、職員のニーズを踏まえながら、市役所内における保育施設設置等の保育環境の充実を検討する。

## 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。 (こども福祉課)

### (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にする。 (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の犯罪活動や少年非行防止、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。自分の人生についてよく考える余裕が持てるよう、仕事と家庭の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)

## IV 重点目標

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7つの視点により目標を設定する。

また、目標の設定に当たっては、可能な限り定量的な目標とし、達成状況を客観的に判断できるよう努めるものとする。

なお、“新”子育て支援プランに係る目標については、結果として、前回の「土浦市役所子育て支援プラン後期計画」（平成22年度から平成26年度まで）と同様の項目となったが、前回計画において目標未達成となったものもあるため、市役所内の現状や社会情勢の変化等も踏まえた目標値の修正を行ったうえで、改めて重点目標として掲げるものである。

### 1 目標設定における視点

#### (1) 採用試験の女性受験者の割合について

##### (女性職員活躍推進プランに係る目標)

女性職員を増加させるためには、女性の受験者の増加を図ることが必要であることから、採用試験受験者における女性の割合の数値目標を設定する。

#### (2) 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おり、意欲と能力のある女性職員については、積極的に管理的地位に登用していくため、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。

#### (3) 育児休業の取得率について

##### (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)

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する。

女性職員の育児休業取得を引き続き支援するとともに、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も数値目標を設定し、取得促進を図る。

(4) 年次休暇の取得について

(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)

職員の仕事と生活の調和のためには、年次休暇の取得を促進し、職員の心身の充実を図ることが重要であることから、年次休暇取得日数の数値目標を設定する。

(5) 妻の出産休暇の取得率について

(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)

女性が安心して出産するためには、出産時における夫の支援が必要不可欠であることから、妻の出産休暇の取得率について数値目標を設定する。

(6) ノー残業デーの実践について

(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)

子育て中の職員に限らず、全ての職員が家族とのふれあいの時間を確保するためには、時間外勤務の縮減が求められることから、ノー残業デーの実践率について数値目標を設定し、周知徹底を図る。

(7) 「出産・育児に関する勤務関係の手引」の認知度について

(“新”子育て支援プランに係る目標)

職員の子育て支援のためには、出産や育児に関する各種情報の周知が必要不可欠であることから、「出産・育児に関する勤務関係の手引」の認知度に関する数値目標を設定する。

## 2 重点目標

### (1) 採用試験の女性受験者の割合について

【現状】受験生に占める女性の割合

試験実施 年度	事務職		技術職		保育士・幼 稚園教諭		司書 学芸員		福祉職		消防		技能 労務職		合計			【女性の 割合】
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	全体	男	女	
H27	172	95	20	1	0	1	0	0	4	4	61	3	0	0	361	257	104	28.8%
(中途)	0	0	5	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	15	5	10	66.7%
H26	160	69	26	8	2	24	0	0	5	8	55	4	3	2	366	251	115	31.4%
(中途)	0	0	32	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33	32	1	3.0%
H25	146	61	26	7	2	21	6	6	6	6	54	2	0	0	343	240	103	30.0%
H24	122	72	23	6	6	46	0	0	5	8	53	3	0	0	344	209	135	39.2%
H23	194	94	17	4	3	40	6	26	4	27	61	3	0	0	479	285	194	40.5%
合 計	794	391	149	27	13	142	12	32	24	53	284	15	3	2	2,141	1,279	662	30.9%

受験生に占める女性の割合の直近5年間の平均は30.9%で、採用が特定の職種に限定される中途採用を除くと、最高が40.5%（平成23年度）で最低が28.8%（平成27年度）となっている。



【達成目標】

平成32年度までに

受験生に占める女性の割合を40%以上にする。

【取組内容】

- 採用試験説明会において、市が求める職員像、勤務条件のほか、育児休業をはじめとする仕事と子育ての両立支援制度等についても周知し、女性が安心して働くことができる職場であることをPRする。
- 県内大学等を直接訪問し、本市採用試験をPRする。
- 理系大学等に直接訪問し、女性も含めた技術職受験者の増加を図り、技術職の確保に努める。
- ホームページにおいて、若手職員による仕事紹介を掲載し、市職員としての具体的なイメージ形成を促進する。さらに、育児休業取得職員の体験談等を掲載し、仕事と子育ての両立支援についてもPRする。
- 平成28年2月に新消防庁舎へ移転したことから、トイレ、更衣室等の女性消防職員の受け入れ態勢が充実したことをPRする。

## (2) 管理監督職員に占める女性の割合について

【現状】平成27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、18.5%となっている。（女性職員61人/330人）※消防職含む



### 【達成目標】

本市の女性職員の割合の現状を踏まえ、平成32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。**

※国が定める第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定。以下、第4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、平成32年度までに「指導的地位」に女性が占める割合が少なくとも30%程度となることを目標としている。  
「指導的地位」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。

### 【取組内容】

- ・ マネジメント能力向上研修を実施するとともに、自治大学校等の女性リーダー養成研修に積極的に職員を派遣する。
- ・ 固定的な性別役割分担意識にとらわれない女性職員の職域拡大を図る。
- ・ 女性職員全体のロールモデル（手本）となる女性職員の紹介や、女性職員同士の交流会を実施し、意欲喚起に向けた取組を実施する。
- ・ 公平性・客観性の高い人事評価制度を整備・運用し、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。

### 【参考】

第4次男女共同参画基本計画の中で、市町村職員の各役職段階に占める女性の割合の成果目標が以下のとおり示されている。

項目	市町村職員			国家公務員	
	土浦市 (平成27年度)	全国平均 (平成27年度)	成果目標 (平成32年度末)	現状 (平成27年度)	成果目標 (平成32年度)
係長相当職 (主査兼ポスト係長)	6.7%	31.6%	35%	22.2%	30%
課長補佐相当職 (課長補佐・副参事兼ポスト係長)	15.8%	26.2%	30%	8.6%	12%
課長相当職 (課長)	4.2%	14.5%	20%	3.5%	7%
部局長・次長相当職 (部局長・参事)	0%	6.9%	10%程度	3.0%	5%

項目	土浦市	全国平均	成果目標 (平成38年度末)
消防吏員に占める女性の割合	1%	2.4%	5%

### (3) 育児休業の取得率について

#### 【現状】

性別 \ 年度	H22	H23	H24	H25	H26	5年平均	H27
男性職員 (取得率)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	0人 (0%)	2人 (9%)
女性職員 (取得率)	17人 (100%)	10人 (100%)	16人 (100%)	15人 (100%)	24人 (100%)	16.4人 (100%)	7人 (100%)

※平成27年度については、平成28年2月末日現在

◆女性職員の育児休業取得率は100%だったが、平成22年度から26年度における男性職員の取得者はいない状況となっている。

◆前の子育て支援プラン（以下、前計画）（平成22年度～26年度）における目標値（男性10%、女性100%）については、男性職員の取得率が未達成だった。



#### 【達成目標】

##### 平成32年度までに育児休業の取得率を

- ① 男性職員の取得率を13%以上にする。
- ② 女性職員の取得率については、100%を維持する。

※(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  
女性の取得率 (育児休業取得者数/出産者数) × 100

※第4次男女共同参画基本計画において、平成32年度までに男性の育児休業取得率を13%とする成果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13%以上に設定する。

#### 【取組内容】

- ・育児休業を取得しようとする職員に対し、制度の周知徹底を図るとともに、復職後に円滑な職場復帰ができるよう支援する。
- ・管理監督職者等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。
- ・育児休業を取得した男性職員の体験談を周知し、取得促進を図る。

#### (4) 年次休暇の取得について

【現状】

年 休暇名	H22	H23	H24	H25	H26	5年平均	H27
年次休暇平均取得日数 (平成15年の平均取得日数に対する割合)	8.5日 (75.2%)	6.8日 (60.2%)	7.5日 (66.4%)	7.9日 (69.9%)	8.1日 (71.9%)	7.8日 (68.7%)	8.5日 (75.2%)
年次休暇取得日数が 年間に5日未満の職 員の割合	27.3%	34.1%	30.9%	30.5%	24.6%	32.2%	29.5%

※取得日数は、暦年(1月1日～12月31日)単位で算出

◆前計画(平成22年度～26年度)における目標値(平成15年平均取得日数【11.3日】比10%増=12.43日)については、未達成だった。



【達成目標】

平成32年までに

①職員1人当たりの平均年次休暇取得日数を、平成26年比20%増加させる。

$$8.1日 \times 120\% \div 10日$$

②全職員が年間に5日以上<sup>の</sup>年次休暇を取得する。

※厚生労働省の労働政策審議会の分科会は平成26年2月上旬、従業員に年5日「有給休暇」を取得させるよう企業に義務づけることを盛り込んだ報告書をまとめた。政府は労働基準法の改正案を提出し、平成28年4月の施行を目指す方針であることから、本計画においても、全職員が年間に5日以上<sup>の</sup>年次休暇を取得することを新たな目標として設定する。

【取組内容】

- ・職員が安心して年次休暇を取得できるよう、啓発等を行い、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成に努める。
- ・各職場において、相互応援ができる体制の整備を図る。
- ・連続休暇等の取得を促進する。

## (5) 妻の出産休暇の取得率について

### 【現状】

年 休暇名	H22	H23	H24	H25	H26	5年平均	H27
妻の出産休暇※ (取得率)	17人 (68.0%)	15人 (57.7%)	22人 (84.6%)	15人 (62.5%)	19人 (76.0%)	17.6人 (69.8%)	17人 (77.0%)

※平成27年度については、平成28年2月末日現在

※妻の出産休暇（職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から、出産日の翌日から2週間を経過する日までの期間内に2日間の特別休暇を取得可能。）

◆前計画（平成22年度～26年度）における目標値（90%を維持する）については、未達成だった。



### 【達成目標】

#### 平成32年度までに

#### 妻の出産休暇の平均取得率を80%以上にする。

※〈計算方法〉

妻の出産休暇取得者数/子どもが生まれた職員数×100

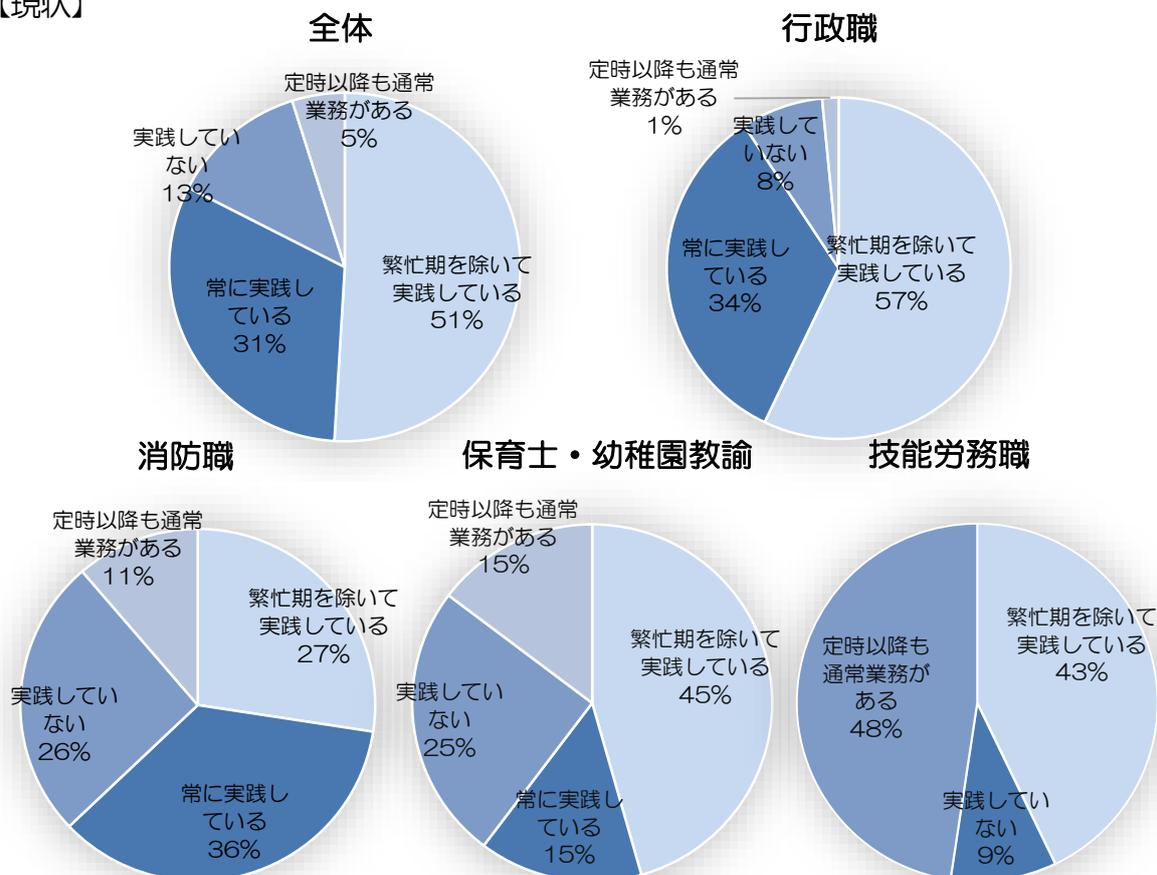
※「女性職員の活躍促進に向けた提言書」の中では、「妻の出産休暇」の取得率を100%と目標設定しているが、本計画では、本市役所の現状を踏まえるとともに、第4次男女共同参画基本計画の中で平成32年度までに80%の成果目標が設定されているため、80%以上に設定する。

### 【取組内容】

- ・妻の出産休暇について、事前に職員と所属の両方に情報提供を行い、休暇を取得しやすくなるように職場の意識改革や業務遂行体制の工夫を促す。

## (6) ノー残業デーの実践について

【現状】



※「『“新”子育て支援プラン』等に係る意識調査」より

(平成28年2月実施、市役所職員(長期休暇者等を除く)1,000人中475人が回答【回答率47.5%】)

- ◆全体では「繁忙期を除いて実践」又は「常に実践」と回答した職員が82%となっている。
- ◆職種別では、消防職及び保育士・幼稚園教諭において、実践率が60%程度にとどまっております。他の職種より低い状況になっています。
- ◆前計画(平成22年度～26年度)における目標値(実践率100%)は未達成だった。



【達成目標】

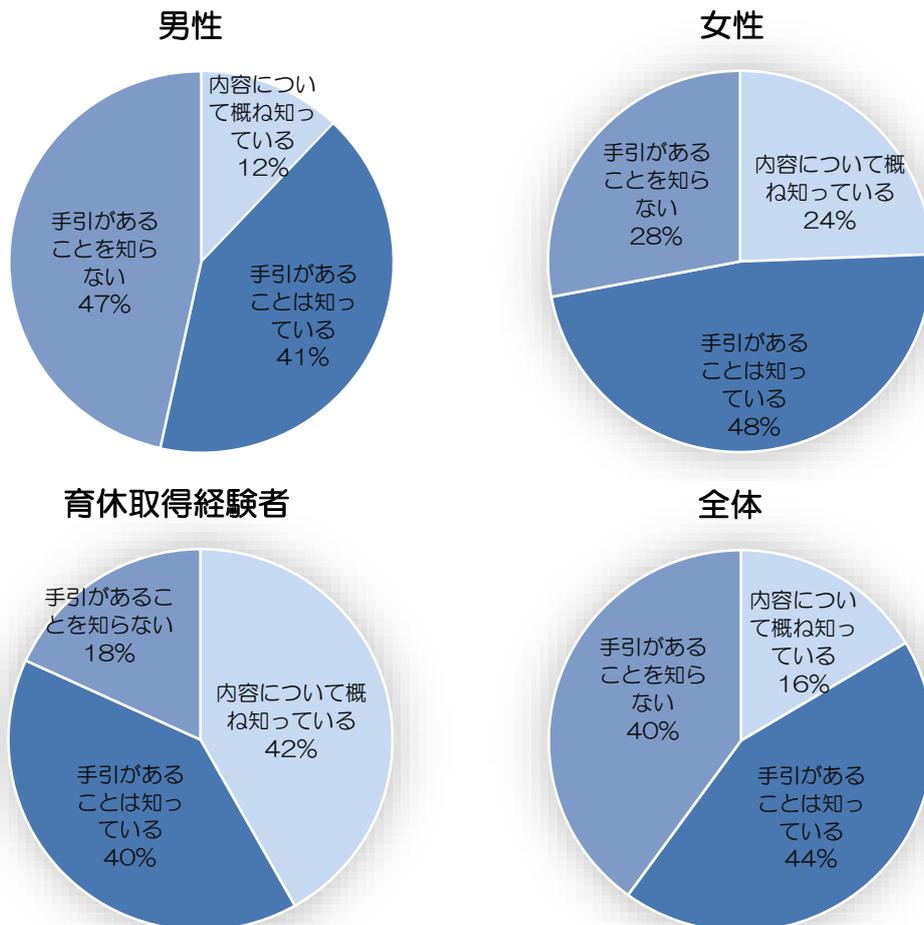
**ノー残業デーの徹底を図り、平成32年度までに全職員が繁忙期を除いて実践することを目標とする。**

【取組内容】

- ・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。

(7) 「出産・育児に関する勤務関係の手引」の認知度について

【現状】



※「『“新”子育て支援プラン』等に係る意識調査」より

(平成28年2月実施、市役所職員(長期休暇者等を除く)1,000人中475人が回答【回答率47.5%】)

◆全体では、「内容について概ね知っている」及び「手引きがあることは知っている」と回答した職員の割合が60%となっている。

◆男性職員の50%弱が手引きの存在を知らず、女性に比べて認知度が低い。

◆育休取得経験者についても、手引きの認知度は80%程度にとどまっている。

◆前計画(平成22年度～26年度)における目標値(全職員で80%以上)は未達成だった。



【達成目標】

平成32年度までに

- ①全体における手引きの認知度を80%以上にする。
- ②男性職員の認知度を70%以上にする。
- ③育休取得経験者の認知度を100%にする。

【取組内容】

- 妊娠を申し出た職員に対し、人事課において「出産・育児に関する勤務関係の手引」を手渡し、育児休業等の制度・手続について、個別に丁寧な説明を行うことにより、当該職員が安心して出産できるように配慮する。
- 「出産・育児に関する勤務関係の手引」について、庁内イントラで定期的に全職員に周知を図るとともに、新任職員研修や管理監督職員研修の場で手引について紹介し、認知度を高め、育児休業や子の看護休暇等を取得しやすい雰囲気醸成する。

# 資料1 女性の活躍に関する状況把握・課題分析結果

【必須項目】※女性職員の活躍に関する状況を把握するため、まず把握する項目

分類	項目	基準値	本市実績	判定	判定理由等
採用	①採用した職員に占める女性職員の割合	20%以上 (A)	12.8% (H27)	×	平成27年度に実施した採用試験では、全内定者数39人に対し、女性は5人(事務職のみ)であった。 (事務職の割合は21.7%)
	②男女の平均継続勤続年数の差異	70%以上 (A)	87.2% (H27)	○	女性の平均勤続年数15.3年、男性の平均勤続年数17.5年であった。
	③職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間 (管理職を除く)	45時間未満 (A)	18.2時間 (H26)	○	管理職以外の職員(692人)の各月ごとの超過勤務時間が年平均18.2時間であった。 (最小13.9時間【8月】最大22.2時間【4月】)
	④男女別育児休業取得率及び平均取得期間	男性職員取得率 13%以上 女性職員取得率 100%を維持 (B)	男性職員取得率 0% 女性職員取得率 100% (H26)	×	平成26年度の平均取得率 (平成27年度は2人の男性職員が育児休業を取得)
	⑤男性職員の配偶者出産休暇及び平均取得日数	妻の出産休暇取得率 80%以上 (B)	76% (H26)	×	平成26年度の妻の出産休暇を取得した職員は対象者25人に対し、取得者は19人であった。
	⑥課長級以上に占める女性職員の割合	20%以上 (A)	4.2%	×	課長級以上の数71人に対し、女性職員の数は3人であった。
	⑦各役職に占める女性職員の割合	30%以上 (A)	18.48% (H27)	×	主査級以上330人に対し、女性職員は61人であった。(消防職含む)
評価・登用					

(A)は国の基準、(B)は本市“新”子育て支援プラン数値目標

網掛け部分は、女性職員活躍推進プランに盛り込まない項目

【選択項目】※必要項目の把握分析の結果、必要に応じてさらに下記の項目の把握分析を行い、課題の原因について検討を深める。

分類	項目	基準値	実績	判定	判定理由等	
採用 配置・育成・教育訓練 職場風土・性別役割分担意識 再チャレンジ	⑧採用試験の受験者に占める女性の割合	—	28.80%	—	採用における女性の競争倍率は20.8倍であり、男性の競争倍率は7.6倍である。3倍近い倍率の差がある。	
	⑨職員に占める女性労働者の割合	—	31%	—	事務職28%、技術職7%、福祉職84%、保育士等100%、司書・学芸員38%、消防職1%、技労職35%	
	⑩男女別の配置の状況	—	—	—	建設部・都市整備部、産業部は女性の配置が少なく(女性職員10%前後)、保健福祉部には全女性職員の半分以上(55.8%)が配属	
	⑪男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況	—	—	○	年度ごとに研修計画を策定し、男女の差なく計画的に育成をしている。「昇任・昇格」「能力評価」「能力発揮の機会」の項目で、男性の方が優遇されているという割合が多い。	
	⑫職員の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担等に関する意識	—	—	×	平成26年度男女共同参画アンケート	
	⑬過去10年間の男女別の継続雇用割合	—	男性 94.6% 女性 100%	○	平成16年度～平成18年度に採用した職員が対象。男性2名(事務職、消防職)が普通退職しているが男女の大きな差はない。	
	⑭男女別の職場生活と家庭生活との両立支援制度の利用実績(子の看護休暇取得率)	—	男性 16.3% 女性 21.3%	○	平成26年度の子の看護休暇の取得率が男性に比べて女性の方が高い。(未就学児の子がいる職員 男性92人、女性75人)	
	⑮在宅勤務等のテレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	—	該当なし	—		
	継続従業・働き方改革	⑯職員の各月ごとの超過勤務時間	—	—	○	必須項目「⑯職員1人当たりの各月ごとの超過勤務時間」において、基準値を満たしている。
		⑰管理職の各月ごとの超過勤務時間	—	—	○	
		⑱年次休暇等の取得率	①平均年次休暇日数10日 ②すべての職員が年間5日以上取得※	①9日7時間 ②年次取得5日未満が195人(消防除く)	×	平成26年1月1日から平成26年12月31日の状況
	評価・登用	⑲男女別の1つ上の職階(課長級)に昇任した職員の割合	—	男性14人、17.7% 女性1人、33%(H27)	×	副参事から課長級に昇任した職員の割合
		⑳男女の人事評価の結果における差異(勤務評定Aランクの割合)	—	男性38.7% 女性26.4%(H26)	—	平成26年度末期での人事評価Aランクの職員の割合の差が12.3%ある。技労職以外の職種では、全て男性の方が高評価者が多い。
	職場風土・性別役割分担意識	㉑給与の男女の差異等	—	事務職93.4%(H27)	○	給料で比較、特に大きな差はない。(29Q736円【事務職女性の給料平均額】/311419円【事務職男性の給料平均額】)
		㉒セクシャル・ハラスメント等に関する窓口の相談状況	—	—	—	人事課で随時相談を受けている。
	再チャレンジ	㉓職員の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担等に関する意識(再掲)	—	平成26年度男女共同参画アンケート	—	「職務の分担」「全体として」の項目で、男性の方が優遇されているという割合が多い。
		㉔中途採用の男女別の実績	—	男性採用者2名 女性採用者3名(H27)	—	平成27年度中途採用試験では、技術職と保育士・幼稚園教諭について実施した。
㉕中途採用者を管理的地位にある職員に任用した男女別の実績		—	該当なし	—		
㉖非常勤職員等のキャリアアップに向けた研修の男女別の受講の状況		—	非常勤職員研修を実施	—	平成27年度から非常勤職員に共通した公務員倫理の研修を実施	

※本市“新”子育て支援プラン数値目標

網掛け部分は、女性職員活躍推進プランに盛り込まない項目

## 資料2 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 委員名簿

No.	部局名	課名	職名	氏名	備考
1	総務部		部長	日高 康雄	委員長
2	市長公室	行政経営課	課長	羽生 元幸	
3	市長公室	広報広聴課	課長	新福 典子	
4	市長公室	男女共同参画課	課長	嵯峨 優子	
5	総務部	総務課	課長	前原 秀昭	
6	市民生活部	市民課	課長	根本 陽一	
7	保健福祉部	こども福祉課	課長	細野 賢司	
8	保健福祉部	障害福祉課	課長	加藤 史子	
9	産業部	商工観光課	参事兼課長	飯村 甚	
10	建設部	道路課	参事兼課長	柴沼 正弘	
11	都市整備部	都市計画課	課長	塚本 隆行	
12	議会事務局		事務局次長	天谷 太	
13	教育委員会	教育総務課	課長	根本 卓也	
14	消防本部	総務課 (消防)	課長	塩ノ谷 秀雄	

