八街市特定事業主行動計画

八　　街　　市　　長
八 街 市 議 会 議 長
八 街 市 教 育 委 員 会
八街市選挙管理委員会
八 街 市 代 表 監 査 委 員
八 街 市 農 業 委 員 会

令和８年４月

目　次

第１　策定趣旨..... 1

第２　本計画の位置付け..... 2

第３　計画期間..... 2

第４　進行管理..... 2

第５　これまでの取組実績と現状..... 3

第６　本計画の目標と具体的な取組..... 11

第１　策定趣旨

本市では、平成１７年４月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」といいます。)」に基づく八街市特定事業主行動計画を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。

その後、平成２７年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」といいます。）が施行されたことに伴い、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込み、次世代法に基づく取組と一体的に管理・推進していくため、平成２８年４月に新たな八街市特定事業主行動計画を策定しました。これにより、全職員が仕事と家庭を両立できる環境を整えるとともに、性別を問わず、誰もが持てる力を発揮できる組織体制の構築に努めてきました。

さらに、令和３年６月に策定した八街市特定事業主行動計画では、仕事と育児の両立支援に加え、介護なども含めた生活と仕事との両立支援に関する取組の充実・検討など、誰もが働きやすい職場環境の整備の推進に取り組んできました。

こうした中、令和７年度末に計画期間が終了することを受け、これまでの取組成果を検証し、社会情勢や職員意識の変化などに対応するため、令和１２年度までを期間とする新たな計画を策定しました。

本計画では、前計画に引き続き、仕事と育児の両立支援に加え、介護なども含めた生活と仕事との両立支援に関する取組を強化し、より働きやすい職場環境の実現を目指していきます。

第２　本計画の位置付け

本計画は、女性活躍推進法及び次世代法に基づく特定事業主行動計画として位置付けます。また、市全体で共通認識を持ち、取組を総合的かつ効果的に推進していくため、各任命権者が連名で策定します。

【策定主体】

市長（水道事業管理者の権限を行う市長を含みます。）、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会

第３　計画期間

令和８年４月１日から令和１３年３月３１日までの５年間を計画期間とします。

なお、計画の進捗状況や計画期間中の制度改正などを反映させるため、必要に応じて計画の見直しを行います。

第４　進行管理

本計画は、女性活躍推進法及び次世代法の規定に基づき、庁内外に公表・周知するとともに、取組の実施状況を毎年公表します。

また、本計画期間中に上位計画や社会情勢の変化などにより、計画の見直しが必要な場合は、適宜、計画の修正を行うこととします。

第５　これまでの取組実績と現状

１　前計画期間の目標と取組実績

前計画期間(令和３年４月１日から令和８年３月３１日までの５年間)の数値目標、取組実績は次のとおりです。

（１）　職員の執務環境に関する事項

①　育児休業を取得しやすい環境の整備

【目標】

育児休業を取得しやすい環境整備等を図り、特に男性職員の育児休業の取得促進を推進します。

【数値目標】

育児休業（１週間以上）の取得率８５％

（取組実績）

男性職員の育児休業の取得状況

年　度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
対象職員数	７人	７人	７人	８人
取得人数	０人	１人	２人	４人
取得率	０．０％	１４．３％	２８．６％	５０．０％

前計画期間中の各年度において、目標には届かない結果となっていますが、取得率は、増加傾向にあります。

女性の職場での活躍を推進するためには、家庭での育児等において男女の別を問わず互いに協力していくことが重要であることから、男性職員の育児休業取得率の向上に向けた一層の取組推進が必要です。

②　子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進

【目標】

配偶者の産前産後の期間中に、配偶者の出産及び男性職員の子育てを目的とした特別休暇の取得を推進します。

【数値目標】

令和７年度までに、対象となるすべての男性職員について、配偶者が出産する場合の特別休暇（２日の範囲内）及び育児参加のための特別休暇（５日の範囲内）を合わせて、５日以上取得することを目標とします。

（取組実績）

男性職員の特別休暇の取得実績（最大７日）

年　度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
対象職員数	７人	７人	７人	８人
取得人数	６人	６人	６人	７人
平均取得日数	２．１日	３．９日	４．５日	５．４日

前計画期間中の平均取得日数は、増加傾向にあり、令和６年度は、目標数値を超えています。

令和４年度に、育児参加のための特別休暇をより取得しやすくするために、対象期間を延長（出産の日以後１年を経過する日まで）できるよう規則を改正したことを契機に平均取得日数が増加していることが推察されます。

配偶者の出産及び男性職員の子育てを目的とした特別休暇に関する制度が全職員に理解されるよう、より一層の制度周知に努めます。

（２）　その他の次世代育成支援対策に関する事項

①　女性職員の活躍の推進

【目標】

性別に関わりなく適切な人事管理を行う中で、女性の管理職への登用を推進します。

【数値目標】

八街市男女共同参画計画において目標値を掲げているため、具体的な数値目標を定めませんが、適切な進行管理を行います。

（取組実績）

管理職に占める女性職員の割合

年　度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
管理職数	４０人	４１人	４０人	４０人	３９人
うち女性管理職数	５人	６人	６人	７人	８人
割合	１２．５％	１４．６％	１５．０％	１７．５％	２０．５％

前計画期間中の管理職に占める女性職員の割合は、増加傾向にあります。

引き続き、計画的な人事配置や中長期的な人材育成を進め、管理職や係長級への登用を推進していく必要があります。

２　職員アンケート調査結果からみる現状

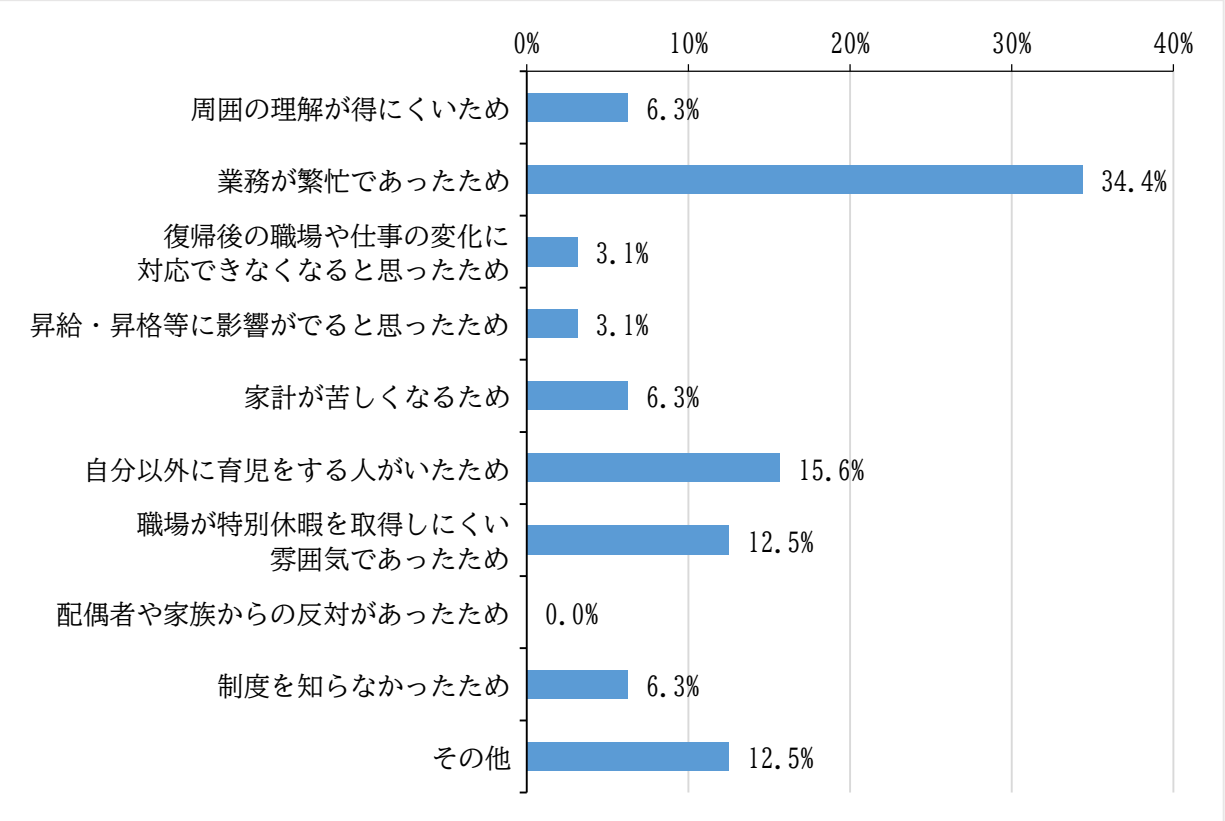
【調査の概要】
・調 査 名　働き方に関する職員アンケート調査
・調査期間　令和８年１月２０日（火）から令和８年２月１０日（火）まで
・調査対象　一般職の常勤職員および再任用職員（５８３名）
・回答者数　２６５名（回答率４５．５％）

（調査結果概要）

（１）　育児と家庭との両立に関する事項

①　男性職員の特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）の取得について

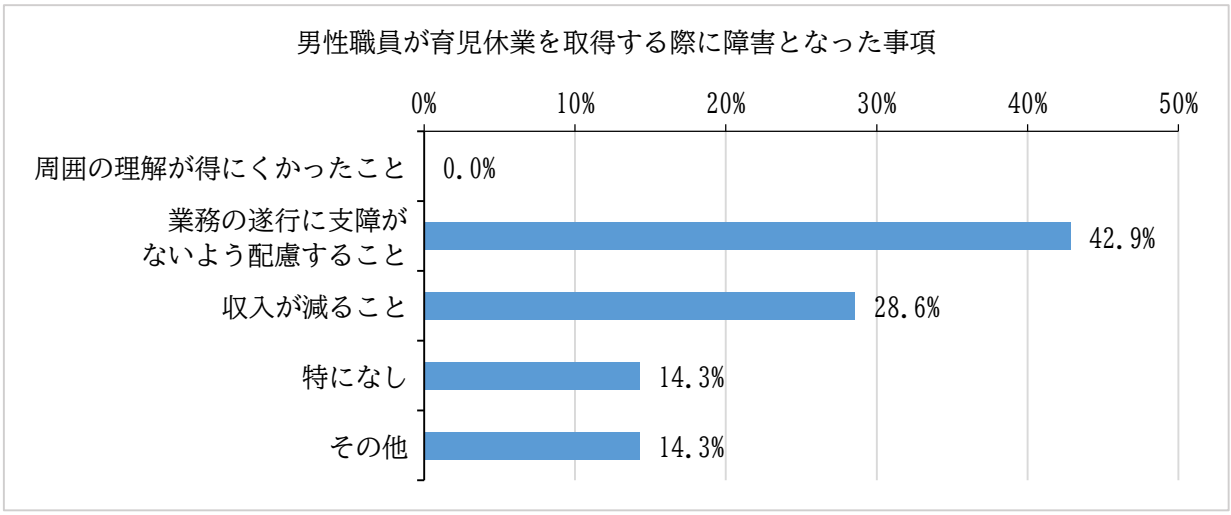
子を養育する男性職員のうち配偶者が出産するタイミングで特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）を「５日以上取得した（取得予定）」と回答した職員が２９．５％であり、「取得したが５日には満たなかった（１４．８％）」または「取得しなかった（取得予定なし）（２３．０％）」と回答した職員の特別休暇を取得しなかった理由としては、「業務が繁忙であったため」が最も多く、次いで「自分以外に育児をする人がいたため」、「職場が特別休暇を取得しにくい雰囲気であったため」と続いています。

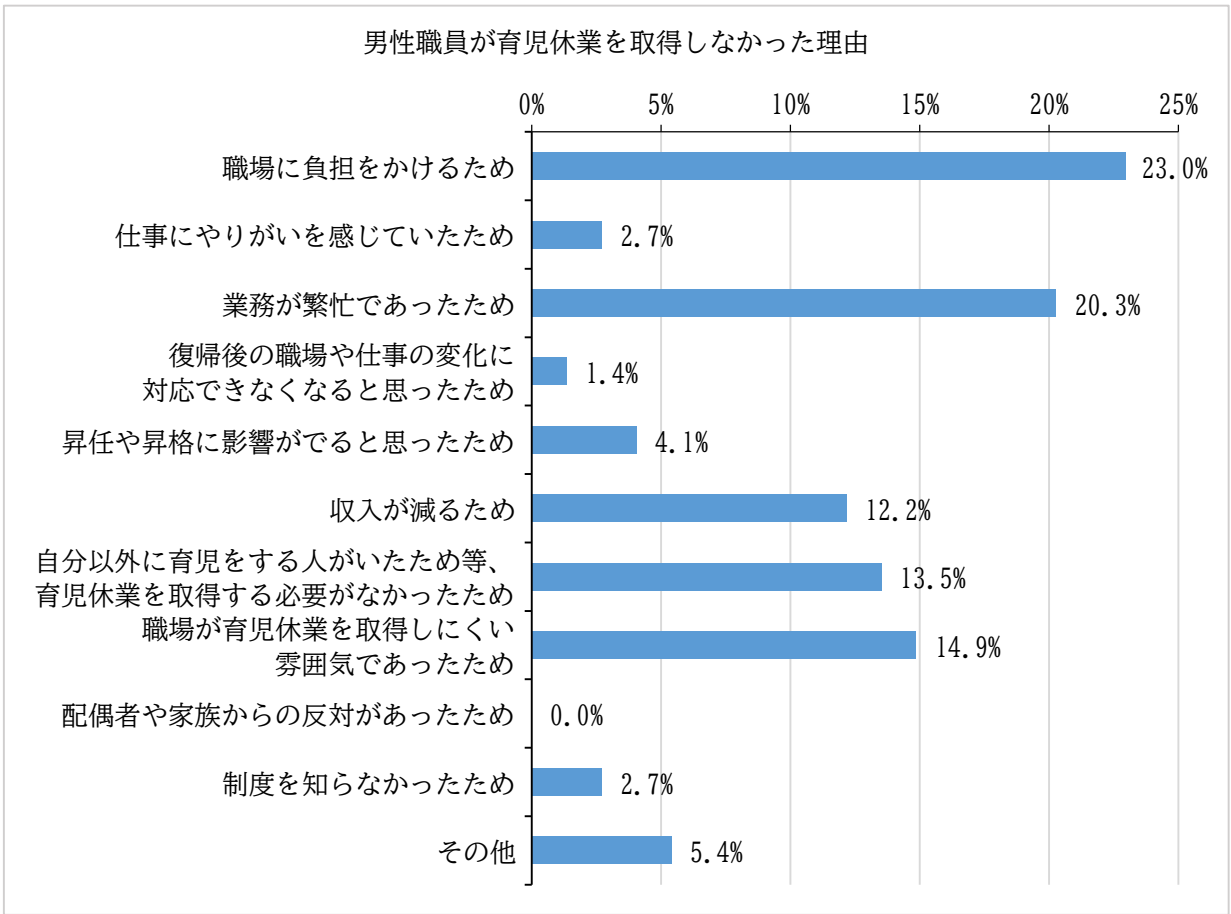


②　男性職員の育児休業の取得について

子を養育する男性職員のうち育児休業を取得したことがある職員が取得する際に障害となった事項としては、「業務の遂行に支障がないよう配慮すること」の回答が最も多かったです。

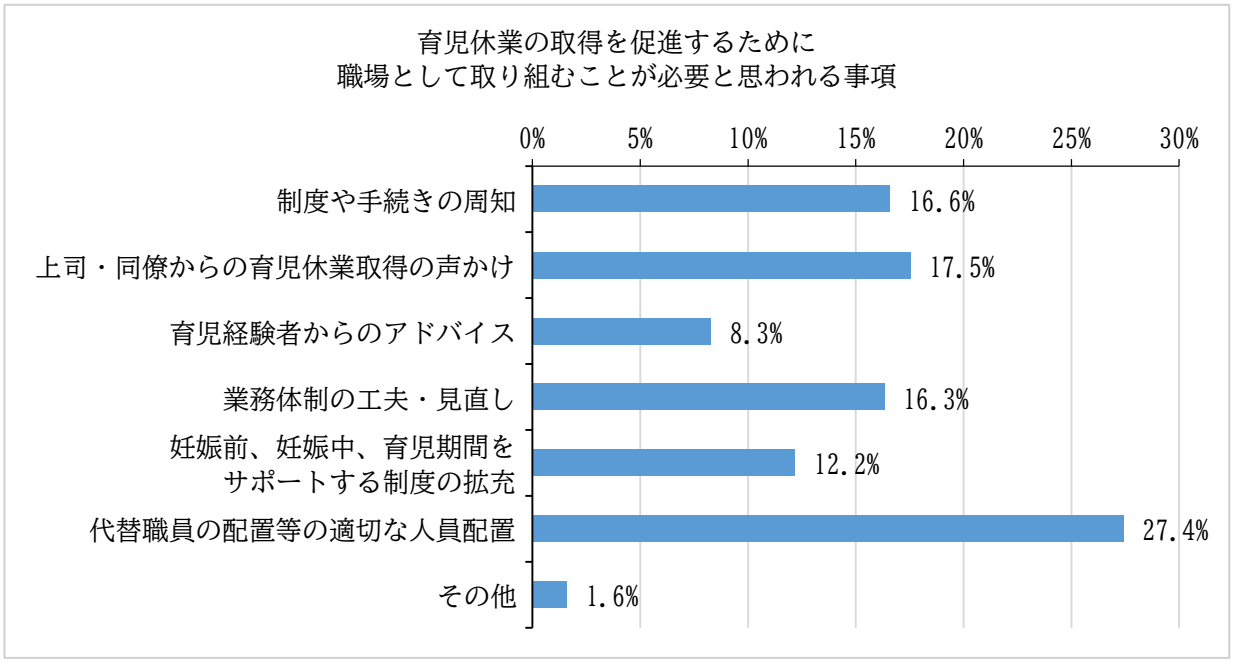
また、育児休業を取得しなかった理由としては、「職場に負担をかけるため」の回答が最も多く、次いで「業務が繁忙であったため」、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」と続いています。

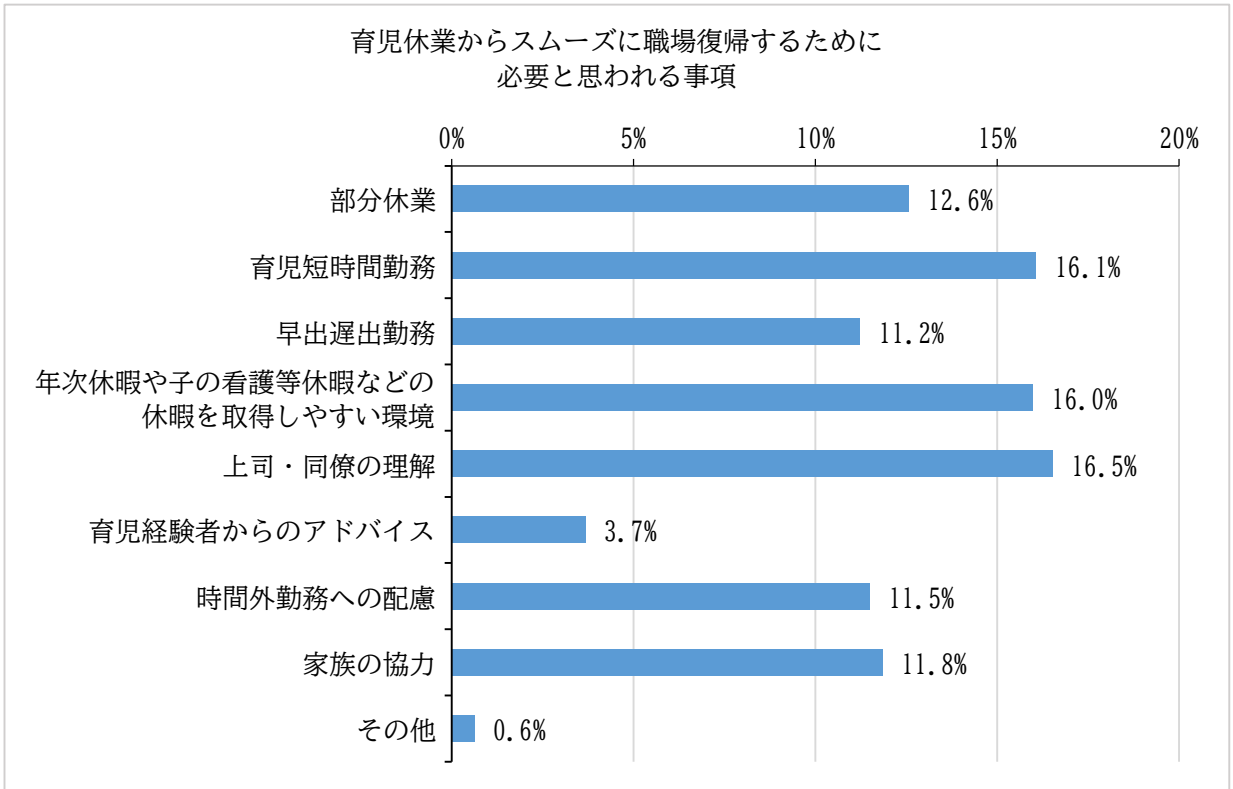




③　育児休業に対する職場の支援

育児休業の取得を促進するために職場として取り組むことが必要と思われる事項として「代替職員の配置等の適切な人員配置」「上司・同僚からの育児休業取得の声かけ」「制度や手続きの周知」「業務体制の工夫・見直し」の回答が多く、育児休業からスムーズに職場復帰するために必要と思われる事項として、「上司・同僚の理解」「育児短時間勤務」「年次休暇や子の看護等休暇などの休暇を取得しやすい環境」の回答が多かったです。

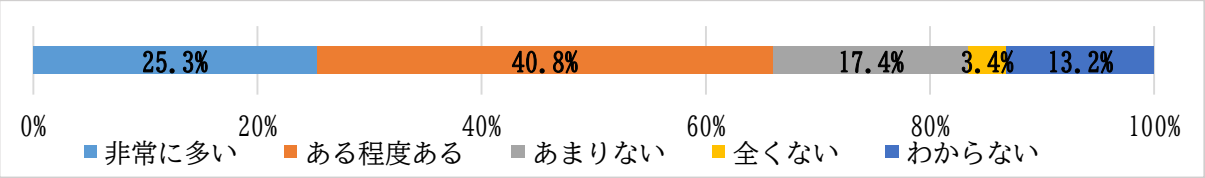




（２）　女性活躍推進に関する事項

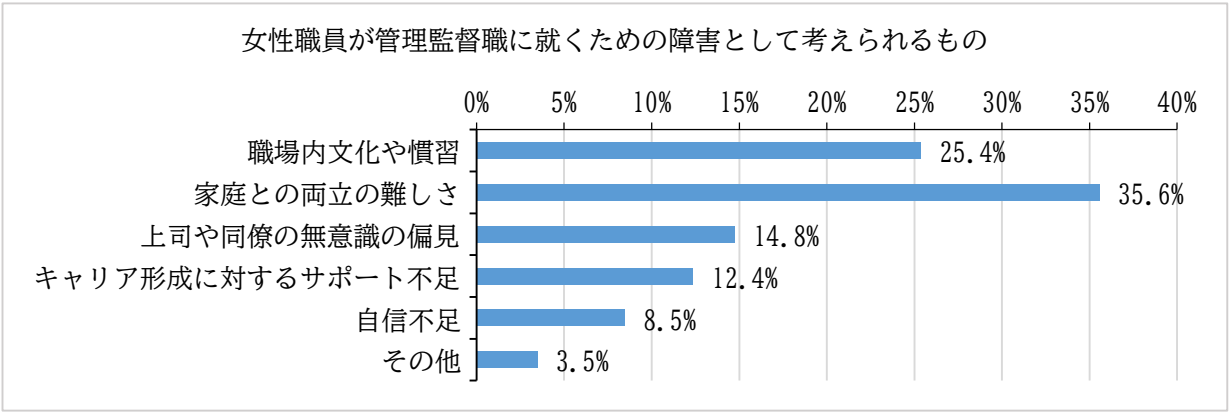
①　性別による違い

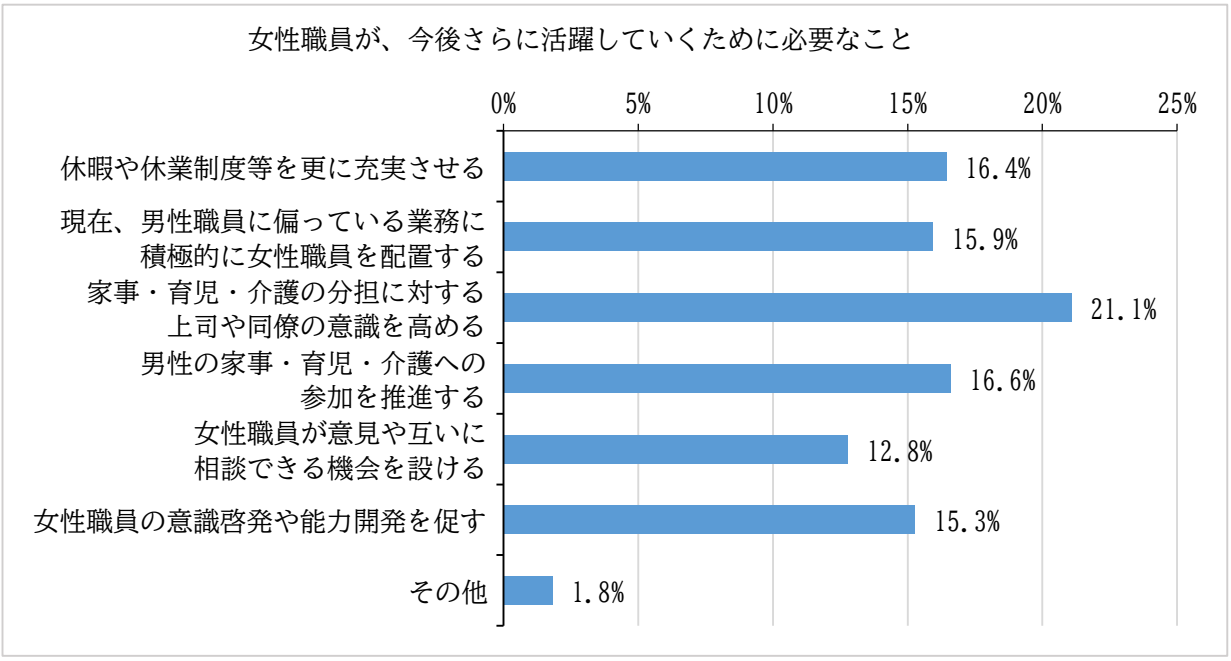
職場における業務分担に男女差があると回答した職員は、５９．２％であり、職場において、女性がリーダーシップを発揮する機会は「非常に多い」「ある程度ある」の回答が多かったです。



②　女性職員のキャリア形成

女性職員が管理監督職（部長、課長、係長など）に就くための障害として考えられるものとして「家庭との両立の難しさ」「職場内文化や慣習」の回答が多く、女性職員が、今後さらに活躍していくために必要なこととして、「家事・育児・介護の分担に対する上司や同僚の意識を高める」「男性の家事・育児・介護への参加を推進する」「休暇や休業制度等を更に充実させる」の回答が多かったです。

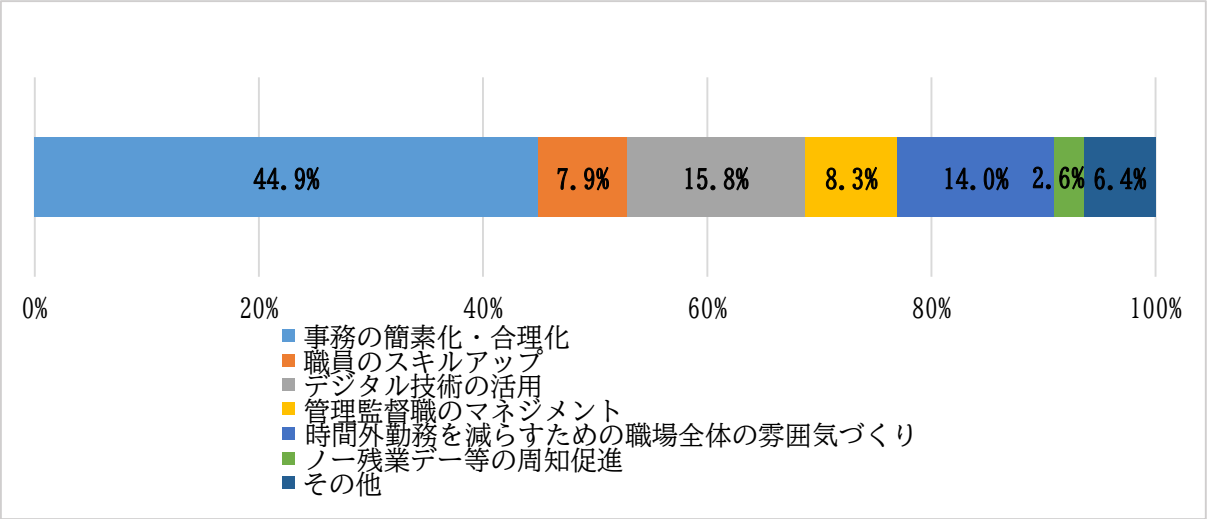




（３）　職場環境に関する事項

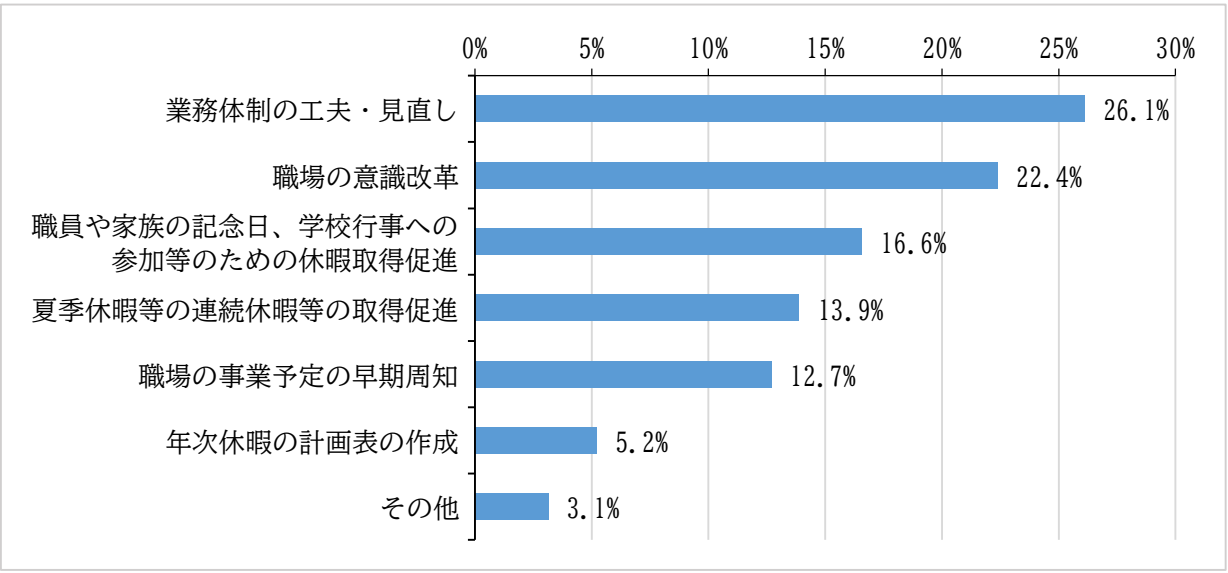
①　時間外勤務に関して

時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法として「事務の簡素化・合理化」の回答が最も多く、次いで「デジタル技術の活用」、「時間外勤務を減らすための職場全体の雰囲気づくり」と続いています。



②　年次休暇の取得促進

年次休暇の取得を促進するために効果的と思われることとして「業務体制の工夫・見直し」の回答が最も多く、次いで「職場の意識改革」、「職員や家族の記念日、学校行事への参加等のための休暇取得促進」と続いています。



第６　本計画の目標と具体的な取組

「第５　これまでの取組実績と現状」を踏まえ、前計画の目標の一部を実情に合わせて変更するとともに、新たな取組みを追加します。

１　仕事と家庭生活の両立の推進に関する事項

（１）　育児休業を取得しやすい環境の整備

【目標】

育児休業を取得しやすい環境整備等を図り、特に男性職員の育児休業の取得促進を推進します。

【数値目標】

男性の育児休業（２週間以上）の取得率８５％を目標とします。

前計画期間中の男性職員の育児休業取得率が増加傾向であること、国・地方の男性公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る育児休業取得率の政府目標が令和１２年までに２週間以上の取得率を８５％と設定されていること（「こども未来戦略」（令和５年１２月２２日閣議決定））から、数値目標を８５％（２週間以上）に設定することとします。

【具体的な取組】

ア　育児休業に関する制度を理解しやすいように作成したハンドブック等を、庁内イントラネットなどを通じて全職員への周知を図ります。

イ　管理職員及び人事担当課は、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気の醸成に務めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、子の出生が見込まれることとなった場合にはできるだけその旨を上司に伝えるよう積極的に周知するなど、適切な機会・手段を通じて、子の出生が見込まれる男性職員の把握に努めます。

ウ　管理職員は、対象職員を把握した場合、当該職員に対し、取得の意義や父親として必要な知識や注意すべき事項等についての情報の提供を行い、育児に伴う休暇・休業の取得を推奨します。

エ　職員が安心して育児休業を取得できるよう、日頃より職場内の応援態勢等の確立に努め、育児休業の申し出があった場合、事務分担の見直しを行うとともに必要に応じて会計年度任用職員などの代替要員の確保に努めます。

オ　育児休業を取得している職員に対して、円滑に職場復帰が行われるよう、休業期間中の職場の情報提供や配布物等の送付など、適切なサポートを行います。

（２）　子どもの出生時における男性職員の休暇の促進

【目標】

配偶者の出産前後の期間中に、配偶者の出産及び男性職員の子育てを目的とした特別休暇の取得を推進します。

【数値目標】

令和１２年度までに、対象となるすべての男性職員について、配偶者が出産する場合の特別休暇（２日の範囲内）及び育児参加のための特別休暇（５日の範囲内）を合わせて、７日取得することを目指し、取得率１００％を目標とします。

前計画では、配偶者の出産に係る休暇及び育児参加のための特別休暇を合わせて５日以上取得することを数値目標としていましたが、本計画では、前計画期間における特別休暇の平均取得日数が増加傾向であることを鑑み、男性職員も仕事と育児を両立できる職場環境を目指し、取得率１００％（７日取得）を数値目標として設定することとします。

【具体的な取組】

配偶者の出産に係る休暇及び育児参加のための特別休暇に関する制度を理解しやすいように作成したハンドブック等を、庁内イントラネットなどを通じて全職員への周知を図ります。

（３）　妊娠中、育児中及び介護中における配慮

妊娠中、育児中及び介護中も安心して働くことができる職場環境づくりに努めます。

【具体的な取組】

管理職員及び人事担当課は、妊娠、出産又は介護について職員から申し出があった場合、当該職員に対し、仕事と育児・介護の両立支援に関する制度の情報の提供を行い、育児・介護に伴う休暇・休業の取得を推奨します。

２　女性の活躍推進に関する事項

（１）　女性職員の管理職への登用

【目標】

性別に関わりなく適切な人事管理を行う中で、女性の管理職への登用を推進します。

【数値目標】

八街市男女共同参画計画において掲げる管理的地位にある職員（本庁）に占める女性職員（本庁）の割合の目標値を踏まえ、管理職に占める女性職員の割合の増加を目指します。

【具体的な取組】

ア　能力と業績を重視した人事評価の更なる活用を図り、適正な人事評価の実施及び公正な判断に基づいて女性職員の管理職への登用を進めます。

イ　係長職を含め、マネジメント能力や政策形成能力が必要とされるポストに占める女性職員の割合を増加させることを目指します。この取り組みにより、将来の管理職候補者となる職員の育成及び確保に努め、多様なポストへの配置により、職域や活躍の場を拡大していきます。

ウ　職員個々の能力開発を進め、行政の諸課題に対応できる人材の育成を図るため、職員研修を充実させます。

３　職場環境に関する事項

（１）　ハラスメント対策の強化

ハラスメントは、個人の尊厳と人格を不当に侵害し、また、仕事の円滑な遂行や職場の人間関係に悪影響を及ぼす重大な問題であることから、ハラスメント対策の強化に取り組み、すべての職員が個人としての尊厳を保ちながら働ける職場環境を確立することを目指します。

【具体的な取組】

「職場におけるハラスメントの防止に関する方針」に沿った取組を行います。

（２）　時間外勤務の縮減

【目標】

長時間労働を前提とした業務運営が女性活躍推進の妨げとなり、また、男性職員にとっても育児や介護等の家庭生活への参画の大きな障壁となることから、時間外勤務の縮減に努めます。

【数値目標】

各職員の時間外勤務を月４５時間以内、年３６０時間以内の上限時間数の範囲内に抑制することを目標とします。

【具体的な取組】

「総労働時間の短縮に関する指針」を踏まえ、時間外勤務の適正管理、上限時間の遵守、ノー残業デーの周知・徹底や定時退庁しやすい環境づくりなど、時間外勤務の縮減に向けた方策を推進します。

（３）　年次休暇の取得促進

充実した休暇を過ごし、心身ともにリフレッシュすることは健康状態を維持するだけではなく、業務に対する意欲が高まり、業務効率の向上に繋がることから、年次休暇の取得促進に努めます。

【具体的な取組】

「総労働時間の短縮に関する指針」を踏まえ、連続休暇や記念日休暇の取得奨励など、年次休暇の取得促進を促します。