

職員みんなで支え合い計画

(第6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、その後の法改正により、令和17年度まで期限が延長されました。

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1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2次、平成27年4月から第3次、令和2年4月から第4次、そして令和5年4月から2年間を計画期間とする「第5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7年4月1日から5年間を計画期間とする「第6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7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5次行動計画の達成状況及び今後の課題について	2
(1) 第5次行動計画の数値目標達成状況	
(2) 第5次行動計画の成果と見えてきた課題	
5. 第6次行動計画について	7
<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	
6. 第6次行動計画の数値目標について	8
おわりに	9
別表1	

1. 計画期間

第6次行動計画：令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間
 ※計画期間中であっても、進捗状況や社会情勢の変化など必要に応じて見直しを行う
 ものとしてします。

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16
法律	H17.4.1施行										10年延長										10年延長									
市川市	第1次					第2次					第3次					第4次			第5次		第6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してします。

また、次世代育成支援は、育児等を行う職員だけの問題としてとらえるのではなく、全
 体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6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してします。

(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
 員などが、気兼ねなく相談できる体制を構築します。

(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5次行動計画の達成状況及び今後の課題について

(1) 第5次行動計画の数値目標達成状況

第5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	令和5年度	令和6年度※ ¹	達成状況
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%）。	85.29% (58名/68名)	82.35% (56名/68名)	×
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。	67.65% (46名/68名)	69.12% (47名/68名)	○
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。※ ²	360時間超： 291名	360時間超： 124名	×
4	令和6年度までに、「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。	10日以上： 70.34% (2,051名/ 2,916名)	10日以上： 77.12% (2,275名/ 2,950名)	×

※¹ 令和6年度は令和7年2月末実績による暫定値のため、集計次第随時更新します。

※² 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。

(2) 第5次行動計画の成果と見えてきた課題

【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%)

【実施状況】

①目標値には達しませんでした。が、「育児プランシート」や「イクメン応援リーフレット」の配布及び対象となる職員とその所属長への取得勧奨などに取り組んだ結果、5日以上の取得率も近年は増加傾向にあり、8割以上の男性職員が対象の特別休暇（「配偶者出産休暇」、「男性の育児参加休暇」）を5日以上取得していることから、一定の成果が見られました。(図1)

②両休暇の取得日数の分布をみると、3日未満の取得者も一定数いるものの、半数以上の職員が10日以上取得しています。(図2)

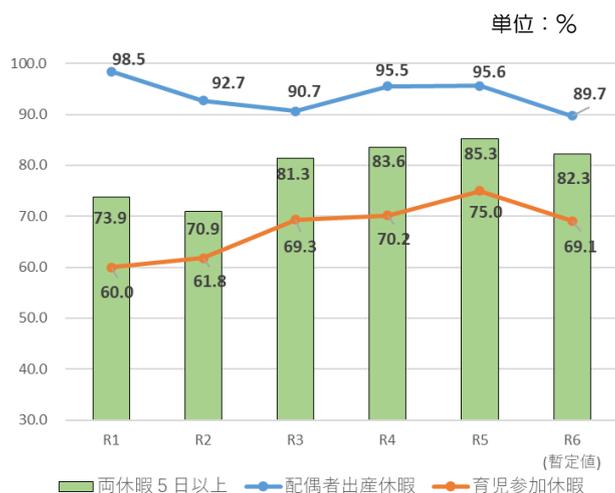


図1 両休暇の取得率

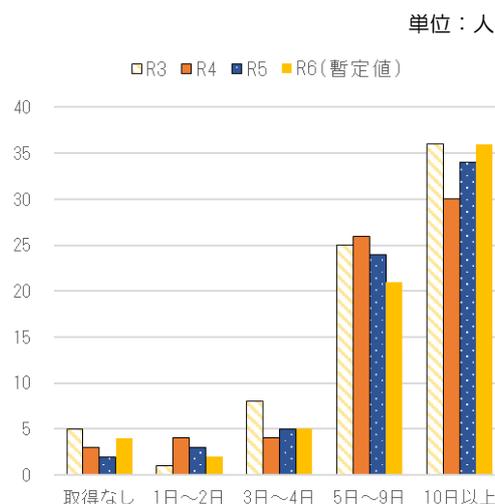


図2 両休暇の取得日数の分布

【課題分析】

男性の育児に関する特別休暇（「配偶者出産休暇」、「男性の育児参加休暇」）の取得については、一定の成果は見られているものの、「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。

また、休暇を全く取得していない（制度を認識していない）職員も一定数いるため、更なる男性の育児参加が求められているなか、今まで以上に休暇制度の周知・理解促進が求められます。

【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。

【実施状況】

①男性の育児休業取得率は、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。「育児休業取得者の体験談の発信」や「仕事と育児の両立に関する説明会の実施」などに取り組んだ結果、令和4年度は40.30%、令和5年度は67.65%と、目標達成が図られました。特に令和5年度は県内市町村の平均を超える結果となりました。(図3)

※令和6年度の県内市町村の平均値は未公表のため記載を省略

②男性の育児休業取得期間は、1月超～半年程度取得する職員が最も多くなっており、近年は1年を超えて取得する職員もいます。(図4)

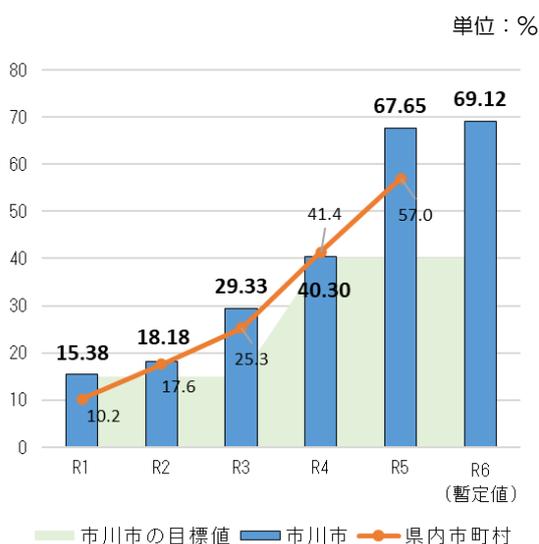


図3 男性職員の育児休業取得率

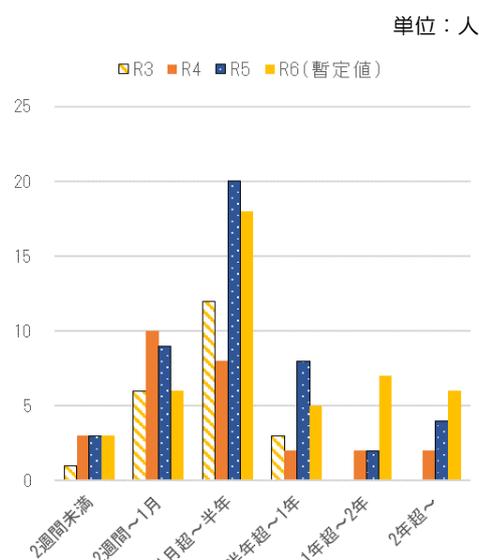


図4 男性職員の育児休業期間の分布

【課題分析】

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きていることが伺えます。

一方で、女性職員と比較すると短期間（1月未満）のみ取得する男性職員が多いことから、長期的な育児休業取得への働きかけ及び環境整備が求められます。

また、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、引き続き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や、取得に対する職場における理解の維持が重要となります。

【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。

【実施状況】

①令和5年4月1日に時間外勤務の上限設定（規則改正）をし、時間外削減の意識が高まったことなどにより、令和5年度は、全体の総時間数が37万6,338時間となり、これは前年度から6,497時間減となっていることから一定の成果が見られました。（図5）

②時間外勤務の管理やノー残業デー・ノー残業月間の実施に取り組んできましたが、年360時間を超えて勤務した職員の割合は、令和5年度まで増加傾向となっています。（図6）

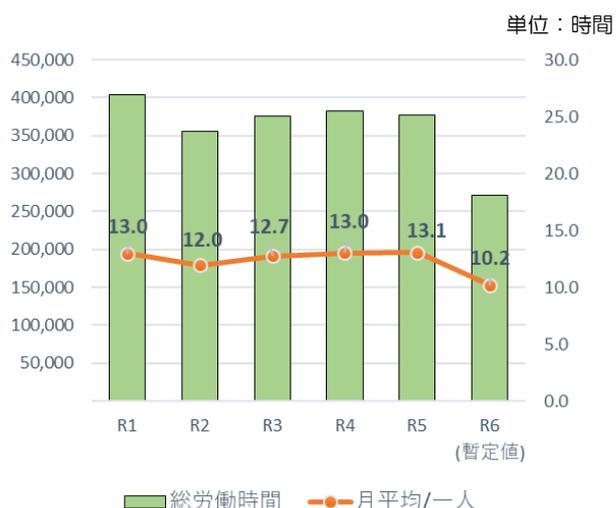


図5 時間外勤務の推移及び月平均

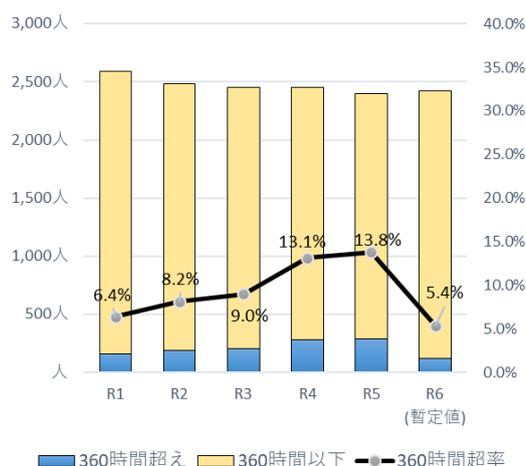


図6 年360時間を超えて勤務した職員の割合

【課題分析】

令和5年度は、総労働時間が減少するなど規則導入の一定の効果が出たと考えますが、全体の1割を超える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、慢性的になっている所属、職員も見受けられます。

時間外勤務の発生要因は一律でなく、所属・業務ごとに複数の要因（短期集中業務、予防的業務、業務過多（人員不足）、職員の経験不足）が絡み合っており、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しないという雰囲気づくりが求められます。

【目標4】

令和6年度までに、「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。

【実施状況】

①「年次休暇計画表」等の活用による連続休暇等の取得促進などに取り組んだ結果、職員全体の年次休暇の平均取得日数は、毎年10日以上あり、年々増加していることから、一定の成果が見られました。(図7)

※令和6年の県内市町村の平均値は未公表のため記載を省略

②毎年50%以上の職員が10日以上の年次休暇を取得しており、令和5年以降は70%を超える職員が10日以上取得している結果となりました。(図8)

単位：日

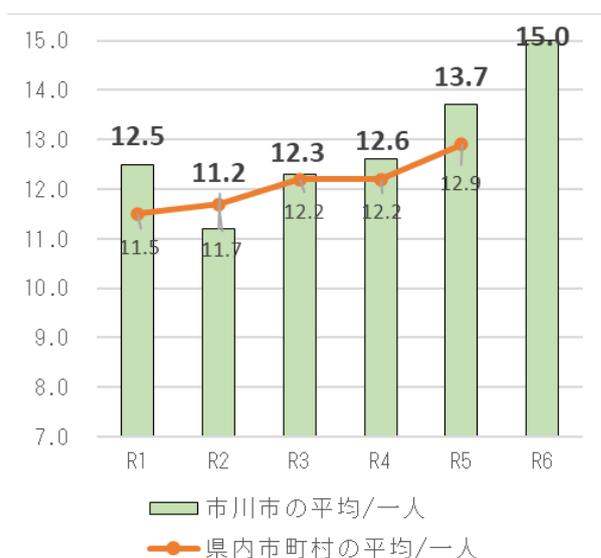


図7 年次休暇の平均取得日数

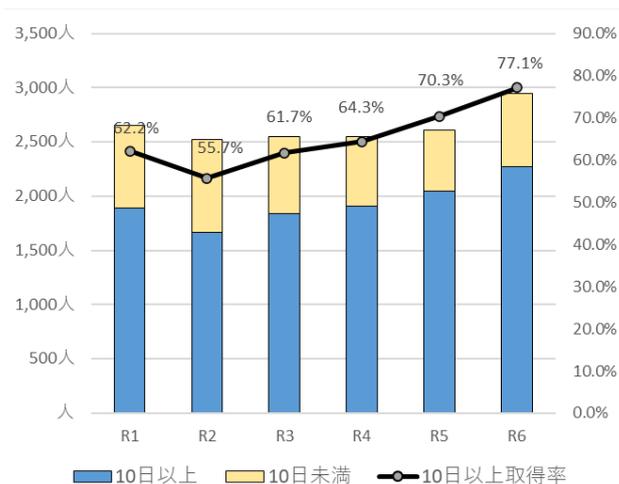


図8 取得日数10以上の割合

【課題分析】

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7割程度(R6)であり、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。

また、全体の10%程度の割合で存在する年次休暇の取得日数が「5日以内」の職員に対して、確実に年5日以上取得するための仕組みづくりが求められます。

5. 第6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6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、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。

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

○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

○早出遅出勤等々の活用 ○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

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。

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

6. 第6次行動計画の数値目標について

第6次行動計画においても、第5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6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。

<p>数値目標 1</p>	<p>令和 11 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を合計して 5 日以上取得する。(取得率 100%)</p> <hr/> <p>【対象者】各年度中に子どもを扶養にいたった男性職員</p>
<p>数値目標 2-①</p>	<p>令和 11 年度までに、対象となる男性職員（消防局除く）の 2 週間以上の「育児休業」取得率が 85%以上になるようにする。</p> <hr/> <p>【対象者】各年度中に子どもを扶養にいたった男性職員（消防局除く）</p>
<p>数値目標 2-②</p>	<p>令和 11 年度までに、対象となる男性職員（消防局）の「育児休業」取得率が 85%以上になるようにする。</p> <hr/> <p>【対象者】各年度中に子どもを扶養にいたった男性職員（消防局）</p>
<p>数値目標 3</p>	<p>令和 11 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。</p> <hr/> <p>【対象者】管理職、再任用及び短時間勤務職員を除く</p>
<p>数値目標 4</p>	<p>令和 11 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%以上になるよう雰囲気醸成や環境整備に努める。</p> <hr/> <p>【対象者】年次休暇が 20 日付与される職員 (対象期間 (1/1-12/31) の全期間休職した職員及び再任用、短時間勤務職員除く)</p>

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えます。

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。



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: 5px auto;">基本方針Ⅰ</div> <p>職員の仕事と育児の 両立支援</p>	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 ・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 	<p>【目標1】 令和11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を合計して5日以上取得する。</p>	
		○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 		
	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 		<p>【目標2-①】 令和11年度までに、対象となる男性職員(消防局以外)の2週間以上の「育児休業」取得率が85%以上になるようにする。</p>
		○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」制度の周知及び休暇取得予定者への休暇取得計画の作成支援 ・対象となる男性職員及びその所属長への取得勧奨 		
	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及び研修の実施 ・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 ・休暇等取得経験者による体験談の公開 ・育休等にかかる休暇、休業制度利用にあたっての計画の作成支援 ・育休中の収入シミュレーションの活用 		<p>【目標2-②】 令和11年度までに、対象となる男性職員(消防局)の「育児休業」取得率が85%以上になるようにする。</p>
			○育児休業及び育児短時間勤務等の取得の促進		
		○早出遅出勤務等の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・早出遅出勤務の推進 		
		○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 		
	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 5px auto;">基本方針Ⅱ</div> <p>職員の ワーク・ライフ・バランス の推進</p>	1. 時間外勤務の縮減等	○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 ・「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、ノー残業月間の周知(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
○多様な勤務時間制度の活用			<ul style="list-style-type: none"> ・早出遅出勤務の推進 		
○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 		
2. 休暇の取得促進		○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、定期取得の促進等の周知 ・5日未満取得状況確認調査(所属ヒアリング) 	<p>【目標4】 令和11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%以上になるよう雰囲気醸成や環境整備に努める。</p>	
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 		