

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく  
かすみがうら市特定事業主行動計画



令和 3 年 4 月

かすみがうら市

## 目 次

はじめに	- 1 -
I 総論	- 2 -
1 目的	- 2 -
2 計画期間	- 2 -
3 計画の策定主体	- 2 -
4 計画の推進体制	- 2 -
II 具体的な内容	- 3 -
1 各種制度の周知	- 3 -
2 妊娠中、出産後における配慮	- 3 -
(1) 働きやすい職場環境づくり	
(2) 子の看護休暇の促進	
(3) 男性職員の育児参加（休暇取得）の促進	
(4) 育児休業取得促進のための環境整備	
3 子育てしやすい職場環境づくり	- 4 -
(1) 超過勤務の把握	
(2) 時間外勤務縮減の推進	
(3) 年次休暇等の取得促進	
4 女性職員の活躍推進	- 6 -
(1) 女性職員の職業活動における活躍に関する状況	
(2) ハラスメント等に関する対策	

## はじめに

我が国における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たちが健やかに生まれ育つことができる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」）が、平成 15 年 7 月に施行されました。

次世代法では、地方公共団体等を「特定事業主」と定め、特定事業主は自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとされています。また、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 9 月に施行され、この法律においても、地方公共団体は「特定事業主」として、特定事業主行動計画を策定することとされており、ともに 10 年の時限法となっております。

本市では、これらの法律に定められた行動計画策定指針に基づき、職員が仕事と家庭の両立を図ることができるよう、平成 17 年度から特定事業主行動計画を策定し、現在は平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間を計画期間として、両立支援の取組みを進めてきました。

令和 2 年 4 月、女性活躍推進法に関する法律が改正され、基本方針の変更、内閣府令及び事業主行動計画策定指針の改正を受け、現在の計画の見直しを行い、令和 3 年度から令和 7 年度を新たな計画期間として、特定事業主行動計画を策定しました。

職員一人ひとりが仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境をさらに整備するとともに、女性職員の能力が十分に発揮され、ますます活躍できるように取組みを推進していきます。

令和 3 年 4 月

かすみがうら市長  
かすみがうら市議会議長  
かすみがうら市教育委員会  
かすみがうら市農業委員会  
かすみがうら市代表監査委員  
かすみがうら市消防長

# I 総論

## 1 目的

- (1) 次世代法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と家庭の両立を図ることができるとともに、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進します。
- (2) 女性活躍推進法に基づく女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を踏まえつつ、女性職員が個性と能力を十分に発揮し、職業生活における活躍を推進します。

## 2 計画期間

この計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間とします。

※次世代法が令和6年度、女性活躍推進法が令和7年度までの時限法となっており、今後、法律の有効期限が延長された場合については、計画の期間延長又は策定を行うものとします。

## 3 計画の策定主体等

### (1) 行動計画の策定主体

特定事業主（かすみがうら市長、かすみがうら市議会議長、かすみがうら市教育委員会、かすみがうら市農業委員会、かすみがうら市監査委員、かすみがうら市消防長）の連名で、当計画を策定します。

### (2) 数値目標の設定

計画の実効性を高めるため、これまでの実績を踏まえて数値目標を設定します。

## 4 計画の推進体制

各任命権者はこの計画を職員に広く周知し、次世代育成支援及び女性活躍推進に関する情報発信、啓発活動を実施するとともに、計画的な職員の採用や配置等により本計画の推進に必要な職場体制づくりに努めます。また、各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を推進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。

## II 具体的な内容

### 1 各種制度の周知

制度を利用する職員本人のみならず、所属内における上司や同僚など、すべての職員が制度の理解に努めサポート体制を構築し、特別休暇、育児休業など、仕事と家庭の両立を支援する各種制度について、所属長を中心に当計画に掲げる各行動を推進し、周知徹底を図ります。

### 2 妊娠中、出産後における配慮

#### (1) 働きやすい職場環境づくり

所属長は、日常的な業務配分の適正管理に配慮し、各種制度の理解を深めると共に、相談や取得等の申し出があった場合には、業務分担の見直しを行うなど、職場環境の整備に努めます。

#### (2) 子の看護休暇の取得促進

子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看病、通院等の世話、並びに予防接種及び健康診断を受けさせるための付添いに対する「子の看護休暇」の取得促進を図ります。

#### (3) 男性職員の育児参加（休暇取得）の促進

妻の出産時に積極的にサポートをすることができるように、子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進を図ります。

#### (4) 育児休業取得促進のための環境整備

##### ① 「職場環境づくり」

所属長は、育児休業の請求があった場合、職場内の業務の分担を見直すとともに、職員の補充についての対応策を検討するなどして、すみやかに育児休業による人員減に対応するよう努めます。

##### ② 「男性職員の取得促進」

国家公務員においても、令和2年度から子どもが生まれた男性職員は1か月以上、育児に伴う休暇や休業を取得するよう方針が示されていることから、本市も育児休業を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

##### ③ 「休業期間中の対応と職場復帰の支援」

育児休業中は、情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰ができるよう、所属長をはじめとした所属職員等は、休業期間中の職員と定期的な連絡に努め、職場や業務

の状況についての情報提供に努めます。

また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気  
の醸成に努めます。

《参 考》

【育児休業及び特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇）の取得率】

対象 年度	対象者数		育休取得者		育休取得率		特別休暇 取得者		特別休暇 取得率	
	男 (人)	女 (人)	男 (人)	女 (人)	男 (%)	女 (%)	男 (人)	女 (人)	男 (%)	女 (%)
H29	12	5	0	5	0	100	4	—	33.3	—
H30	13	1	0	1	0	100	4	—	30.8	—
R1	13	1	1	1	7.7	100	4	—	30.8	—
計	38	7	1	7	2.6	100.0	12	—	31.6	—

【目標①】 令和7年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を10%（5年間で7人）以上にする。

### 3 子育てしやすい職場環境づくり

#### (1) 超過勤務の把握

所属長は、超過勤務をしている職員の状況把握に努め、縮減に向けた組織運営に努めます。

特定の職員又は担当に業務が集中している時は、業務分担の見直しや担当間の応援体制を図るなど、適切な措置に努めます。

#### (2) 時間外勤務縮減の推進

所属長は、既存事業に対して、前例踏襲ではなく、常に事務事業の簡素化、合理化を考え、新規事業を実施の際には、目的、効果、必要性について十分検討の上実施し、効率的な事務遂行を図ります。

恒常的な長時間に及び時間外勤務は、職員の心身の健康を害し、公務能率の低下を招くだけでなく、職員の家族とともに過ごす大切な時間を減らすことにもなり、子育てをする職員の負担にもなります。

夏季の朝方勤務や一斉定時退庁日等も効果的に活用できるよう、超過勤務の縮減の周知に努めます。

### (3) 年次休暇等の取得促進

#### ① 「各所属による管理徹底」

所属長は、職員が抵抗を感じることなく年次休暇を取得できるような職場の雰囲気醸成に努め、個々の職員の年次休暇等の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については、取得を促進します。

#### ② 「連続休暇の取得促進」

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後、週休日の前後の金曜日や月曜日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

#### 《参 考》

##### 【職員一人当たりの各月の時間外勤務時間】

(時間)

対象年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	各月平均
H30	15.4	11.4	9.0	24.0	5.6	5.9	12.1	12.0	7.5	20.8	11.3	10.2	12.1
H31	15.9	11.3	9.4	29.5	6.2	8.7	15.7	14.5	5.3	7.8	6.5	8.2	11.6

##### 【1月において45時間を超過して時間外勤務をした職員数】

(人)

対象年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	各月平均
H30	8	5	4	13	0	0	2	3	3	8	6	7	4.9
H31	11	2	3	28	0	2	10	8	0	2	3	3	6.0

##### 【年次休暇の状況】

対象年	平均付与日数 (日)	平均取得日数 (日)	平均取得率 (%)
H29	39.2	10.2	26.0
H30	38.3	10.6	27.7
H31	37.6	10.5	27.9
平均	38.4	10.4	27.2

【目標②】 令和7年度末までに、各月平均の時間外勤務時間を10時間以内に、年休取得日数を13日以上にする。

## 4 女性職員の活躍推進

### (1) 女性職員の職業活動における活躍に関する状況

女性の視点に立った政策の実現や行政サービスの向上のためには、女性職員の活躍が欠かせません。女性の活躍の場を広げるとともに、その個性と能力が十分に発揮できる職場環境づくりに努め、女性を取り巻く社会情勢の変革を感じとりながら、適切に推進します。

女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、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、数値目標を定めるための参考とします。

### (2) 活躍推進のための環境整備

女性職員を主な対象とする研修を行い、女性同士のコミュニケーションを図れる場を提供し、管理職への昇任試験を受けやすい雰囲気づくりを図るとともに、ロールモデルとしての女性管理職の育成を目指します。

### (3) 多様な働き方の尊重

女性の活躍を推進していく反面、育児や介護など、個々の家庭状況に応じた適切なワークライフバランスを保てるよう、多様な働き方を尊重し、働きやすい職場環境を整備します。

### (4) ハラスメント等に関する対策

かすみがうら市ハラスメントの防止等に関する規程に基づき、相談窓口の設置の周知を図っており、相談があった場合は、プライバシーの保護を徹底した上で対応しています。

今後も、ハラスメントに対する意識の啓発を図るため、意識調査や研修等を継続することにより、ハラスメントの防止に努めていきます。



《参 考》

【職員の女性割合】

対象 年度	行政職				消防職		全体計			
	男 (人)	女 (人)	小計 (人)	女性割合 (%)	男 (人)	女 (人)	男 (人)	女 (人)	小計 (人)	女性割合 (%)
H30	203	114	317	36.0	88	0	291	114	405	28.1
H31	208	110	318	34.6	84	0	292	110	402	27.4
R2	209	112	321	34.9	84	0	293	112	405	27.7
平均	207	112	319	35.1	85.3	0.0	292	112	404	27.7

【採用職員の女性割合】

対象 年度	行政職				消防職		全体計			
	男 (人)	女 (人)	小計 (人)	女性割合 (%)	男 (人)	女 (人)	男 (人)	女 (人)	小計 (人)	女性割合 (%)
H30	7	5	12	41.7	4	0	11	5	16	31.3
H31	11	3	14	21.4	4	0	15	3	18	16.7
R2	5	4	9	44.4	4	0	9	4	13	30.8
平均	7.7	4.0	11.7	35.8	4.0	0.0	11.7	4.0	15.7	26.2

【各役職段階及び管理的地位に占める女性職員の割合】

行政職	H30			H31			R2		
	男性 (人)	女性 (人)	女性割合 (%)	男性 (人)	女性 (人)	女性割合 (%)	男性 (人)	女性 (人)	女性割合 (%)
7級	13	0	0	12	0	0	11	0	0
6級	36	0	0	35	0	0	33	2	5.7
管理職	49	0	0	47	0	0	44	2	4.3
5級	35	6	14.6	37	4	9.8	43	2	4.4
4級	51	21	29.2	51	21	29.2	48	19	28.4
3級	25	47	65.3	24	44	64.7	22	43	66.2
2級	22	14	38.9	20	19	48.7	24	24	50.0
1級	20	18	47.4	28	14	33.3	27	14	34.1
業務員	1	8	88.9	1	8	88.9	1	8	88.9
合計	203	114	36.0	208	110	34.6	209	104	33.2

消防職	H30			H31			R2		
	男性 (人)	女性 (人)	女性割合 (%)	男性 (人)	女性 (人)	女性割合 (%)	男性 (人)	女性 (人)	女性割合 (%)
7級	2	0	0	2	0	0	1	0	0
6級	5	0	0	4	0	0	5	0	0.0
管理職	7	0	0	6	0	0	6	0	0.0
5級	11	0	0.0	15	0	0.0	12	0	0.0
4級	29	0	0.0	25	0	0.0	26	0	0.0
3級	15	0	0.0	13	0	0.0	11	0	0.0
2級	9	0	0.0	14	0	0.0	13	0	0.0
1級	17	0	0.0	11	0	0.0	16	0	0.0
合計	88	0	0.0	84	0	0.0	84	0	0.0

【目標③】 令和7年度末までに、課長級以上に占める女性割合を、9%以上にする。

