

【報告事項】		資料頁
1. 令和7年度指定事務事業の指定について	企画総務部 （企画政策課）	リンク（市ホームページ）
2. 第4期我孫子市特定事業主行動計画の改訂について	企画総務部 （人事課）	P. 2
3. 我孫子市ネーミングライツ導入に関するガイドラインの策定について	財政部 （財政課）	リンク（市ホームページ）

第4期 我孫子市特定事業主行動計画



～誰もがワーク・ライフ・バランスを実現するために～

計画期間：令和2年度～令和7年度



我孫子市マスコットキャラクター「手賀沼のうなぎちゃん」

令和2年4月（策定）

令和6年1月（改訂）

令和7年4月（改訂）

我 孫 子 市

目 次

○第4期特定事業主行動計画の策定にあたり		P2
○計画期間		P3
○計画の実施にあたって		P4
1 すべての職員が対象		
2 計画の推進について		
3 計画・実施状況の公表について		
4 相談窓口の設置について		
○具体的な行動計画		P6
1 子育て支援の制度を理解するために		
2 仕事と子育ての両立を支援する職場環境をつくるために		
3 ワーク・ライフ・バランスを促進するために		
4 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を改革するために		
5 地域における子育て支援に貢献するために		
6 子どもとのふれあい（コミュニケーション）を充実するために		
7 研究・検討		
8 女性の職業生活における活躍の推進に向けた取り組み		
○行動計画一覧		P20
1 実施項目一覧		
2 計画期間中に研究・検討するもの		
3 女性の職業生活における活躍の推進に向けた数値目標		

第4期特定事業主行動計画の策定にあたり

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国や地方公共団体等は「特定事業主」として、職員の子どもたちの健やかな育成のために、次世代育成支援対策に関する特定事業主行動計画を策定することとされています。

我孫子市では、平成17年度から次世代育成支援対策に基づく「我孫子市特定事業主行動計画」を策定し、制度整備や職場環境づくりに取り組んできました。平成27年度には、これまでの計画に「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）」に基づく改訂を行い、「子育てにやさしくて、女性がかがやく職場づくり」を進めています。更に、平成30年度には「我孫子市第3次男女共同参画プラン」を策定し、市女性活躍推進計画を位置付け、特定事業主行動計画の推進を掲げ、2つの計画を一体的に進めていくことにしました。

このようななかで、職員の意識にも変化が見られ、子育て休暇制度は、女性職員だけでなく男性職員にも浸透し、取得者も年々増加しています。一方で、男性職員の育児休業の取得が進まないなどの課題もあります。

子育て中の職員が子どもを安心して育てられる環境づくりは、働きやすい職場整備につながり、全ての職員にとって重要なことです。

また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされています。共働き世帯が専業主婦世帯を年々上回っており、男性がより主体的に子育てを担い、女性がより一層、職場で能力を発揮し、男女ともに仕事と子育て、自らの時間も充実させることが、業務遂行に大切なものとなっています。

このことから、令和2年度から令和7年度までを期間とする第4期特定事業主行動計画では、男性職員の育児休業の取得など課題となっている施策を重点的に取り組み、誰もが活躍できる組織づくりを進めます。

令和2年4月

我孫子市長
我孫子市議会議長
我孫子市教育委員会
我孫子市選挙管理委員会
我孫子市代表監査委員
我孫子市消防長
我孫子市農業委員会
我孫子市水道事業管理者

計画期間

次世代育成支援対策推進法の一部改正により、法律の有効期限が令和7年3月 31 日まで、10年間延長されました。また、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)については令和8年3月 31 日までの時限立法となっています。

第4期我孫子市特定事業主行動計画は、令和2年4月1日から令和8年3月 31 日までの6年間を計画期間とし、必要に応じて随時見直しを行っていきます。

(年度)

H27	H28	H29	H30	H31(R1)	R2	R3	R4	R5	R6	R7
			改正次世代育成支援対策推進法							
				女性活躍推進法						
	第3期行動計画				第4期行動計画					

◎次世代育成支援対策推進法とは

日本の急激な少子化の進行等を背景として、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的としています。この法律に基づき、地方公共団体は次世代育成支援のための特定事業主行動計画を策定することとされています。令和7年3月 31 日までの時限立法とされていましたが、次世代育成支援対策の推進・強化を図るため、当該法律の有効期限が令和17年3月 31 日まで再延長されました。

◎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）とは

自らの意思によって職業生活を営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要として、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ことを目的とし平成 28 年から施行されました。地方公共団体等は、次の項目を公表しなければなりません。

- (1) 女性活躍に関する状況把握・課題分析
- (2) その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ特定事業主行動計画の策定・周知・公表
- (3) 女性の活躍に関する情報

計画の実施にあたって

1 すべての職員が対象

行動計画は、原則として市長事務部局をはじめ議会、教育委員会、消防、水道企業と各行政委員会で働くすべての職員（常勤職員及び会計年度任用職員）を対象とし、個別行動計画ごとに対象者を明記しました。

なお、小中学校の教職員（県費負担教職員）もこの行動計画の対象ですが、これら教職員の服務関係については、千葉県の制度が適用されています。したがって、計画の実施にあたっては、千葉県教育委員会の特定事業主行動計画も参考としながら、適用できる個別の行動計画を実施します。

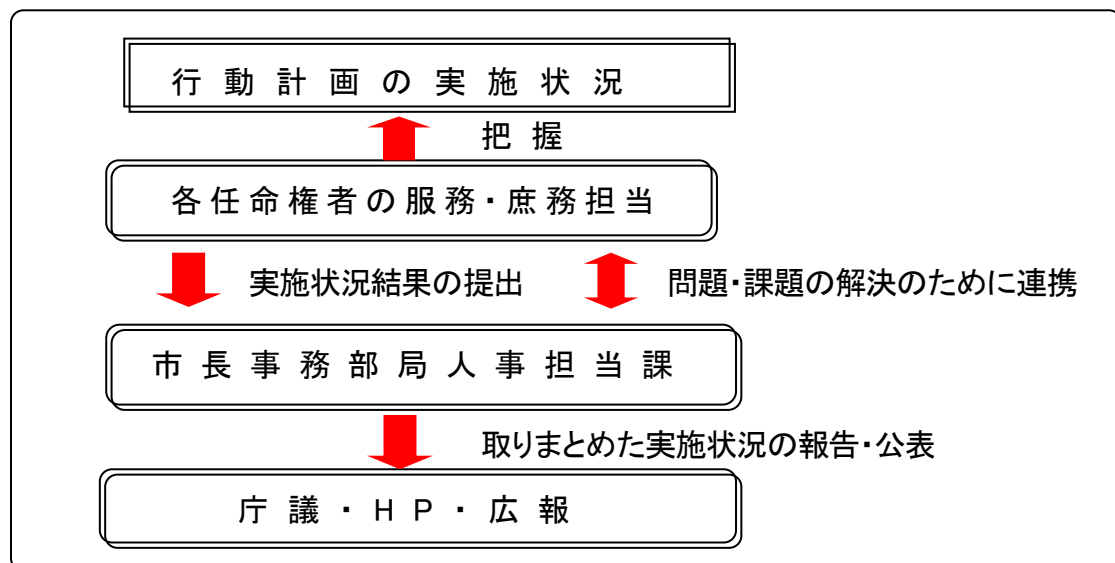
2 計画の推進について

行動計画の推進については、全庁的に取り組みます。

具体的には、各任命権者の服務・庶務担当は、行動計画の実施状況を把握し、その結果を市長事務部局の人事担当課に提出するものとします。市長事務部局人事担当課は取りまとめた実施状況を、庁議に報告し、公表します。

行動計画を推進する際に発生した問題点や課題については、市長事務部局人事担当課と各任命権者の服務・庶務担当などが連携を取りながら解決に当たります。

【計画推進のイメージ】



3 計画・実施状況の公表について

第4期我孫子市特定事業主行動計画の内容は、市のホームページにより公表します。職員一人一人が、それぞれの立場で積極的に子育てや子育て支援を行うなど説明責任を果たせるよう行動計画を十分理解してください。

また、年1回、前年度の行動計画への取組状況や目標に対する実績等を市のホームページで公表します。

4 相談窓口の設置について

市長事務部局を中心とした各機関の人事・庶務担当課内に、行動計画に関することや休暇の取得などについて、相談の窓口を設けます。

具体的な行動計画

各個別の行動計画では、実施予定年度を令和2年度から令和7年度までとし、目標値、対象者をできるだけ具体的に定めました。掲げた目標値は、原則として令和7年度までの達成目標です。

なお、**重点**は、本計画の重点取組事項です。

1 子育て支援の制度を理解するために

子育て支援の制度を有効に活用するためには、まず、制度を知ることが第一歩です。

(1) 子育て支援の制度をわかりやすくPRします

母性保護、育児休業、時間外勤務の制限や出産費用の給付など、子育て支援の制度を理解してもらうため、「子育て支援（休暇・手続）ガイド」（冊子）により、制度全般を時系列にわかりやすく紹介します。また、「子育て支援休暇・手続ガイド」は全職員がいつでも確認できるように、グループウェア上に掲示し、新規採用職員には採用時の研修の際に配布します。また、制度改正があれば、その都度お知らせします。

 【計画コード／計画名】 1-1／子育て支援制度をわかりやすくPR
対象 全職員

(2) 「おめでた」を申し出た職員への説明（おめでた面接）を実施します

職員本人またはパートナー（配偶者）が妊娠した場合は、所属長にその旨を申し出てください。「おめでた」を申し出た職員に所属長と一緒に各任命権者の服務・庶務担当から育児休業等の制度や手続きについて説明（おめでた面接）を行います。おめでた面接を実施することにより、手続きや休暇制度など各項目について説明し、不明な点について確認していきます。

 【計画コード／計画名】 1-2／「おめでた」を申し出た職員への対応
目標値 「おめでた」面接の実施率 100% 対象 全職員

2 仕事と子育ての両立を支援する職場環境をつくるために

仕事と子育ての両立を支援するため、子育てにやさしい職場環境づくりを推進します。

(1) 妊娠中の体調に配慮します

妊娠中は、体質・体調の著しい変化によって、身体にも大きな影響を与えます。女性職員の身体への負担を軽減し、十分に職場で能力を発揮することができる環境を整えます。

① 妊娠中の通勤を緩和します

交通機関の混雑による苦痛は、つわりの悪化や流・早産等につながるおそれがあります。医師等から通勤緩和の指導があった場合には、妊娠中の女性職員が申し出ることにより、特別休暇を取得することができます。

 【計画コード／計画名】 2-1-1／妊娠中の通勤緩和

対象 希望する職員

② 保健指導又は健康診査を受けるための時間を確保します

女性は、妊娠すると、母体や胎児の健康のため、妊産婦のための保健指導又は健康診査を受ける必要がありますが、女性職員の場合には受診の時間を確保することが困難な場合があることから、必要な時間の確保を事業主に義務づけられています。妊娠中の女性職員が申し出ることにより、特別休暇を取得することができます。

 【計画コード／計画名】 2-1-2／妊娠中の保健指導・健康診査の時間確保

対象 希望する職員

③ 妊娠中の症状から対応します

妊娠中または出産後の女性職員が、健康診査等の結果、医師等からその症状について指導を受けた場合、所属長に申し出れば、作業の制限、勤務時間の短縮、休業など、医師等の指導に基づいた措置を受けることができます。所属長は、医師等からその症状等について指導を受け、職員から申し出があった場合は、業務分担の見直しなどを行います。

なお、業務中にパソコンを使用する場合、職員の申し出により、市長事務局人事担当課で電磁波防止のエプロンを貸与します。

 【計画コード／計画名】 2-1-3／妊娠中の症状に応じた対応

対象 希望する職員

(2) 所属長の役割を明確にします

人事担当課は「特定事業主行動計画」や「子育て支援休暇・手続ガイド」(冊子)を全庁に周知します。所属長は、子育てにかかわる各種制度を理解するとともに、人事評価の面接時等に職員のニーズを把握し、子育てにやさしい職場の環境づくり、各種制度の情報提供に努めなければなりません。また、所属長は、職員にとって最初の相談窓口となりますので、相談に適切に対応するため職場内での相談しやすい雰囲気作りが必要となります。そのためには、日ごろからの職員とのコミュニケーションや職員への細やかな目配りが求められます。

なお、職員が「おめでた」を申し出た場合は、業務分担の見直しを行い、適切な代替要員の確保の検討が必要です。



【計画コード／計画名】 2-2／所属長の役割の明確化

対象 人事担当課及び所属長

(3) 育児休業等を取得する職員の代替要員を確保します

育児休業を取得する職員の代替として、会計年度任用職員を任用します。また、育児短時間勤務などを利用する職員が複数おり、職場内の職員での対応が難しい場合にも、会計年度任用職員の任用を検討します。

なお、消防のように代替要員の確保が困難と考えられる職場でも、部署の配置換えなど、そのしくみを確立します。



【計画コード／計画名】 2-3／育児休業を取得する職員の代替要員の確保

目標値 100% 対象 全職員

(4) 育児のための勤務時間の割り振り制度の活用を促進します

勤務時間を変更することにより、例えば、休暇を取らなくても子どもの保育園の朝・夕の送迎を可能にする早出・遅出勤務を割り振る制度です。活用を促進するため、必要に応じて勤務時間の割り振り制度を周知します。



【計画コード／計画名】 2-4／育児のための勤務時間の割り振り制度の活用

対象 全職員

(5) 健康管理に配慮します

所属長は、人事評価のフォロー面接を利用し、各職員の業務内容を把握し、効率的な事務遂行を図ります。時間外勤務の多い職員の健康管理には、特に気を配ります。

また、ストレスチェックを実施し、職員個人の現状把握とストレスの気付きを促すとともに、職場環境の改善につなげます。高ストレス者には申し出により職員に個別面談を実施します。



【計画コード／計画名】 2-5／ストレスチェックの活用

対象 全職員

(6) 仕事と子育ての両立を支援する研修を実施します

全職員を対象として、ワーク・ライフ・バランス（「仕事と生活の調和」）の考え方を中心に、制度面を含めて研修を実施します。



【計画コード／計画名】 2-6／ワーク・ライフ・バランス等に関する研修の実施

目標値 年1回 対象 全職員

(7) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援するために

① 育児休業中の職員にも情報提供します

職場復帰の際に円滑に復帰できるよう、育児休業中の職員にも仕事上必要な情報を送付します。また、希望者には、庁内通知などを電子メールでお知らせします。



【計画コード／計画名】 2-7-1／育児休業中の職員への情報提供

目標値 100% 対象 希望する職員

② 育児休業中に受講できなかった研修を受けられるようにします

育児休業から復職した時に、育児休業中に受講できなかった研修などを受講できるよう配慮します。



【計画コード／計画名】 2-7-2／育児休業からの復職時における研修機会の提供

対象 常勤

③ 相談の場を提供します

子育ては悩みや不安でストレスを抱え込みがちです。育児休業からの復職後の仕事と育児のやりくりやストレス・悩み等が相談できる相談機関等の情報を提供します。



【計画コード／計画名】 2-7-3／相談の場の提供

対象 全職員

(8) 病児・病後児保育の制度を周知します

体調に不安のある子どもを預かる病児・病後児保育事業は市の事業として実施されており、市外在住者で勤務先等が市内にある者も利用可能です。職員も利用可能であることから、「子育て支援休暇・手続ガイド」（冊子）で周知します。



【計画コード／計画名】 2-8／病児・病後児保育の利用

目標値 周知100% 対象 全職員

(9) 特定事業主行動計画の実施状況をお知らせします

前年度の行動計画への取組状況や目標に対する実績等を、庁内のグループウェアの掲示板や市のホームページによりお知らせします。



【計画コード／計画名】 2-9／特定事業主行動計画の実施状況の公表

目標値 年1回 対象 全職員

3 ワーク・ライフ・バランスを促進するために

業務分担や事務事業の見直しなどにより、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進、特に男性職員が育児休業や部分休業を取得できる職場環境の整備を行い、ワーク・ライフ・バランスを促進します。

(1) 過度な時間外勤務をなくします

過度な時間外勤務は、健康を損ねる原因になるとともに、子育てをはじめ大切な家族やパートナーとの時間を失うことになります。計画的、効率的な仕事を心がけて、時間外勤務の縮減に取り組みます。

【令和5年度における時間外勤務の状況（管理監督職以外）】

職員数	642人
時間外が年間360時間以内の職員数	616人
全体の人数に対する割合	96.0%
1人当たりの1月当たりの平均時間外時間数	11.1時間

※育児休業職員、育児短時間勤務職員、病気休職職員等を除く。

① 時間外勤務の縮減に取り組みます

時間外勤務の適正化策として、平成16年12月に「時間外取り扱い基準」を設け時間外勤務の縮減に取り組んできましたが、新たに令和2年4月に「総労働時間の短縮に関する指針」を設け、今後も状況に応じ時間外勤務の縮減に取り組んでいきます。



【計画コード／計画名】 3-1-1／時間外勤務の縮減

目標値 1人あたり年間360時間以内の職員数の割合 100%

対象 常勤

② 深夜勤務・時間外勤務制限の制度の活用を促進します

小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員には、本人の請求により、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度があります。このうち、時間外勤務の制限については、時間外勤務をしないことや時間外勤務をする場合においても1月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外勤務をしないことができる制度となっています。

▶【計画コード／計画名】3-1-2／深夜勤務・時間外勤務制限の制度の活用

目標値 周知 100% 対象 常勤

③ 「ノー残業デー」を徹底します

所属長は、週1回職場の状況に応じた曜日を「ノー残業デー」として設定し、夏季期間（7月～9月）は週2回の「ノー残業デー」を設定します。また「ノー残業デー」を徹底するため、職場での働き方改革推進担当者を選任します。また、人事担当課において見回りにより確認し、その結果を公表します。

▶【計画コード／計画名】3-1-3／ノー残業デーの徹底

目標値 週1回の実施率 100% 対象 全職員

④ 子育て中の職員には、業務分担を配慮します

所属長は、子育て中の職員にできるだけ時間外勤務が発生しないよう、業務分担を配慮します。また、時間外勤務の多い職場においては、時間外勤務縮減に向けて、業務内容・執行体制等を十分検討した上で常勤職員でなくとも対応可能な業務については、会計年度任用職員で対応します。

▶【計画コード／計画名】3-1-4／子育て中の職員に対する業務分担の配慮

対象 全職員

(2) 年次有給休暇、育児休業・部分休業、育児短時間勤務の活用を促進します

年次有給休暇は、子育てにかかわらず全ての職員が取得できる休暇です。ワーク・ライフ・バランスの観点から、年次有給休暇の取得の促進に引き続き取り組みます。

また、育児休業や部分休業は、男性職員の取得が進んでいないため、男女共同参画社会づくりの観点からも、男性の育児休業等の取得促進に取り組みます。

子を養育するため週38時間45分より短い勤務時間で勤務する育児短時間勤務制度についても活用促進に努めます。

①「子育て休暇」の取得を促進します

ワーク・ライフ・バランスの向上及び子育てを支援するため、「子育て休暇」の取得を推進します。

【子育て休暇取得率・使用率・平均取得日数】 ※（ ）内は男性のみ

	令和5年度	備考
子育て休暇取得率	88.0% (85.0%)	子育て休暇付与対象者が1回でも子育て休暇を取得した割合
子育て休暇使用率	62.0% (50.1%)	子育て休暇の付与日数に対する使用した割合
子育て休暇平均取得日数	6.2 日 (5.1 日)	子育て休暇付与対象者の平均取得日数

【子育て休暇付与日数】

区 分		子の出産8週間前から1歳の誕生日前まで	子の1歳の誕生日から小学校就学前まで	子の小学校1年生から義務教育終了まで
休暇日数	常 勤	・15日の範囲内 ・対象となる子が2人以上の場合20日の範囲内 ※うち5日は必ず取得	・1年度10日の範囲内 ・対象となる子が2人以上の場合12日の範囲内	・1年度8日の範囲内 ・対象となる子が2人以上の場合10日の範囲内
	会計年度任用職員	1年度8日の範囲以内		
休暇の目的		妻の出産、育児、看護、両親学級の参加、学校行事の参加など		



【計画コード／計画名】 3-2-1／子育て休暇の促進

目標値 ①付与された日数に対しての取得率 60%

②男性職員の付与された日数に対しての取得率 50%

対象 全職員

② 男性の育児休業と部分休業の取得を促進します



依然として男性職員の育児休業・部分休業の取得が進まない要因として、制度をよく知らない、仕事の関係で休みが取りにくい、給料の減少などが挙げられます。そこで、特に育児休業の取得を希望する全ての男性職員が気兼ねなく育児休業を取得することができるよう、所属長の制度等に対する理解を促進するとともに、育児休業の取得による収入面等の変化に対する不安を軽減するための取組を積極的に行っていきます。

【令和5年度における男女別の育児休業取得率】

	男性	女性
取得率	56.5%	100.0%

【令和5年度における男女別の育児休業取得期間の分布状況】

取得期間	男性	女性
1週間未満	0.0%	0.0%
1週間以上2週間未満	0.0%	0.0%
2週間以上1月以下	69.2%	0.0%
1月超3月以下	7.7%	0.0%
3月超6月以下	0.0%	5.9%
6月超12月以下	15.4%	47.0%
12月超24月以下	7.7%	35.3%
24月超	0.0%	11.8%

※令和5年度中に新たに育児休業を取得した職員の各取得期間における割合を記載しています。

【計画コード／計画名】3-2-2／男性の育児休業取得の促進

目標値

- ① 市長事務局等(※) 取得率85%(1週間以上の取得のみ)
- ② 上記以外の任命権者 取得率50%

※ 議会事務局、監査委員事務局、選挙管理委員会事務局及び農業委員会事務局を含む。

<算出方法>

当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員の数のうち、同年度中に育児休業を取得した男性職員の数

③ 配偶者が育児休業している職員も育児休業等を取得できる制度を周知します。



男性職員が一人で育児に専念する不安も取得が進まない原因と考えられます。現在は、配偶者が育児休業法により育児休業している職員についても、育児休業・育児短時間勤務・部分休業をすることが可能です。取得促進のため、制度の周知を図ります。



【計画コード／計画名】3-2-3／配偶者が育児休業している職員の育児休業制度の周知

対象 全職員

④ 育児短時間勤務の活用を促進します

平成 22 年度に創設した育児短時間勤務制度の利用者が少ないことから、おめでた面接時に制度の説明をし、活用を促進していきます。

▶【計画コード／計画名】 3-2-4／育児短時間勤務の活用促進

対象 全職員

(3) 育児休業取得後の収入の変動状況を試算して提供します

育児休業の取得により収入面での心配が考えられます。このことは、特に男性職員の育児休業の取得が進まない要因と考えられます。そこで、収入面で心配のある職員に対し、情報として育児休業取得後の収入の変動状況を試算して提供します。

▶【計画コード／計画名】 3-3／育児休業取得後の収入変動試算の提供

目標値 提供 100% 対象 全職員



4 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を改革するために

市は、男女共同参画プランに基づき、男女共同参画社会を実現するための取組みを進めています。

市の男女共同参画プランや特定事業主行動計画にすべての職員が男女共同参画プランや特定事業主行動計画に積極的に取り組むことが、職場優先や固定的な性別役割分担意識の改革につながります。

(1) 職場優先、固定的な性別役割分担意識を改善するための研修を実施します

管理職はじめすべての職員が仕事と子育ての両立や子育て支援が少子化の解消につながることや、男女が平等に仕事や子育てに参画することが当たり前という意識を持つことが大切です。新規採用職員には、男女共同参画や女性活躍推進に関する研修を実施します。このような意識改善に相応しい内容の講演会・研修会を開催します。

 【計画コード／計画名】 4-1／男女共同参画に関する研修の実施

目標値 年1回 対象 全職員

(2) 職員の募集要項に「誰もが活躍できるまち」のメッセージを入れます

市の職員の募集要項に、我孫子市は「誰もが活躍できるまち」をめざしているというメッセージを明記します。

 【計画コード／計画名】 4-2／職員の募集要項に「誰もが活躍できるまち」のメッセージ
ジ 対象 常勤

5 地域における子育て支援に貢献するために

地域における子育て支援の活動に、職員が積極的に参加し、貢献できるよう支援していきます。

(1) 子どもたちの職場見学を積極的に受け入れます

小学生などが市役所や市の施設を見学（市の出前講座に位置付けられているものもあります）することは、子どもたちに行政への関心や郷土への愛着を持ってもらうきっかけになるため、子どもたちの職場見学を積極的に受け入れます。

▶【計画コード／計画名】5-1／子どもたちの職場見学の積極的な受入

目標値 受入100% 対象 全職員

(2) 子育てに関する地域貢献活動を促進します

P T A活動や自治会活動などの地域活動、少年野球や少年サッカーの指導など、地域の子育て支援に貢献する活動への職員の積極的な参加を促進します。

▶【計画コード／計画名】5-2／子育て地域貢献活動の支援

対象 常勤

6 子どもとのふれあい(コミュニケーション)を充実するために

少子化といわれる現在、「子ども」に接する機会や理解する場が少なくなっています。そこで、子どもとふれあうことで、子育てへの漠然とした不安を解きほぐし、子どもに対する愛着を体感できる場を設けます。

○子どもとのふれあいを実感するため保育園での体験研修を実施します

新規採用職員を対象に、子どもとふれあい、子どものかわいさや子育てへの意欲を実感してもらうことを目的として、市内公立保育園で保育体験研修を実施します。

▶【計画コード／計画名】6-1／保育体験研修の実施

目標値 年1回 対象 新規採用職員

7 研究・検討

次の内容については、実施の方法などを研究・検討します。

(1) 多様な働き方の導入

在宅勤務や時差出勤等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方であることから、市での導入について、引き続き研究・検討していきます。



【計画コード／計画名】 7-1／在宅勤務等の可能性

研究・検討予定年度 2年度から7年度まで

(2) 良好な職場環境づくりに向けた管理職の人事評価の実施

国では、管理職が積極的に制度の取組を進めている所属では、男性の出産・育児にかかる休暇の取得率の大幅な成果につながっていることから、管理職や職場の上司が両立支援制度の活用に向け取り組み状況を重視した上で適正な人事評価を行えるよう検討していきます。



【計画コード／計画名】 7-2／良好な職場環境づくりに向けた管理職の人事評価の実施

研究・検討予定年度 2年度から7年度まで

(3) 部分休業の拡充

現在、部分休業は、子どもが小学校入学始期まで取得することができますが、小学校低学年までの部分休業を希望する職員の要望が多いことから、部分休業の取得期間の拡充に向け検討していきます。



【計画コード／計画名】 7-3／部分休業の拡充

研究・検討予定年度 2年度から7年度まで

8 女性の職業生活における活躍の推進に向けた取り組み

市女性職員の活躍を促進するため、様々な取り組みをより一層推進していくことが必要です。平成30年度には、市女性活躍推進計画を第3次男女共同参画プランに位置付け、特定事業主行動計画の推進を掲げました。

市では、目標を達成していない施策や重点的に取り組む施策を数値目標として設定し、2つの計画を一体的に進めていきます。

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の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行うため、次のとおり令和2年度から7年度までの目標を設定しました。

(1) 女性管理職の登用

各種研修、幅広い職務経験を積める人事配置を通じて、資質向上及び人材育成を図り、課長相当職以上の管理職に占める女性職員の割合を、令和元年度の実績16.2%から20%以上にします。



【計画コード／計画名】 8-1／女性管理職の登用

目標値 女性管理職(課長相当職)の比率20%以上

対象 女性職員

(2) 子育て休暇の男性職員の取得

職員に対して、子育て休暇について情報提供を行い、男性職員の取得を推進します。男性職員の子育て休暇取得率を、平成30年度の実績37.05%から50%以上にします。



【計画コード／計画名】 8-2／子育て休暇の男性職員の取得

目標値 男性職員の付与された日数に対する取得率(再掲) 50%

対象 男性

(3) 女性消防吏員の計画的な増員

消防サービスの向上、消防組織の活性化のため、消防吏員における女性の割合を、令和元年度の実績1.3%から3.0%以上にします。



【計画コード／計画名】 8-3／消防における女性職員の増加

目標値 消防吏員の女性比率3.0%以上

対象 女性職員

行動計画一覧

個別の行動計画を一覧にしました。目標値は、原則として令和7年度の達成目標です。

1 実施項目一覧

コード	内 容	目標値	対象者
1-1	子育て支援制度をわかりやすくPR	—	全職員
1-2	「おめでた」を申し出た職員への対応	100%	全職員
2-1-1	妊娠中の通勤緩和	—	希望する職員
2-1-2	妊娠中の保健指導・健康診査の時間確保	—	希望する職員
2-1-3	妊娠中の症状に応じた対応	—	希望する職員
2-2	所属長の役割の明確化	—	所属長
2-3	育児休業等を取得する職員の代替要員の確保	100%	全職員
2-4	育児のための勤務時間の割り振り制度の活用	—	全職員
2-5	ストレスチェックの活用	—	全職員
2-6	ワーク・ライフ・バランス等に関する研修の実施	年1回	全職員
2-7-1	育児休業中の職員への情報提供	100%	希望する職員
2-7-2	育児休業からの復職時における研修機会の提供	—	常 勤
2-7-3	相談の場の提供	—	全職員
2-8	病児・病後児保育の利用	周知 100%	全職員
2-9	特定事業主行動計画の実施状況の公表	年1回	全職員
3-1-1	時間外勤務の縮減	1人あたり年間 360時間以内の職員数の割合 100%	常 勤
3-1-2	深夜勤務・時間外勤務制限の制度の活用	周知 100%	常 勤
3-1-3	ノー残業デーの徹底	週1回実施	全職員
3-1-4	子育て中の職員に対する業務分担の配慮	—	全職員

3-2-1	子育て休暇の促進	付与された日数に対しての取得率 60%	全職員
		男性職員の付与された日数に対しての取得率 50%	
3-2-2	男性の育児休業取得の促進	① 市長事務局等 取得率85%（1週間以上の取得のみ）	男性職員
		② 上記以外の任命権者 取得率50%	
3-2-3	配偶者が育児休業している職員の育児休業制度の周知	—	全職員
3-2-4	育児短時間勤務の活用促進	—	全職員
3-3	育児休業取得後の収入変動試算提供	100%	全職員
4-1	男女共同参画に関する研修の実施	年1回	全職員
4-2	職員の募集要項に「誰もが活躍できるまち」のメッセージ	—	全職員
5-1	子どもたちの職場見学の積極的な受入	受入 100%	全職員
5-2	子育て地域貢献活動の支援	—	全職員
6	保育体験研修の実施	年1回	新規採用職員

2 計画期間中に研究・検討するもの

コード	内 容	目標値	対象者
7-1	在宅勤務等の可能性	—	—
7-2	良好な職場環境づくりに向けた管理職の人事評価の実施	—	—
7-3	部分休業の拡充	—	—

3 女性の職業生活における活躍の推進に向けた数値目標

コード	内 容	目標値	対象者
8-1	女性管理職の登用	20%以上	女性職員
8-2	子育て休暇の男性職員の取得	50%	男性職員
8-3	女性消防吏員の計画的な増員	3.0%以上	女性職員