

職員みんなで支え合い計画

(第五次市川市役所次世代育成支援行動計画)

はじめに

平成15年7月、少子化対策の推進等をする「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。同法は、平成17年4月から10年間の時限立法でしたが、その後、令和6年度まで10年間延長されています。

同法は、地方公共団体に対し、国が定める行動計画策定指針に即して、その職員の仕事と生活の両立等に関する目標及びこれを達成するために講ずる措置の内容等を記載した行動計画を策定し、公表するよう義務付けています。

本市は、平成17年4月に「第一次市川市役所次世代育成支援行動計画」を策定し、その後、平成22年4月から第二次、平成27年4月から第三次、そして令和2年4月から3年間を計画期間とする「第四次市川市役所次世代育成支援行動計画」を定めています。

今回、同計画の計画期間が終了することに伴い、引き続き、職員の仕事と生活の両立等に関する取組みを推進していくため、令和5年4月1日から2年間を計画期間とする「第五次市川市役所次世代育成支援行動計画」を策定するものです。

令和5年4月1日



市川市長
市川市議会議長
市川市教育委員会
市川市選挙管理委員会
市川市代表監査委員
市川市消防局長
市川市農業委員会

目次

1. 計画期間	1
2. 計画の対象	1
3. 計画の推進体制	1
4. 第四次行動計画の達成状況及び今後の課題について	2
(1) 第四次行動計画の数値目標達成状況	
(2) 第四次行動計画の成果と見えてきた課題	
5. 第五次行動計画について	5
<基本方針Ⅰ> 職員の仕事と育児の両立支援	
(1) 妊娠・出産をした職員に対する配慮	
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	
<基本方針Ⅱ> 職員のワーク・ライフ・バランスの推進	
(1) 時間外勤務の縮減等	
(2) 休暇の取得促進	
(3) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等	
(4) 自己啓発等における支援	
(5) 家族の介護を行う職員に対する配慮	
6. 第五次行動計画の数値目標について	7
おわりに	8
別表1	

1. 計画期間

第五次行動計画：令和5年4月1日から令和7年3月31日までの2年間

※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うものとする。

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6
法律	H17.4.1施行										10年延長									
市川市	第一次					第二次					第三次					第四次			第五次	

2. 計画の対象

本計画は、市川市役所で働く全ての職員（会計年度任用職員を含む。）を対象とします。

職種、勤務場所、勤務形態、職場環境に各々違いはありますが、任命権者及び所属長等は、職場の状況に応じて計画の具体的な推進、実施に努めるものとする。

また、次世代育成支援は、育児・介護等を行う職員だけの問題としてとらえるのではなく、全ての職員の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが必要不可欠であることから、職員一人ひとりが、本計画の趣旨を十分に理解し、本計画を推進していかなければなりません。

3. 計画の推進体制

（1）計画の推進のための体制の整備

本計画を効果的かつ円滑に推進するため、総務部職員課が事務局となり、関係課長等により構成する「第五次市川市役所次世代育成支援行動計画策定等委員会」を設置し、本計画の進行状況を管理します。

また、数値目標の達成状況や取組状況の点検などを行うとともに、職場環境や職員意識に関する職員アンケートを実施し、その後の取組や計画の改善に繋げるものとする。

<第五次市川市役所次世代育成支援行動計画策定等委員会>

【委員】

委員長：総務部長	人事課長
副委員長：総務部次長	職員課長
	教育総務課長
	議会事務局庶務課長
	選挙管理委員会事務局次長
	監査委員事務局次長
	農業委員会事務局次長
	消防総務課長
	職員組合副執行委員長
	職員組合書記長
	会計年度任用職員労働組合副執行委員長
	会計年度任用職員労働組合書記長

(2) 職員に対する情報提供

次世代育成支援の諸制度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

職場における仕事と育児等の両立支援やワーク・ライフ・バランスを推進するため、各所属にその相談及び情報提供に取り組む「次世代育成支援行動計画推進員」を設置する等、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介護が必要となった職員などが、気兼ねなく相談できる体制を創ります。

(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いため、所属長は、仕事と家庭を両立するための職場環境の整備に向け、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。

4. 第四次行動計画の達成状況及び今後の課題について

(1) 第四次行動計画の数値目標達成状況

第四次行動計画の数値目標に対する達成状況は、以下のとおりです。

	目標	R2	R3	R4
1	令和4年度までに、「配偶者分娩休暇」又は「男性の育児参加休暇」の取得対象となる全ての男性職員がこれらの休暇のいずれか3日以上取得する（取得率100%）。	89.09% (49名/55名)	92% (69名/75名)	89.55% (60名/67名)
2	令和4年度までに、対象となる男性職員の「育児休業」取得率が15%以上になるようにする。	18.18% (10名/55名)	29.33% (22名/75名)	40.30% (27名/67名)
3	令和4年度までに、「超過勤務時間数」が年360時間を超える職員をなくすように努める。	360時間超： 187名	360時間超： 230名	360時間超： 285名
4	令和4年度までに、80%の職員が「年次休暇」10日以上取得するよう努める。	10日以上： 55.73% (1,667名/2,991名)	10日以上： 61.67% (1,842名/2,987名)	10日以上： 64.30% (1,906名/2,964名)

※ 消防職員については、交代制勤務消防職員の21時から翌日6時40分までにおける時間外勤務時間数及び休日における勤務時間数を除く。

※ 「配偶者分娩休暇」は、令和4年10月に「配偶者出産休暇」に名称変更

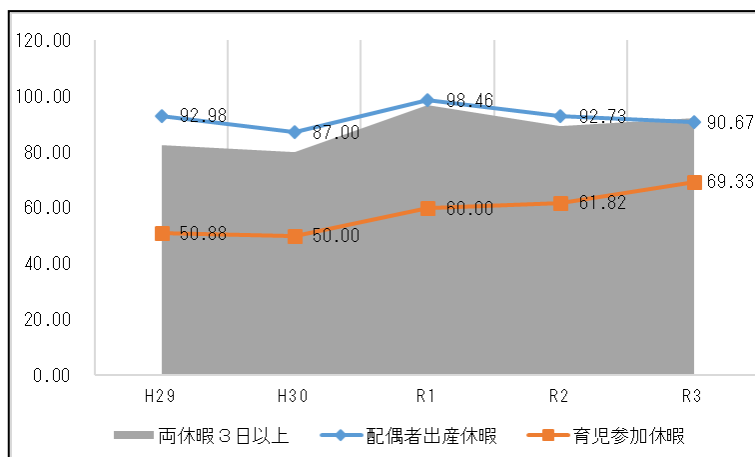
(2) 第四次行動計画の成果と見えてきた課題

第四次行動計画の数値目標の達成状況及び令和4年3月に実施した職員アンケートの結果から導き出された成果と課題は、以下のとおりです。

<第四次行動計画における成果>

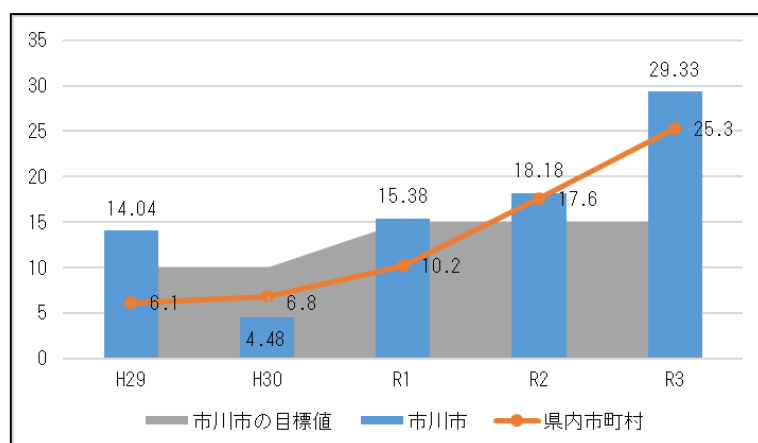
○「配偶者出産休暇」又は「育児参加休暇」の取得率

第四次行動計画の目標値には達しませんが、毎年度9割以上の職員がこれらの休暇を3日以上取得しています。また、「配偶者出産休暇」については、毎年度横ばいではありますが、「男性の育児参加休暇」については、年々増加傾向にあることから、一定の成果が見られました。



○男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率については、年々増加しており、男性の育児への関心が高まってきているものと思われます。また、令和2年度には、18.2%、令和3年度には、29.3%と、目標の15%を大きく超えるとともに、県内の市町村の平均と比較しても高い結果となりました。



<第四次行動計画における課題>

○「男性の育児参加休暇」の取得率

男性の育児に関する特別休暇の取得については、一定の成果は得られているものの、「配偶者出産休暇」と比較すると、「男性の育児参加休暇」の取得率が低くなっています。令和4年4月から育児休業等の制度改正が行われ、「男性の育児参加休暇」の取得期間が拡大されたこともあり、さらなる男性の育児参加が求められます。

○男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率は年々増加し、男性の育児への関心が高まっています。

その一方で、職場に迷惑がかかる等の理由で取得をためらう職員も多くいるため、取得に関する対象者への積極的な働きかけと併せて、希望する職員の全員が育児休業を取得することができるよう、育児休業取得者の体験談を発信するなど、育児休業の取得対象となる職員が気兼ねなく取得できる環境づくりが必要となります。

※アンケート結果

◆育児休業を取得しなかった理由

- 「配偶者等が育児に専念できるため必要を感じなかった（28.42%）」
- 「職場に迷惑をかけるため（27.88%）」
- 「業務が繁忙であった（25.72%）」



○時間外勤務の縮減

毎年200名前後の職員が、国が定める上限（360時間）を超える時間外勤務をしており、行政需要の増加や事務の複雑化が進む中で時間外勤務は増加傾向となっています。

事務の簡素化、合理化を図るとともに、職場全体で時間外勤務を縮減するという雰囲気づくりが必要となります。

※アンケート結果

◆時間外勤務が多くなる理由

- 「業務量が多い（66.61%）」
- 「時間外勤務が習慣化している（19.84%）」

◆時間外勤務の縮減のために必要なもの

- 「業務分担の見直し（53.90%）」
- 「職場全体の雰囲気づくり（30.25%）」

○年次有給休暇の取得

職員の「年次休暇」の平均取得日数は10日以上となりましたが、個人別の取得状況を見ると、10日以上取得した職員は全体の6割程度にとどまっており、年次休暇を取得している職員と取得していない職員との間で取得日数に大きな差が生じています。

職員が必要な時に気兼ねなく取得できるように、普段から情報共有し、お互いにサポートできる協力体制の構築や、所属長等からの積極的な働きかけが必要となります。

※アンケート結果

◆年次休暇の取得にためらいを感じる理由

- 「職場に迷惑がかかる（76%）」
- 「後で多忙になる（47%）」

◆年次休暇の取得を促進するために必要なもの

- 「職場全体の雰囲気づくり（54%）」
- 「業務遂行体制の工夫・見直し（40%）」

5. 第五次行動計画について

本計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる事項を踏まえつつ、職員が仕事と育児の両立を図りながら、働く場面において男女が共に活躍できるよう、基本方針を「職員の仕事と育児の両立支援」、「職員のワーク・ライフ・バランスの推進」と定めます。

そして、この基本方針に基づく具体的かつ実効性のある方策を第五次市川役所次世代育成支援行動計画の体系図（別表1）に示し、その実現を図ります。

なお、社会情勢によって変化する職員の次世代育成支援に対するニーズを的確に把握することを目的とし、職場環境や職員意識の確認をするため、職員へのアンケートを実施し、適宜、対策や計画の見直しを図ります。

基本方針Ⅰ 職員の仕事と育児の両立支援

職員が積極的に育児に関わることは、家族はもちろんのこと、社会人としても頼もしく、望ましい姿です。

職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子育てに伴う喜びを実感し、仕事と育児の両立を図ることができるよう、休暇休業制度の周知や取得促進、妊娠、育児及び復職に係る職員のサポート等職場環境の整備を図ります。

基本方針Ⅱ 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

職場における時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進は、職員の健康管理に重要な役割を果たすだけでなく、家庭における生活を充実させ、職員の能力を引き出し、やる気を高めることで、公務能率や市民サービスの向上にもつながります。

職員一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働くことができるよう、休暇や時間外勤務を含めた適正な労働時間を意識し、効率的な業務遂行や年次休暇を取得できる等職場環境の整備を図ります。

基本方針Ⅰ 職員の仕事と育児の両立支援

1. 妊娠・出産をした職員に対する配慮

- 妊娠・出産をした職員を職場全体でサポートする意識の醸成
- 所属における業務分担・体制の見直し

2. 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- 男性が育児のための休暇を取得しやすい職場風土の醸成
- 男性の育児のための休暇等の制度の周知

3. 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- 仕事と育児を両立しやすい職場づくり
- 育児休業及び育児短時間勤務等の取得の促進
- 円滑な職場復帰の支援
- 性別による役割分担意識等の是正
- 職員の家族との交流

基本方針Ⅱ 職員のワーク・ライフ・バランスの推進

1. 時間外勤務の縮減等

- 勤務時間管理の徹底
- 多様な勤務時間制度の活用
- 事務の簡素合理化の推進

2. 休暇の取得促進

- 年次休暇の取得促進

3. 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

- 不妊治療と仕事の両立のための環境整備

4. 自己啓発等における支援

- 資格取得や修学の支援

5. 家族の介護を行う職員に対する配慮

- 介護休業等の制度の周知

6. 第五次行動計画の数値目標について

第五次行動計画においても、第四次行動計画との継続性を確保するとともに行動計画の達成状況を把握するため、次の数値目標を設定します。

数値目標の達成状況は、毎年公表するとともに、定期的に「第五次市川市役所次世代育成支援行動計画策定等委員会」において必要な情報交換や推進体制の見直しを行います。

数値目標 1	令和 6 年度までに、「配偶者出産休暇」又は「男性の育児参加休暇」の取得対象となる全ての男性職員がこれらの休暇のいずれか 5 日以上取得する（取得率 100%）。
--------	---

【現状】

第四次行動計画では、両休暇の 3 日以上取得は 90%前後を推移している。

数値目標 2	令和 6 年度までに、対象となる男性職員の「育児休業」取得率が 40%以上になるようにする。
--------	--

【現状】

第四次行動計画では、年度により変動があり、概ね 15%から 37%の間で推移している。

数値目標 3	令和 6 年度までに、「時間外勤務時間数」が年 360 時間を超える職員をなくすように努める。 ※消防職員については、交代制勤務消防職員の 21 時から翌日 6 時 40 分までにおける時間外勤務時間数及び休日における勤務時間数を除く。
--------	---

【現状】

第四次行動計画では、毎年 200 名前後の職員が年 360 時間を超えて時間外勤務をしている。

数値目標 4	令和 6 年までに、「年次休暇」の取得率が、5 日未満となる職員をなくすとともに、10 日以上となる職員が 80%以上になるよう努める。 ※年次休暇が 20 日付与される職員対象
--------	--

【現状】

第四次行動計画では、約 60%の職員が、年次休暇を年 10 日以上取得している。

おわりに

以上が、特定事業主としての市川市役所における次世代育成支援対策の取組内容となります。なお、新たな休暇制度、勤務形態、任用形態など、公務員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合には、任命権者等は、次世代育成支援の観点からも十分に検討を加え、本計画の目標に資する事項について積極的に変更していきます。

育児・介護等に携わる職員や、その職員をフォローする職員など、この行動計画の実施における立場はそれぞれ異なりますが、相手の立場を自分自身のことと考えて職員一人ひとりが協力していただきたいと思います。

また、各職場における所属長等のみなさんの行動計画への理解が特に重要となりますので、お互い笑顔で支え合える職場となるよう、ご配慮ください。

この取組により、市川市役所の職場環境をより一層働きやすいものにしていくために、職員みんなで支え合っていきましょう。



第五次市川市役所次世代育成支援行動計画(職員みんなで支え合い計画)の体系図

別表1

大項目	中項目	小項目	具体的な内容	数値目標	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin-bottom: 5px;">基本方針Ⅰ</div> 職員の仕事と育児の両立支援	1. 妊娠・出産をした職員に対する配慮	○妊娠・出産をした職員を職場全体でサポートする意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・「次世代育成支援に関するばんふれっと」による妊娠、出産、育児に関する制度等の周知 ・行動計画推進員研修の実施 ・妊娠(不妊治療含む)・出産・育児に関する管理職意識の醸成 ・職員課内に相談窓口の設置 ・「出産予定報告書」の提出 ・対象職員へのパンフレット配布 	【目標1】 令和6年度までに、「配偶者出産休暇」又は「男性の育児参加休暇」の取得対象となる全ての男性職員がこれらの休暇のいずれか5日以上取得する。	
		○所属における業務分担・体制の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠をした職員と管理職との面談の実施及び「面談シート」の提出 ・管理職向けパンフレットの周知 ・産休育休代替職員の確保 		
	2. 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	○男性が育児のための休暇を取得しやすい職場風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・「イクメン応援リーフレット」の配布及び周知 ・配偶者の「出産予定報告書」の提出 		
		○男性の育児のための休暇等の制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> ・「配偶者出産休暇」「男性の育児参加休暇」制度の周知 ・「仕事と育児の両立に関する説明会・座談会」の実施 ・休暇等取得経験者による体験談の公開 		
	3. 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	○仕事と育児を両立しやすい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員及び若手(入庁5年以内)研修等での制度等の説明 ・行動計画推進員の選任、管理職向けパンフレットの周知 ・「出産予定報告書」の提出 ・早出遅出勤務の実施 ・小学校就学前の子がいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知 ・「仕事と育児の両立に関する説明会・座談会」の実施 		【目標2】 令和6年度までに、対象となる男性職員の「育児休業」取得率が40%以上になるようにする。
			○育児休業及び育児短時間勤務等の取得の促進		
		○円滑な職場復帰の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業中の職員への情報提供、連絡役の設置 ・職場復帰前の面談の実施及び「面談シート」の提出 ・勤務場所についての配慮 		
		○性別による役割分担意識等の是正	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント研修(管理職向け)の実施 		
		○職員の家族との交流	<ul style="list-style-type: none"> ・一緒に帰ろう(過ごそう)キャンペーンの実施 		
		○勤務時間管理の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務の上限設定(規則改正) ・「勤務時間自己診断アンケート」の実施による勤務時間管理に係る意識の啓発 ・ノー残業デーの周知(アナウンス) ・長時間勤務者の健康管理(面談等の実施) ・管理職による職場マネジメントの徹底 		
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin-bottom: 5px;">基本方針Ⅱ</div> 職員のワーク・ライフ・バランスの推進	1. 時間外勤務の縮減等	○多様な勤務時間制度の活用		<ul style="list-style-type: none"> ・早出遅出勤務の実施
			○事務の簡素合理化の推進		<ul style="list-style-type: none"> ・業務改善等を行った職員に対する人事評価への反映
○年次休暇の取得促進			<ul style="list-style-type: none"> ・「年休等休暇計画表」の活用促進 ・期首面談における職員への取得促進 ・連続休暇取得月間等の周知 		
3. 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等		○不妊治療と仕事の両立のための環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・「出生サポート休暇」の周知 	【目標4】 令和6年までに、「年次休暇」の取得率が、5日未満となる職員をなくすとともに、10日以上となる職員が80%以上になるよう努める。	
4. 自己啓発等における支援		○資格取得や修学の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「自己啓発等休業制度」「修学部分休業制度」の周知 		
5. 家族の介護を行う職員に対する配慮	○介護休業等の制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> ・「介護休暇」「介護時間」「短期介護休暇」等の制度の周知 			