

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく
坂東市特定事業主行動計画



令和7年4月

坂 東 市 長
坂 東 市 議 会 議 長
坂東市選挙管理委員会
坂東市代表監査委員
坂 東 市 農 業 委 員 会
坂 東 市 教 育 委 員 会

目 次

1	坂東市特定事業主行動計画について	
	(1) 計画策定の趣旨	… P 1
	(2) 計画期間	… P 1
	(3) 推進体制	… P 1
2	取組状況	
	(1) 次世代育成支援のための特定事業主行動計画に基づく取組	… P 2
	(2) 女性活躍推進のための特定事業主行動計画に基づく取組	… P 2
3	次世代育成支援のための目標と取組	
	(1) 目標	… P 3
	(2) 取組の内容	
	ア 仕事と子育ての両立に向けた取組	… P 3
	イ 職場環境の保全に関する取組	… P 3
	ウ 時間外勤務抑制に向けた取組	… P 4
	エ その他の子育て支援対策に関する取組	… P 4
4	女性活躍推進のための目標と取組	
	(1) 目標	… P 5
	(2) 取組の内容	
	ア キャリア形成に向けた取組	… P 5
	イ 研修等の充実に向けた取組	… P 5
	ウ ハラスメントの防止に向けた取組	… P 5

1 坂東市特定事業主行動計画について

(1) 計画策定の趣旨

平成 15 年に、急速な少子化や人口減少の克服を目指し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育まれる環境の整備を図ることを目的に、次世代育成支援対策推進法（本文中、略称として「次世代法」といいます。）が制定されました。本市では、この法律に基づき、平成 27 年に職場で働く職員が、子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立ができるよう、次世代育成支援のための「特定事業主行動計画」を策定しました。

また、平成 27 年に、働きたいという希望を持つ全ての女性の活躍を推進するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（本文中、略称として「女性活躍推進法」といいます。）が施行されました。本市では、この法律に基づき、平成 28 年に女性活躍推進のための「特定事業主行動計画」を策定しました。

これら二つの行動計画は、関連する内容が多いことから、今般、令和 6 年 5 月の次世代法改正により、次世代法の有効期限が令和 17 年 3 月まで再延長されたことに基づき、次世代育成支援のための特定事業主行動計画を見直すことになったことと併せて、女性活躍推進のための特定事業主行動計画と一体型の「坂東市特定事業主行動計画」として策定するものです。

(2) 計画期間

次世代法に基づく行動計画の実施期間は、平成 27 年度から令和 6 年度までの 10 年間を第 2 次計画期間とし、令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間を後期計画としました。女性活躍推進法に基づく行動計画の実施期間は、平成 28 年度から令和 7 年度までの 10 年間を計画と期間し、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間を後期計画としました。

本計画では、令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間を計画期間としました。ただし、期間内であっても、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、必要に応じて本計画の見直しを図ります。

(3) 推進体制

総務部総務課を計画の主管課として、実施状況の把握や課題解決等の必要な措置を行います。議会事務局、選挙管理委員会、農業委員会事務局、監査委員事務局、教育委員会と連携し、各部課局においては、所属長が中心となって、会計年度任用職員を含めた全ての職員の協力のもと、本計画を効果的に進められるよう、市役所全体を挙げて取り組んでいきます。

また、計画の進捗状況や取り組み状況を市ホームページにおいて公表します。

2 取組状況

(1) 次世代育成支援のための特定事業主行動計画に基づく取組

【女性職員の育児休業取得状況】 目標：取得率100%維持

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
出 生 件 数	10	7	9	12	5
取得者（人）	10	7	9	12	5
取得率（%）	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

【男性職員の配偶者出産休暇取得状況】 目標：取得率100%

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
出 生 件 数	12	13	13	9	11
取得者（人）	12	13	13	7	11
取得率（%）	100.0	100.0	100.0	77.8	100.0

【年次休暇平均取得状況】 目標：平均取得日数10日以上

年	R2	R3	R4	R5	R6
平均取得日数	9.7	10.2	10.1	11.2	11.1

(2) 女性活躍推進のための特定事業主行動計画に基づく取組

【各役職段階への女性職員の登用】 目標：係長以上25%、課長補佐以上20%

年 度	R3	R4	R5	R6
係 長 以 上	22.7%	24.7%	28.2%	29.9%
課長補佐以上	20.5%	18.2%	22.1%	25.3%

【男性職員の育児休業取得状況】 目標：取得率10%以上

年 度	R3	R4	R5	R6
出 生 件 数	13	13	9	11
取得者（人）	2	4	5	8
取得率（%）	15.4	30.8	55.6	72.7

【男性職員の育児参加休暇取得状況】 目標：取得率10%以上

年 度	R3	R4	R5	R6
対象者（人）	13	13	9	11
取得者（人）	6	8	3	6
取得率（%）	46.2	61.5	33.3	54.5

3 次世代育成支援のための目標と取組

(1) 目標

前計画では、「女性職員の育児休業取得状況」、「男性職員の配偶者出産休暇取得状況」、「年次休暇平均取得状況」とともに目標を達成しました。

本計画では、国が男性職員の育児休業取得率を 85%（1 週間以上）とする目標を掲げたことから、「男性職員の育児休業取得状況」を追加するとともに、「男性職員の育児参加休暇取得状況」についても新たに目標設定することとします。

	(目 標 値)	(令和 6 年度 (年) 実績)
女性職員の育児休業取得状況	100%	100%
男性職員の育児休業取得状況	85%（1 週間以上）	72.7%
男性職員の配偶者出産休暇取得状況	100%	100%
男性職員の育児参加休暇取得状況	100%	54.5%
年次休暇平均取得状況	(10 日→) 12 日	11.1 日

(2) 取組の内容

ア 仕事と子育ての両立に向けた取組

・制度の周知徹底…（課長会議・イントラネットでお知らせ）

職員の母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置に関する情報を提供し、制度の周知徹底を図ります。

・男性職員の育児参加支援…（課長会議・イントラネットでお知らせ）

所属長は、男性職員が出産前後の配偶者を支援できるよう、特別休暇等の取得の促進を図るとともに、特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、必要に応じて事務分担を変更するなど、職場環境の整備に努めます。

・年次休暇等の取得促進…（庁議・イントラネットでお知らせ）

所属長は、特に子育てに関連した年次休暇を職員が気兼ねなく取得できるよう、年次休暇の計画表を作成するなどして、職場の雰囲気醸成に努めます。個々の職員の年次休暇等取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については取得を促します。また、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後、週休日の前後の金曜日や月曜日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

イ 職場環境の保全に関する取組…（課長会議でお知らせ）

・妊娠中、出産後及び子育て中の職員に対する配慮

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。

・ハラスメントの防止

坂東市職員のハラスメントの防止等に関する規程に基づく、妊娠、出産、育児等に関するハラスメントの防止を引き続き職員に周知徹底するとともに、所属長に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導します。

・妊娠中及び出産後の働きやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業、産前産後休暇を取得する職員に対して、出産、育児に係る制度について情報提供するとともに、事務分担の見直し等により職員への後押しを図り、安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。

・育児休業期間中の対応と職場復帰の支援

スムーズな職場復帰ができるよう育児休業中も職員と定期的に連絡を取り合い、職場や業務の状況についての情報提供を行います。また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気醸成に努めます。

ウ 時間外勤務抑制に向けた取組

・超過勤務の抑制…（庁議・課長会議・イントラネットでお知らせ）

所属長は、超過勤務をしている職員の状況把握に努め、縮減に向けた組織運営に努めます。また、特定の職員又は係に超過勤務が集中しているときは、業務分担の見直しや坂東市職員の応援体制に関する要綱に基づき適切な措置をとるよう努めます。

・時間外勤務抑制に向けた取組の周知…（庁議・イントラネットでお知らせ）

ゆう活やノー残業デーの推進、一斉消灯日の実施等、時間外勤務の縮減に向けた取組を職員に向けて周知します。

エ その他の子育て支援対策に関する取組

・子育てバリアフリー

子どもを連れた方が来庁される際には、親切・丁寧な対応を心がけるとともに、庁舎内におむつ替えのできる多目的トイレや授乳室等を設け、安心・安全にご利用いただくためのサービスを提供します。

・子育てに関する地域貢献活動

市役所が子どもの学習に役立ち、身近な存在として親しまれるよう、小中学生や高校生の職場訪問や職場体験を受入れ、子どもたちの成長のために積極的に協力します。

・子育てに関する地域活動の支援

地域の子どもや子育てをする家庭を温かく見守り、地域の一員として気遣いや手助けを行うとともに、子どもが参加する行事や地域活動に参加するよう職員に勧奨します。

4 女性活躍推進のための目標と取組

(1) 目標

前計画では目標を達成しました。本計画では、その結果を踏まえ、各役職段階への女性職員の登用割合を新たに設定することとします。

	(目 標 値)	(令和6年度実績)
係長職以上への女性職員の登用	(25%→) 35%	29.9%
課長補佐職以上への女性職員の登用	(20%→) 30%	25.3%

(2) 取組の内容

ア キャリア形成に向けた取組

性別にとらわれない能力主義による適材適所の人材配置を行います。また、昇任についても、能力や業績による公平・公正な処遇となるよう、人事評価等により適正に行います。

イ 研修等の充実にに向けた取組

自治研修所や常総地方広域市町村圏事務組合共同研修等の研修機関で行われる能力開発やキャリアデザインの研修やセミナーを積極的に活用し、人材育成や意欲向上、さらには管理職登用に向けたマネジメント管理の意識付けを行います。

ウ ハラスメントの防止に向けた取組

坂東市職員のハラスメントの防止等に関する規程に基づく、セクシュアル・ハラスメントや妊娠、出産、育児等に関するハラスメントの防止を引き続き職員に周知徹底するとともに、所属長に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導します。

【参考】各役職段階への女性職員の登用状況

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
部 長	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%
課 長	15.4%	15.8%	15.4%	19.4%	20.0%
課 長 補 佐	31.6%	31.4%	25.6%	28.2%	32.7%
管 理 職 計	20.7%	20.5%	18.2%	22.1%	25.3%
係 長	26.8%	25.4%	32.9%	34.5%	36.2%
総 計	23.4%	22.7%	24.7%	28.2%	29.9%

【参考】採用者・職員数の状況（各年4月1日現在）

年 度	R2	R3	R4	R5	R6
採用者（女性）	5	6	9	9	9
採用者（男性）	3	3	7	7	5
女 性 比 率	62.5%	66.7%	56.3%	56.3%	64.3%
全体（女性）	176	171	174	180	184
全体（男性）	285	276	276	271	259
女 性 比 率	38.2%	38.3%	38.7%	39.9%	41.5%