

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく

つくばみらい市特定事業主行動計画

2025年度～2029年度

2025年3月

つくばみらい市

# 1 はじめに

## (1) 行動計画趣旨

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に資することを目指して、2003年に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。

つくばみらい市では、この法律に基づき、職員が父親、母親として、仕事と子育ての両立ができるよう、職場を挙げて職員の子育て支援を推進することを目的として、2015年に「特定事業主行動計画」を策定しました。

また、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、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ことを目的として、2015年に「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、この法律に基づくものとして、2016年に「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定しました。

これら二つの行動計画は、その目標や取組内容において関連するところが多いことから、それぞれの行動計画を一つにまとめて、次世代育成支援対策推進と女性活躍推進のための「特定事業主行動計画」として策定します。

## (2) 行動計画期間

特定事業主行動計画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の計画期間は、それぞれ2020年度から2024年度までの5年間、2021年度から2025年度までの5年間の計画期間としていました。二つの行動計画を一体的に策定するため、本行動計画は、2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間とします。

## (3) 計画の推進体制

総務部総務課を計画推進の主管課とし、全ての職員で推進していきます。必要に応じ、実

施状況等を確認し、計画期間中であっても、今後の対応策や行動計画の見直しを行うこととします。また、計画内容を職員に周知するため、グループウェア（職員間の情報共有ツール）等により啓発活動に努めます。

#### （４）進捗公表

目標を設定した項目の進捗について、毎年、市ホームページ等により公表します。

## ２ これまでの取組状況

これまでに取り組んできた特定事業主行動計画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の内容及び実施状況は次のとおりであり、概ね良好に推移しています。次世代育成支援対策推進法に関する項目には【次世代育成支援】、女性活躍推進法に関する項目には【女性活躍】を表記しています。

---

### （１）妊娠中における配慮【次世代育成支援】

---

総務課は、育児休業等の手続や茨城県市町村職員共済組合等の給付内容を記載した「出産・育児に関する手続きガイド」をグループウェアに掲載し、周知徹底を図っています。また、所属長は、妊娠中の職員の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないことや健康や安全を考慮した業務の分担など、妊娠中における職員への配慮をしています。

---

### （２）父親の特別休暇取得の促進【次世代育成支援】 【女性活躍】

---

総務課は、子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進について周知徹底を図るとともに、男性職員の配偶者出産状況の把握に努め、個別に男性職員の特別休暇についての説明を行っています。また、所属課においては特別休暇が取得しやすいよう配慮しています。

表 男性職員の育児参加のための休暇等取得状況

年度	配偶者出産休暇			育児参加のための休暇		
	取得者	取得率	平均取得日数	取得者	取得率	平均取得日数
R3	5人	100%	1.4日	4人	80%	4.8日
R4	6人	67%	1.7日	7人	78%	4.9日
R5	7人	88%	2.0日	8人	100%	4.5日

※平均取得日数は休暇取得実績のある職員の平均値

### (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備【次世代育成支援】 【女性活躍】

育児休業中の職員の業務を遂行することができるように、当該部署内の人員配置の見直しや会計年度任用職員の活用による適切な人員の確保に努めています。また、以下の取組についても実施しています。

- ①男性職員に対しても、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務制度等の周知徹底を図っています。
- ②育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行うなど、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成に努めています。
- ③育児休業中の職員に対して、スムーズな職場復帰ができるよう、関係書類の送付などの情報提供を行っています。

表 育児休業取得状況

年度	男性		女性	
	取得者	取得率	取得者	取得率
R3	0人	0%	6人	100%
R4	3人	30%	12人	100%
R5	5人	63%	5人	100%

---

#### (4) 時間外勤務の縮減【次世代育成支援】

---

総務課は、超過勤務の状況の確認を行い、適正な人員の配置に努めるとともに、時間外勤務の多い職場の改善を図るため、当該管理職員からヒアリングを行っています。

全職員は、超過勤務を縮減するために、既存業務について合理化等の見直しを行い、事務の簡素化に努めています。また、時間外勤務の縮減を図るため次の制度を導入しています。

- ①小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に深夜勤務をさせない制度
- ②3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
- ③一斉定時退庁日制度（水曜日と金曜日）

表 時間外勤務状況（360時間超過者）

年度	360時間超過者数
R3	13人
R4	11人
R5	9人

---

#### (5) 休暇の取得の促進【次世代育成支援】

---

総務課は、年次休暇取得状況の確認を行い、適正な人員の配置に努めるとともに、取得率が低い部署の管理職員に対してヒアリングを行っています。また、ゴールデンウィークや年末年始の休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図っています。

表 年次休暇取得状況

年度	年次休暇平均取得日数
R3	12.1日
R4	13.8日
R5	14.0日

## (6) 女性職員の積極的登用【女性活躍】

総務課は、意欲と能力のある女性職員の積極的発掘に努めるとともに、女性管理職育成にかかる研修・講演会等の受講を促しています。また、管理職予備軍である女性職員の管理職登用への希望等を職員アンケート調査により把握することに努めています。

表 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

年度	管理職員数	うち女性職員数	女性管理職比率
R 3	107人	19人	17.8%
R 4	107人	21人	19.6%
R 5	100人	19人	19.0%

これらの取組のほかにも、市役所内における赤ちゃんの駅（授乳室・おむつ交換室）の設置などの子育てバリアフリーの取組、職員が子ども・子育てに関する地域貢献活動に参加するための支援、子どもの職場見学など授業の一環としての市役所訪問への協力を実施しています。

### 3 これからの行動計画

職員の子育て支援を推進するとともに女性職員の活躍を推進するため、次のとおり行動計画の項目を設定します。

---

#### (1) 妊娠中における配慮

---

##### 【取組内容】

- ① 総務課は、育児休業等の手続や茨城県市町村職員共済組合等からの給付内容を記載した「出産・育児に関する手続きガイド」をグループウェアに引き続き掲載し、周知徹底を図ります。
- ② 妊娠中の職員に対して、本人の希望に応じ、業務分担を見直すことや時間外勤務を命じないことなどにより、妊娠中の職員の健康や安全に配慮します。

##### 【目標】

妊娠・出産を迎えても安心して働き続けることができることを目標とします。

---

#### (2) 時間外勤務の縮減

---

##### 【取組内容】

- ① 一斉定時退庁日の実施や定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が定時で退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ② 職場における組織の目標管理や職員自らの目標管理により、計画的な事務執行に努めるとともに、既存業務の合理化等を行い、事務の簡素化を推進します。

##### 【目標】

1年間の超過勤務時間数の上限「360時間」を超えないことを目標とします。

---

### (3) 育児休業を取得しやすい環境の整備

---

#### 【取組内容】

- ① 出産・育児に関する案内を記載した「出産・育児に関する手続きガイド」をグループウェアに引き続き掲載し、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ② 総務課は、男性職員の育児への参加意識向上や育児休業等の取得に対する不安の解消を図るため、男性職員の育児休業取得経験者との対話の場や育児休業を取得した後の給与や処遇の説明のための面談機会を設けます。

#### 【目標】

男性職員の育児休業取得率を50%にすることを目標とします。

---

### (4) 子育てのための休暇取得の促進

---

#### 【取組内容】

- ① 出産・育児に関する案内を記載した「出産・育児に関する手続きガイド」をグループウェアに引き続き掲載し、特に配偶者出産時等における男性職員の特別休暇について周知徹底を図ります。
- ② 配偶者出産休暇等の対象となる男性職員に対し、育児参加の必要性や出産前後における配偶者への配慮など、出産育児に対する理解を深めるための面談や講習会を開催します。

#### 【目標】

配偶者出産休暇・育児参加休暇の取得率を100%にすることを目標とします。

---

## (5) 女性職員の積極的登用

---

### 【取組内容】

- ① 総務課は、意欲と能力のある女性職員の積極的発掘に努めます。
- ② 総務課は、女性職員に幅広い職務経験を付与し、さらなる職域の拡大を図るとともに、研修等の情報提供を積極的に行うことで、能力の習得に対する支援を行います。

### 【目標】

管理職の女性比率を25%にすることを目標とします。

---

## (6) 年次休暇取得の促進

---

### 【取組内容】

- ① 総務課は、引き続きゴールデンウィークや年末年始の休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ② 子どもの入学式、卒業式、授業参観日等の学校行事や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。

### 【目標】

職員一人当たりの年次休暇取得日数を15日以上にすることを目標とします。

---

## (7) 柔軟な働き方の推進

---

### 【取組内容】

- ① 総務課は、多様な働き方の選択肢の拡大に努めるとともに、職員が柔軟な働き方ができるように職場環境の整備を指導します。

- ② 職員は、在宅勤務などの制度を活用し、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の充実を図ります。

【目標】

誰もが柔軟な働き方ができることを目標とします。（制度活用率100%）

---

## （8）その他の取組

---

【取組内容】

- ① 総務課は、性別にとらわれず、互いに協力して子育てを行うなど、職員の男女共同参画への意識の向上を図ります。
- ② 子どものスポーツ活動や文化活動などの地域貢献活動に職員が参加しやすい職場環境づくりに努めます。
- ③ 職員の家庭教育力の向上を図るため、出産・育児に関することや家庭における子育て等の家庭教育に関する講座・講演会等の情報提供を行います。

【目標】

子育てをする職員が仕事と子育ての両立を図ることができることを目標とします。

## 4 まとめ

今回、新たに策定した行動計画をより実行性のあるものとするためには、子育てを担う職員や女性職員だけでなく、全ての職員がこの行動計画の趣旨を理解し、自分自身に関することと捉えることが重要です。そして、ワーク・ライフ・バランスの実現や働きやすい良好な職場環境の整備に向けた意識の改革など、具体的な行動を積極的に進めていくために、つくばみらい市役所は職員全員が一体となってこの行動計画を推進していきます。