

第3期 結城市特定事業主行動計画

(令和8年度～令和12年度)



令和8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、介護等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 女性の健康上の特性に関する取組

3 おわりに …………… 13

第3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」（以下「次世代法」という）により、地方公共団体は「特定事業主」として位置付けられ、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、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、令和7年4月に同法の有効期限がさらに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」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、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されることが重要とし、次世代法と同様に、「特定事業主」として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の実現を図るための行動計画の策定が義務付けられました。

これを受け、本市においても、改正後の「次世代法」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「結城市特定事業主行動計画」を策定し、その後計画期間満了に伴い社会情勢の変化に対応した計画の見直しを行い、令和3年度から7年度までを計画期間とする「第2期結城市特定事業主行動計画」を策定し取り組んできました。

今回、「第2期結城市特定事業主行動計画」の計画期間が令和8年3月に満了することに伴い、「第3期結城市特定事業主行動計画」を策定し、これまでの取組や現状についての評価、分析をした上で、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8年度から12年度までの5年間を計画期間とします。

今般、時限立法として制定された「次世代法」は有効期限が令和17年3月31日までに、「女性活躍推進法」は令和18年3月31日までに、それぞれ10年間延長されました。

地方公共団体等が策定する特定事業主行動計画は、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るため、令和8年度から12年度を第3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いきます。

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、介護等に関する制度の周知

- 人事担当課は、出産や育児、介護等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全職員に周知し、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、休暇を取得しやすい職場環境の醸成に努めます。また、子の出生予定である男性職員に対しては、「男性の育児休業等取得促進のための面談シート」を活用し、面談を行い、休暇等の積極的取得を促すとともに、職場全体で支えあう環境づくりに努めます。
- 不妊治療と仕事の両立のため、令和4年度に新設した「不妊治療のための休暇」への理解を深め、取得しやすい環境づくりに努めます。

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。
- 休暇・休業中の各種情報提供や、円滑な職場復帰に向けての復帰前面談等を実施します。
- 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。

③ 男性職員の子育てを目的とした休暇等の取得促進

【育児休業等取得率】

(単位：%)

区分	内訳	第2期 目標値	R3	R4	R5	R6	R7
育児休業	男性	85.0	0.0	60.0	66.7	88.9	50.0
	女性	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
育児参加のための休暇	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	88.9	50.0

※男性の育児休業取得率目標値「85%」は、令和6年2月に改訂しています。

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、「配偶者出産休暇¹」は令和3年度以降100%となっていますが、「育児参加のための休暇²」は100%に達していない年度が見受けられます。未取得の理由としては、令和4年10月の制度改正で、取得可能とする期間が、出産後8週間から1年を経過するまでに拡充されたこと、また、特別休暇を取得せず「産後パパ育休³」等の育児休業を長期間取得できるようになったことなどが挙げられます。

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継続して周知を行い、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」といった様々な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。

【数値目標 1】

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。

¹ 「配偶者出産休暇」とは、配偶者（妻）の出産に伴う入院等の日から、出産日後2週間を経過するまでの間に、配偶者の入退院の付添い等のため、3日の範囲内で取得することができる休暇をいいます。

² 「育児参加のための休暇」とは、配偶者（妻）の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から、出産の日以後1年を経過する日までの期間において、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日の範囲内で取得することができる休暇をいいます。

³ 「産後パパ育休」とは、子の出生の日から57日間以内（妻の産後休暇中：出生後8週間以内）に取得する育児休業をいいます。令和4年10月1日から、男性職員の育児休業取得促進のために新たに設けられた制度です。同一の子について2回まで取得することが可能で、57日間以内であれば取得期間に制限はありません。ただし、終了日が57日間を超える場合は、一般の育児休業として取り扱うこととなります。

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】

年度	男 性					女 性		
	対象者数 (人)	取得者数 (人)	取得率 (%)	うち2週間以上		対象者数 (人)	取得者数 (人)	取得率 (%)
				取得者数 (人)	取得率 (%)			
A	B	C(B/A×100)	D	E(D/A×100)	F	G	H(G/F×100)	
R3	5	0	0.0	0	0.0	6	6	100.0
R4	5	3	60.0	2	40.0	5	5	100.0
R5	6	4	66.7	3	50.0	9	9	100.0
R6	9	8	88.9	5	55.6	7	7	100.0
R7	4	2	50.0	2	50.0	4	4	100.0

男性の育児休業取得率について、令和3年度は0%でしたが、令和4年10月から、男性の育児休業取得促進のため、従来の育児休業に加え、配偶者の産後休暇中に2回に分けて取得できる「産後パパ育休」が創設されたことにより、取得率が上昇しました。また、取得期間についても、2週間以上の取得率は上昇傾向にあります。

国では、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）において、公務員に係る男性の育児休業取得率を令和12年度までに85%（2週間以上）とする政府目標を掲げたことから、第3期計画の目標値については、政府目標に合わせて、令和12年度までに男性の育児休業取得率を100%、2週間以上の取得率を85%とします。

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。

令和7年度に男性の育児休業対象者にアンケートを実施したところ、長期間の育児休業の取得を見送る理由としては、収入面への影響や職場へ負担等が意見として多くありました。

今後は、単に取得率だけを見て判断することなく、希望する休暇・休業等が取得できる職場風土となっているかどうか注視し、取得しやすい環境の構築に向けた取組を行っていきます。

- 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、職員の配偶者の妊娠の報告を受けたら、「育児休業を取得促進のための面談シート」を活用し、各種特別休暇や育児休業の情報提供を行うとともに、計画を共有し、安心して休暇・休業が取得できる環境を整備します。また、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。
- 育児休業経験者と、これから育児休業等を取得する職員間でのアドバイスや相談できる場の提供等、職場全体で支えあう職場風土の醸成を高めていくとともに、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。

【数値目標 2】

男性職員の育児休業取得率を100%、2週間以上の取得率を85%とします。

女性職員の育児休業取得率は100%を維持します。

⑤ 時間外勤務の縮減

【職員1人当たりの時間外勤務の状況】

(単位：時間)

区 分	R3	R4	R5	R6	R7
月平均時間外勤務時間数	9.0	8.6	8.4	6.9	6.1
年平均時間外勤務時間数	108.6	102.9	100.9	83.3	73.6

※上表は、管理職員及び再任用職員を除く職員で算出しています。

平成31年4月1日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、「結城市職員の勤務時間、休暇等に関する規則」において時間外勤務の上限を規定しています。

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時間外勤務の制限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無いよう配慮・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。
- 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平均取得率】

区 分	R3	R4	R5	R6	R7
平均取得日数(日)	9.5	9.6	10.8	11.4	11.9
平均取得率(%)	47.6	47.9	53.9	57.1	59.6

年次休暇の取得促進については、「年間5日以上」の取得や連続した休暇を促した結果、第2期計画の目標値の平均取得日数10日を達成し、令和7年度の年次休暇取得日数は平均で11.9日、取得率の平均は59.6%となっています。

休暇の取得は職員の勤労意欲を回復させるとともに、職務の生産性を高め、効率的な業務運営や市民サービスの向上につながります。

第3期計画においても、年次休暇の更なる取得促進を図るため、平均取得日の目標値を15日とし、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、連続した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、子の看護等休暇や短期介護休暇などの特別休暇について、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。
- 休暇に対する職員の意識を高めるため、ワーク・ライフ・バランスの呼びかけや研修等を定期的実施します。

【数値目標 3】

職員全体の年次休暇の平均取得日数を15日とします。

⑦ 時差出勤・在宅勤務の活用

- 人事担当課は、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、「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」規程の周知を徹底し、所属長に可能な範囲で時差出勤勤務や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。

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

- 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、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。
- 「結城市ハラスメント防止条例及び同施行規則」（令和6年1月1日施行）に基づき、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するとともに、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。
- 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、毎年度パンフレットを活用した職場内研修をはじめ、組織全体で人権尊重・ハラスメント防止に関する意識啓発に努めます。

(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	R3	R4	R5	R6	R7
事 務 等	採用者数	8	19	10	9	10
	うち女性数	4	7	5	5	3
	女性比率(%)	50.0	36.8	50.0	55.6	30.0
保 育 士	採用者数	1	1	0	1	0
	うち女性数	1	1	0	1	0
	女性比率(%)	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0
保 健 師 看 護 師 栄 養 士	採用者数	2	1	1	0	1
	うち女性数	2	1	1	0	1
	女性比率(%)	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0
計	採用者数	11	21	11	10	11
	うち女性数	7	9	6	6	4
	女性比率(%)	63.6	42.9	54.5	60.0	36.4

採用者の女性比率を職種別にみると、事務等は30%以上を維持しており、保育士、保健師等の専門職においては全て女性となっています。

- 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	R3	R4	R5	R6	R7
事 務 等	職員数	328	335	338	344	344
	うち女性数	101	104	107	111	113
	女性比率(%)	30.8	31.0	31.7	32.3	32.8
保 育 士	職員数	24	25	24	23	22
	うち女性数	23	24	23	22	21
	女性比率(%)	95.8	96.0	95.8	95.7	95.5
保 健 師 看 護 師 栄 養 士	職員数	19	19	20	19	19
	うち女性数	19	19	20	19	19
	女性比率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
技能労務職	職員数	2	2	2	2	2
	うち女性数	0	0	0	0	0
	女性比率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
計	職員数	373	381	384	388	387
	うち女性数	143	147	150	152	153
	女性比率(%)	38.3	38.6	39.1	39.2	39.5

※職員数は「地方公共団体定員管理調査」による人数であり、派遣指導主事（各年3人）を除いた人数です。

令和7年4月1日における女性比率は、職員全体で39.5%となっており、事務等の職種では32.8%となっています。

第2期計画における目標値30%は達成されているため、第3期計画においても30%以上を維持していきます。

【数値目標 4】

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年前に採用した職員の継続任用割合】 (単位：%)

年度	採用年度	男性	女性
R3	H22～H24	89.2	83.3
R4	H23～H25	94.7	79.2
R5	H24～H26	94.3	82.6
R6	H25～H27	94.1	78.3
R7	H26～H28	96.0	76.2
平均(R3～R7)		93.7	79.9

令和3年度から令和7年度の約10年前に採用した職員の継続任用割合の平均について、男性職員と比較して女性職員は13.8ポイント低くなっていますが、離職理由は性別にかかわらず様々です。全職員を対象としたワーク・ライフ・バランスやスキルアップの実感、仕事と家庭の両立支援の定着に努めていきます。

【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	R3	R4	R5	R6	R7
部長相当職	男 性	7	8	7	8	8
	女 性	1	1	1	1	1
	女性登用率(%)	12.5	11.1	12.5	11.1	11.1
次長相当職	男 性	10	9	9	6	5
	女 性	2	2	2	3	3
	女性登用率(%)	16.7	18.2	18.2	33.3	37.5
課長相当職	男 性	22	20	18	21	22
	女 性	2	3	4	4	4
	女性登用率(%)	8.3	13.0	18.2	16.0	15.4
管理職相当の職 計(課長以上)	男 性	39	37	34	35	35
	女 性	5	6	7	8	8
	女性登用率(%)	11.4	14.0	17.1	18.6	18.6
課長補佐相当職	男 性	27	26	30	31	30
	女 性	9	9	8	9	10
	女性登用率(%)	25.0	25.7	21.1	22.5	25.0
係長相当職	男 性	53	56	49	57	56
	女 性	40	41	41	42	39
	女性登用率(%)	43.0	42.3	45.6	42.4	41.1
全 体	女性登用率(%)	31.2	32.0	33.1	32.4	32.0

管理職相当の職（課長以上）に登用されている女性職員の割合は、令和5年度以降、第2期計画の目標値である15%を達成し、令和7年度は8人、登用率は18.6%となっており、令和3年度の11.4%と比較すると、7.2ポイントの増加となっています。

国では、内閣府男女共同参画局の「第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）」において、指導的地位（管理職相当）に占める女性の割合を令和12年度までに24%とする政府目標を掲げたことから、第3期の目標値については、政府目標に合わせて24%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。
- 女性職員のキャリア形成を支援するための研修を実施し、自律的なキャリア開発とモチベーションの向上に努めます。
- 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。

【数値目標 5】

管理職相当の職における女性職員割合を24%とします。

③ 女性の健康上の特性に関する取組

- 健康上の課題は性別にかかわらず全職員が抱える可能性があるものの、特に女性については健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどキャリア形成の妨げにもなっていることから、女性の健康上の特性への理解を深めるためにも、職員全体を対象として、健康上の課題に関する啓発等、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組を実施します。
- 健康上の悩みを相談しやすいよう、相談体制の確保・周知を図ります。
- 検診の受診について、その重要性を含めた健康上の課題に関する啓発や、受診機会の周知を行います。

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「結城市こども計画（第3期結城市子ども・子育て支援事業計画）」を令和7年3月に策定し、「こども・若者の未来を育む こどもまんなかまちづくり」を基本理念とした各施策を推進することで、すべてのこども・若者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。こうした家庭生活と仕事の両立は、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1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すとともに、この取組を結城市全体へ発信し、誰もが輝く社会の実現に向けて、率先して取り組んでいきます。

第3期 結城市特定事業主行動計画

令和8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>