

結城市特定事業主行動計画

(平成27年度～平成32年度)

【平成28年3月】

茨城県 結城市

目 次

I	はじめに	・・・	1 頁
1	計画策定の経緯と目的	・・・	1 頁
2	計画期間	・・・	2 頁
3	計画の推進体制	・・・	2 頁
II	行動計画	・・・	3 頁
1	職員の勤務環境の整備に関する事項	・・・	3 頁
(1)	出産や育児に関する制度の周知	・・・	3 頁
(2)	妊娠中及び出産後における配慮	・・・	3 頁
(3)	男性職員の子育てを目的とした休暇等の取得促進	・・・	4 頁
(4)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	・・・	5 頁
(5)	時間外勤務の縮減	・・・	6 頁
(6)	休暇の取得促進	・・・	7 頁
(7)	職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の 是正のための取組	・・・	8 頁
(8)	人事評価への反映	・・・	9 頁
2	その他の次世代育成支援対策に関する事項	・・・	9 頁
(1)	子育てバリアフリーの推進	・・・	9 頁
(2)	子ども・子育てに関する地域貢献活動	・・・	9 頁
(3)	子どもと触れ合う機会の充実	・・・	9 頁
3	女性の活躍推進に関する事項	・・・	10 頁
(1)	採用及び職員数の状況と今後の取組	・・・	10 頁
(2)	継続就業及び配置・登用に関する状況と今後の取組	・・・	12 頁
III	おわりに	・・・	15 頁

結城市特定事業主行動計画

結 城 市 長
結 城 市 議 会 議 長
結 城 市 教 育 委 員 会
結 城 市 選 挙 管 理 委 員 会
結 城 市 代 表 監 査 委 員
結 城 市 公 平 委 員 会
結 城 市 農 業 委 員 会
結 城 市 固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会

I はじめに

1 計画策定の経緯と目的

平成15年7月、我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を目的として「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。同法において、地方公共団体の機関は「特定事業主」として位置づけられ、職員の仕事と家庭の両立等に関して、目標の設定とその達成のための取組内容等を記載した行動計画を策定し、公表することが義務とされました。

本市においても、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を推進するため、平成17年3月に「次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、取組を進めてきたところです。

次世代育成支援対策法は当初、平成27年3月31日を期限とした時限立法として成立し、期間を定めた中で集中的・計画的な取組の推進を図るものでした。その結果、合計特殊出生率の上昇など一定の効果が見られはしましたが、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えないことから、平成26年に次世代育成支援対策の更なる充実を目的として法改正がなされ、有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されることとなりました。

また、平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が、平成38年3月31日までの時限立法として成立しました。近年、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性は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から、そうした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、急速な少子高齢化の進展やその他の社会経済情勢の変化等に対応できる社会を実現することが、同法の目的です。

地方公共団体の機関等においては、やはり「特定事業主」として、職員の状況を把握分析することで課題となる点を見出し、その解決を目的として数値目標と取組内容、実施時期を定めた行動計画を策定して推進することとされました。

これら改正後の次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、出産や育児、介護等と仕事との両立を支援し、全職員が、それぞれのライフステージに合わせた「仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現することを目指して、ここに「結城市特定事業主行動計画」を策定します。

職員全員が本計画を主体的に推進することで、次代の社会を担う子どもたちの育成や、女性が能力を発揮できる社会の必要性、さらにそれらの基となるワーク・ライフ・バランスの重要性への認識を深め、2つの法律において目的とする社会の実現に寄与してまいります。

2 計画期間

本計画は、平成27年度から平成32年度までの6年間を計画期間とします。

次世代育成支援対策推進法は平成37年3月31日、女性活躍推進法は平成38年3月31日までの時限立法となっており、地方公共団体等が策定する特定事業主行動計画については、法の有効期間のうち一定期間を区切って策定し実施することが望ましいとされています。そのため、本市では女性活躍推進法の間年度に当たる平成32年度までを第一期として、取組を進めてまいります。

なお、期間中において社会経済の情勢等計画実施に係る環境に変化が生じた場合には、必要に応じて計画の見直しを図るものとします。

3 計画の推進体制

本計画は、非常勤職員を含めたすべての市職員を対象としています。

計画を進めるに当たっては、市長公室総務課を主管課とし、各部課等においては所属長が中心となって、全職員の理解と協力の基に取り組んでまいります。

また、計画の進捗状況については年度ごとに状況を把握するとともに、市ホームページにより公表を行います。

Ⅱ 行動計画

1 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 出産や育児に関する制度の周知

出産や育児に関する各種制度について、全職員への周知を徹底し、利用の促進を図ります。

- 人事担当課は、出産・育児に係る各種特別休暇や育児休業、共済組合による出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度について、パンフレットや社内グループウェア等を通じて周知し、制度の内容やその活用方法に関する情報を提供します。
- 所属長は、上記の休暇について把握した上で取得を促すとともに、休暇を取得しやすい職場環境の醸成に努めます。

平成28年度から、出産・育児に係る各種制度をパンフレットの形にしてまとめ、グループウェアに掲載することで周知の徹底を図ります。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

- 職員が妊娠を申し出た場合、所属長は、当該職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行います。また、時間外勤務の命令についても配慮します。
- 所属長は、職場のほかの職員に対しても、上記業務分担の見直しの結果、特定の職員に負担がかかることのないように配慮します。
- 職員が産前・産後休暇を取得する際に、所属長は、安心して休暇が取得できるよう職場内の業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて臨時職員等の採用を計画し、代替職員の確保に努めます。

(3) 男性職員の子育てを目的とした休暇等の取得促進

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

(平成26年度)

(単位：人)

内 訳	取得対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
配偶者出産休暇	14	12	85.7%	2.8日
育児参加休暇	14	1	7.1%	5.0日

平成26年度における男性職員の子育てを目的とした休暇等の取得については、配偶者出産休暇の取得率は85.7%で平均取得日数が2.8日、育児参加のための休暇の取得率は7.1%で平均取得日数が5.0日となっています。

※配偶者出産休暇

職員が、配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合、出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間、3日の範囲内で取得可能な休暇。

※育児参加のための休暇

職員の配偶者が出産する場合、その出産予定日の8週間前の日から当該出産の日後8週間を経過するまでの期間中、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき、5日の範囲内で取得可能な休暇。

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性職員の休暇制度について周知を行い、積極的な取得を促します。

- 人事担当課は「配偶者出産休暇」「育児参加のための休暇」といった特別休暇の制度について周知し、取得を促します。また、年次休暇についても積極的な取得を促します。
- 所属長は、必要に応じて業務の支援体制をつくり、父親となる職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

平成32年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得率を100%とします。

平成28年度から、男性職員の子育てを目的とした休暇について周知をより徹底するとともに、対象となる職員に対しては個別に制度の説明を行います。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（平成26年度）

（単位：人）

職 種	内 訳	取得対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数
事 務 等	男 性	13			
	女 性	6	6	100.0%	363日
保 育 士	男 性	1			
	女 性	2	2	100.0%	292日
保 健 師 看 護 師 栄 養 士	男 性				
	女 性	1	1	100.0%	364日
計	男 性	14	0	0.0%	
	女 性	9	9	100.0%	347日

平成26年度中に出産した職員及び配偶者が出産した職員の育児休業の取得状況について、女性職員においては9人が出産し、全員が育児休業を取得しております。一方、配偶者が出産した男性職員は14人おりましたが、育児休業の取得者はいませんでした。

また、平成26年度中に育児休業を取得した職員の取得日数については、最長で506日、最短で265日であり、平均取得日数は347日となっています。

育児休業や育児部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、取得しやすい環境づくりに努めます。

- 人事担当課は、育児休業等の取得を希望する職員に対して制度内容を周知するとともに、休業期間中における育児休業手当金の支給及び共済掛金の減免、休業による給与への影響等について情報提供を行います。

また、対象となる男性職員に対しても個別に十分な情報提供を行うことで、取得を促します。

- 職員が育児休業を取得する際に、所属長は、安心して休暇が取得できるよう職場内の業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて臨時職員等の採用を計画し、代替職員の確保に努めます。
- 所属長は、育児休業を取得している職員がスムーズに職場復帰できるよう、休業中の職員に対し職場や業務の状況について、定期的に情報提供するなど必要な支援を行います。

平成32年度までに、男性職員の育児休業取得率を10%とします。
また、女性職員の育児休業取得率については、100%を維持します。

(5) 時間外勤務の縮減

職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務の時間数（平成26年度）

（単位：時間）

内 訳	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
男 性	10.8	8.4	6.7	9.2	5.3	6.6	10.4
女 性	7.2	6.5	6.6	7.5	4.2	4.8	7.0
全 体	9.4	7.7	6.7	8.6	4.8	5.9	9.1
男女比較	▲ 3.6	▲ 1.9	▲ 0.1	▲ 1.7	▲ 1.1	▲ 1.8	▲ 3.4
内 訳	11月	12月	1月	2月	3月	年間	平均
男 性	11.3	17.7	8.9	7.3	8.9	111.4	9.3
女 性	8.8	11.2	5.9	5.6	6.2	81.4	6.8
全 体	10.3	15.2	7.7	6.6	7.8	99.7	8.3
男女比較	▲ 2.5	▲ 6.5	▲ 3.0	▲ 1.7	▲ 2.7	▲ 30.0	▲ 2.5

平成26年度における職員一人当たりの時間外勤務の時間数については、年間合計で約100時間であり、月平均は8.3時間となりました。女性職員については、男性職員と比較して大きな差があるわけではありませんが、各月において下回る状況にあります。

年間の時間外勤務の時間数を個人別に見てみると、人事院が上限の目安時間とする360時間を超えた職員がおりました。特定の人員への業務集中を解消することはもちろんのこと、全体の時間外勤務について、より一層の縮減に努めます。

※人事院による超過勤務の縮減に関する指針

人事院は、平成21年に「超過勤務の縮減に関する指針について」を発売し、その中で上限の目安時間として「1年につき、360時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないように努める」こととしています。

当該指針は国家公務員に対する内容ではありますが、本市においても時間外勤務について検討するに当たり、指標として参考とします。

- 時間外勤務縮減のための取組の重要性について、職場全体で意識を高め、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を図ります。
- 業務の見直しや外部委託の検討等を常に意識して、事務の簡素・合理化を図ります。また、職場内での協力体制の構築や年間を通じた業務の平準化に取り組むことで、時間外勤務の縮減に努めます。
- 人事担当課は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について周知します。
- 人事担当課は、庁内グループウェア等を用いて毎週水曜日に設定されている「ノー残業デー」を周知し、必要に応じて職場を巡回することで実施の徹底を図ります。また、所属長は、所属職員に対し定時退庁を促します。
- 所属長は、所属職員の時間外勤務の状況を把握し、過度の勤務や特定の職員への偏りがないよう配慮・指導します。また、人事担当課は、各所属の時間外勤務の状況を把握し、時間数が多い所属長へのヒアリングや人員配置の検討などの取組を行います。

(6) 休暇の取得促進

年次休暇の取得率（平成26年度）

（単位：人／日）

職 種	内 訳	対象者数	年休日数	取得日数	平均取得日数	取得率
事 務 等	男 性	242	9,061.9	1,989.6	8.2	22.0%
	女 性	84	3,108.5	663.4	7.9	21.3%
	計	326	12,170.4	2,653.0	8.1	21.8%
保 育 士	男 性	1	40.0	5.3	5.3	13.1%
	女 性	20	750.0	83.5	4.2	11.1%
	計	21	790.0	88.8	4.2	11.2%
保 健 師 看 護 師 栄 養 士	男 性					
	女 性	20	768.8	143.6	7.2	18.7%
	計	20	768.8	143.6	7.2	18.7%
技能労務職	男 性	3	120.0	39.8	13.3	33.1%
	女 性	1	40.0	7.1	7.1	17.8%
	計	4	160.0	46.9	11.7	29.3%
計	男 性	246	9,221.9	2,034.7	8.3	22.1%
	女 性	125	4,667.3	897.6	7.2	19.2%
	計	371	13,889.2	2,932.3	7.9	21.1%

平成26年中の年次休暇取得日数は、最も多い職員で29日、少ない職員で0日であり、平均で7.9日となっています。取得率の平均は21.1%となりますが、男性職員の22.1%に対し女性職員は19.2%と、約3%低い状況です。これは、保育士等の専門職における取得率が低いことが要因として挙げられます。

休暇の取得促進のため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

- 所属長は、休暇取得計画表の作成や業務予定の早期周知を行うことにより年次休暇を取りやすい環境整備を行い、取得の促進を図ります。
- 職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等への参加など、家族との触れ合いのための年次休暇の取得促進を図ります。
- 人事担当課は、特別休暇である子の看護休暇について、職員への周知を図ります。また、所属長は、当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境整備に努めます。

平成32年度までに、職員全体の年次休暇の平均取得日数を10日とします。

平成28年度において、職員の意識改革を目的とした仕事と家庭の両立に関する研修について検討し、平成29年度から実施します。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する諸要因を改めるための取組を行います。

- 人事担当課は、職場優先の考え方や固定的な性別役割分担意識等の解消を目的として、所属長を含めた職員全員に対し、ワーク・ライフ・バランスや男女共同参画についての情報提供や研修を行います。
- 人事担当課は、ハラスメント相談員としてその防止に努めます。また、職員からの家庭と仕事の両立に関する相談を受け付け、対応を図ります。

(8) 人事評価への反映

ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けて行われた取組については、人事評価において適切な評価を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの推進

- 外部からの来庁者が多い庁舎や施設において、子どもと一緒に安心して利用できるベビーベッド等の設備を適切に整備します。また、こうした来庁者への親切丁寧な対応を周知し、同時に職員の子育てへの関心や意識を高めます。
- 今後推進する新庁舎建設事業において、子育てバリアフリーの観点を適切に取り入れます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- 子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学や職場体験学習の実施、授業等への職員の講師派遣、出前講座の実施等を積極的に行います。
- 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。また、職員に対しても定期的な綱紀粛正を呼びかけ、安全運転の徹底を図ります。
- 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

- 子どもが、親である職員の働いている職場を見学することを積極的に受け入れ、子どもと触れ合う機会の充実を図ります。
- 職員互助会等が行う球技大会等のレクリエーションの際には、職員だけではなく、子どもを含めた家族が参加できるよう配慮します。

3 女性の活躍推進に関する事項

(1) 採用及び職員数の状況と今後の取組

正職員の採用状況

(単位：人)

職 種	内 訳	H22	H23	H24	H25	H26
事 務 等	採用者数	23	17	13	20	17
	うち女性数	9	3	4	5	6
	女性比率	39.1%	17.6%	30.8%	25.0%	35.3%
保 育 士	採用者数	3	3	1		2
	うち女性数	3	3	1		2
	女性比率	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%
保 健 師 保 看 養 師 栄 養 士	採用者数		3	4	1	
	うち女性数		3	4	1	
	女性比率		100.0%	100.0%	100.0%	
計	採用者数	26	23	18	21	19
	うち女性数	12	9	9	6	8
	女性比率	46.2%	39.1%	50.0%	28.6%	42.1%

平成25年度に実施した職員採用試験による平成26年4月1日採用の職員数は、男性11人、女性8人の計19人であり、女性の採用割合は42.1%でした。職種別に見た場合、保育士については採用者がすべて女性であり、事務等の職種における採用割合は35.3%となります。

過去5年間を見てみると、女性の採用割合は最も多いときで50.0%、少ないときで28.6%です。そのうち保育士、保健師等といった専門職に関しては、採用者はすべて女性となっており、事務等の職種に限定すると、最も多いときの割合が39.1%、少ないときで17.6%となっています。

男女を問わず、本市職員として優秀な人材を確保できるよう職員採用に関する取組を行う中で、女性の採用についても配慮します。

- 職員募集に当たり、市ホームページや広報を用いるだけでなく、各種情報サイトへの掲載や大学等への情報提供を積極的に行います。その中で、女性が働きやすく活躍できる職場であることをPRし、女性受験者の増加に努めます。

- 職員の採用に当たっては、適性・能力のみを基準とすることが原則となりますが、女性採用者の割合が低い状態が続いた場合、結果として職員全体に占める女性職員の割合も低下していきます。それを防ぐためにも、女性受験者の増加に努め、女性採用者の確保に留意します。

正職員の男女内訳（各年4月1日現在）

（単位：人）

職 種	内 訳	H22	H23	H24	H25	H26
事 務 等	職員数	328	327	326	326	326
	うち女性数	89	82	85	82	85
	女性比率	27.1%	25.1%	26.1%	25.2%	26.1%
保 育 士	職員数	21	21	21	20	21
	うち女性数	20	20	20	19	20
	女性比率	95.2%	95.2%	95.2%	95.0%	95.2%
保 健 師 保 護 師 栄 養 士	職員数	17	19	20	21	21
	うち女性数	17	19	20	21	21
	女性比率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
技能労務職	職員数	8	7	7	5	4
	うち女性数	4	3	3	1	1
	女性比率	50.0%	42.9%	42.9%	20.0%	25.0%
計	職員数	374	374	374	372	372
	うち女性数	130	124	128	123	127
	女性比率	34.8%	33.2%	34.2%	33.1%	34.1%

平成26年4月1日における女性職員の割合は、職員全体で34.1%、事務等の職種においては26.1%となっています。

過去5年間を見ても、職員全体における割合は30%台前半、事務等の職種については20%台後半で推移している状況です。

主要な職種である事務等について、女性職員の割合が30%となることを目標とします。

(2) 継続就業及び配置・登用に関する状況と今後の取組

平均した継続勤務年数の男女の差異（平成26年度末現在）

職 種	内 訳	継続勤務年数平均	対象人数
事 務 等	男 性	17年11月	241人
	女 性	13年10月	85人
保 育 士	男 性	6年 0月	1人
	女 性	15年 8月	20人
保 健 師 保 護 師 栄 養 士	男 性		
	女 性	13年 1月	21人
技能労務職	男 性	19年 5月	3人
	女 性	44年 3月	1人
全 体	男 性	17年10月	245人
	女 性	14年 3月	127人

主要な職種である事務等について、男性職員と女性職員の継続勤務年数平均を比較してみると、その差は約4年となっています。この要因としては、当時の採用の状況等により、50歳代の女性職員数が、男性職員数59人に対して8人と著しく少ないことが挙げられます。

正職員の年齢構成

(単位：人)

職種	内 訳	20歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	計
		未 満	20歳 24歳	25歳 29歳	30歳 34歳	35歳 39歳	40歳 44歳	45歳 49歳	50歳 54歳	55歳 59歳	
事 務 等	男 性	1	16	37	33	35	30	30	30	29	241
	女 性	1	8	19	11	21	12	5	4	4	85
保 育 士	男 性			1							1
	女 性		1	6	5	1		1	1	5	20
保 健 師 保 護 師 栄 養 士	男 性										
	女 性		1	5	3	2	4	3	2	1	21
技能労務職	男 性							2		1	3
	女 性									1	1
計	男 性	1	16	38	33	35	30	32	30	30	245
	女 性	1	10	30	19	24	16	9	7	11	127

50歳代を除いた職員で比較した場合、男性職員の継続勤務年数平均が12年2月、女性職員が11年6月となり、そう大きな差は見られません。

管理的地位にある職員及び各役職段階に占める女性職員の割合 (単位：人)

職	内 訳	H22	H23	H24	H25	H26
部長相当職	男 性	11	12	10	8	8
	女 性	1				
	女性登用率	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
次長相当職	男 性	19	15	10	10	13
	女 性					
	女性登用率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
課長相当職	男 性	17	21	27	24	21
	女 性	3	1		1	1
	女性登用率	15.0%	4.5%	0.0%	4.0%	4.5%
管理職相当 計	女性登用率	7.8%	2.0%	0.0%	2.3%	2.3%
課長補佐相当職	男 性	34	37	34	33	32
	女 性	9	8	9	9	11
	女性登用率	20.9%	17.8%	20.9%	21.4%	25.6%
係長相当職	男 性	58	58	53	55	58
	女 性	15	29	31	29	31
	女性登用率	20.5%	33.3%	36.9%	34.5%	34.8%
計	女性登用率	16.8%	21.0%	23.0%	23.1%	24.6%

平成26年度において、管理職相当の職に登用されている女性職員数は1人で、登用率は2.3%です。先に述べた女性職員の年齢構成が一因ではありますが、そうした状況を踏まえて、今後の登用をどのように行っていくかが課題となります。

課長補佐相当職及び係長相当職への女性登用率は、年々増加する傾向にあり、管理職相当の職への登用を見据えた人材育成を図ります。

- 女性職員の管理職相当の職への登用について、積極的な推進を図り、行政における施策・方針決定に、より責任ある立場で参画できるよう促します。
- 女性職員の配置について、偏りや固定化を行うことなく広く全庁を対象とし、最大限の能力発揮ができるよう適材適所の人事配置を行います。

- 現在，職員の派遣を実施している茨城県自治研修所等で行われている女性リーダー研修について，継続して実施するとともに派遣人数を拡大し，多くの女性職員が受講できるように努めます。
- 課長補佐・係長の役職段階にある職員について，管理職相当の職への登用を念頭に置いた人材育成を行います。

平成32年度までに，管理職相当の職における女性職員割合を10%とします。

Ⅲ おわりに

本市においては、子ども・子育てに関する計画として「結城市子ども・子育て支援事業計画」を平成27年3月に策定し、「ともに育て ともに育つ 子育て支援のまちづくり」を基本理念とした各施策を推進することで、子どもや子育て世帯のみならず、誰もが安心して暮らせるまちを目指しています。

また、女性活躍推進に関する計画として「第2次結城市男女共同参画後期基本計画」を平成28年3月に策定しています。「人権の尊重と男女平等の実現～ともに認めあい、支えあい、自分らしく輝ける社会をめざして～」を基本理念に、「ともに育む意識づくり」「ともに働く環境づくり」「ともに自立し参画する社会づくり」「ともに尊重し合えるところとからだづくり」という4つの基本目標を掲げて、本市の男女共同参画社会の形成を進めています。

私たち結城市職員としても、上記の2つの計画を踏まえ、この特定事業主行動計画の内容を一人一人が自分自身に関係するものとして認識し、仕事と生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現と女性が活躍できる職場づくりを目標として、取り組んでいくものとしします。