

行田市子育て・女性活躍支援プラン

—豊かな家庭と輝くキャリアの実現に向けて—

【行田市特定事業主行動計画】



令和3年4月 策定

令和6年4月 一部改定

行田市

【特定事業主（計画策定主体）】

行田市長

行田市議会議長

行田市教育委員会

行田市水道事業管理者

行田市選挙管理委員会

行田市代表監査委員

行田市消防長

行田市農業委員会

目 次

1	はじめに	……………1
2	計画期間	……………2
3	計画の実施状況の把握と公表について	……………2
4	計画の推進体制	……………3
5	計画の具体的な目標について	……………3
6	目標達成のための取組について	……………6
7	おわりに	……………10



1 はじめに

平成15年7月に、次世代を担う子どもの健やかな成長を支援する環境づくりに社会全体で取り組んでいくために、「次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)」が制定されました。本市では、職業生活と家庭生活の両立を図ることができる職場環境の整備を進めるために、「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、推進しております。

また、急激な人口減少を迎える中、男女ともに、その能力を最大限発揮していくことが重要です。特に、女性が活躍できる環境づくりに取り組むために、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)(以下女性活躍推進法という。)」が制定され、女性の職業生活における活躍を推進していく職場環境の整備を進めるために、「行田市における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、推進しております。

本市では2つの特定事業主行動計画を推進している状況ですが、2つの特定事業主行動計画を統合し、「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、次世代育成支援と女性の活躍推進にかかる取組を一体的に管理・推進するために「行田市子育て・女性活躍支援プラン」を策定します。

計画の実施にあたり、職員一人ひとりが意識を変革し、職場全体で次世代育成支援や女性活躍を推進するために、取り組むことが不可欠であります。全職員が豊かな家庭を築き、輝かしいキャリアを形成するために計画を推進します。

2 計画期間

特定事業主行動計画の策定義務の規定がある次世代育成支援対策推進法は令和7年3月31日までの時限立法であり、女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限立法であります。これを踏まえ、「行田市子育て・女性活躍支援プラン」の計画期間は、令和8年3月31日までとします。

なお、次世代育成支援対策推進法は令和7年3月31日までであります。法律の主旨を鑑み、また、女性活躍推進法の特定事業主行動計画と一体的に取り組むを推進していくため、計画期間を令和8年3月31日までとしています。

3 計画の実施状況の把握と公表について

本計画に掲げた目標達成のための、各年度の実施状況について、毎年公表します。

また、実施状況を把握した結果を踏まえて、職業生活と家庭生活の調和及び女性活躍の推進に資するよう、分析、評価、推進に当たっての課題を整理し、その後の実施に反映させるものとしていきます。

4 計画の推進体制

計画を全庁的に推進するため、各機関の職員を構成員とした「行田市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置しております。本委員会では、計画を推進するとともに、計画の策定、変更、分析、評価などについて、協議を行います。

5 計画の具体的な目標について

計画を推進するにあたり、次のような目標を定め、計画の着実な実施に向けて取り組めます。

目標 1

【次世代育成支援及び女性活躍】

男性職員の育児休業取得率を70%以上にする。

女性職員の育児休業取得率100%を継続する。

【参考】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性職員育児休業取得率	7.7%	16.7%	7.7%	47.4%
女性職員育児休業取得率	100%	100%	100%	100%

※育児休業取得率

年度中に新たに育児休業を取得した人数を、年度中に新たに育児休業を取得可能になった職員で除したものの。前計画から算出式を変更しています。

目標 2**【次世代育成支援及び女性活躍】**

男性職員の子の出生に伴う休暇の取得率を 100%にする。

【参考】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性職員の子の出生に伴う休暇の取得率	61.5%	40.0%	53.8%	52.6%

※子の出生に伴う休暇の取得率

年度末までに配偶者出産休暇もしくは育児参加休暇を取得した人数を、年度中に両休暇を取得できるようになった人数で除したもの。

目標 3**【次世代育成支援及び女性活躍】**

職員の年次有給休暇年平均取得日数を 10 日以上にする。

【実績】

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
平均取得日数	8.4 日	8.2 日	8.8 日	8.4 日

目標 4**【次世代育成支援】**

職員の時間外勤務時間数を 10%削減する。
(平成30年度対比)

【実績】

	令和元年度	令和2年度
全職員時間外総勤務時間	58,003 時間	▲0.03%(34,624 時間)
平成 30 年度 34,635 時間	令和3年度 47.8%(51,196 時間)	令和4年度 26.7%(43,898 時間)

目標 5 【女性活躍】

女性の職員採用試験の受験者割合を増やす。

【実績】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
女性の職員採用試験 受験者割合	38.0%	27.3%	31.9%	36.3%

目標 6 【女性活躍】

管理職に占める女性職員の割合を14%以上にする。

【実績】

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
管理職に占める 女性職員割合	9.6%	10.0%	9.2%	10.6%



6 目標達成のための取組について

目標を達成するために、次のような取組を実施します。

①育児休業など休暇制度に関する取組

- 職員のワーク・ライフ・バランスの実現のために、出産・育児・看護などの制度を紹介している「仕事と育児・介護両立支援ハンドブック」を全職員に周知徹底する。
- 結婚、出産（配偶者含む。）した職員に休暇制度の説明をし、休暇取得を促進するとともに、その所属長にも該当職員の休暇取得に配慮するよう促す。
- 管理職職員に、育児休業などへの意識改革のため、「職場のマネジメント研修」などを行う。
- 全職員の育児休業などへの理解促進及び意識醸成のため、「ワーク・ライフ・バランス研修」などを行う。
- 育児休業を取得した職員の復職時に、部分休業制度など説明をし、復職しやすい職場環境構築に努める。

②年次有給休暇取得に関する取組

- 全職員に、年次有給休暇または、夏季休暇と合わせて連続休暇の取得をするよう周知する。
- 所属長は勤怠管理システムにより、所属職員の休暇取得状況を常に把握し、休暇取得を促進するよう努める。
- 人事課は、年次有給休暇の取得日数が少ない職員に状況の聞き取りをしたうえで、休暇の取得を促進し、また、その所属長に状況を報告し、該当職員が休暇を取得できるよう配慮をする。
- 管理職職員に、有給休暇取得などへの意識改革のため、「職場のマネジメント研修」などを行う。
- 全職員に年次有給休暇取得などへの意識醸成のため、「ワーク・ライフ・バランス研修」などを行う。



③時間外勤務時間削減に関する取組

- 人事課は、所属長に、勤怠管理システムにより所属職員の勤務状況を把握、分析し、所属職員の業務平準化に努めるよう指導する。また、月45時間以上の時間外勤務を行った職員がいる所属の所属長は、「時間外勤務時間超過報告書」を人事課に提出し、勤務状況の報告や業務改善を図る。
- 人事課は、時間外勤務時間の多い職員に、現状を聞き取り、必要に応じて、所属長に報告するとともに、改善するよう指導する。
- 職員一人ひとりが、業務の簡素化や効率化を意識するうに、研修などを実施するとともに、毎週水曜日を「ノー残業デー」として周知し、定時退庁を促し、職員の意識改革を図る。

④女性職員採用に関する取組

- 彩の国さいたま人づくり広域連合が開催する職員合同説明会や職員採用オンライン相談会において、女性職員による女性を対象とした相談の場を設ける。

-
- 市ホームページの職員採用試験情報内に掲載されている市職員の職場環境や職員の経験談などを紹介している「先輩職員の声」について、女性職員の視点のものを参考にできるよう、女性職員を多数掲載する。
 - 毎年実施している職員採用試験受験者に向けた職場見学会の「若手職員との懇談会」において、女性職員を起用する。

⑤女性職員のキャリアアップに関する取組

- 女性職員のスキルアップを目的とした、女性職員のみを対象とした研修実施や外部研修へ派遣する。
- 女性職員のキャリアプランニングを支援するために、キャリアアップに関する研修を行う。
- 自己申告書等を参考に、個性や能力に応じ、多様なポストへ積極的な配置を行う。
- 管理職を対象に、多様な人材を組織文化の醸成や女性活躍に向けた職場を構築するための研修を行う。

-
- 育児休業中の職員(男女全て)のスキルアップのために、在宅でも可能な、通信教育に関する情報提供を行う。
 - 性別役割分担意識などの各種ハラスメント防止のために、「行田市ハラスメント防止に関する要綱」の周知徹底を図るとともに、ハラスメントに関する研修を行い、職員の意識改革に努める。

6 おわりに

子どもたちが健やかに生まれ、育まれる環境を整えるためには、仕事と生活の調和を図ることが大切です。また、女性職員のさらなる活躍のためには、能力や個性に応じた積極的な登用やキャリアプランニングへの支援が必要です。

「行田市子育て・女性活躍支援プラン」を実践するためには、全ての職員の理解と協力のもと、職場全体で支え合うことの重要性を認識することが不可欠です。

職場環境を改善していくことは、容易なことではありませんが、全ての職員が当事者意識をもって取り組み、より一層働きやすい職場になるよう努めます。

