

次世代育成・女性活躍推進特定事業主行動計画 概要版

計画期間 令和3年度～令和7年度（次世代：令和6年度末、女性活躍：令和7年度末）

数値目標

項目	数値	備考
配偶者出産時における特別休暇の取得率	100%	次世代（R6 迄）
育児休業を希望する女性職員の100%の取得	100%	次世代（R6 迄）
時間外勤務の縮減（職員平均） ※管理的地位の職員除く	年180H未満 月15H未満	次世代（R6 迄） 女性活躍（R7 迄）
年次有給休暇の平均取得日数	年13日以上	次世代（R6 迄）
管理的地位に占める女性職員割合	30%	女性活躍（R7 迄）
係長職に占める女性職員割合	40%	女性活躍（R7 迄）
技術職員の採用試験受験申込者総数に占める女性割合	10%	女性活躍（R7 迄）
育児休業を取得する男性職員割合	30%	女性活躍（R7 迄）

取組内容

【（次）は次世代、（女）は女性活躍】

1. 不妊治療や妊娠中及び出産後における配慮
不妊治療や子育て等に活用できる新しい勤務体制検討と適宜のハンドブック改正（次）
2. 子どもの出産時における父親の休暇の取得の促進
育児参加休暇の導入検討（次）
3. 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
育児休業を取得する職員の代替措置（次）
育児休暇取得職員の円滑な職場復帰のための対応や必要な情報提供（次）
4. 時間外勤務の縮減
習志野市職員の勤務時間、休暇等に関する規則に定める上限規制を基に運用（次）（女）
5. 年次有給休暇の取得促進
土日祝日や夏期休暇と合わせた連続取得も含めた取得促進の通知やデスクトップ表示（次）
6. 多様な人材の活用
女性の配置が少なかったポストに女性を配置するなど性別にとらわれない職員配置（女）
ハラスメント防止（次）（女）
7. 多様な勤務形態の検討
時差出勤勤務やテレワークなど多様な勤務形態を検討（次）

習志野市長
習志野市議会議長
習志野市選挙管理委員会
習志野市代表監査委員
習志野市農業委員会
習志野市消防長
習志野市教育委員会
習志野市企業管理者