

第2期 結城市特定事業主行動計画

(令和3年度～令和7年度)



令和3年4月
茨城県 結城市

目 次

1 はじめに

- (1) 計画策定の経緯と目的…………… 1
- (2) 計画期間 …………… 2
- (3) 計画の推進体制 …………… 2

2 行動計画

- (1) 職員の勤務環境の整備に関する事項 …………… 3
 - ① 出産や育児に関する制度の周知
 - ② 妊娠中及び出産後における配慮
 - ③ 男性職員の子育てを目的とした休暇等の取得促進
 - ④ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - ⑤ 時間外勤務の縮減
 - ⑥ 休暇の取得促進
 - ⑦ 時差出勤・在宅勤務の活用
 - ⑧ 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
 - ⑨ 人事評価への反映
 - ⑩ ハラスメント対策の強化
- (2) その他の次世代育成支援対策に関する事項 …………… 9
 - ① 子育てバリアフリーの推進
 - ② 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - ③ 子どもと触れ合う機会の充実
- (3) 女性の活躍推進に関する事項 …………… 10
 - ① 採用及び職員数の状況と今後の取組
 - ② 継続就業及び配置・登用に関する状況と今後の取組

3 おわりに …………… 13

第2期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 会
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

1 はじめに

(1) 計画策定の経緯と目的

我が国における急速な少子化の進行等を背景として、平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」により、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付けられました。

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、取り組んできたところです。

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ましたが、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、有効期限が令和7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、令和8年3月31日までの時限立法として成立しました。近年、自らの意思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、同法の目的となっています。

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。

これを受け、本市においても、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、平成27年度から令和2年度までを計画期間とする「第1期結城市特定事業主行動計画」を平成28年3月に策定し、取り組んでまいりました。

今回、「第1期結城市特定事業主行動計画」が令和3年3月に満了することから、「第2期結城市特定事業主行動計画」を策定し、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、女性が能力を發揮できる社会の必要性、さらにそれらの基礎となるワーク・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引き続き寄与していきます。

また、男女を問わず全ての職員が、仕事に励みながら生活も楽しみ、安心して将来の夢や希望を思い描くことのできるよう、積極的な取組を推進します。

(2) 計画期間

本計画は、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間とします。

次世代育成支援対策推進法は令和7年3月31日、女性活躍推進法は令和8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令和2年度までを第1期として、令和3年度から令和7年度を第2期として、取組を進めていきます。

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、会計年度任用職員を含めた全ての市職員を対象とします。

計画を進めるに当たっては、総務部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もと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。

2 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

- 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、パンフレットや庁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。
- 不妊治療と仕事の両立のため、令和4年度に「不妊治療のための休暇」を新設します。

引き続き、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。

② 妊娠中及び出産後における配慮

- 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、必要に応じて会計年度任用職員等の採用を計画し、代替職員の確保に努めます。
- 職員が育児休業から復帰した際に、産業医との健康相談を実施し、復帰後の心身の健康をサポートします。
- 「母子保健管理指導事項連絡カード」により、女性職員から医師の指導に基づく措置の申請があった場合、その記入事項に従って措置を講じます。

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。

③男性職員の子育てを目的とした休暇等の取得促進

【育児休業取得率・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】

目標(取得率)	内訳	目標値	H27	H28	H29	H30	R1	R2
育児休業(%)	男性	10.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0
	女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
配偶者出産休暇(%)	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
育児参加のための休暇(%)	男性		16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0

男性職員の子育てを目的とした休暇等の取得率については、配偶者出産休暇は平成27年度以降100%となっていますが、育児参加のための休暇の取得率は低い状況となっています。

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、取得を促進します。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。

※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。

男性の配偶者出産休暇の取得率100%を維持するとともに、育児参加のための休暇の取得率100%を目指します。

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】

区分	男性			女性		
	総数 (人)	取得者数 (人)	取得率 (%)	総数 (人)	取得者数 (人)	取得率 (%)
H26	14	0	0.0	9	9	100.0
H27	6	0	0.0	7	7	100.0
H28	9	0	0.0	3	3	100.0
H29	10	0	0.0	6	6	100.0
H30	12	1	8.3	7	7	100.0
R1	6	0	0.0	5	5	100.0
R2	4	0	0.0	8	8	100.0

女性の取得率は、平成26年度以降100%となっていますが、男性の取得率は平成30年度の1人のみとなっており、第1期計画期間における、男性の目標値10%が達成されていないため、第2期計画においても目標値を10%とします。

また、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。

男性が一定期間、育児に関わることは、その本人にとって重要であるだけでなく、職場においても働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に資するものであり、妊娠・出産を控える職員に対する理解を広げ、さらにはマタニティハラスメントの減少にもつながると考えられます。

- 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、必要に応じて会計年度任用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。

**令和7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

【令和2年度の時間外勤務の状況】

区分	職員数			総時間数 (時間)	1人当たり 時間外勤務 時間数 (時間)
	(人)	45時間超 100時間未満 (人)	100時間以上 (人)		
4月	289	15	0	3,440	11.90
5月	289	4	1	2,400	8.30
6月	289	5	0	2,226	7.70
7月	288	1	0	1,976	6.86
8月	288	0	0	1,501	5.21
9月	288	2	0	1,683	5.84
10月	288	10	0	2,884	10.01
11月	288	8	0	2,838	9.85
12月	288	3	0	1,886	6.55
1月	288	3	0	2,111	7.33
2月	288	4	0	2,387	8.29
3月	287	3	0	2,341	8.16

※職員数は管理職及び再任用職員を除く人数です。

平成31年4月に働き方改革関連法が施行されたことに伴い、本市においても、長時間労働是正のための措置として、時間外勤務の上限を設けました。

所属長を中心に、業務プロセスの見直しや業務改善に取り組み、業務量の削減・効率化を図るとともに、計画的な業務遂行、ノー残業デーにおける帰庁の促しなどを積極的に実施し、時間外勤務の縮減に向けて適切な対策を講じていきます。

- 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、庁内放送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無いよう配慮・指導します。また、人事担当課は、各所属の時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。
- やむを得ず長時間勤務となった職員の健康障害を防止するため、産業医による面接指導を実施します。

⑥ 休暇の取得促進

【年次休暇の平均取得日数及び取得率】

区分	H27	H28	H29	H30	R1	R2
全体取得時間(時間)	22,501	22,172	23,283	23,030	24,730	25,263
全体付与時間(時間)	56,000	57,120	56,800	56,960	56,640	55,680
対象者数(人)	350	357	355	356	354	348
平均取得日数(日)	8.0	7.8	8.2	8.1	8.7	9.1
平均取得率(%)	40.2	38.8	41.0	40.4	43.7	45.4

令和2年度の年次休暇取得日数は平均で9.1日、取得率の平均は45.4%となっています。

第1期計画の目標値の平均取得日数10日が達成されていないため、第2期計画においても目標値10日とします。

休暇の取得促進のため、引き続き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づくりに努めます。

令和7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。

職員の意識改革を目的としたワーク・ライフ・バランス研修を定期的に実施します。

⑦時差出勤・在宅勤務の活用

職員への健康の配慮、ワーク・ライフ・バランスなどの働き方改革の一環として、職員が柔軟に働くことができる職場環境を実現するため、令和3年3月1日付けで「結城市職員の時差出勤勤務に関する規程」及び「結城市職員の在宅勤務に関する規程」を制定しました。

- 時差出勤勤務は、保育所等への送迎を夫婦又は家族とともに担うことを容易にし、延長保育などの利用を最小限にとどめることなどが可能になります。
- 在宅勤務は、通勤による時間的・肉体的負担を軽減し、育児を行う職員の両立を支援する方法としても効果的です。
- 人事担当課は規程の周知を徹底し、所属長に対し、可能な範囲で時差出勤勤務・在宅勤務を利用しやすい環境を整備するように促します。

【時差出勤勤務の勤務時間区分】

区分	始業時刻	終業時刻
A勤務	6:30	15:15
B勤務	7:30	16:15
C勤務	9:30	18:15
D勤務	10:30	19:15
E勤務	11:30	20:15

⑧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。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。

⑨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。

⑩ハラスメント対策の強化

男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて、男性の意識改革を進めることが重要となります。職場におけるセクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応に引き続き取り組みます。

また、「結城市職員のハラスメントの防止等に関する規程」に基づき、パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置を実施します。

- 総務課長及び指定された職員は、ハラスメント相談員としてその防止に努めます。
- 研修等を通し、職場における人権尊重やハラスメントに対する職員の意識向上を図ります。

ハラスメントを排除し、職員がその能率を十分に発揮できるような職場環境を確保するため、ハラスメント研修を5年間で全職員に実施します。

(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

- 子どもを連れてきた人が安心して来庁できるよう、庁舎1階にキッズスペースや授乳室を配置し、子育てバリアフリーを促進します。

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

【正職員の採用における女性比率】

(単位：人)

職 種	内 訳	H27	H28	H29	H30	R1	R2
事 務 等	採用者数	12	9	4	6	11	6
	うち女性数	4	3	1	4	7	3
	女性比率(%)	33.3	33.3	25.0	66.7	63.6	50.0
保 育 士	採用者数	3	0	1	1	1	2
	うち女性数	3	0	1	1	1	2
	女性比率(%)	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0
保 健 師 看 護 師 栄 養 士	採用者数	2	1	1	1	2	1
	うち女性数	2	1	1	1	2	1
	女性比率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
計	採用者数	17	10	6	8	14	9
	うち女性数	9	4	3	6	10	6
	女性比率(%)	52.9	40.0	50.0	75.0	71.4	66.7

平成 29 年度以降の女性比率は 50%以上となっており、職種別に見た場合、保育士については採用者が全て女性で、事務等の職種における採用割合についても平成 30 年度以降は 50%以上を維持しています。

- 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、女性採用者の確保に留意します。

【正職員の女性比率】

(各年 4 月 1 日現在、単位：人)

職 種	内 訳	H27	H28	H29	H30	R1	R2
事 務 等	職員数	325	326	327	324	332	329
	うち女性数	86	89	91	93	100	99
	女性比率(%)	26.5	27.3	27.8	28.7	30.1	30.1
保 育 士	職員数	21	21	21	20	24	23
	うち女性数	20	20	20	19	23	22
	女性比率(%)	95.2	95.2	95.2	95.0	95.8	95.7
保 健 師 看 護 師 栄 養 士	職員数	22	22	20	20	18	18
	うち女性数	22	22	20	20	18	18
	女性比率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
技能労務職	職員数	3	3	3	2	2	2
	うち女性数	0	0	0	0	0	0
	女性比率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	職員数	371	372	371	366	376	372
	うち女性数	128	131	131	132	141	139
	女性比率(%)	34.5	35.2	35.3	36.1	37.5	37.4

※職員数は「地方公共団体定員管理調査」による人数です。

令和2年4月1日における女性比率は、職員全体で37.4%となっており、事務等の職種では30.1%となっています。

第1期計画においての目標値30%は達成されているため、第2期計画においても30%以上を維持していきます。

主要な職種である事務等について、女性職員の割合30%以上を維持します。

②継続就業及び配置・登用に関する状況と今後の取組

【約10年度前に採用した職員の継続任用割合】

(各年度4月1日現在)

年度	採用年度	男性の継続任用割合(%)	女性の継続任用割合(%)
H27	H16～H18	60.0	100.0
H28	H17～H19	75.0	80.0
H29	H18～H20	92.9	85.7
H30	H19～H21	100.0	90.9
R1	H20～H22	96.7	89.5
R2	H21～H23	94.4	88.5
平均(H27～R2)		86.5	89.1

平成27年度から令和2年度の約10年度前に採用した職員の継続任用割合の平均について、男性職員、女性職員ともに大きな差は見られませんでした。

【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	H27	H28	H29	H30	R1	R2
部長相当職	男 性	8	8	8	7	7	9
	女 性	0	0	0	0	0	0
	女性登用率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
次長相当職	男 性	7	8	6	4	4	9
	女 性	1	0	0	1	1	1
	女性登用率(%)	12.5	0.0	0.0	20.0	20.0	10.0
課長相当職	男 性	27	26	27	27	30	22
	女 性	1	3	3	4	3	3
	女性登用率(%)	3.6	10.3	10.0	12.9	9.1	12.0
管理職相当 計	女性登用率(%)	4.5	6.7	6.8	11.6	8.9	9.1
課長補佐相当職	男 性	28	27	27	25	28	30
	女 性	12	12	13	11	12	9
	女性登用率(%)	30.0	30.8	32.5	30.6	30.0	23.1
係長相当職	男 性	62	61	60	61	56	56
	女 性	31	36	37	38	38	40
	女性登用率(%)	33.3	37.1	38.1	38.4	40.4	41.7
うち主務係長	男 性	31	39	27	40	35	29
	女 性	7	6	3	6	7	11
	女性登用率(%)	18.4	13.3	10.0	13.0	16.7	27.5
全 体	女性登用率(%)	25.4	28.2	29.3	30.3	30.2	29.6

令和2年度において、課長以上の管理職相当職に登用されている女性職員数は4人で、登用率は9.1%となっており、平成27年度の4.5%と比較すると4.6ポイントの増加となっています。

また、平成30年度では第1期計画においての目標値である10%を達成しており、平成30年度から令和2年度の管理職相当の職に登用されている女性登用率の平均は9.9%となっているため、第2期計画においては更なる登用を目指し、目標値を15%とします。

- 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職員キャリアデザイン講座について、継続して参加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
- 女性管理職等の自主研究グループの活動に対し、補助金を交付することにより、グループの活動の幅を広げ、女性職員の働く意欲の向上を図っています。

管理職相当の職における女性職員割合を15%とします。

3 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「第2期結城市子ども・子育て支援事業計画」を令和2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3次結城市男女共同参画後期基本計画」を令和3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」「ともに活躍する社会づくり」「ともに尊重し合えるこころとからだづくり」という4つの基本目標を掲げ、本市の男女共同参画社会の形成を進めています。

次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育ち、また、職員1人ひとりが持てる能力を発揮していくためには、家庭生活の充実が必要となります。こうした子育てと仕事の両立は、子育て世代の職員が関係する制度等を積極的に活用するだけでなく、周りで支える職場や職員の理解や協力があって初めて実現されるものです。

私たち結城市職員は、この特定事業主行動計画の内容を一人ひとり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指し、引き続き取り組んでいきます。

第2期 結城市特定事業主行動計画

令和3年4月

結城市総務部総務課

〒307-8501 茨城県結城市中央町二丁目3番地

TEL 0296-32-1111(代表) / FAX 0296-54-7009

<http://www.city.yuki.lg.jp>