

高砂市職員の
ワークライフバランスと女性活躍推進プログラム
～職員みんなのための仕事と生活の両立プラン～

次世代育成支援推進法に基づく特定事業主行動計画
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画

令和7年4月
高砂市

目次

I. はじめに.....	1
II. 策定主体.....	2
III. 基本的な考え方.....	2
IV. プログラムの期間.....	3
V. 状況把握・課題分析.....	3
(1) 前プログラムの達成状況(令和5年時点).....	3
(2) 達成状況に関する分析.....	4
(3) 職員意識の把握について.....	6
VI. 達成目標の設定.....	8
VII. 推進体制.....	9
VIII. プログラムの内容.....	10
1 勤務環境の整備に関する事項.....	10
(1) 妊娠中及び出産後における配慮.....	10
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進.....	10
(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備.....	11
(4) 超過勤務の縮減.....	12
(5) 休暇の取得促進.....	13
(6) 出生サポート.....	13
(7) 性別役割分担意識等の是正のための取組み.....	14
(8) 多様な性について.....	14
(9) 人事評価への反映.....	14
(10) ハラスメント等対策.....	14
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項.....	15
(1) こども連れでも利用しやすい庁舎環境の整備の促進について.....	15
(2) こども・子育てに関する地域貢献活動.....	15
IX. さいごに.....	16

I.はじめに

作成の経緯と計画の位置づけ

◎次世代育成支援対策推進法

未来を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境整備に取り組んでいくため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という。)が成立しました(平成27年3月31日までの時限立法)。10年間の取組により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が促進されるなど、一定の効果はありましたが、依然として少子化の流れまでは変わったとはいえ、国は引き続き、期限を区切った計画的な対策の推進のため、平成26年に次世代法の有効期限を10年間(令和7年3月31日まで)延長する等の改正を行いました。

次世代法に基づき、本市では平成17年3月から令和2年3月まで、4度にわたり、「次世代育成支援プログラム」を策定し、子育てしやすい環境づくりや仕事と生活の調和の実現に向けた取組を進めてきました。

今回、次世代法がさらに10年間延長されたことから令和7年度から令和16年度までの10年間のうち、前半にあたる令和7年度から令和11年度までの5年間の行動計画を策定し、新たな制度改正を踏まえ、次世代育成支援を推進していくこととしています。

◎女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

職業生活において、女性が希望に応じて十分に能力を発揮し、より豊かで活力ある社会を実現することを目的に、平成27年8月に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。)が成立しました(令和8年3月31日までの時限立法)。高砂市においても、平成28年4月から令和2年3月を期間とし、「女性活躍推進プログラム」を策定し、全職員が、働きやすく能力が十分に発揮される職場環境づくりを目指し、取組を進めてきました。

女性職員の活躍を推進していく上では、ワークライフバランスの推進や男性の家庭生活への積極的な関与等が必要であり、女性の活躍と密接な関係にある子育て支援においても、多くの点で共通しています。

「次世代法」と「女性活躍推進法」の趣旨に従い、特定事業主として一体的に取り組むことが重要・効果的です。

このプログラムが目指すのは、すべての職員の「仕事と生活の調和」であり、一部の職員だけの目標ではありません。現に子育てに携わっている職員だけではなく、すべての職員一人ひとりが、このプログラムを自分自身に関わるものと捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い支えあっていきましょう。

Ⅱ. 策定主体

本プログラムを推進する上では、業務内容や業務体制の見直し等をも必要となります。次世代育成支援対策を積極的に実施することを共通理解の下に取組を進めます。

高砂市長、高砂市議会議長、高砂市上下水道事業管理者、高砂市病院事業管理者、高砂市消防長、高砂市教育委員会、高砂市選挙管理委員会、高砂市代表監査委員、高砂市公平委員会、高砂市農業委員会

Ⅲ. 基本的な考え方

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進

仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に取り組むことが必要です¹。

また、職員採用における男女共同参画の推進²や仕事と生活の調和に係る成果目標、男性の育児休業取得率³の政府目標が掲げられており、それらの目標を踏まえた取組が求められています。特に、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男女が希望に応じて各種制度を活用し、女性が仕事と子育てを両立できるよう就業継続支援を推進する必要があります。

また、これまでの長時間労働の是正に向けた取組を更に進め、より一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等働き方の見直しに資する取組を推進していくことが重要です。

(2) 次代の社会を担う人材の育成への寄与

次世代育成支援対策を推進することは、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であり、次代の社会を担う人材の育成につながります。多様化・高度化する行政ニーズに対応するためには、多様な価値観を持つ優秀な人材の確保、定着等が必要不可欠です。働きやすく、働きがいのある魅力的な職場環境づくりに向けて取組を推進することが重要です。

また、地域における子育てという視点においては、職員であると同時に地域社会の構成員であり、地域での子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。それらの活動によって得られた経験等を職務に活かすことが重要です。

¹ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章

² 男女共同参画社会基本法に基づく第五次男女共同参画基本計画

³ こども未来戦略(令和5年12月22日)Ⅲ.「加速化プラン」

IV. プログラムの期間

本プログラムの計画期間は、令和7年4月1日から令和18年3月31日までの期間とします。その11年間のうち一定期間を区切って計画を実施することが望ましいため、令和12年3月31日までを前期プログラム、令和12年4月1日から令和18年3月31日までを後期プログラムとして定めることとします。

また、このプログラムに掲げる目標は、令和12年度の達成を目指していますが、取組の進捗状況に応じ適宜見直しを行います。

前期プログラム 令和 7年4月1日から令和12年3月31日まで

後期プログラム 令和12年4月1日から令和18年3月31日まで

V. 状況把握・課題分析

少子化への対応として、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能にしていくことが求められます。男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得を始めとした両立支援制度の利用状況把握や、子育て期でない職員も含めた長時間労働の状況を改善しワークライフバランスの取れた職場風土づくりを行うことが重要です。直近の事業年度・事業年における職業生活と家庭生活との両立に関する達成状況と課題分析は次のとおりです。

(1) 前プログラムの達成状況(令和5年時点)

区分	目標	実績
配偶者出産休暇の取得率及び育児参加のための合計休暇取得率	5日以上 95%	34.6%
女性の育児休業の取得率	100%	91.3%
男性の育児休業の取得率	10%	61.5%
女性職員採用率	60%以上	60.6%
女性管理職の登用率	30%	29.4%

(2) 達成状況に関する分析

① 育児休業の状況

【令和5年度 育児休業取得期間の取得率】

	1年未満	1年 ～ 1年半未満	1年半 ～ 2年未満	2年以上
男性	93.8%	6.3%	0.0%	0.0%
女性	19.0%	9.5%	28.6%	42.9%

《分析》

本市における令和5年度の育児休業取得率は、女性職員91.3%、男性職員61.5%となっています。後期計画の目標である女性職員取得率100%の達成ができませんでしたが、令和4年度以前は100%で推移しており、定着していると考えています。男性職員の取得率については、後期計画の目標である10%を大きく上回り、61.5%であったため、男性も育児休業を取得しやすい風土が徐々に醸成されてきていると考えられます。

また、令和5年度に子が生まれた男性職員のうち、配偶者出産休暇及び育児参加休暇(5日以上)の取得率は34.6%であり、後期計画の目標である95%は達成できておりません。前述した育児休業を取る職員が増えたことが、利用が伸びていない要因のひとつであると考えていますが、制度の浸透が十分行えていない可能性があり、周知を行う必要があります。

しかし、「職場に迷惑がかかるかもしれない」、「上司や職場から理解が得られずに肩身の狭い思いをした」などと感じる職員が一定数いると考えています。育児休業中に家事や子育ての経験を得ることが自分自身のキャリア形成や市民サービスを検討する際にも有用といった考え方を浸透させる必要があります。育児休業等の取得を希望する職員が、安心して取得できるよう面談の徹底や長時間勤務の是正等、職場環境の整備をより一層行う必要があります。

② 女性職員の採用及び登用

【採用職員に占める女性職員の割合】

採用年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
採用職員数	75 人	80 人	94人
女性職員数	51 人	55人	57人
女性職員採用率	68.0%	68.8%	60.6%

過去3年間における本市の採用状況については、女性の採用者数が男性を上回る状況が続いています。意欲ある女性職員の採用に努めます。

【管理職に占める女性職員の割合(令和5年度)】

	全体	女性	女性登用率
管理職数	214人	63人	29.4%

【各役職段階に占める女性職員の割合】

女性登用率	令和3年	令和4年	令和5年	伸び率(R5-R3)
部長・室長級	19.4%	21.6%	19.2%	△0.2
課長級	29.1%	28.7%	27.2%	△1.9
副課長級	52.2%	60.0%	66.7%	+14.5
係長級	47.0%	47.9%	45.4%	△1.6

《分析》

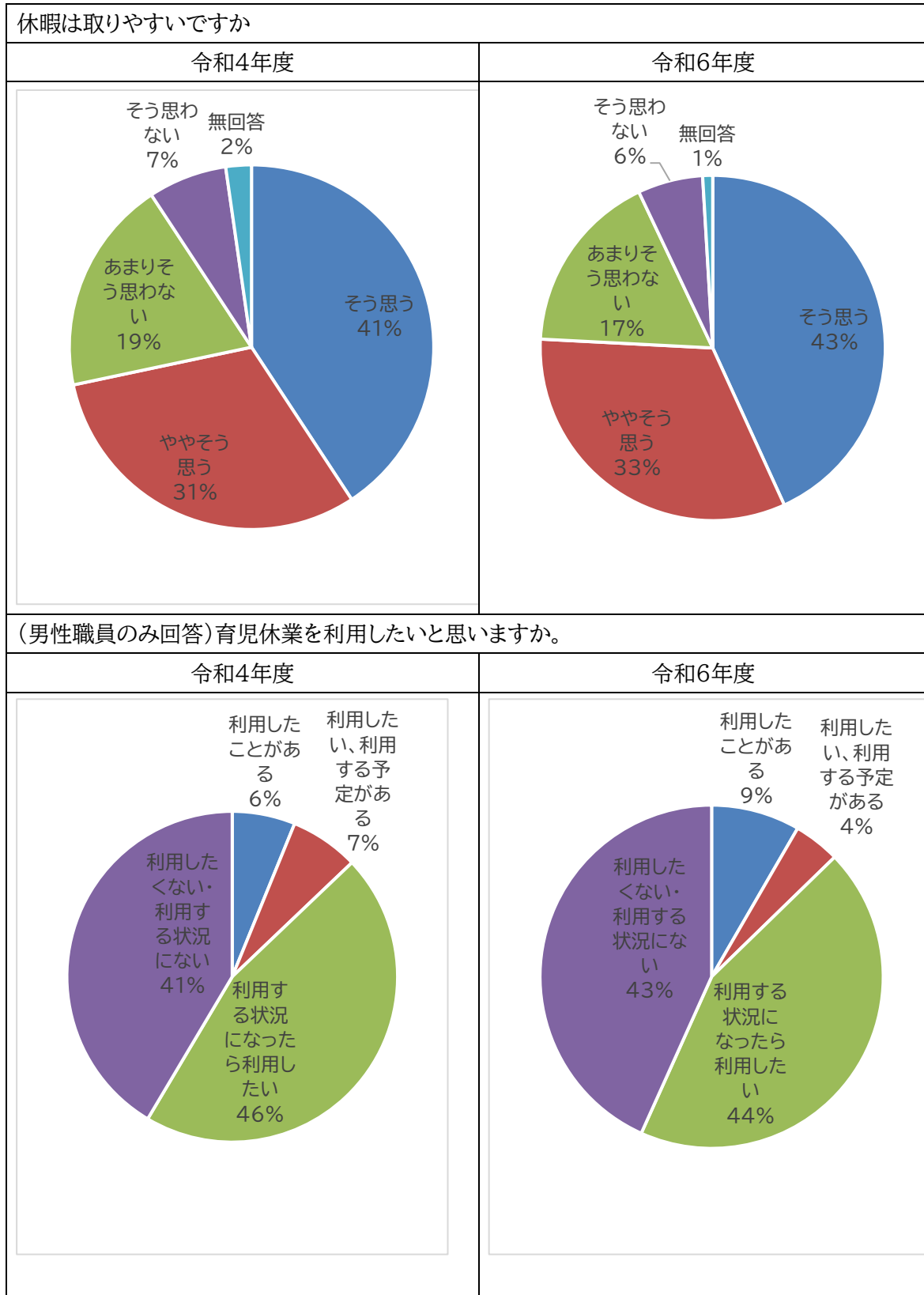
本市の管理職に占める女性職員の割合は 29.4%となっており、我が国の管理的職業従事者における女性の割合(13.2%)を上回っているものの、決して高い水準にあるものではありません。

本市の女性管理職の割合の低さは、現在管理職になる年代における女性職員の採用数が少なかったことも原因の一つであると考えられますが、会議や議会对応による超過勤務時間の増が女性の管理職登用への壁となっているため是正が必要です。

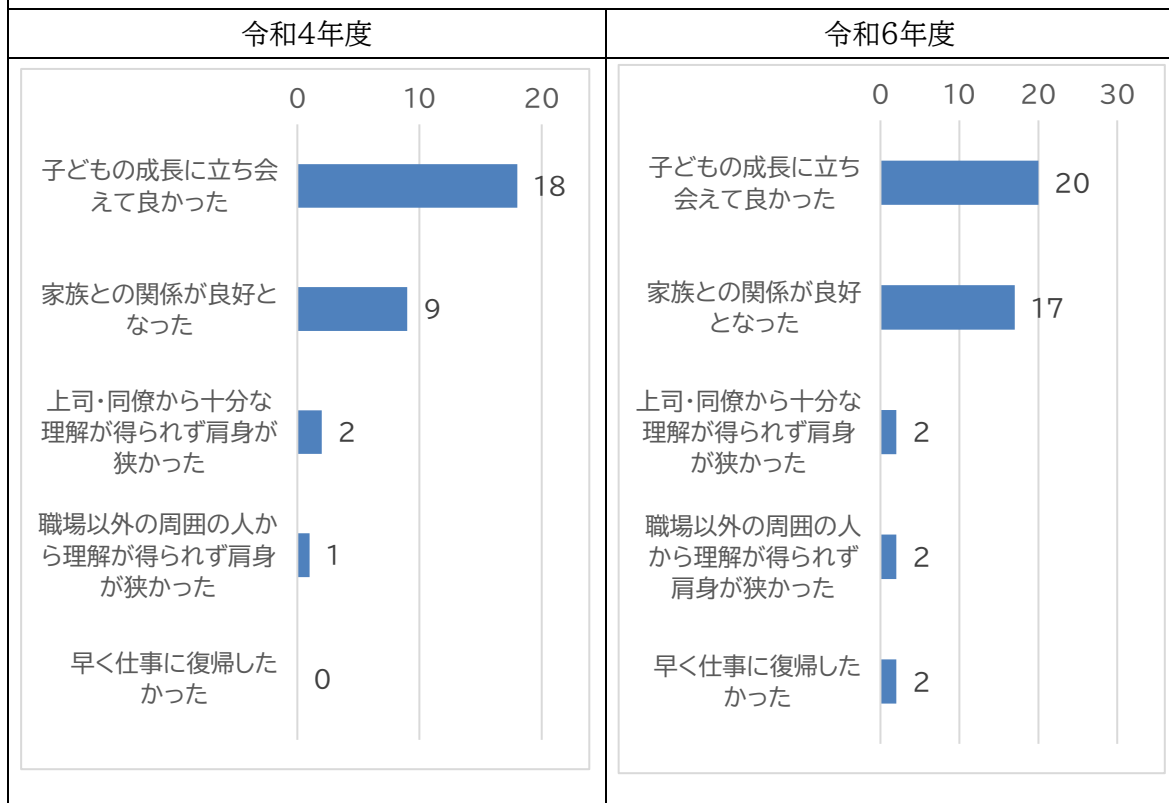
また、女性職員の積極的な登用を図るため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるよう適材適所の人事配置に努め、女性職員の職域の拡大と幅広い職務を経験できるように配慮します。

(3) 職員意識の把握について

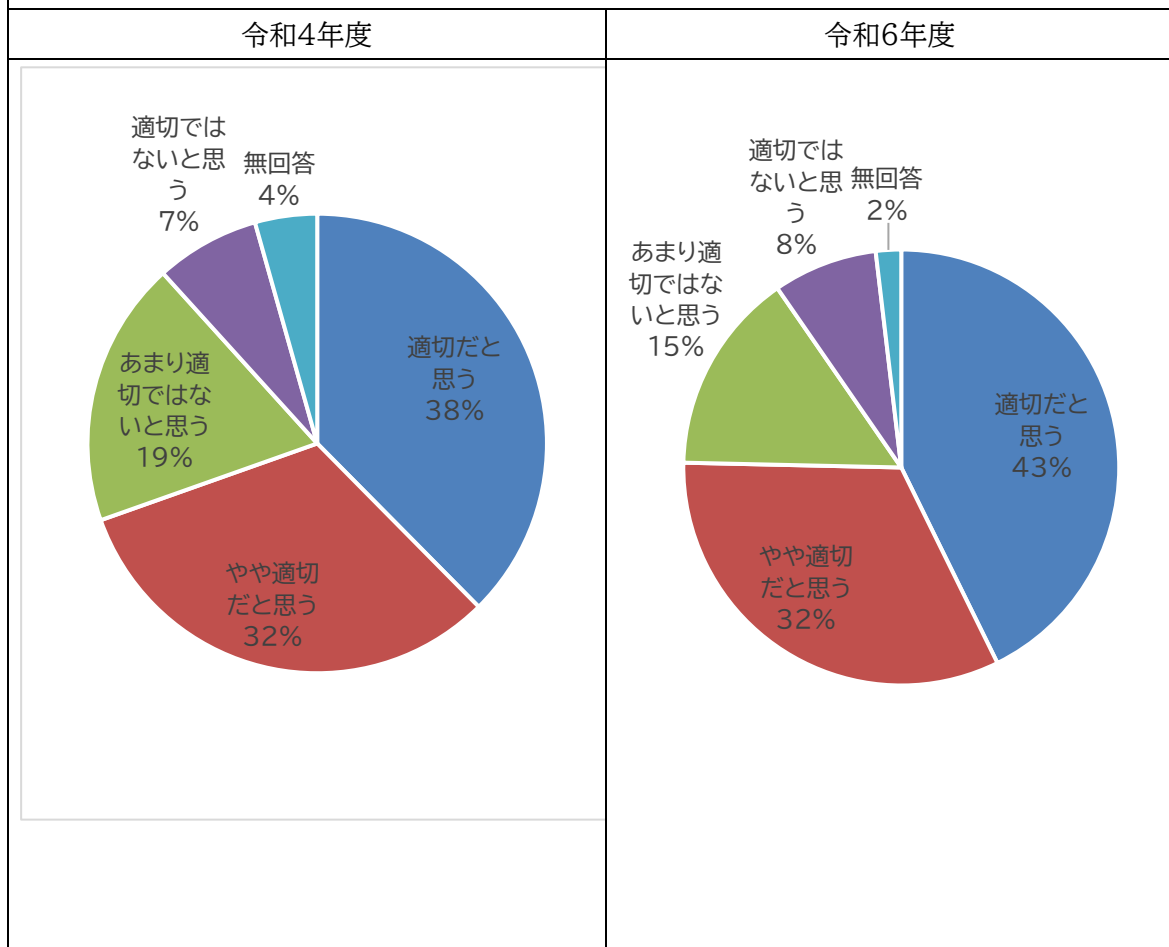
人材育成に関する職員意識調査(アンケート)を令和4年度、令和6年度に実施しており、その結果から職員の働き方についての意識を把握しています。今後、希望する職員が適切に制度を利用し、組織全体でワークライフバランスの推進することが望ましいと考えます。



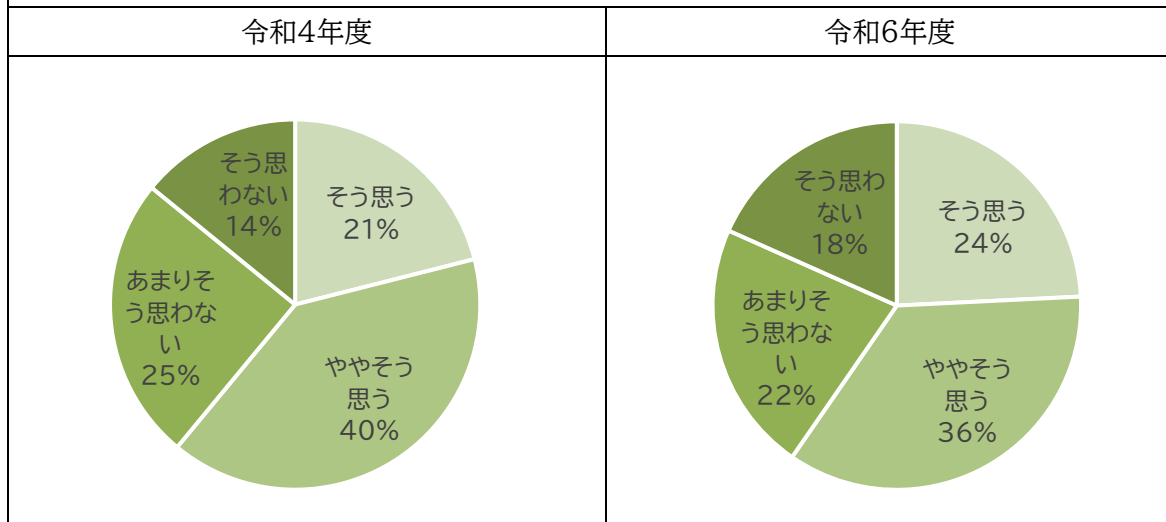
(育児休業を「利用したことがある」と回答した男性職員のみ回答)利用した感想を次から選択してください。



ご自身の時間外勤務実績は、ワークライフバランスにおいて適切な時間ですか。



あなたは、今後昇任することについて肯定的に捉えていますか。部長級等、これ以上昇任するポストがない場合は、現在のポストに留まることについて肯定的ですか



VI. 達成目標の設定

令和12年度末までに以下の数値を達成することを目標とします。

(1) 育児休業等の取得目標

区分	目標
配偶者出産休暇の取得率	95%
育児参加のための休暇取得率	95%
女性の育児休業の取得率	100%
男性の育児休業の取得率	85%

(2) 勤務時間に関する目標

区分	目標
年次有給休暇の平均取得日数	13日
時間外勤務平均時間(一般職)	年間100時間以内

(3) 女性活躍推進に関する目標

区分	目標
女性職員採用率	50%以上
女性管理職の登用率	30%

VII. 推進体制

このプログラムは高砂市の職員全員を対象としています。組織全体で継続的にこのプログラムを推進するために、次世代育成行動計画策定・推進委員会及び女性活躍行動計画策定・推進委員会を設置し、このプログラムの策定、変更や、取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

(1) 推進に向けた職員の役割

このプログラムの「Ⅷ-1 職員の勤務環境に関するもの」の推進に当たってはそれぞれの役割や位置づけを明確にし、組織全体で取り組みを進めます。

- ① 所属長（所属長や施設等の長等、管理的地位にある職員）
- ② 本人（子育て中及び親となる職員）
- ③ 周囲の職員（本人の周囲又は職員全体）
- ④ 人事管理を担当する課

管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等の実施を通して、仕事と生活の両立等についての相談・情報提供等を適切に実施する。

(2) 職員のニーズ

仕事と生活の両立を図るための勤務環境の整備に対する職員のニーズは様々です。必要な環境整備を効果的に実施するため、職員アンケート等の方法により、現状を把握し施策の浸透を図るとともに効果測定を行うよう努めます。

(3) 計画の周知及び実施状況

本プログラム及び各種制度の周知を行い、職場全体で取り組めるような意識啓発を図ります。

また、このプログラムの実施状況を年に1回、前年度の取組状況及び目標に対する実績等をホームページに掲載し公表します。

VIII. プログラムの内容

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

【本人】

父親・母親になると分かったらできるだけ速やかに(遅くとも出生予定日のおよそ5ヶ月前までに)、育児をするようになることを所属長に報告します。母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用のためにも必要ですので、御理解ください。

また、母親とお腹の赤ちゃんを守るために就業時に配慮します。

ア 危険有害業務の就業制限

イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限

ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認(通院休暇)

エ 業務軽減等

オ 通勤緩和

【所属長】

職員又はその配偶者が妊娠、出産等の事実の申出があった場合、所属長は育児休業の取得について職員の意向を確認するため、面談の場を設けます。意向を確認した後は、職場の状況に応じ事業主はその意向に配慮をすることとなっています。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

親子の時間を大切に、こ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、各種休暇制度について周知します。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

ア 配偶者出産休暇

イ 職員の育児参加休暇

ウ 育児休業

【人事担当課】

父親である本人に、「妻が専業主婦であっても、育児休業をすることができる」ことの周知や、育児休業期間中の収入変動のシミュレーションを情報提供し、収入減少に対する不安感を解消することにより、父親のさらなる育児休業の取得促進を図ります。

【本人】

自己の取得可能な範囲で育児休業の取得を積極的に実行してください。

【所属長・周囲の職員】

本人が、安心して育児休業を取得できるよう、職場の応援体制をつくります。

(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

① 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等

【人事担当課】

育児休業を取得する職員で休業期間が長期間に及ぶ場合、地方公務員の育児休業等に関する法律第6条により任用し、代替要員を確保します。

【本人】

育児休業を取得する職員本人は、業務の引継ぎが円滑に行えるように努めましょう。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

【所属長・周囲の職員】

育児休業を取得する本人が職場からの疎外感を感じないように、本人の希望に合わせて定期的に業務概況を知らせるようにします。

所属長は、育児休業から復帰する本人の勤務体制について、予め本人に育児短時間勤務、育児時間及び部分休業等の取得等について案内やアドバイスをを行い、希望を把握した上で必要な手続きを行います。

また、育児休業から復帰する時には、仕事と家庭の両立に対するアドバイスを職員同士で行えるよう、職員の子育てに対する不安がなくなるような職場環境づくりを進めるなど、予め周囲の職員とよく相談し、サポート体制を整えておきます。

【本人】

休業中でも近況を知らせるなど、職場と接点をもつことで円滑な職場復帰に繋がります。積極的な意思疎通を心掛けます。

③ 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

【人事担当課】

ア キャリアデザイン研修の実施

出産・子育て期等に入る前の初期キャリアにおいて、やりがいを感じる職務経験を積むことが重要です。職員自身が強みを活かし、目標を掲げ、将来の働き方や自身が活躍する姿を描きながら、仕事のやりがいや働き甲斐について考える機会を提供します。

イ 育成型人事ローテーションの実施

新卒で採用された職員は、採用後10年間に2箇所以上の部署を経験することを基本ルールとしており、異なる行政分野への配置転換を通して様々な経験を積み、将来的には行政全般をマネジメントできる職員の育成を行うこととしています。経験者採用や専門職での採用の場合は、上記ルールを適用することは難しいですが、幅広い視野を持つ職員を育成するために一定期間で配置転換を行うことが望ましいと考えています。

出産、子育て期等に入る前のキャリアについても意識しながらジョブローテーションを検討します。

ウ 管理職に必要なマネジメント能力を高める取組み

所属長となる管理職が適切な情報の周知を行えるよう、適宜情報提供するとともに、マネジメント能力に寄与する研修の実施に努めます。

また、lonl(面談)を定期的に実施し、適切なコミュニケーションにより職員の状況の把握に努めます。

(4) 超過勤務の縮減

時間外勤務の縮減に関する指針に基づき、長時間労働の是正に向けた一層の取組みを進めます。

① 小学校就学の始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

【人事担当課】

制度の周知を行います。

【所属長】

小学校就学の始期に達するまでのこどもを養育する職員から、育児のための超過勤務の免除について請求があった場合は、業務処理上著しく困難な場合を除き、超過勤務をさせてはなりません。

【本人】

遅くとも超過勤務免除開始日の前日までに、管理者に対して超過勤務の免除を請求します。また、協力を得る周囲の職員にも予めその旨を伝えます。

【周囲の職員】

本人が安心して育児のための超過勤務免除を受けられるように協力してください。

② 一斉定時退庁日等の実施

【所属長】

所属長は職員の手本となるよう自ら定時退庁を実践します。

やむを得ず超過勤務せざるを得ない場合には、関係業務以外の職員を定時退庁させるとともに、当日の関係業務の職員には、翌日などを代替の定時退庁日とするなど職員間で偏りが生じないようワークライフバランスに配慮します。

【職員】

緊急の対応により所属長から命令された場合を除き、一斉退庁を厳守します。

【人事担当課】

定時退庁日にはパソコン端末に退庁を促す表示を出すなど、啓発します。

③ 事務の簡素合理化の推進

新規事業等の検討に当たり、目的、効果、必要性及び既存事業との関係を十分検証し、事業の簡素・合理化や廃止を検討します。

また、高砂市 DX 推進ビジョンに基づきICTやデータ活用等も含めたデジタル化だけでなく、今までの行政サービスや市役所のあり方を見直す必要もあります。従来の事務事業の見直し、議会関係業務、予算関係業務などにおいても、可能な限り合理化を図ります。

さらに、会議や打合わせの設定時刻に配慮するとともに資料の事前配布やウェブ会議システム等の活用により短時間で効率よく事務が行えるよう心掛けます。

④ 勤務時間管理の徹底等

【人事担当課】

部長会議、室長会議などを通じ、所属長の超過勤務縮減に対する意識の醸成を図ります。

【所属長】

1か月45時間、1年間で360時間を超えての超過勤務命令は原則できないため、職員の超過勤務状況を漏れなく把握し、常に業務改善に努めます。

【職員】

日頃の業務において超過勤務縮減を常に意識し、自らの健康管理を怠らないよう心掛けます。

⑤ 管理的地位にある職員の超過勤務是正

一般職の時間外勤務平均時間を年間100時間に収めることをこのプログラムにおける達成目標としています。しかし、非管理職の働き方の改善が図られたとしてもその分の仕事を管理職で補ってしまうことでは本末転倒です。

管理的地位にある職員のワークライフバランスにも配慮する必要があります。現状、管理職の平均時間外勤務は1人あたり年間300時間ですが、年間200時間に収めることができるよう超過勤務是正に資する取組を積極的に進めます。

(5) 休暇の取得促進

① 年次休暇の計画的取得に向けた職場の雰囲気づくり

【所属長】

課内ミーティングなどを通して、年次休暇の計画的な取得について啓発するとともに、年間の年次休暇取得計画等を作成し、課内職員同士で情報共有を行い、職員全員が年次休暇を取得できるよう調整します。

また、業務ごとに主担当や副担当を明確にしておくなど、それぞれの職員が確実に休暇を取得できるための体制を整えます。

業務繁忙により超過勤務や休日出勤が続く職員に対して、半日での取得も含めた年次休暇の取得を促します。※ 状況によっては強めに勧めることも必要です。

② 連続休暇等の取得の促進

積極的な休暇取得の機会として、ゴールデンウィークなどの連休、こどもの春・夏休み、年末年始、月曜日や金曜日など土曜日や日曜日と組み合わせるなど、連続休暇の取得を促進します。

③ こどもの看護等のための特別休暇の取得の促進

小学校6年生以下のこどもを同居して養う職員がこどもの突発的な病気やけがで、看護が必要となった時や予防接種、健康診断を受けさせる際の世話に要する時間や入園、卒園、入学又は卒業の式典に参加するとき等に利用できる休暇制度です。

この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を行うとともに、職員は、日頃から周囲の職員と、急な看護休暇の取得ができるための協力体制の構築を図ります。

(6) 出生サポート

【所属長】

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知を図るとともに、所属長は職場への理解を促します。

【本人】

急な休暇により業務が停滞してしまうことがないように、周囲の職員と必要な報告連絡を行い、適切なコミュニケーションにより協力体制の構築を図ります。

(7) 性別役割分担意識等の是正のための取組み

【人事担当課】

固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

(8) 多様な性について

性のあり方は、「からだの性」「こころの性」「好きになる性」「表現する性」の4つの軸で考える事ができます。4つの軸を掛け合わせることで、人それぞれの「性のあり方(セクシュアリティ)」があらわされます。一人ひとりに個性があるように、性のあり方は多様であることの理解を深めることが重要です。

【所属長・周囲の職員】

『「多様な性」について理解を深める職員ハンドブック』の内容を理解し、性的指向や性自認に関する差別的な言動に注意します。

また、部下や同僚から性的指向や性自認に関する相談を受けた場合には、本人の相談を真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに適切な対応をします。

【人事担当課】

本市では、職員は異性と婚姻関係を結ぶことを前提とする休暇や給与制度の設計をしています。今後、休暇の取得や手当の支給などにおいて、職員がパートナーシップ関係や、パートナーの近親者を含めたファミリーシップ関係を築くことになった場合の取扱いについて検討を進めます。

(9) 人事評価への反映

【所属長】

仕事と生活の調和の推進に資する業務改善や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動、子育てのために職場を離れる職員から業務を引き継ぎ、成果を上げた職員に対しては、人事評価において適切に評価を行います。

【人事担当課】

適切な評価が行えているかを確認し、人事評価研修等で周知します。

(10) ハラスメント等対策

【所属長】

セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針に基づき、職員が職務遂行上の能力を十分に発揮できるよう、良好な職場環境の

確保に努めます。

【人事担当課】

セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントに関する相談窓口(人事課長)が設置されていることや、相談員がいることなどの周知を行うとともに、研修を通してハラスメントに対する理解を深めます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) こども連れでも利用しやすい庁舎環境の整備の促進について

外部からの来庁者の多い庁舎において、こどもを連れた人が安心して来庁できるよう、授乳室やベビーベッド及びこどもが遊べるスペースの設置など利用しやすい庁舎環境の整備に努めます。

職員は、来庁者がこども連れでも気兼ねなく安心して来庁・利用できるよう、懇切丁寧な応対に心掛け、ソフト面でのバリアフリーを充実させます。

(2) こども・子育てに関する地域貢献活動

① こどもを交通事故から守る活動の実施や支援

こどもを交通事故から守るため、公務や通勤で自動車の運転する職員に対する交通安全研修を実施し、安全安心なまちづくりに貢献します。

② 安全で安心してこどもを育てられる環境の整備

こどもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

③ レクリエーション等の機会の提供

スポーツや文化活動など、子育てに関する地域での活動について周知し、機会を捉えて積極的に参画します。特に、子育てに役立つ知識や特技を持っている人は、地域のこどもたちにとって貴重な存在となり得ます。職員が地域活動に参画できるよう職場の雰囲気づくりを行います。

IX. さいごに

こども未来戦略(令和 5 年 12 月 22 日)Ⅲ「加速化プラン」では、2030 年代に入ると我が国の若年人口は現在の倍速で急減し、少子化はもはや歯止めの利かない状況になるとされています。2030 年代に入るまでの期間が少子化傾向を反転できるかどうかのラストチャンスであると言われており、本市においても次世代を担う人材の育成に市を挙げて取り組みを加速させる必要があります。

子育てをしながら仕事も両立できる働きやすい職場づくりは、子育て期の職員のためだけにあるものではありません。すべての職員の仕事と生活の調和が図られた職場づくりを行うことで、勤労意欲や公務への貢献を創出し、ひいては市民サービスの向上につながると考えています。それを実現するためには本人の意識改革はもちろんのこと、ライフイベントに伴うワークスタイルの変化に柔軟に対応できる職場の意識づくりが不可欠です。周囲の職員が互いに協力し合い、本プログラムに掲げる取組み事項を推進していくことが肝要です。

また、高砂市は国や近隣市よりも比較的女性管理職の登用率が高いことが特色としてあげられますが、30%の目標値は達成できていない状況です。女性管理職の登用率をさらに促進するためにも、上述の職場の意識、風土改革は不可欠であり、職員全員が働きやすい職場にすることが、女性の管理職登用率の促進にもつながります。

本プログラムに沿って職員のワークライフバランスと女性活躍推進に積極的に取り組みます。