

浦安市特定事業主行動計画

令和7年4月

浦安市

目 次

浦安市次世代育成支援特定事業主行動計画

I 総論	1
1 計画策定の背景	1
2 目的	1
3 計画期間	2
4 計画の対象	2
5 計画の推進体制	2
II 具体的な取組事項	3
1 妊娠及び出産における配慮	3
2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	3
3 時間外等勤務の縮減	4
4 自己啓発等における支援	4
5 休暇取得の促進	5
6 家族の看護・介護を行う職員に対する配慮	6
7 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	6
8 会計年度任用職員について	6
III 参考資料	7
1 これまでの取組	7
2 数値目標の進捗状況	8
3 休暇の取得状況	8

浦安市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

I 総論	10
1 計画期間	10
2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等	10
3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容	11
II 具体的な取組事項	11
1 採用者の女性割合	11
2 各役職段階の職員の女性割合	12
3 男性職員の妻の出産のための特別休暇取得率	12
4 男性職員の育児休業の取得率	12
III 参考資料	13
1 採用者の男女比	13
2 係長級以上の職員の男女比	14
3 妻の出産のための特別休暇取得率	14
4 男性職員の育児休業取得率	14

浦安市次世代育成支援特定事業主行動計画

令和7年度

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・消防長

I 総論

1 計画策定の背景

急速な少子化の進行は、消費や労働力供給の減少などの影響から、経済成長率低下のおそれがあり、加えて人口に占める高齢者の割合が高まるなか、現役世代の社会保障の負担が増大するなど、経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものである。

これらを踏まえて、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）が制定され、同法第19条では国及び地方公共団体の機関等を「特定事業主」と定め、職員の仕事と家庭の両立等に関し、目標、目標達成のために講ずる措置の内容等を記載した「特定事業主行動計画」（以下「計画」という。）を策定・公表することが義務付けられた。

本市においても、職員が仕事と子育ての両立を図れるよう、平成17年4月に計画を策定したが、改正法により法の有効期限が延長されたことにより令和7年度から新たな計画を策定した。

2 目的

次世代育成支援対策推進法の改正に合わせて改定された「行動計画策定指針」に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め、仕事と子育ての両立や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることができるよう、職員のニーズに即した対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。



3 計画期間

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律が令和6年5月31日に公布されたことから、さらに10年間計画期間が延長され、令和7年（2025年）度から令和16年（2034年）度までを第3期計画期間として策定する。様々な状況の変化により見直しの必要が生じた場合は、適宜、計画の見直しを行っていくものとする。

4 計画の対象

本計画では、本市職員及び県費負担教職員を対象としている。

職種、勤務場所、勤務形態、職場環境に各々違いはあるが、各任命権者（県費教職員については服務監督権者）及び所属長は、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。

なお、次世代育成支援は、子育てを行う職員だけの問題として捉えるのではなく、すべ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、推進していかなければならない。

5 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的かつ円滑に推進するため、総務部人事課が事務局となり、関係課から構成する「浦安市次世代育成支援対策に係る特定事業主行動計画作成委員会」（以下「委員会」という。）を設置し、計画の推進状況を把握・点検するとともに計画の進行管理を行う。
- (2) 計画の実施状況については、各年度、委員会において把握した結果及び職員のニーズを踏まえて、その後の対策及び計画の見直しを図る。
- (3) 管理職をはじめとする職員に対して、次世代育成支援対策に関する研修、情報提供を行う。
- (4) 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、計画の内容を周知徹底する。



Ⅱ 具体的な取組事項

1 妊娠及び出産における配慮

- (1) 「子育て応援パンフレット」を活用し、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- (2) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- (3) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外等勤務を原則として命じないこととする。
- (4) 育児休業中の職員の不安を取り除くため、健康管理室職員（保健師）等による健康相談を随時受けられるようにする。
- (5) 不妊治療についての職場の理解を深め、不妊治療を行う職員が治療に専念できるよう休暇を取得しやすい環境づくりに努める。



2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 育児休業等に関する資料を通知・配布し、制度の周知を図るとともに育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。
- (2) 研修等において、育児休業制度等の説明を行う。
- (3) 育児休業等の取得を希望する職員が100%取得できる環境を整備するため、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- (4) 所属長は育児休業の取得の申出があった場合、所属において業務分担の見直しを行う。
- (5) 所属内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難あるときは、可能な限り会計年度任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図る。
- (6) 育児休業からの復帰にあたっては、情報提供、相談体制等の復職支援体制を整えることで復職時の不安解消を図る。
- (7) 復帰後の部分休業制度について説明をし、必要に応じて取得を促す。



3 時間外等勤務の縮減

- (1) 所属長は、所属職員の時間外等勤務の状況を把握し、不要不急な時間外等勤務を命じない。
- (2) 職員は、効率的な事務遂行を図る。
- (3) 毎週水曜日のノー残業デーを周知徹底し、引き続き庁内放送による注意喚起を図るとともに、所属長による定時退庁の率先垂範に努める。
- (4) 時間外等勤務命令は原則毎日 20 時までとし、20 時 15 分には全庁的に個人 P C の強制ログオフを実施することで時間外等勤務の縮減を図る。
また、取得ができなかった日については代替日を設定し、実施の徹底を図る。
- (5) 人事課は、時間外等勤務の状況を把握し、当該所属長への指導の徹底を図るとともに、改善に向けた検討を行う。
- (6) 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外等勤務を制限する。

◎以上のような取り組みを通じて、各職員の 1 年間の時間外等勤務時間数について、「浦安市職員の勤務時間、休暇等に関する規則」に定める上限時間の 360 時間以内の達成に努める。



4 自己啓発等における支援

- (1) 将来を見据えた自己啓発・能力開発のため、通信教育講座、大学等が主催する講座等の受講や資格の取得等を行う場合、助成等を通じてその取組を支援する。
- (2) 行政研究、行政事務の能率改善を行う自主研究グループに対して、研究意欲、研修意欲を高めるため、助成等を通じてその取組を支援する。
- (3) 自発性や自主性を活かした幅広い能力開発や国際協力の機会を提供するため、自己啓発等休業を通じて、その取組を支援する。
- (4) 職員の学習意欲及び知識の向上を図るとともに、資格又は免許の取得により習得した専門的知識を市政に還元することを目的として、社会福祉士、建築士、土木施工管理技士、IT パスポートの資格を取得した職員に対し、その取得に要する費用を助成することにより、その取組を支援する。



5 休暇取得の促進

(1) 年次有給休暇の取得促進

ア 所属長は年度当初に、所属における業務計画を策定・周知するとともに、年次有給休暇取得計画表を活用し、所属職員が一の年度において5日以上 of 休暇を取得できるよう促進を図る。

イ 所属長は、事務処理において相互応援ができる体制を整備するなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

ウ 所属長は、所属職員の年次有給休暇取得状況を把握し、取得の少ない職員に声掛けを行い取得率の向上を図る。

エ 人事課は、職員の年次有給休暇の取得状況の確認を行い、取得率が低い部署の所属長からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。

オ 職員は、子どもの授業参観日等における年次有給休暇の取得促進を図る。

カ 職員は、自分自身や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得に努める。

(2) 連続休暇等の取得の促進

ア 職員は、週休日、国民の祝日又は夏季休暇と合わせて連続した年次有給休暇の取得に努める。

イ 所属長は、ゴールデンウィークやお盆期間の勤務日における会議の開催を自粛し、職員が連続休暇を取得しやすい環境の整備に努める。

(3) 子の看護のための休暇

所属長は、子の看護のための休暇を取得希望する職員に対し、100%取得できる雰囲気醸成を図る。



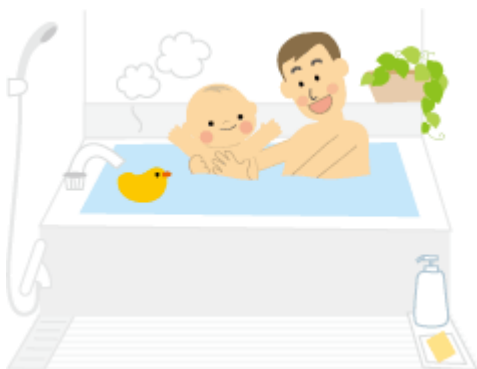
6 家族の看護・介護を行う職員に対する配慮

少子高齢化、核家族化、女性の社会進出等の進展により、家族の看護や介護と仕事の両立支援の重要性が高まっていることから、休暇取得への理解を高め、制度の利用促進を図る。



7 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- (1) ハラスメント防止のための研修を引き続き実施する。
- (2) 各年齢層（新規採用～管理職）に対して、研修を通じた意識啓発を行う。



8 会計年度任用職員について

産前産後休暇、育児休業、子の看護等の仕事と子育ての両立支援制度を積極的に周知することで、職場の意識向上を図り、取得しやすい環境づくりに努める。



Ⅲ 参考資料

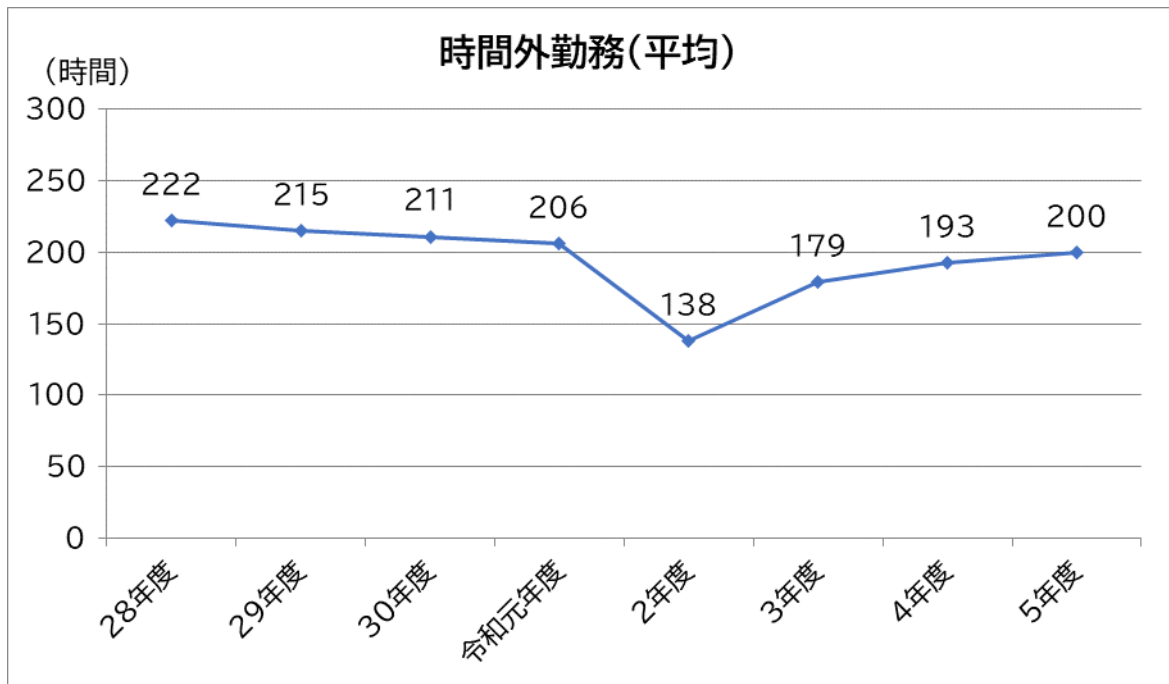
1 これまでの取組

時期	内容
H18.4	男性職員の育児参加休暇の新設
H21.1	子の看護のための休暇の拡充 （「中学校就学の始期に達するまでの子」に拡大）
	父母の看護休暇の新設
H22.4	自己啓発休業の新設
H22.6	育児休業等の取得要件の緩和 （配偶者の就業や育児休業取得の有無等に関わりなく取得可能に）
	産後パパ育休の新設
H23.4	子の看護のための休暇の拡充 （予防接種や健康診断でも取得可能に。子が2人以上の場合7日に）
H27.4	非常勤職員の育児休業制度の導入
H28.4	大学院受講費助成の新設
H29.4	介護時間の新設
	非常勤職員の介護休暇の新設
H31.4	資格就学等支援助成の新設
R1.10	金曜日ノー残業デーの追加
R3.5	ノー残業デー週1日制、20時15分PC強制ログオフ導入
R4.4	職員の不妊治療に係る通院等（出生サポート休暇）を新設
	「子育て応援パンフレット」を作成・周知
R4.10	配偶者同行休業の新設
	修学部分休業の新設
	育児休業の取得要件の緩和

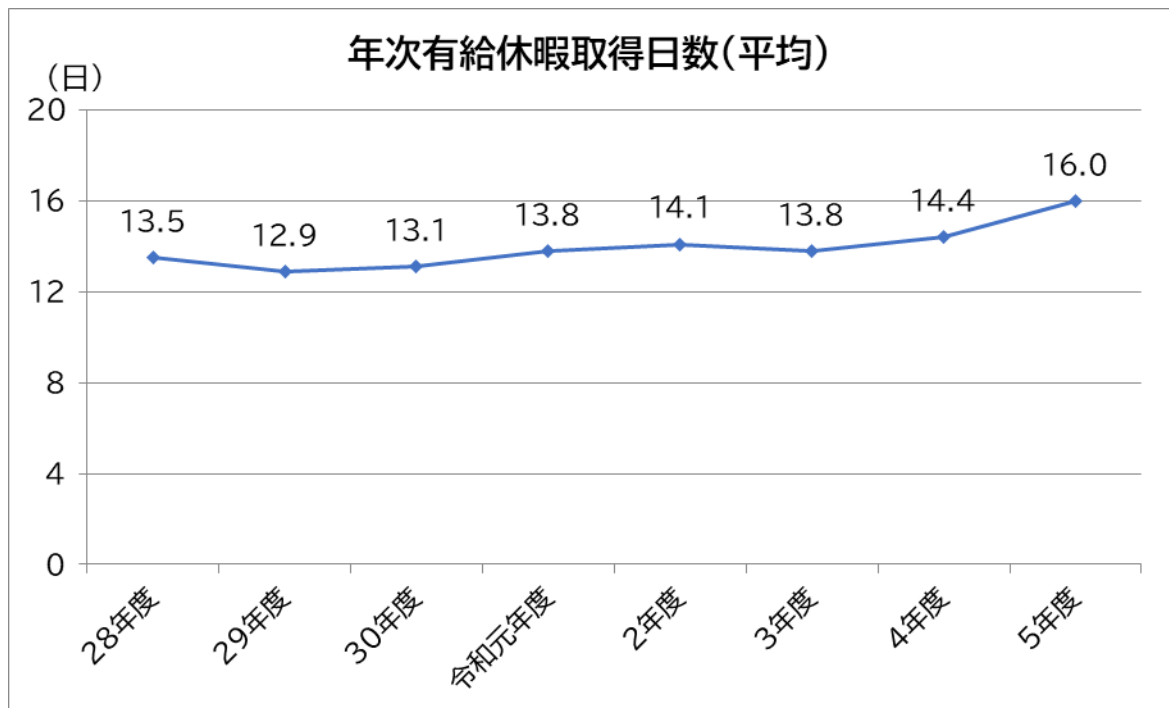
2 数値目標の進捗状況

時間外勤務の縮減について

目標：職員一人あたり年間 360 時間以内

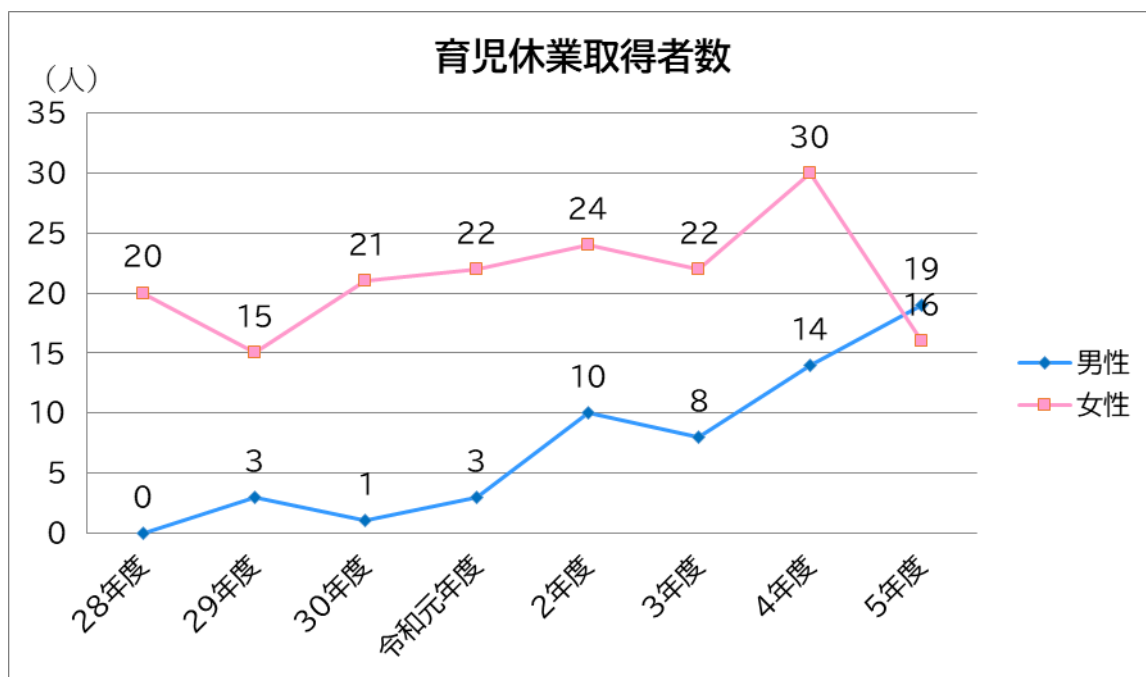


3 休暇の取得状況



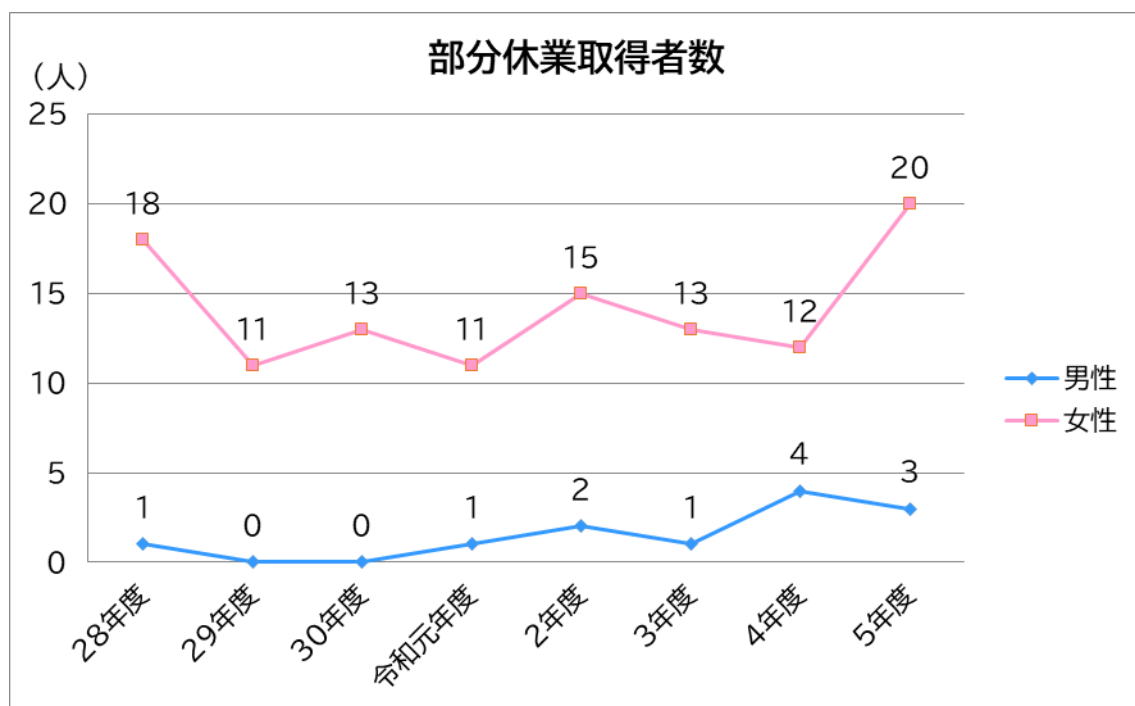
※毎年度 20 日付与

※対象者 市長事務部局の職員（保育士、技能労務職、派遣者、途中採用者・退職者、育休取得者等を除く）



※当該年度新規取得者数

※取得期間 子どもが3歳に達するまで



※当該年度新規取得者数

※取得期間 子どもが小学校就学前まで、1日2時間

浦安市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7年度

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・消防長

I 総論

浦安市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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「法」という。）第15条に基づき、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、消防長が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

平成28年（2016年）度から令和7年（2025年）度までの10年間を計画期間とし、令和3年（2021年）度から令和7年（2025年）度までを後期期間とし、様々な状況の変化により見直しの必要が生じた場合は、適宜、計画の見直しを行っていくものとする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に係る特定事業主行動計画作成委員会」（以下「委員会」）を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしている。



3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組内容

法第15条第3項及び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、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、消防長において、それぞれの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った。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。

なお、この目標は、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、消防長において、それぞれの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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。



Ⅱ 具体的な取組事項

1 採用者の女性割合

目標：①行政事務職の女性採用者の割合40%以上を目指す。

②消防職の女性採用者の割合10%以上を目指す。

<取組内容>

- (1) ホームページに女性職員、特に育児を行う等仕事と家庭を両立する職員からのメッセージや両立支援制度の紹介をする等、女性が働きやすい、活躍できる職場であることを積極的に広報する。
- (2) 新たな募集媒体等に職員採用情報を掲載し、情報発信の量を増やすと同時に、女性が魅力を感じる職場を積極的に広報する。



2 各役職段階の職員の女性割合

目標：係長級以上の女性職員※の割合 35%以上を目指す。

※保育士、幼稚園教諭、消防職及び技能労務職を除く

<取組内容>

- (1) 意欲と能力のある女性職員の登用推進に向けて、引き続き、能力・実力主義に基づいた適材適所の人事配置を積極的に行う。
- (2) 女性職員のキャリアアップの意識を高め、リーダーシップ等の手法を身に付けることを目的として、女性職員を対象とした研修の充実・実施や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー、千葉県自治研修センター等）への派遣を積極的に行う。
- (3) 女性職員の意欲向上のため、ロールモデルとなる活躍する先輩女性職員の事例や経験談を庁内報等で紹介する。

3 男性職員の妻の出産のための特別休暇取得率

目標：男性職員の妻の出産のための特別休暇の取得割合 100%を目指す。

<取組内容>

- (1) 妻の出産のための特別休暇について周知徹底を図る。また、必要に応じて年次有給休暇と合わせ、連続して取得できるよう配慮する。
- (2) 妻の出産のための特別休暇を取得する場合、人事課長へ報告を行うこととする。また、休暇を取得できなかった場合、所属長は、取得できなかった旨の理由書等の提出を行うこととする。
- (3) 男性職員の仕事と家庭の両立を支援するため、休暇制度を利用した子育て中の男性職員の事例や経験談を庁内報等で紹介する。

4 男性職員の育児休業の取得率

目標：①一般行政部門：男性職員の1週間以上の育児休業取得割合 85%を目指す。

②その他の部門：男性職員の育児休業取得割合 50%を目指す。

<取組内容>

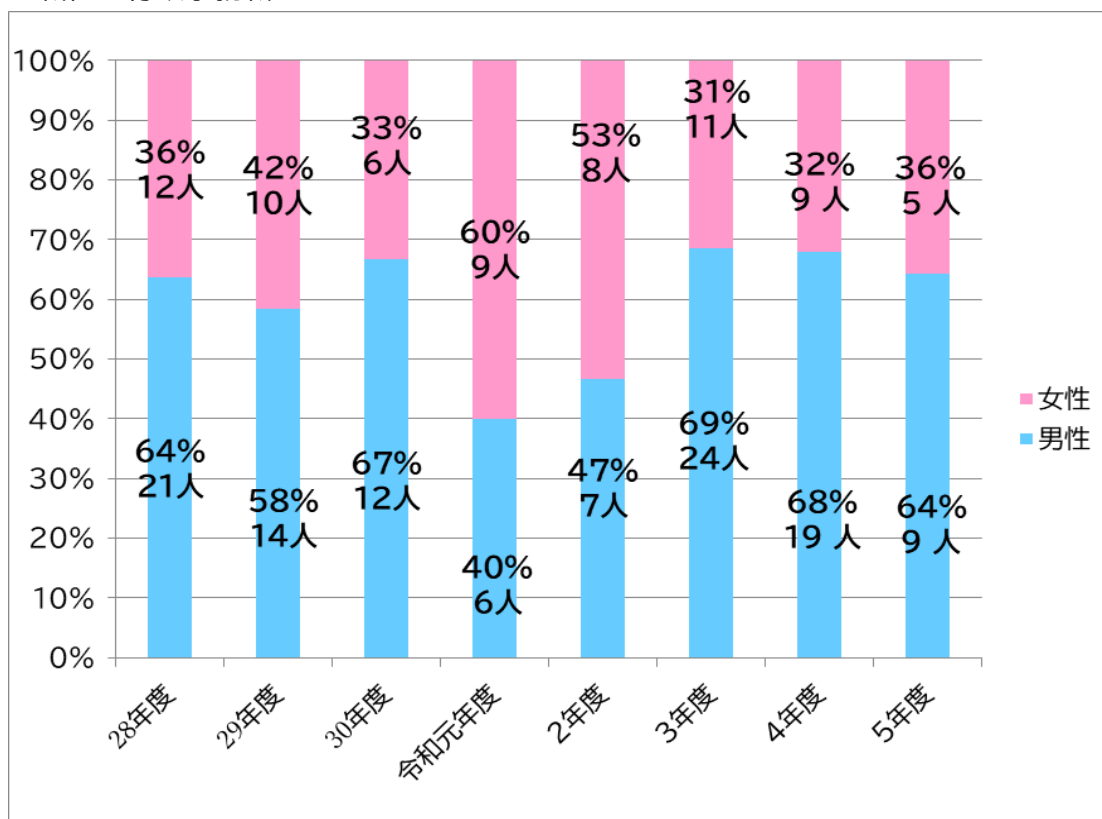
- (1) 男性の育児休業の取得について資料の配布や、研修等での案内により制度の周知を図る。
- (2) 所属長は、育児休業等を希望する職員が取得できる環境を整備するため、日頃から業務配分の適正管理を行う。
- (3) 男性職員の仕事と家庭の両立を支援するため、休暇制度を利用した子育て中の男性職員の事例や経験談を庁内報等で紹介する。



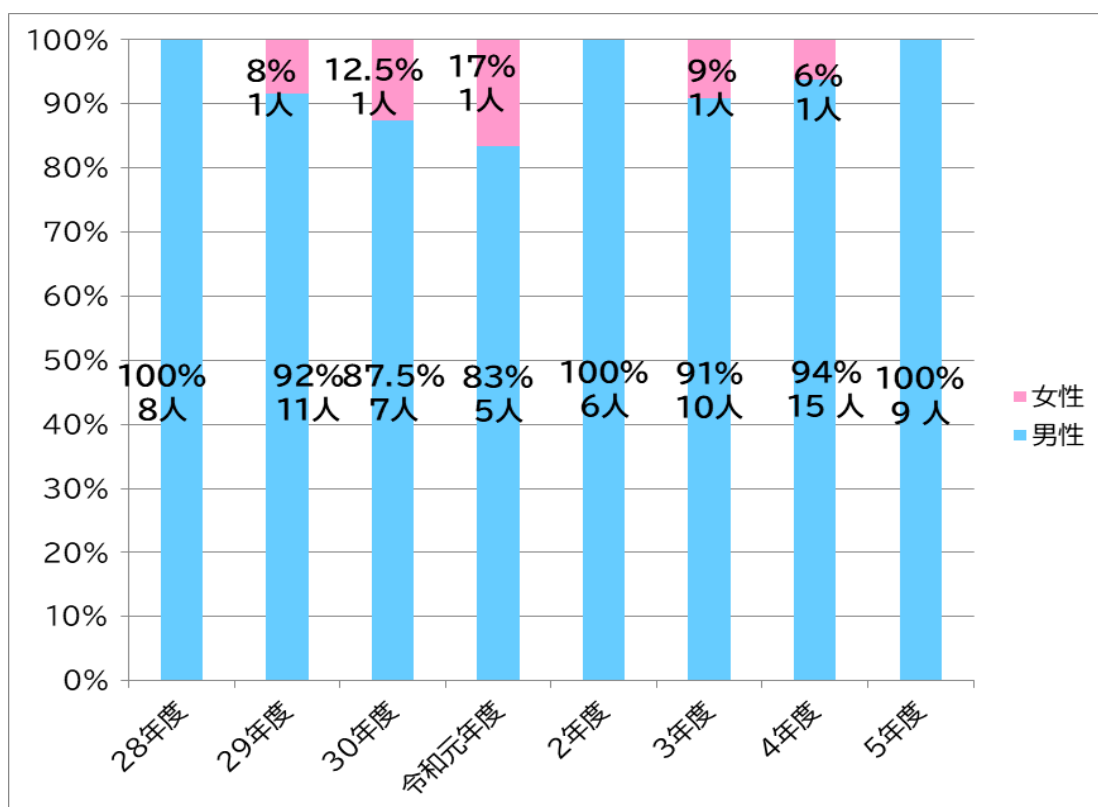
Ⅲ 参考資料

1 採用者の男女比

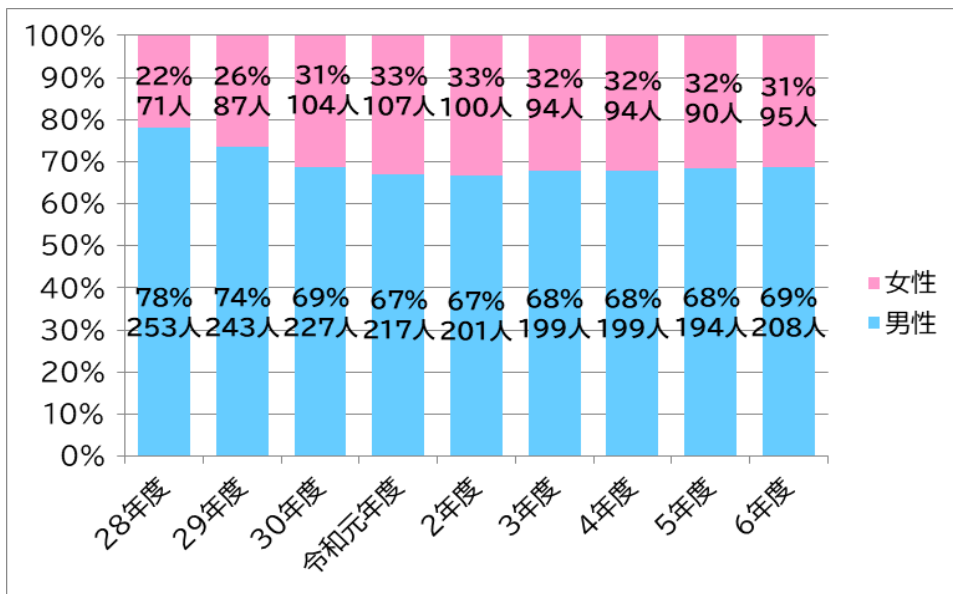
職種：行政事務職



職種：消防職



2 係長級以上の職員の男女比



※保育士、幼稚園教諭、消防職及び技能労務職除く

3 妻の出産のための特別休暇取得率

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
休暇取得対象者	26 人	16 人	30 人	26 人	32 人	21 人
取得者	26 人	14 人	29 人	23 人	31 人	21 人
取得率	100%	87.5%	96.7%	88.5%	96.9%	100%

4 男性職員の育児休業取得率

	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
育休取得対象者	26 人	16 人	30 人	26 人	32 人	21 人
取得者	1 人	3 人	10 人	8 人	14 人	19 人
取得率	4%	19%	33%	31%	44%	90%