

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

令和7年4月

旭市長・旭市議会議長・旭市教育委員会

旭市選挙管理委員会・旭市代表監査委員

旭市農業委員会・旭市消防長

1. 計画策定の背景

急速に少子・高齢化が進み、社会情勢や経済情勢が大きく変化する中で、活気ある社会を維持していくためには、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる環境づくりをすることが重要です。

また、社会・経済情勢の変化や多様化する市民ニーズを的確に捉え、対応するためには、行政においても多様な人材を確保して価値観や創意工夫の多様性をもたらすことは、質の高い行政サービスを提供するために重要であり、これまで以上にすべての職員が活躍、その力を発揮できる環境づくりを進めていくことが求められています。

旭市では、「旭市男女共同参画計画」(男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)に基づく法定計画。)に基づき、女性職員の管理職への登用などを進めてきました。

平成15年に「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、「旭市次世代育成支援特定事業主行動計画(第1期:平成17年度～平成21年度、第2期:平成22年度～平成26年度、第3期:平成27年度～令和元年度、第4期:令和2年度～令和6年度)」に基づく特定事業主行動計画)を策定し、性別にかかわらず、仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境の整備を進めてきました。

さらに、平成27年に「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、「女性活躍推進法に基づく旭市特定事業主行動計画(第1期:平成28年度から平成29年度、第2期:令和元年度から令和5年度、第3期:令和6年度から令和7年度)」を策定し、女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することができる環境の整備に努め、様々な取組を行ってきました。

こういった背景を踏まえたうえで、今回、第4期次世代育成支援特定事業主行動計画における計画期間が終了すること及び次世代育成支援対策推進法の期限の延長を受け、新たな計画を策定するにあたり、これまでは次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法について、それぞれ特定事業主行動計画を策定してきましたが、両法の制定目的に関連性があることや、目標達成に向けた取り組みを一体的に行うことにより、女性が一層活躍でき、男女ともに子育てしやすい職場環境の整備を強力に推進するため、両法を統合した計画を策定しました。

なお、本計画は次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づき、旭市長、旭市議会議長、旭市教育委員会、旭市選挙管理委員会、旭市代表監査委員、旭市農業委員会、旭市消防長が連名で策定しています。

2. 計画期間

本計画の期間を以下のとおりとする。

令和7年(2025年)4月1日 から 令和12年(2030年)3月31日まで(5年間)

※本計画策定時において、女性活躍推進法の法律期限が令和8年3月31日までとなっているため、その期限が到来したときに本計画は次世代育成支援対策推進法のみに基づく特定事業主行動計画となります。なお、国において女性活躍推進法の法律期限が再延長された場合に、延長された期限が上記計画期間を超える場合は上記期間が、超えない場合はその延長された期限までが両法に基づく特定事業主行動計画となります。

3. 市職員の活躍の推進に向けた体制整備等

- 組織全体で継続的に職員の活躍を推進するため、本計画の見直し・変更の検討や、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について継続して行うこととする。これらの実施に当たっては、人事担当課が主体的に計画目標達成に向けた取組を行うとともに、制度等の周知に努めることとする。また、各所属長の果たす役割は大きく、人事担当課と連携し各種制度の周知等に努めるものとする。
- 全ての職員が管理職を目指し、管理職に就きたいと思うことができる職場環境の整備に取り組む必要がある。特に、女性の管理職へ就くことへの機運を醸成するための職員研修の開催や、これまで男性が多く就いていた所属へ女性を登用するなど、幅広い視野を持って取り組んでいくこととする。
- 全ての職員が職場で活躍できる環境整備には、男女双方の職員働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの充実が不可欠である。中でも長時間勤務は、女性の職場における活躍の障壁になるだけでなく、男女ともに家事・育児・介護等への参加も困難にすることにつながることから、男女を通じて長時間勤務が発生しないよう、集中的・効率的に業務遂行することができる職場環境の整備も重要な事項である。
これらに関連して、時間外勤務の削減や各種休暇の取得促進について、さらに徹底して周知等を行うこととする。
- 次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境整備を目的に、子育てしやすい職場環境づくりや育児休業に関する諸制度を周知するなど、職員の子育てに対するさらなる意識の向上と、安心して子育てができる職場づくりに取り組めます。

【Ⅱ 全ての職員が活躍するための数値目標と

その目標を達成するための取組】

女性活躍推進法における「近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって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」といった目的を達成するため、また、次世代育成支援対策推進法における「世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない」といった目的を達成するために、女性活躍推進法第19条第2項第2号及び次世代育成支援対策推進法第19条第2項第2号に規定されている目標を次のとおり掲げる。

目標1

性別に関わりない職務の機会付与と管理職の登用

目標：管理職に占める女性の割合

・女性活躍推進法に基づく目標値と達成時期

目標値：34%

達成時期：令和8年3月31日まで

・次世代育成支援対策推進法に基づく目標値と達成時期

目標値：40%

達成時期：令和11年3月31日まで

上記以降は、計画期間中について目標値を維持する。

目標に関連した取り組み

●人事については、組織力の向上を図り、各種事務・事業が効率的かつ効果的に実施できるよう「適材・適所」を最も重視しながら、性別にとらわれることなく管理職に登用していく。

●これまで性別が偏って配属されていた所属において、性別にとらわれることなく、効果的な市民サービスが提供できるよう、適切な人員配置に努める。

●管理職のマネジメント能力の向上を図るため、研修に関する周知を徹底して行い、性別にとらわれることなく、管理職研修やリーダーシップ研修等の各種研修に職員を積極的に派遣する。また、これらの研修を通じて、男女が無意識に持っている役割分担意識の払拭を図る。

●職員が適切に評価されるよう、人事考課制度を改めて再確認し、社会背景などを考慮した上で、必要に応じて考課項目の見直しなどを行う。

目 標 2

男性の家事や育児等への参加促進

目標 2-1:男性の育児休業取得率

- ・女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく目標値と達成時期

目 標 値:85%

達成時期:令和8年3月31日

目標 2-2:妻の出産のため及び男性の育児参加の特別休暇取得率

- ・女性活躍推進法に基づく目標値と達成時期

目 標 値:100%(出産休暇)

50%(育児参加休暇)

達成時期:令和8年3月31日

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく目標値と達成時期

目 標 値:100%(出産休暇)

100%(育児参加休暇)

達成時期:令和12年3月31日

目標に関連した各種取り組み

- 育児等と仕事を両立するための支援制度について周知に努める。また、対象となる職員には個別にこれらの情報提供を行う。
- 育児休業取得者に対しては、育児休業取得中に円滑な職場への復帰に必要な各種情報提供や啓発冊子や広報誌等の提供を通じて支援を行う。
- 性別にかかわらず、育児休業が取得しやすい環境整備のため、欠員補充ができるよう職員の人員確保に努める。

目 標 3

有給休暇取得促進によるワーク・ライフ・バランスの充実

目標：有給休暇取得日数10日以上職員割合

・女性活躍推進法に基づく目標値と達成時期

目 標 値：50%以上

達成時期：令和8年3月31日

・次世代育成支援対策推進法に基づく目標値と達成時期

目 標 値：55%以上

達成時期：令和12年3月31日

目標に関連した各種取り組み

- 効果的な有給休暇の取得により、心身の休養や充実した余暇を過ごすことなどにより、メリハリをつけて仕事に取り組むことで、業務効率を上げ、ワーク・ライフ・バランスを推進する。
- 管理職が率先して有給休暇を取得するなど、休暇が取得しやすい風通しの良い職場づくりに取り組むことで、労働環境の向上を図る。
- 有給休暇の取得促進に併せて、毎週水曜日としているノー残業デーを引き続き推進するなど、家事や育児へ参加する時間を持てるよう環境整備に努める。