

「次世代育成支援対策法」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

勝浦市特定事業主行動計画



令和8年4月策定

勝 浦 市

勝浦市特定事業主行動計画

1. はじめに

本市では、急速な少子化が進む中、次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場において子育てをしやすい環境の整備に向け、平成26年4月に成立した次世代育成支援対策推進法（平成27年度から令和6年度までの10年間の時限立法、以下、次世代法という）の改正に基づき、平成27年3月に「勝浦市特定事業主行動計画」を策定しました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、平成27年9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28年度から令和7年度までの10年間の時限立法、以下、女性活躍推進法という）が制定されたことを受け、上記の行動計画に女性職員の活躍推進に関する事項を加え、数値目標を掲げ取り組んできました。

このような中、国は、少子化、人口減少のトレンドを反転させるため、これまでとは次元の異なる少子化対策の実現に向けて取り組むべき政策強化の基本的方向を取りまとめた「こども未来戦略」を令和5年12月に策定するとともに、次世代育成支援対策を強化するため、令和6年5月に「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」を制定し、次世代法の有効期限を令和7年4月から令和17年3月までの10年間、再延長しました。

本市においても、さらなる次世代育成支援対策の推進が必要であるという認識のもと、令和8年度から令和12年度までの5年間の計画期間とする特定事業主行動計画を策定します。

2. 実施にあたって

本市では、これまで育児休業や部分休業及び育児短時間勤務のほか、妻の出産に伴う休暇や子の看護休暇などの出産・育児に関する休暇の制度化を積極的に行うなど、男女ともに育児に関する制度の取得の促進に努めてきました。

この計画は勝浦市職員全体を対象とした事業主としての行動計画で、職員が安

心して結婚・出産をし、育児に参加できるような男女ともに仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を目指し、職員やその家族だけでなく、所属長や同僚など職場全体で協力し、安心して子育てのできる職場づくりの実現を目指します。

【計画期間】

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで

ただし、計画期間中であっても社会情勢の変化などに応じて適宜見直しを行うものとします。

【計画の推進体制】

- ① 策定主体である特定事業主は、全機関で統一的な取組を行うため、本市では勝浦市として策定するものとします。
- ② 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、行動計画策定・推進委員会を設置します。
- ③ 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施します。
- ④ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の設置を行います。
- ⑤ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- ⑥ 本計画の実施状況については、年度ごとに、行動計画策定・推進委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。

3. 具体的な取り組み事項

(1) 子育てを行う職員や女性職員の活躍推進に向けた取り組み

次世代育成のためには、子育てを行う職員だけでなく職員一人ひとりに制度内容やその趣旨が十分周知されていなくてはなりません。

そのための情報提供を積極的に行い、周知を図ります。

◆妊娠中及び出産後における配慮

①母性保護及び母性の健康管理等により制度化された特別休暇などの取得の促進を図ります。

妊産婦の保健指導等	妊娠満6月までは4週間に1回、妊娠7月から9月までは2週間に1回、妊娠10月から出産までは1週間に1回、出産後1年まではその間に1回とし、1回につき1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間を取得できる休暇
母 親 学 級	保健所、市町村及び病院等の主催する母親学級へ参加する場合に在職中1回1か所とし、所定の単位のコースを受講するために必要な時間を取得できる休暇
通 勤 緩 和	妊娠中の女性職員が、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合、1日を通じて1時間を超えない範囲で必要とされる時間を取得できる休暇
妊娠中の休憩・捕食	妊娠中の女子職員が、その母体又は胎児の健康維持に影響があるとして適宜休息し、又は捕食する場合必要と認められる時間取得できる休暇
産 前 休 暇	女性職員が、8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定で、出産の日までの申出があった期間取得できる休暇
産 後 休 暇	女性職員が出産した場合、出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間に付与される休暇(「出産」とは妊娠12週以後の分娩をいい、死産及び流産を含む)

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います。

③妊娠中の職員に対しては、原則として深夜勤務及び時間外勤務を命じないようにします。

④「母性健康管理指導事項連絡カード」により、女性職員から医師等の指導事項に基づく措置の申請があった場合、その記入事項にしたがって措置を講じます。

⑤ 出産に関わる経済的な支援措置などについて周知を図ります。

ア 千葉県市町村職員共済組合から出産費が給付されます。

イ 産前産後休暇中の一部の期間、千葉県市町村職員共済組合の短期給付、厚生年金等の掛金が免除になります。

◆男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時に父親となる職員の特別休暇などを周知し、取得することへの理解が得られる職場環境づくりに努めます。子育ては夫婦協力して行うことが重要です。子育ての始まりのときを家族とともに喜び、母親のそばで支えてあげられるよう、これらの休暇の取得を促進します。

妻の出産	職員が、妻の出産に伴い、勤務しないことが相当であると認められる場合、2日以内で1日もしくは時間単位で取得できる休暇
男性職員の育児参加	職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から出産後8週間を経過する日までの間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため、勤務しないことが相当であると認められる場合、当該期間内において5日以内で必要と認められる期間、1日もしくは時間単位で取得できる休暇

男性職員の妻の出産休暇、育児参加休暇の取得率実績

年	出産休暇・育児参加休暇の取得が可能になった男性職員数	出産休暇・育児参加休暇の取得をした男性職員数	取得率
令和3年度	8人	8人	100.0%
令和4年度	6人	4人	66.7%
令和5年度	3人	3人	100.0%
令和6年度	3人	0人	0.0%

★令和12年度までの目標値★

男性職員の妻の出産休暇、育児参加休暇の取得率80%以上を目指します。



◆育児休業等を取得しやすい環境の整備等

①育児休業等は女性だけでなく男性も取得することができます。育児休業、部分休業の取得及び育児短時間勤務、早出遅出勤務の勤務形態の選択ができることについての周知を行い、男女ともにこれらの休業等の取得を促進します。

育児休業	職員が生後3年に達しない子を養育する場合で、職員が請求する期間で取得(延長は原則一回のみ)ができる休業。ただし、この期間は無給。配偶者が常態として子どもを養育できる場合(配偶者が専業主婦(夫)である場合や育児休業を取得している場合など)でも取得可能。また、配偶者の産後休暇期間中に男性職員が育児休業(産後パパ育休)を取得した場合などは、再度の育児休業取得が可能。
部分休業	<p>【第1号部分休業】</p> <p>職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、1日の勤務時間の一部について勤務しない場合で、1日2時間まで(30分単位)取得できる休業。ただし取得した時間は無給。</p> <p>【第2号部分休業】</p> <p>職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、1日の勤務時間の一部について勤務しない場合で、1年につき77時間30分(1時間単位)取得できる休業。ただし取得した時間は無給。</p>
育児短時間勤務	職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、週の勤務時間を①19時間25分②19時間35分③23時間15分④24時間35分の中から選択できる勤務形態。ただし勤務していない時間は無給。
早出遅出勤務	職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するためもしくは、職員が学童保育を行う施設にその子を出迎えるために赴く場合に、①7:30～16:15②9:00～17:45③10:30～19:15④12:00～20:45⑤13:00～21:45の中から勤務時間を選択できる勤務形態。

②育児休業中の経済的な支援措置などについて周知を図ります。

- ア 千葉県市町村職員共済組合から育児休業手当金が支給されます。
- イ 千葉県市町村職員共済組合の短期給付、厚生年金等の掛金が免除になります。
- ウ 千葉県市町村職員共済組合の貸付償還金等の返済の猶予ができます。

③育児休業取得者の給与等の取扱いについて周知を図ります。

- ア 育児休業を取得した職員の給与(昇給)については、休業期間中は引き続き勤務したものとみなし、職務復帰時に給与の調整を行います。
- イ 育児休業期間のうち子どもが1歳になるまでは、休業期間中の3分の2を在職したとみなし退職手当を算定します。
- ウ 妊娠の申出があった職員や育児休業の申出があった職員に対して、必要な手続や制度の説明を行います。

④育児休業などの体験談に関する情報提供を行います。

育児休業、部分休業、早出遅出勤務などを取得した人の体験談や当該職員の職場における支援体制や、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。

⑤育児休業などを取得しやすい職場環境づくりに努めます。

- ア 職員が安心して育児休業などを取得できるように、所属において業務のマニュアル化や職場内での情報共有化、業務の副担当者の設定などにより、職員同士がサポートし合える体制を構築します。
- イ 育児休業や部分休業など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や部署内での「職場状況による職員配置の変更」を行うなどにより、安心して育児休業などを取得できるような支援を行います。
- ウ 管理職員の会議等において、各部局の人事担当から定期的に育児休業などに関する制度の周知を図り、職場の意識改革を促進します。

⑥育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行います。

- ア 育児休業を取得する職員に、職場での休業期間中の文書や書類を送付します。
- イ 復帰する職員は、相当期間職場を離れていたために職務に慣れるのに時間を要することや、子どもの急な発熱等の突発的な事態にも対応しなければならないことも想定されます。このため、仕事と家庭の両立を図る上でもっとも大変な時期であるとの認識を職場全体で持ち、サポートしていくよう、特に管理職が強いリーダーシップを発揮するよう努めます。

⑦育児休業の取得に伴い、業務分担の見直しを行うとともに、業務に支障が生ずることが想定される場合は、会計年度任用職員の任用などにより、安心して育児休業の取得ができるように配慮します。

育児休業の取得率実績

年 度	女 性			男 性		
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率
令和3年度	4人	4人	100%	8人	0人	0%
令和4年度	3人	3人	100%	6人	4人	66.7%
令和5年度	2人	2人	100%	3人	2人	66.7%
令和6年度	1人	1人	100%	3人	3人	100%

★令和12年度までの目標値★

育児休業の取得率 女性 100%、男性 85%（1週間以上の取得率）
を目指します。

◆女性の活躍推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等により、女性職員の積極的な登用を推進し、政策形成に参画できる機会を拡大するための取り組みを実施します。女性職員の割合向上の取り組みは、単に女性管理職を増やすことが目的ではありません。家庭の事情等により制約のある時期でも、その能力を存分に発揮して自己実現を追求し、キャリア形成において前向きな選択ができる職場づくりに向けた取り組みでもあります。また、多様な視点を政策・施策に活かすため、意欲と能力のある女性職員が、意思決定の場に参画できるよう、積極的に管理職への登用を薦めることや、管理職候補者となる係長職を増やしていくことも重要です。

①女性職員を継続的に採用し、組織の活性化を図ります。

女性受験者の増加を目指し、合同企業説明会、インターンシップ、学校訪問等の機会を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現や女性の活躍についてPRを行います。

②女性職員のみを対象とする研修や外部機関を活用した研修への派遣を行い、人材育成を推進します。

③自己申告票などにおいて職員の能力・適性の自己分析及び家庭の事情等を把握します。

人事異動の基本原則に基づき、自己申告票の情報も踏まえながら、女性職員の積極的な登用及び適材適所の人員配置を行います。

女性職員の割合

令和7年4月1日時点

	一般事務	保育士・保育教諭	その他	計
男性職員	115人	3人	18人	136人
女性職員	37人	39人	21人	97人
女性割合	24.3%	92.9%	53.8%	41.6%

課長級、係長級職員の割合

令和7年4月1日時点

課長級職員数	男性	登用率	女性	登用率
18人	14人	77.8%	4人	22.2%
係長級職員数	男性	登用率	女性	登用率
47人	34人	72.3%	13人	27.7%

★令和12年度までの目標値★

一般行政職における係長級以上の
女性職員の登用率30%以上を目指します。



(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み

◆年次有給休暇等の取得の促進

休暇の取得促進は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の視点から、職員全員が取り組む必要があります。特に子育て中の職員は、子どもを健やかに育成するためのコミュニケーションの確保だけでなく、育児に伴う疲労の回復（リフレッシュ）の視点からも積極的に取得することが必要です。

①子育てのため、又は子育ての支援のための年次有給休暇の取得の促進を図ります。

ア 職員が安心して年次有給休暇を取得できるように、業務のマニュアル化や職場内の情報共有化、業務の副担当者の設定などにより、職員同士がサポートし合える体制を構築します。

イ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の促進を図ります。

ウ 勤続20年等の節目の年度に、特別休暇にあわせ、連続した年次有給休暇の取得を推奨します。

エ 入学（園）式、卒業（園）式、授業参観日など、子どもの学校等の行事にあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。

オ 職員及び家族の誕生日等の記念日や、子どもの夏休み、冬休み、春休み期間等、家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得促進を図ります。

カ ゴールデンウィーク期間やお盆期間における公式会議を自粛し、連続した休暇を取りやすいようにします。

②子どもの看護を行うなどのための特別休暇を周知し、取得の促進を図ります。

未就学児の子ども突発的な病気の看護のための特別休暇を周知し、当該休暇の申出があった職員に対して、職場全体で支援し、取得できるよう職場環境を整備します。

子の看護休暇 (特別休暇)	職員の小学校3年生修了までの子が負傷、若しくは疾病にかかり、看護が必要な場合、予防接種・健康診断を受ける場合、感染症に伴う学級閉鎖にあたって世話が必要な場合、又は入園・入学式、卒業式に参加する場合、一暦年5日(小学生までの子が2人以上の場合10日)の範囲内(1日もしくは、時間単位で取得可)で取得できる休暇
介護休暇 (特別休暇)	負傷、疾病、老齢により日常生活を営むことに支障がある要介護者の介護その他世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合、一暦年5日(要介護者が2人以上の場合10日)の範囲内(1日、時間単位で取得可)で取得できる休暇

年次有給休暇の取得実績

年	平均取得日数	消化率
令和3年度	10.33日	26.42%
令和4年度	10.27日	26.02%
令和5年度	11.53日	29.53%
令和6年度	11.86日	30.53%



★令和12年度までの目標値★

年次有給休暇の平均取得日数14日以上を目指します。

◆時間外勤務の縮減に向けて

時間外勤務の縮減は、全ての職員の切実な願いであり、健康で働き続けるために全職場、全職員を挙げて取り組むべき課題です。子どもと一緒に暮らす時間は、人生の中でそう長くないものです。家族と過ごす時間を作り、また、明日への活力を養うためにも、時間外勤務の縮減に努めます。

①時間外勤務縮減に関する職員意識の向上

時間外勤務の縮減に向けては、職員一人ひとりが日頃から定時までには仕事を終わらせ退庁するという意識を持ち、事務を遂行することができるよう職場における定型・恒常的業務のマニュアル化やICT化など、事務の簡素合理化を推進し、より効率的な事務遂行を図ります。また、時間外勤務を縮減するために、職場全体で時間外勤務をしないという雰囲気づくりをすることも大切です。毎週水曜日には定時退庁日（ノー残業デー）等意識啓発を行います。

②時差出勤制度の利用

窓口業務の延長や夜間の住民説明会へ参加など、定時後の業務を命令する場合には、所属長が時差出勤を認めることで時間外勤務の縮小が縮小できるよう努めます。

③人員の適正配置の推進

所属長へのヒアリング等を通じて各職場における人員の適正配置に努めるとともに、繁忙期においても会計年度任用職員等を活用し、時間外勤務が縮減できるよう努めます。

(3) 会計年度任用職員の次世代育成支援への取り組み

本市では、多種多様な分野で会計年度任用職員が活躍しています。会計年度任用職員についても安心して子育てに取り組めるように、妊産婦や育児に関する休暇などの制度や手続について周知を図り、仕事と子育ての両立の支援を進めます。（任用条件によって取得できる休暇は異なります。）

①妊娠・出産にかかる休暇などの制度の周知を図ります。

母性保護及び母性の健康管理等により制度化された休暇は、産前休暇、産後休暇、妊産疾病などの休暇があります。

②子育てにかかる休暇などの制度の周知を図ります。

育児のために設けられている休暇は、保育時間、子の看護、短期介護などの休暇があります。

(4) 職員の意識改革への取り組み

- ①職場、業務優先の環境(例えば「子どもの病気よりも仕事を優先すべきである」というような職場の雰囲気)や固定的な性別役割分担意識(例えば「子どもの面倒を見るのは、すべて母親の仕事である」というような意識)などの改革について情報提供や意識啓発を行います。
- ②パワーハラスメント、セクシュアル・ハラスメント等の各種ハラスメントの防止を啓発して性別役割分担意識などの改革を目指し、安心して子育てのできる職場づくりのために、全職員が理解し支えあう環境整備を図ります。

4.勤務環境以外の次世代育成支援対策に関する事項

◆子育て世代を支援します

本市では妊娠期から子育て期まで切れ目ない支援を実施するため、平成31年1月より子育て世代包括支援センター「ひだまり」を開設し、妊娠期から子育て期までの様々なニーズに対して切れ目のない支援を実施しています。全面フローリングの室内にはキッズスペースもあり、子ども連れでの相談や事業の参加も可能です。また、パーテーション、スクリーンで完全に仕切ったスペースを設けてあり、助産師による授乳相談なども安心して利用することができます。

◆子育てバリアフリーを促進します

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレを設置するとともに、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、全ての職員が親切的な接遇に努めます。

◆地域活動への貢献及び安全で安心して子育てのできる環境づくりのために

ア スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技などを持っている職

員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員の地域活動への積極的な参加を支援します。

イ 子どもが参加する学習会等の行事において、要請があった場合には、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

ウ 子どもを交通事故から守るために交通事故防止について関係機関と連携して取り組み、職員に対して交通安全講習会や専門機関等による安全運転に関する研修を計画的に実施します。

エ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動、少年非行防止や立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

オ 運動会等の学校行事や地域・職場におけるレクリエーション活動等の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員で参加できるよう呼びかけます。

5. 計画推進における役割

この計画を効果的に推進していくにあたり、年度ごとに取り組み状況を把握・点検し、関係機関への報告やホームページによる公表等、適正な進行管理を行うことで、計画を着実に推進していきます。

また、職員一人ひとりが計画を実行する一員として、自身の担う役割を意識し、取り組むことで、すべての職員がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる職場を実現します。

**事業主
(任命権者)**

- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の実施
- 育児・介護と仕事の両立支援のための取組の実施
- 女性活躍推進の取組の実施

全職員

- 自身の働き方、休み方を見直す（業務改善等）
- 休暇制度への理解を深める
- 職場内の相互理解・支え合いの意識を高める

所 属 長

- 所属長自身の意識を改革する
- 職員の働き方・休暇取得について意識啓発を図る
- 職場内の相互理解・支え合いの風土を醸成する
- 育児・介護中の職員のサポート体制を推進する

子育て・介護中 の職員

- 各種制度の理解・積極的な活用
- 仕事と家庭の両立に向けた自助努力
- 職場や周囲のサポートに対しては、常に感謝の気持ちを伝える

総務課職員係

- 取り組みの実施状況の進捗確認等の管理
- 年1回女性活躍推進法の公表項目と合わせて、取組状況をホームページで公表する
- 取組の成果及び課題を確認し、改善する

