

ひたちなか市長
ひたちなか市議会議長
ひたちなか市水道事業管理者
ひたちなか市教育委員会
ひたちなか市農業委員会
ひたちなか市代表監査委員

ひたちなか市「次世代育成支援対策推進法」 及び「女性活躍推進法」による 特定事業主行動計画

令和4年1月

目 次

1	目的	1
2	計画期間	1
3	計画の推進に向けた体制の整備等	1
4	勤務環境の整備に関する取組（次世代育成支援対策推進法）	
	（1）妊娠中及び出産後における配慮	2
	（2）仕事と育児や介護との両立支援	2
	ア 育児や介護を目的とした休暇・休業を取得しやすい環境の整備	
	イ 多様で柔軟な働き方の推進	
	（3）時間外勤務の縮減	4
	（4）年次休暇の取得の促進	5
5	その他の次世代育成支援対策に関する取組（次世代育成支援対策推進法）	
	（1）子ども・子育てに対する理解の促進	6
6	女性職員の能力発揮に向けた取組（女性活躍推進法）	
	（1）多様な職務経験の付与	8
	（2）職員研修による意欲・能力向上	8
	（3）意欲・能力のある職員の登用促進	9

1 目的

平成15年に次世代育成支援対策推進法が制定されたことを受け、ひたちなか市においても、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を策定し、育児との両立に資する制度の周知を図るなど、職員の仕事と育児との両立支援に取り組んできました。

また、平成27年に女性活躍推進法が制定されたことを受け、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員の能力発揮の推進に取り組んできましたが、令和3年度に、当該計画の見直し時期を迎えます。

育児や介護を含む家庭生活と仕事との両立と女性職員の能力発揮は、相互に関連し合うため、本計画を、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特定事業主行動計画として、一体的に策定します。それにより、実効性の高い施策の展開を図り、多様なライフスタイルを持つすべての職員が能力を発揮し、住民ニーズに沿ったより質の高い行政サービスを提供することを目指します。

2 計画期間

令和4年(2022年)1月31日から令和9年(2027年)3月31日まで

・次世代育成支援対策推進法

平成15年(2003年)から令和7年(2025年)までの時限立法

当初は平成26年(2014年)までの時限立法でしたが、依然として少子化の流れが変わらないことから、平成27年(2015年)からさらに10年間延長されました。

・女性活躍推進法

平成28年(2016年)から令和8年(2026年)までの時限立法

計画期間内においても、毎年度、取り組み状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを検討します。

3 計画の推進に向けた体制の整備等

本市では、組織全体で、継続的に育児や介護を含む家庭生活と仕事が両立できる環境整備及び女性職員の能力発揮を推進するため、本計画の推進に全庁的に取り組むとともに、人事課が主管となり、適宜、本計画の変更及び本計画に基づく取組の実施状況・目標の達成状況の点検・評価等を行うものとします。策定又は見直しをした計画については、庁内イントラネットへの掲載等により、すべての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、毎年少なくとも1回、前年度の取組状況や目標に対する実績等をホームページの掲載により公表します。

4 勤務環境の整備に関する取組（次世代育成対策支援推進法）

（１）妊娠中及び出産後における配慮

- ・母性保護や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、該当する職員に対して説明するのみならず、研修等の機会を活用し、管理監督者も含めた全庁的な周知を図ります。また、研修等においては、制度のみならず、妊娠中の体調の変化等に関し理解を醸成するとともに、妊娠や出産等を理由としたハラスメントの防止についても周知します。
なお、研修の際には、様々なライフスタイルを尊重するよう留意します。
- ・各所属において、業務内容の調整等により、自身や家族が妊娠中の職員に対し制度を利用しやすい雰囲気醸成します。
- ・自身が妊娠中である職員に業務を割り振る際には、健康や安全に十分配慮します。また、家族が妊娠中である職員に業務を割り振る際にも、家族の状況を考慮します。
- ・妊娠を希望する職員が、不妊治療との両立ができるよう、通院等に必要な都度、不妊治療休暇等を、円滑に取得できる環境づくりに努めます。

（２）仕事と育児や介護との両立支援

ア 育児や介護を目的とした休暇・休業を取得しやすい環境の整備

仕事と育児や介護との両立を図るための各種休暇・休業制度の多くは、性別にかかわらず取得できます。しかしながら、男性職員の取得率は、女性職員と比較して、低い傾向にあります。また、配偶者出産休暇については、男性職員のみ取得できますが、その取得率も、6割前後です。

＜育児休業取得率＞※対象者に占める取得職員の割合を算出

性別	H28	H29	H30	R1	R2
男性	0%	0%	4.3%	0%	5.0%
女性	100%	100%	93.3%	100%	100%

＜配偶者出産休暇等の取得率＞※対象者に占める取得職員の割合を算出

種別	H28	H29	H30	R1	R2
配偶者出産休暇※1	66.7%	68.2%	69.6%	53.8%	75.0%
育児参加休暇※2	5.6%	13.6%	8.7%	11.5%	20.0%

※1 配偶者の出産に伴う入院の付き添い等を行うための休暇で、2日まで取得可能。

※2 配偶者の産前産後期間中に未就学児を養育するための休暇で、5日まで取得可能。

特に、男性職員の家庭生活への参画は、生活者起点で政策を見つめ直す機会につながります。このため、研修等の機会を活用し、管理監督者も含めて全庁的に男性の家庭生活参画に対しての理解を促進していきます。まずは、配偶者出産休暇の取得率について、数値目標を設定します。目標達成の時期については、本計画の最終年度である令和8年度としますが、できる限り早期の達成に努めます。

項目	目標
配偶者出産休暇取得率	100% (令和8年度)

さらに、男性職員に対しては、育児参加休暇や育児休業等についても、取得を前向きに検討できるよう、取得対象となる職員に対し説明をするなど制度の周知啓発を行いながら、取得しやすい環境づくりを進めていきます。

- ・その他、管理監督者も含めたすべての職員に対し、育児や介護との両立を図るための各種休暇・休業制度を、研修等の機会を活用し周知を図ります。また、研修等においては、制度のみならず、育児や介護等を理由としたハラスメントの防止についても周知します。
なお、研修の際には、様々なライフスタイルを尊重するよう留意します。
- ・各所属において、仕事を含めた様々な内容を相談する機会の確保や、業務内容の調整等により、育児や介護との両立を図るための各種休暇・休業の取得を希望する職員が、性別にかかわらず円滑に取得できる環境づくりに努めます。ただし、業務内容の調整の際は、各種休暇・休業を取得しない職員への負担が過度にならないようにします。また、職員一人一人も、仕事の進め方や進捗を職場で互いに共有し、各種休暇・休業を取りやすい環境づくりに協力します。
- ・育児休業等、休業の期間が長期にわたる場合は、会計年度任用職員の任用等により、代替要員を確保します。
- ・各所属において、休業を取得した職員が円滑に復帰できるよう、業務等に関する情報提供を適宜行います。
- ・仕事と育児や介護との両立に関する相談窓口を人事課内に設置し、制度内容等に関する職員本人及び所属からの相談に応じます。

イ 多様で柔軟な働き方の推進

- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止のために試行実施しているテレワークについて、事業継続の観点及び業務の性質も考慮しつつ、導入の検討をし、場所にとらわれない働き方を推進します。
- ・公務能率の向上を図るとともに、職員の健康保持及び時間外勤務の抑制に資するために導入した時差勤務について、利用促進を図っていきます。

(3) 時間外勤務の縮減

長時間労働は、健康を阻害するのみならず、仕事と育児や介護を含む家庭生活との両立を困難にするものであるため、時間外勤務時間の減少に向けた取組を進めてきました。しかし、時期や所属による差が大きく、平均時間外勤務時間は増加傾向です。

<職員 1 人あたりの平均時間外勤務時間（年間）>

H28	H29	H30	R1	R2
180.1 時間	203 時間	211 時間	221.1 時間	172.8 時間

※いずれの年度においても災害対応等を含む

継続して以下により時間外勤務の縮減を促進します。

- ・職員一人一人が、時間外勤務は、災害対応等臨時又は緊急の必要がある場合に、命令の上で行うものであるとの共通認識を持ちます。
- ・臨時又は緊急の場合であっても、流動体制の活用等をとおして、特定の所属における負荷を可能な限り下げ、継続的に業務を遂行します。
- ・事務事業の合理化や、AI や RPA の活用による定型・反復業務の効率化を図り、業務量の削減を図ります。
- ・職員一人一人が、時間に対するコスト意識を持ち、仕事の進め方や時間の使い方を見直し、限られた時間の中で最大の成果を上げるように努めます。
- ・各所属において、特定の職員に業務負担が偏らないよう、計画的に事務事業を遂行します。また、定期的にノー残業デーを計画し、定時退庁の促進を図ります。
- ・各所属において、勤務時間の管理を徹底し、時間外勤務の多い職員には面接指導を実施するなど、健康管理に努めます。

- ・時間外勤務の原因を分析し、取組を検討します。

＜ノー残業デーを実施するための工夫事例＞

- ・各所属で業務の繁忙に応じ週・月単位で計画する
- ・職員ごとに業務の繁忙に応じ週・月単位で計画する

所属単位で一斉にノー残業デーを実施することが難しい場合は、職員単位で計画することも想定されます。その場合は、各所属で、適宜実施状況を確認するとよいでしょう。

（４）年次休暇の取得の促進

年次休暇は、心身の疲労を癒し元気を回復する意義や、また、家庭生活を充実し、団欒の機会を増やす意義があることから、取得促進に努めてきました。しかし、取得日数の少ない職員が見られ、平均取得日数は微増にとどまっています。

＜年次休暇の取得状況＞

種別	H28	H29	H30	R1	R2
平均取得日数 (カッコ内は時間)	10.5日 (83.9時間)	10.9日 (87.2時間)	11.2日 (89.5時間)	11.6日 (92.6時間)	11.5日 (91.9時間)
5日以上取得した 職員の割合	79.9%	80.4%	80.2%	83.6%	87.7%

継続して以下により年次休暇の取得を促進します。

- ・各所属において、計画的に事務事業を遂行し、年次休暇を取得しやすい職場運営に努めます。
- ・職員一人一人が、計画的に業務を遂行し、年次休暇を取得するよう努めます。

目標を設定します。目標達成の時期については、本計画の最終年度である令和8年度としますが、できる限り早期の達成に努めます。

項目
全職員が年間に5日以上の年次休暇を取得します (令和8年度)

<年次休暇を取得するための工夫事例>

・年度初めに年次休暇取得計画を立てる

職員一人一人が、家族など大切な人の記念日や、趣味等を楽しむ機会として、具体的な取得日を決めます。各所属でも定期的に取得状況を確認し、すべての職員が年次休暇を確実に取れるようにします。

・連続休暇を取得しやすい環境にする

職員のみで構成される会議については、可能な限り、ゴールデンウィークやお盆期間中、年末年始の時期に設定しないようにします。

5 その他の次世代育成支援対策に関する取組（次世代育成支援対策推進法）

（1）子ども・子育てに対する理解の促進

- ・子どもを連れた市民等が安心して来庁できるようにするために、職員一人一人が親切、丁寧な対応に努めます。
- ・自身の子が参加する地域行事を始めとして、地域で行われる子ども・子育てに関する活動に、職員は積極的に参加するよう心掛けます。
- ・職場におけるレクリエーション活動においては、職員のみならず、子どもを含めた参加を推進します。

6 女性職員の能力発揮に向けた取組（女性活躍推進法）

人口の約半数を占める女性の視点を生かした市政運営をするため、育児や介護を含む家庭生活との両立や、キャリア形成の支援など、女性職員が能力を発揮できる環境づくりを進めてきました。

採用した職員に占める女性職員の割合は、ほぼ半数で推移しています。また、技術職など、女性職員の少ない職種でも、徐々に女性職員の採用割合が増加しています。

<採用した職員に占める女性職員の割合>

職種	H28	H29	H30	R1	R2	R3
事務	53.3%	58.6%	58.1%	55.0%	42.8%	61.5%
技術（土木・建築等）	0.0%	0.0%	20.0%	66.7%	14.2%	50.0%
保健師等	100.0%	100.0%	100.0%	87.5%	100%	採用なし
保育士・幼稚園教諭	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100%	100%
技能労務職	100.0%	採用なし	100.0%	100.0%	100%	100%
全体	59.0%	60.9%	59.5%	69.4%	55.3%	66.7%

職員に占める女性職員の比率も、年々高まっています。

<職員に占める女性職員の割合>

職種	H28	H29	H30	R1	R2	R3
事務	30.7%	31.7%	33.3%	34.0%	33.9%	34.8%
技術（土木・建築等）	3.1%	3.1%	3.7%	4.4%	5.0%	5.0%
保健師等	100%	100%	100%	97.9%	98.0%	98.0%
保育士・幼稚園教諭	100%	100%	100%	100%	100%	100%
技能労務職	80.0%	80.0%	85.7%	85.7%	86.7%	86.7%
全体	34.3%	35.5%	36.5%	37.7%	38.7%	40.0%

しかし、管理職（課長補佐級以上）に占める女性職員の割合は、男性に比べて低い数値で推移しています。

<各役職段階に占める女性職員の割合>

役職	H28	H29	H30	R1	R2	R3
部長等	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	9.1%	10.0%
副部長等	7.7%	15.4%	13.6%	11.1%	4.8%	0.0%
課長等	13.7%	11.8%	14.0%	13.2%	14.0%	15.5%
課長補佐等	14.5%	16.7%	18.5%	16.5%	17.9%	15.4%
管理職	12.6%	13.8%	15.9%	14.5%	14.9%	13.8%
係長等	29.5%	28.6%	32.2%	33.3%	34.0%	36.2%
一般職	44.7%	46.9%	47.5%	49.3%	49.7%	50.7%
全体	34.3%	35.5%	36.5%	37.7%	38.7%	40.0%

計画改訂に合わせて実施した職員アンケートによると、今後希望する働き方として、「管理監督職員に昇進し事業や部下をマネジメントしたい」と回答した職員は10%程度です。特に女性職員においては、その割合が3%程度に低下します。

昇進を希望しない理由や、その他職員の能力発揮の妨げになる要因を調査し、取組を検討します。

以下の目標を設定し、達成に努めます。

項目
性別によらず、現在の仕事で能力を発揮できていると感じる職員や、係長以上のポストで自分の能力を発揮したいと感じる職員の割合を増やします (令和8年度)

その他、継続して以下によりキャリア形成に取り組みます。

(1) 多様な職務経験の付与

- ・職員一人一人の個性と能力を活かす計画的な職員配置を行います。
- ・研修等の機会を活用し、全庁的に性別等に対する無意識の偏見をなくす風土を醸成していきます。また、研修等においては、制度のみならず、性別等を理由としたハラスメントの防止についても周知します。ただし、研修の際には、様々なライフスタイルを尊重するよう留意します。
- ・各所属において、適切な業務分担やジョブローテーションを行います。その中で、適性或職位に応じて、マネジメント能力など、リーダーとして必要とされる能力を身に付けることができるようにします。
- ・育児や介護等により時間的制約がある職員に対しても、仕事をとおして成長できる機会を確保します。

(2) 職員研修による意欲・能力向上

- ・幹部職員育成を目的とした、高度で専門的な研修やマネジメント能力やリーダーシップの向上を目指す研修について、性別によらず意欲・能力のある職員を派遣します。
- ・管理職への登用が見込まれる年代の職員に対し、管理職としての意識を醸成する研修を実施します。
- ・入所後の早い段階から、組織において自身に期待される役割を認識する研修を実

施します。

- ・育児や介護等により時間的制約があっても、仕事と上手く両立するコツを学ぶ研修を実施します。

(3) 意欲・能力のある職員の登用促進

- ・性別によらず意欲と能力のある職員の管理職及び管理職への昇任候補となる監督職（係長級）への登用を進めていきます。

本計画は、SDGsの17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。



5・・・「ジェンダー平等を達成し、すべての女性の能力強化を行う」

8・・・「包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する」