

**船橋市次世代育成支援及び女性職員の活躍の  
推進に関する特定事業主行動計画**

令和8年4月

船 橋 市

## 第1章 総論

1 計画策定の背景とこれまでの策定状況	1
① 次世代育成支援対策推進法	
② 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	
③ これまでの策定状況	
2 計画の目的	1
3 計画期間	1
4 計画の対象	2
5 策定主体(特定事業主)	2
6 計画の推進体制	2
① 計画の推進のための体制の整備	
② 職員に対する情報提供	
③ 職員からの相談への対応	
④ 所属長による職場環境の整備	
⑤ 計画実施状況の公表	

## 第2章 具体的な取組事項

1 仕事と家庭の両立に向けた取組について	3
《子育て中の職員に対する取組》	
① 制度の周知と妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮	
② 男性職員の育児休業等の取得促進	
③ 育児短時間勤務や部分休業等を取得しやすい職場環境の整備	
④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
⑤ 育児休業等を取得した職員の代替職員の確保	
《介護を抱えた職員への取組》	
⑥ 介護を抱えた職員の活躍推進に向けた環境の整備	
《不妊治療を受ける職員への取組》	
⑦ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等	
2 働きやすい職場環境の実現に向けた取組について	5
《職場環境の整備》	
① 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備	
② ハラスメントのない職場の整備	
《時間外勤務の縮減》	
③ 事務の簡素合理化の推進	
④ 人員の適正配置の推進	
⑤ 時間外勤務縮減に関する職員意識の向上	
⑥ ノー残業デー等の徹底	
⑦ 職員の健康管理の強化	
《年次有給休暇取得の促進》	
⑧ 年次有給休暇取得のための意識啓発等	
⑨ 年次有給休暇の計画的取得の促進	
⑩ 連続休暇等の取得の促進	
3 女性職員の活躍推進に向けた取組について	8
《キャリア形成支援の推進》	
① 性別によらない働き方の意識向上	
《女性の健康上の特性に係る取組》	
② 健康上の特性の理解促進	

# 第1章 総論

## 1 計画策定の背景とこれまでの策定状況

### ① 次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るために、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。以下「次世代育成法」という。）が制定されました。

同法第19条の規定において、地方公共団体の機関等は国の定める行動計画策定指針に即して、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標や内容、実施時期を定めた「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

### ② 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

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の実現を図るために、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」（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されました。

同法第19条の規定において、地方公共団体の機関等は国の定める事業主行動計画策定指針に即して、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標や内容、実施時期を定めた「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました。

### ③ これまでの策定状況

「次世代育成法に基づく特定事業主行動計画」は平成17年2月に第1期計画を策定した後、平成22年4月に第2期計画、平成27年4月に第3期計画を策定しました。

また、「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」は平成28年4月に第1期計画を策定しました。

これら二つの特定事業主行動計画は共通する部分が多く、密接に関わり合っていることから、令和2年4月より「船橋市次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」として一体で策定しています。引き続き、令和8年4月においても次世代育成法と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を一体として策定するものです。

## 2 計画の目的

子育てや不妊治療、介護等の様々な家庭の事情に関わらず、仕事と家庭が両立できることや、性別によらず全ての職員が能力を十分に発揮できる職場環境を整備することを目的とします。

## 3 計画期間

令和8年度4月1日から令和12年度3月31日までの5年間

なお、計画期間中であっても、社会情勢等の変化など必要に応じて適宜見直しを行います。

## 4 計画の対象

全ての職員（会計年度任用職員等を含む）

## 5 策定主体(特定事業主)

市長、教育委員会、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、消防局長、農業委員会、病院事業管理者

## 6 計画の推進体制

### ① 計画の推進のための体制の整備

各部局の人事担当者等を構成員とする策定・実施委員会を設置し、本計画の進捗状況の把握・点検・評価を行い、計画の進行管理を行います。また、社会情勢等により変化する職員の次世代育成支援及び女性職員の活躍推進に対するニーズを把握するため、必要に応じて職員に意見聴取等を実施し、取組の見直しを図ります。

### ② 職員に対する情報提供

本計画を推進するため、次世代育成支援に関する諸制度や女性職員の活躍推進に向けた取組に関する情報を積極的に職員に提供します。

### ③ 職員からの相談への対応

任命権者等は、相談・情報提供等を適切に実施するための担当者を配置し、妊娠中、出産後の職員はもとより、配偶者の妊娠を知った職員、父親となった職員や家族等の介護が必要となった職員などが、気兼ねなく相談を受けられる体制をつくります。

### ④ 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きく、仕事と家庭を両立するための職場環境に向け、職員との情報共有や、職員が相談しやすい雰囲気を作るよう努めます。

### ⑤ 計画実施状況の公表

計画の実施状況については、毎年度把握を行い、市ホームページ上で状況の公表を行います。

## 第2章 具体的な取組事項

### 1 仕事と家庭の両立に向けた取組について

#### 【現状と課題】

少子高齢化が進む中で共働き世帯が増加し、育児や介護との両立など働き方についてもニーズが多様化してきていることから、仕事と家庭の両立を支援するため、必要な休暇制度等について整備を進めてきました。

その中で、男性職員の育児休業(1週間以上)の取得率は令和6年度には89.3%となり、その取得期間も徐々に長くなってきていることから、育児休業について職場での理解が進み、男性職員の育児休業の取得が浸透してきています。

一方で、収入面に対する不安、復帰後のキャリアへの懸念、周囲の職員に対する遠慮などにより、必ずしもすべての職員が、希望どおりに取得できているとまではいえない状況もあります。引き続き、育児に限らず、希望する全ての職員が気兼ねなく必要な休暇等を取得できる職場環境の整備が必要です。

#### 《子育て中の職員に対する取組》

全ての職員が育児に関する休暇制度等を十分に理解し、それらを活用しやすい雰囲気を作るために、広く周知を図るとともに、女性職員だけでなく、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境づくりに取り組みます。

#### ① 制度の周知と妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

【取組1】 全ての職員が、いつでも必要な時に情報を得ることができるよう「仕事と子育て応援パンフレット」等を活用し、育児に関する休暇制度等を掲示板等で広く職員に周知します。

また、所属長をはじめ同じ職場の職員（以下「所属長等」という。）が、妊娠中の職員の健康や安全へ配慮するとともに、子育て中の職員をサポートできるよう努めます。

【取組2】 所属長は、職員本人または配偶者の妊娠の報告を受けたときは、出産等に関する休暇や育児休業の取得などについて職員に案内するとともに、取得の意向を確認します。

また、所属長等は職員が相談しやすい雰囲気になるよう努めます。

#### ② 男性職員の育児休業等の取得促進

【取組3】 出産後の配偶者をサポートするとともに男性職員が子育てに積極的に関わられるよう、配偶者の出産休暇、男性の育児参加休暇及び育児休業等の制度を周知するとともに、積極的に休暇制度等を活用するよう声掛けを行い、取得の促進に努めます。

【取組4】 庁内報等を通じて育児休業等取得者の体験談を発信するなど、育児休業等の取得についての意識の醸成を図り、男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりを進めます。

③ 育児短時間勤務や部分休業等を取得しやすい職場環境の整備

【取組5】 所属長は育児短時間勤務や部分休業、子育て部分休暇等の仕事と育児の両立支援制度を活用しやすい職場環境となるよう、事務分担や役割の見直しのほか、職員間で支え合うことのできる体制づくりに努めます。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

【取組6】 育児休業から復帰する職員の不安を軽減し、よりスムーズな職場復帰を支援するため「育児休業者復帰支援プログラム」の充実を図ります。

⑤ 育児休業等を取得した職員の代替職員の確保

【取組7】 職員が妊娠または配偶者の妊娠により育児休業を取得する見込みとなった場合、周囲の職員への負担を軽減するため、所属長は速やかに事務分担の見直しを検討するとともに、人事主管課に対して会計年度任用職員等による代替職員の配置について協議を行い、その確保に努めます。

《令和12年度までの目標値》

- ・男性の育児休業取得率(2週間以上取得) 85%
- ・「配偶者の出産休暇」と「男性の育児参加休暇」を合わせて5日以上取得した人の取得率 100%

《介護を抱えた職員への取組》

⑥ 介護を抱えた職員の活躍推進に向けた職場環境の整備

【取組8】 家族等の介護が必要となることは、年代に関わらず誰にでも起こり得ることです。

介護で悩む職員が離職せずに働き続けられるよう、休暇制度等について周知を行うとともに、所属長は、職員から家族等の介護について相談を受けたときは、介護休暇等の支援制度について、その利用の意向を確認します。

また、所属長等は職員が制度を利用しやすい職場環境づくりに努めます。

《不妊治療を受ける職員への取組》

⑦ 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

【取組9】 職員が安心して不妊治療を受けるには、不妊治療が突発的かつ頻繁な通院が必要となることなどの基本的な知識を、管理職をはじめ多くの職員が身につけることが重要です。

そのため、掲示板等を活用した意識啓発等を通じて、不妊治療に対する理解を深め、治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

## 2 働きやすい職場環境の実現に向けた取組について

### 【現状と課題】

平成31年4月以降「働き方改革関連法」が順次施行され、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現等が求められています。

しかしながら、令和6年度の職員一人あたり月平均時間外勤務は12.72時間となり、目標の「10時間未満」には届かず、月100時間を超える超過勤務者も1.9%いるほか、年次有給休暇の取得が5日未満の職員が2.8%存在しており、依然として課題が残っています。今後も長時間労働の是正に向けた法令遵守に努めるとともに、働きやすい職場環境の実現に向けた取り組みが必要です。

また、全ての職員が健康的にその能力を十分に発揮するためには、ワーク・ライフ・バランスの実現に併せ、ハラスメントのない職場環境の整備や職員が互いに相談しやすい雰囲気づくりなど、様々な取り組みが必要です。

### 《職場環境の整備》

全ての職員がその能力を十分に発揮して活躍するための柔軟な働き方の実現や、ハラスメントがない職場環境づくりに努めます。

#### ① 全ての職員の活躍を可能にする職場環境の整備

【取組10】 管理職を対象に、ワーク・ライフ・バランスの重要性や職場マネジメントに関する研修を実施します。

【取組11】 職員が柔軟な働き方を選択できるよう、テレワークや変則勤務（時差出勤）を導入しており、引き続き利用しやすい職場環境づくりを図ります。

#### ② ハラスメントのない職場の整備

【取組12】 職場環境に重大な影響を及ぼすハラスメントに関し、理解を深めるための研修を実施するほか、ハラスメントの防止について周知に努めます。

### 《時間外勤務の縮減》

恒常的な長時間勤務は、生産性・効率性の低下を招くだけではなく、職員の健康やワーク・ライフ・バランスにも悪影響を及ぼします。

行政需要の増加や事務の複雑化が進む中、生成AIの活用や業務の自動化の導入など、より一層の事務の簡素化・効率化を図り、職場全体で時間外勤務を縮減していく、という雰囲気づくりに努めます。

#### ③ 事務の簡素合理化の推進

【取組13】 職場における定型・恒常的業務のマニュアル化やICTツール、生成AIの活用など、事務の簡素合理化を推進し、より効率的な事務遂行を図ることによって、時間外勤務の縮減に努めます。

#### ④ 人員の適正配置の推進

【取組14】 繁忙期においても時間外勤務の上限を超えることのないよう、会計年度任用職員等の活用や、職場の係・担当を越えた応援体制による業務の平準化を図ります。

【取組15】 時間外勤務の多い職場について、人事主管課において所属長へのヒアリングを行う等、実態を把握して人員の適正配置に努めるとともに、今後の改善に向けた検討を行います。

#### ⑤ 時間外勤務縮減に関する職員意識の向上

【取組16】 所属長は、時間外勤務命令の事前命令・事後承認を徹底し、職員の時間外勤務の状況を把握し、所属内のマネジメントを行います。

【取組17】 時間外勤務の上限規制や、勤怠管理システムでの時間外勤務の管理について改めて周知し、職員一人一人の時間外勤務の縮減に関する意識の向上を図ります。

【取組18】 人事主管課は、定期的に各所属の時間外勤務状況一覧を提供し、所属内のマネジメントに活用するよう促します。

#### ⑥ ノー残業デー等の徹底

【取組19】 毎週水曜日（水曜日に業務の都合により時間外勤務命令をした場合は他の曜日）の「ノー残業デー」と毎月第2・4金曜日の「ワーク・ライフ・バランスデー」には、庁内放送等による周知を図り、職員の定時退庁を促します。

【取組20】 「ノー残業デー」、「ワーク・ライフ・バランスデー」の実施を推進するため、午後4時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職場全体で定時退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。

#### ⑦ 職員の健康管理の強化

【取組21】 恒常的に時間外勤務が多い職員に対して、面接による保健指導を実施するなど、管理職を含めた職員の健康管理に配慮します。

《令和12年度までの目標値》

・職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数 10時間/月

## 《年次有給休暇取得の促進》

業務の計画的な遂行、互いにサポートできる協力体制の構築や、所属長からの積極的な働きかけにより、職員が必要な時に気兼ねなく取得できるような雰囲気づくりに努めます。

### ⑧ 年次有給休暇取得のための意識啓発

【取組22】 積極的に休みを取ろうという職員の意識と職場全体の雰囲気づくりに向けて、定期的な有給休暇の取得に関して周知することで、意識の啓発を図ります。

### ⑨ 年次有給休暇の計画的取得の促進

【取組23】 所属長は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得が少ない職員に対して積極的な声掛けを行うなど、職員が計画的に年次有給休暇を取得するよう働きかけます。  
また、所属長自らも積極的に年次有給休暇を取得するよう努めます。

【取組24】 業務スケジュール等を職員間で共有することにより、職員が相互に応援できる体制をつくることによって、毎月1日以上年次有給休暇を取得することができるよう努めます。

### ⑩ 連続休暇等の取得の促進

【取組25】 一定期間職務から離れることにより、心身ともにリフレッシュを図ることができるよう、ゴールデンウィーク期間や夏季休暇取得期間等を活用し、連続した休暇の取得促進を図ります。

#### 《令和12年度までの目標値》

- ・職員一人あたりの年次有給休暇の年平均取得日数 15日/年
- ・年次有給休暇の取得日数 5日/年以上

### 3 女性職員の活躍推進に向けた取組について

#### 【現状と課題】

政策形成において、性別に関わらず様々な視点が取り入れられることで政策の実効性が高まると考えられ、その意味において管理職における性別のバランスがとれていることも大切です。

本市では、女性管理職の割合が令和7年4月時点で23.82%となり、令和2年4月時点から3.9ポイント上昇を見せています。一方で、職員アンケートにおいて管理職への昇任を希望する女性職員は15.4%に留まり、男性との間に24.3ポイントもの乖離があるのが現状です。

全ての女性職員がその能力を十分に発揮し、心身ともに健やかに、意欲を持ってキャリアを築ける職場環境の整備が重要です。

#### 《キャリア形成支援の推進》

##### ① 性別によらない働き方の意識向上

【取組26】 女性職員のキャリア形成を支援することや、性別におけるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消などを目的とした研修を実施することで、その能力を十分に発揮できる職場環境づくりを図ります。

#### 《女性の健康上の特性に係る取組》

##### ② 健康上の特性の理解促進

【取組27】 性差の影響による健康上の課題は女性の就労への影響が大きいことから、働きやすい職場環境づくりのため、女性の健康上の特性について理解を深める研修・啓発等の取組を促進します。

#### 《令和12年度までの目標値》

- ・課長補佐級以上(6級以上)の職に占める女性の割合 28%
- ・係長級以上(4級以上)の職に占める女性の割合 38%