

船橋市次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画の実施状況

次世代育成支援対策推進法第19条第5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第19条第6項に基づき、「次世代育成支援及び女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の実施状況を公表します。

○数値目標と実績

「1 子育てを行う職員の活躍推進に向けた体制の整備について」

《子育て中の職員への取組》

①男性の育児休業取得率

※平成28年度～第1期計画（平成31年度までに6%にする）

目標値	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
6%	0.9%	3.6%	3.6%	14.5%	22.1%	18.4%

※令和2年度～第2期計画（令和7年度までに40%にする）

目標値	令和2年度	令和3年度	令和4年度
40%	38.4%	54.2%	51.4%

②「配偶者の出産休暇」と「男性の育児参加休暇」を合わせて5日以上取得した人の取得率を令和7年度までに50%にする。

※令和2年度～第2期計画

目標値	令和2年度	令和3年度	令和4年度
50%	34.4%	29.8%	41.0%

《女性職員を対象とした取組》

③課長補佐級以上（6級以上）の職に占める女性の割合

※平成28年度～第1期計画（平成31年度までに20%）

目標値	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
20%	14.58%	15.63%	15.66%	17.76%	18.50%

※令和2年度～第2期計画（令和7年度までに22%にする）

目標値	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
22%	19.92%	20.43%	21.03%	22.78%

④係長級以上（4級以上）の職に占める女性の割合

※平成28年度～第1期計画（平成31年度までに35%にする）

目標値	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
35%	30.4%	31.1%	31.1%	32.0%	32.9%

※令和2年度～第2期計画（令和7年度までに35%にする）

目標値	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
35%	33.9%	34.4%	35.2%	35.8%

「2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組について」

《時間外勤務の縮減について》

⑤職員一人あたりの月平均時間外勤務時間数（平成25年度：13.54時間 ⇒ 令和7年度：10時間）

（単位：時間）

年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
時間	13.54	14.22	15.00	13.29	12.32	12.71	12.90

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
時間	11.81	11.79	12.10

⑥一月あたりの時間外勤務時間数の上限100時間未満の職員の割合（災害などの特例業務を除く）

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
達成率	98.3%	99.0%	98.8%

《年次有給休暇取得の促進について》

⑦職員一人あたりの年次有給休暇取得日数（平成25年度：11.4日 ⇒ 令和7年度：12日）

（単位：日）

年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
取得日数	11.4	11.5	11.3	11.3	11.6	11.9	12.4

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
取得日数	12.6	12.9	13.1

⑧年次有給休暇の取得日数 5日／年以上の職員の割合

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
達成率	94.2%	94.9%	95.3%

○主な取組内容

時期	内容
H22. 6	育児休業・部分休業の取得要件の緩和 （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
	時間外勤務の免除制度の新設 （3歳未満の子のある職員が養育のため請求した場合）
	子の看護休暇の取得要件の拡充・日数の拡大 （予防接種や健康診断でも取得可能に。上限5日⇒子2人以上の場合10日に）
	短期介護休暇の新設
H22. 8	出産・育児に関する制度案内を職員に周知
H23. 3	育児休業期間における退職手当の除算率を緩和
H24. 4	非常勤職員の育児休業制度及び介護休暇制度を導入
H24. 7	部長研修の実施（ワークライフバランスの意識啓発）
H24. 8	毎週水曜日のノー残業デーに部長による職場巡視を実施
H25. 4	非常勤職員・臨時職員の産前休暇の取得日数を6週間から8週間へ拡大
H25. 10	所属長研修の実施（ワークライフバランスの意識啓発）
H26. 4	育児短時間勤務制度の導入
	非常勤職員の育児休業期間における「ならし保育」取得期間の緩和 （1歳まで2週間を限度として認めていた「ならし保育」を、保育所等に入所できず1歳6箇月まで育児休業を認められている場合にも、その範囲内で取得可能に）
H27. 5	出産・育児に関する制度案内をリニューアルし「仕事と子育て応援パンフレット」を作成
H28. 2	ワークライフバランスデー（毎月第2・第4金曜日）を設定
H28. 4	育児休業に係る勤勉手当を1か月未満の取得の場合、減額対象から除外
H28. 6	男性の育児休業啓発を目的としたリーフレットを作成し、配布
H28. 7	市役所本庁舎の1/2の電気を19時に消灯
	毎週水曜日のノー残業デー等に職員課職員等による本庁舎内職場巡視を実施
H28. 11	男性の育児休業取得事例を庁内報で職員向けに紹介
H29. 2	男性職員を対象に「男性の育児休業に関するアンケート」を実施
	管理監督職対象に「ワークライフバランスに関するセミナー」の実施
H29. 4	介護時間制度の新設（介護休暇の部分取得対応、介護を行う職員の時間外勤務免除）
H29. 11	男性の育児休業取得事例を庁内報で職員向けに紹介
H30. 1	非常勤職員で育児休業取得中の者が1歳までの育児期間で6カ月延長してもなお保育園に入園できない場合さらに6カ月（2歳の誕生日の前日まで）延長できるよう条例改正
H30. 4	子の看護休暇の対象とする子の年齢引き上げ（9歳に達する日以後最初の3月31日までの間にある子⇒中学校就学の始期に達するまでの子）
H30. 5	時間外勤務時間の実績及び年次有給休暇の取得状況を庁内での共有を実施
H30. 7	男性の育児休業取得事例を庁内報で職員向けに紹介
H31. 2	管理監督職対象に「イクボス式チームマネジメントセミナー」を実施
H31. 4	子の看護休暇の対象とする子の年齢の引き上げ （身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子）
	変則勤務制度の導入（ワークライフバランスの推進を目的とし、希望する職員に変則1～4の勤務時間を割り振ることができる制度）
R1. 6	「ワーク・ライフ・バランス休暇」として年次有給休暇の取得を促進
R1. 7	男性の育児休業取得事例を庁内報で職員向けに紹介
R1. 8	一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び規則を改正し、時間外勤務の上限を設定
R2. 1	全職員対象に「家庭と仕事の両立をめざす これからの公務員のライフデザイン」セミナーを実施
R3. 7	不妊治療を受けるための職務専念義務の免除を導入
R3. 12	事実婚が取得対象に含まれている休暇等について、取得対象の拡大（事実婚に同姓の者との関係を追加）
R4. 4	不妊治療を受けるための特別休暇（出生サポート休暇）を導入（職免の取扱いは廃止）（会計年度任用職員を含む）
	会計年度任用職員において産前産後休暇の有給化、配偶者の出産休暇（有給）の新設、職員の育児参加休暇（有給）の新設、育児休業・介護休暇・介護時間の要件緩和
R4. 6	育児休業取得促進のための意向確認を導入
R4. 10	育児休業の取得要件を緩和（原則2回まで取得可能）
	育児参加休暇の取得対象期間を拡大（出産の日後8週間を経過するまで⇒出産の日以後1年を経過する日まで）
R4. 12	育児休業の期末・勤勉手当への影響を緩和（子の誕生日から57日間とそれ以外でそれぞれ1ヶ月以下のものは減額対象から除外）
R5. 1	管理監督職対象に「仕事と家庭の両立支援セミナー」を開催
R5. 3	育児休業から職場復帰予定の職員を対象に「育児休業復帰予定者交流会」を開催
R5. 5	変則勤務パターンの拡大（変則5）を追加