



深谷市次世代育成支援及び 女性活躍の推進に関する 特定事業主行動計画



令和3年4月

深谷市長
深谷市議会議長
深谷市選挙管理委員会
深谷市代表監査委員
深谷市公平委員会
深谷市固定資産評価審査委員会
深谷市農業委員会
深谷市水道事業 深谷市長
深谷市下水道事業 深谷市長
深谷市消防本部消防長
深谷市教育委員会
(県費負担教職員を除く)

1 はじめに

平成15年7月に「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、深谷市は平成19年度に「深谷市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図るために必要な次世代育成支援対策を進めてきました。

その後、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法であった「次世代育成支援対策推進法」がさらに10年間延長されたことを受け、平成27年度には、「第二次深谷市特定事業主行動計画(前期計画)」を策定し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、職場全体で仕事と子育てが両立できる環境づくりを推進してきました。

また、平成27年9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(平成27年法律第64号、以下「女性活躍推進法」という。)」が公布され、深谷市は平成28年度に「深谷市女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画(前期計画)」を策定し、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現するために、女性が活躍できる場を広げ、男女が共に仕事と生活を両立できる職場環境の整備を進めてきました。

それぞれの法律に基づく行動計画は、男女が共に働きやすい職場環境を整備する点、また、ワークライフバランスの実現を目指す点において共通しており、両計画に基づく取組は一体的に推進していくことが重要です。そこで、より効果的に計画を推進していくため、「第二次深谷市特定事業主行動計画(前期計画)」及び「深谷市女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画(前期計画)」を統合し、本計画を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策定しました。

本計画を推進し、職業生活と家庭生活の両立を図りつつ、性別にかかわらず、個人が持っている能力を十分に発揮し、キャリア形成を行うことができる職場環境の実現を目指します。

2 計画期間

この計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

なお、次世代育成支援対策推進法は平成27年度～令和6年度までの時限立法です。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成28年度から令和7年度までの10年間の時限立法です。

3 推進体制

法に基づく取組を効果的に推進するため、職員の任用、休暇など人事管理を所管する人事担当課を中心として、各種制度の見直しなどの検討を行うとともに、計画の進捗状況のチェックと計画の見直しを行う体制を整えます。

また、本計画に掲げた目標を達成するために実施した措置の状況を確認し、毎年1回公表します。

4 現状・課題

「第二次深谷市特定事業主行動計画（前期計画）」において、目標として掲げていた項目のうち、ほとんどの事項において目標を達成しており、達成に至らなかった「職員一人当たりの時間外勤務の縮減」についても、その数値は減少傾向となっており、おおむね順調に推移している状況です。

また、「深谷市女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期計画）」において、目標として掲げていた項目のうち、男性職員の育児休業取得率については、一般職の令和元年度の取得率は19%となり、13%以上とする目標を上回ることができました。しかしながら、管理的地位にある職員に占める女性割合については、いずれの役職についても目標を達成することができていない状況です。

5 目標・取組

【 一般職 】

前期計画の状況等を踏まえ、また、内閣府令第2条に基づき、計画の策定に必要な項目を把握し改善すべき事項について分析を行った結果、本市一般職の課題であると判断した項目について、目標及び取組を以下のとおり設定しました。

目標1：令和8年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を30%以上にする。（R1 19.0%）

< 取組 I >

男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施する。

< 取組 II >

子育て支援に関する休暇制度等に関する職員からの問い合わせなどを収集し、ハンドブックに分かりやすく記載する。また、改定内容を含め、ハンドブックの活用について定期的に職員に周知し、必要に応じ説明会を実施する。

< 取組 III >

育児休業を取得した男性職員による体験談を庁内LANなどで紹介する。

< 取組 IV >

職員又は職員の配偶者が妊娠・出産をした旨を申し出た際に、育児休業等の制度について説明を行い、育児休業等の取得を個別に呼びかける。

**目標2：令和8年度までに、配偶者出産休暇及び育児参加休暇を併せて5日以上取得する男性職員の割合を100%にする。
(R1 7.4%)**

< 取組 I >

子育て支援に関する休暇制度等に関する職員からの問い合わせなどを収集し、ハンドブックに分かりやすく記載する。また、改定内容を含め、ハンドブックの活用について定期的に職員に周知し、必要に応じ説明会を実施する。

< 取組 II >

職員又は職員の配偶者が妊娠・出産をした旨を申し出た際に、休暇等の制度について説明を行い、休暇の取得を個別に呼びかける。

**目標3：職員一人当たり月平均時間外勤務時間数を8.4h以下にする。
(R1 8.5h)**

< 取組 I >

ノー残業デーを週2回以上設け、家族サービスや趣味に費やす時間が増え、心のゆとりが生まれるより良い職場の雰囲気醸成する。

< 取組 II >

四半期毎に時間外勤務の実績を周知し、職場内全体での時間外勤務の状況と共に、時間外縮減に努める旨を周知し、時間外の縮減を図る。

**目標4：職員一人当たり年次有給休暇、夏季休暇、リフレッシュ休暇の平均取得日数の合計を10日以上にする。
(R1 15日)**

< 取組 I >

各職場において、計画的に年次有給休暇等を取得することができるよう促進します。また、所属長が「年次有給休暇等取得計画表」を用いて、計画的な休暇の取得を促します。特に、子育て中の職員については、子どもの行事や記念日などに休暇を取得できるよう職場で配慮します。

< 取組 II >

11月23日の「深谷ねぎらいの日」にちなんで、11月を年次有給休暇取得促進月とし、休暇の取得促進を図ります。

< 取組 III >

四半期毎に年次有給休暇等の取得状況を周知し、職場内全体での年次有給休暇等の取得状況と共に、取得促進の旨を周知し、年次有給休暇等の取得促進を図ります。

**目標5：令和8年度までに管理監督職員（※）に占める女性職員の割合を30%以上にする。※係長級以上
(R1 25.9%)**

< 取組 I >

外部研修機関（自治大学校、市町村アカデミーなど）で行う研修へ、女性職員を積極的に派遣する。

< 取組 II >

女性職員を対象としたキャリアデザインに関する内部研修会を実施する。

< 取組 Ⅲ >

女性管理職によるキャリアパス体験談の紹介をする研修会等を実施する。

< 取組 Ⅳ >

昇任試験の受験資格がある女性職員に対して、昇任試験の受験を勧奨する。

その他子育て支援に関する取組

< 取組 Ⅰ >

職場として子育てを支援するためには、まずは所属長の子育て支援に関する理解が深まることが効果的であるため、所属長を対象に「子育て支援制度に関する理解度アンケート」を継続して実施し、その理解度を把する。

< 取組 Ⅱ >

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に対して、子育て支援、ワークライフバランス、働き方改革などに関するアンケートを実施し、ニーズを把握する。

< 取組 Ⅲ >

子育てやしつけのヒント集など、子育ての参考となる図書の貸し出しを継続し、その活用について定期的に職員に周知する。

< 取組 Ⅳ >

勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

【 消防職 】

状況を把握し、改善すべき事項について分析をした結果、本市消防職の課題であると判断した項目について、目標及び取組を以下のとおり設定しました。

目標1：令和8年度までに採用試験受験者に占める女性の割合を10%以上にする。

(R1 12.5%)

< 取組 I >

職員採用説明会において、女性職員の働きやすい職場であることをPRするため、女性職員による個別相談コーナーを設置する。

< 取組 II >

女性のための職業説明会を開催し、女性の消防への職業理解を深めることで、女性が消防職を将来の職業として選択することができるよう、普段の消防業務を見て、聞いて、体験してもらう。

目標2：令和8年度までに、配偶者出産休暇を完全取得する職員の割合を100%にする。

(R1 83.3%)

< 取組 I >

職員の配偶者が妊娠・出産をした旨を申し出た際に、休暇等の制度について説明を行い、休暇の取得を個別に呼びかけ、管理職に対する意識啓発等を通じて、休暇を取得しやすい職場環境の醸成等を図る。また、子育て支援に関する休暇制度等についても、定期的な周知を行う。