



習志野市職員のワークライフバランス

推進プラン

【改訂版】



特定事業主（任命権者）

習志野市長

習志野市議会議長

習志野市教育委員会

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

習志野市企業管理者



目 次

第1章 習志野市職員のワークライフバランス推進プランの全体像	1
I 策定の経緯と位置付け.....	1
II 習志野市職員のワークライフバランス推進プランが目指すべき姿	1
III 計画期間	2
IV 計画の対象	2
V 推進体制	2
第2章 習志野市役所の取組	3
I 特定事業主行動計画(次世代法)に基づく取組.....	3
II 特定事業主行動計画(女性活躍推進法)に基づく取組.....	5
第3章 現状と課題	7
I ワークライフバランスの推進と長時間労働の是正	7
II 男性の育児・家事への参画の促進	8
III 女性活躍の推進	9
第4章 ワークライフバランス推進プログラム	10
I 次世代法の概要	10
II 状況の把握	10
III 目標と取組内容	13
第5章 女性活躍推進プログラム	21
I 女性活躍推進法の概要	21
II 状況の把握	21
III 目標と取組内容	27

第1章 習志野市職員のワークライフバランス推進プランの全体像

I 策定の経緯と位置付け

平成15年7月、急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化が著しい状況の中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的とする次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）が成立しました。

次世代法は、地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定を義務付けています。その後、次世代法では改正が行われ、取組期間が令和16年度まで延長されたことに伴い、引き続き計画に基づいた取組が求められています。

また、平成27年8月には、働きたいという希望を持つ全ての女性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関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、地方公共団体は、女性の採用・登用などの状況を把握し、課題分析した上で行動計画を策定・公表することが義務付けられました。その後、女性活躍推進法についても改正が行われ、取組期間が令和17年度までに延長されました。

習志野市役所では、女性の活躍を推進するためには、様々なライフスタイルを持つ全ての職員が仕事と生活の調和を図ることができる環境が必要不可欠であるとの認識から、この2つの法律に基づく特定事業主行動計画を承継し、一体的に策定することとしました。

II 習志野市職員のワークライフバランス推進プランが目指すべき姿

全ての職員が、意欲と能力を最大限に発揮しながら効率的に働くことができる職場環境を整備することを目指します。

現在の我が国は、少子高齢化の進行と人口減少時代の到来に加え、共働きや核家族世帯の増加など様々な社会状況の変化により、行政上の課題は年々複雑化・高度化しています。これに対応していくためには、職員一人ひとりがいきいきと働き、また、様々な視点、経験、価値観を持った人材を活かし、政策の質や市民サービスの向上を図っていくことが必要です。

そのためには、働き方改革を推進して長時間労働を抑制するとともに、女性職員の育成・登用をはじめとして多様な人材を活かす組織運営を進めることで、子育てや介護を担う職員だけでなく、全ての職員がその健康を維持し、意欲と能力を最大限に発揮しながら効率的に働くことができる職場環境づくりに努め、組織力の向上を図ります。

Ⅲ 計画期間

【次世代法に基づく計画期間】

令和7年度(2025年度)から令和16年度(2034年度)までの10年間

【女性活躍推進法に基づく計画期間】

令和8年度(2026年度)から令和17年度(2035年度)までの10年間

次世代法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、令和6年度の法改正により、令和7年度から令和16年度までの10年間となりました。一方、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、令和7年度の法改正により、令和8年度から令和17年度までの10年間となりました。

これまで、習志野市役所の特定事業主行動計画は、それぞれの法律に基づく行動計画を個々に策定しておりましたが、今般の法改正に伴い次世代法に基づく特定事業主行動計画を見直すにあたり、それぞれの法律に基づく行動計画は内容が重なる部分が多く、市として取り組まなければならない課題も共通していることから、各々独立した計画ではなく、「習志野市職員のワークライフバランス推進プラン」として一体的に策定することとしました。また、次世代法と女性活躍推進法の計画期間に基づき、それぞれ10年間を計画期間として設定しました。

なお、計画期間を5年ずつの前期(次世代法:令和7年度から令和11年度、女性活躍推進法:令和8年度から令和12年度)及び後期(次世代法:令和12年度から令和16年度、女性活躍推進法:令和13年度から令和17年度)に分け、社会情勢を踏まえて、後期期間の前に改定を検討し、必要に応じて内容の見直しを図ります。

Ⅳ 計画の対象

習志野市役所の全職員を対象とします。

なお、会計年度任用職員は適用される制度内容が常勤職員と異なる場合があることから、数値目標には含めませんが、本計画の取組の対象とします。

Ⅴ 推進体制

人事課が主体となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討など必要に応じた措置を行い、本計画を推進していきます。また、効果的に推進するために、管理職はもとより、全ての職員が計画内容を理解し、市役所全体で総合的に取り組んでいきます。

なお、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況等について、評価・検証を年1回以上行い、結果を公表します。

第2章 習志野市役所の取組

平成15年7月に次世代法、平成27年8月に女性活躍推進法が制定されて以降、習志野市役所では以下の取組を行ってきました。各計画の計画期間が共通する平成28年度以降の目標及び取組結果は次のとおりです。

I 特定事業主行動計画(次世代法)に基づく取組

【目標及び取組結果】

次世代法に基づく取組の結果は以下のとおりです。各目標に対する詳細な数値については、後掲の各表に記載したとおりです。なお、令和3年度に目標値等を一部変更したことに伴い、目標は現行の数値を記載しております。

計画期間：平成27年度～令和6年度(平成27年3月策定・令和3年12月一部改訂)

目 標	結 果								
	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	目 標
①配偶者出産休暇取得率	70.7%	100.0%	77.5%	100.0%	97.2%	100.0%	68.8%	73.9%	30.0%
②女性職員の育児休業取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
③時間外勤務の時間数/月	19.0h	21.4h	19.3h	17.6h	11.92h	14.18h	14.15h	17.22h	15.0h
③時間外勤務の時間数/年	-	-	-	-	143.1h	170.2h	169.8h	206.6h	180.0h
④年次有給休暇平均取得日数	10.7日	11.3日	11.1日	12.2日	12.5日	12.8日	13.9日	14.1日	13日
達成状況	3/4	3/4	3/4	4/4	3/4	3/4	4/4	3/4	-

表1 各年度の「配偶者が出産した男性職員」の特別休暇^{※1}を取得した割合

目 標	結 果								
	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	目 標
子が生まれた男性職員の人数	41人	26人	40人	33人	36人	34人	32人	23人	-
特別休暇の取得人数	29人	26人	31人	33人	35人	34人	22人	17人	-
取得率	70.7%	100.0%	77.5%	100.0%	97.2%	100.0%	68.8%	73.9%	30.0%
達成状況	達成	達成	達成	達成	達成	達成	達成	達成	8/8

¹ 配偶者の出産に係る特別休暇は、配偶者出産休暇(3日の範囲内)及び育児参加休暇(5日の範囲内)となります。

表2 各年度の育児休業を取得する女性の割合

目 標	結 果								
	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	目 標
取得対象となる 女性職員の人数	28人	34人	15人	18人	31人	23人	22人	17人	—
育児休業の 取得人数	28人	34人	15人	18人	31人	23人	22人	17人	—
取得率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
達成状況	達成	達成	達成	達成	達成	達成	達成	達成	8/8

表3 各年度の職員^{※2}1人の1月あたりの時間外勤務の時間数

目 標	結 果								
	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	目標 ^{※3}
時間外勤務の 時間数/月	19.0h	21.4h	19.3h	17.6h	11.92h	14.18h	14.15h	17.22h	15.0h
時間外勤務の 時間数/年	-	-	-	-	143.1h	170.2h	169.8h	206.6h	180.0h
達成状況	達成	未達成	達成	達成	達成	達成	達成	未達成	6/8

表4 各年の年次有給休暇の平均取得日数

目 標	結 果								
	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	目標 ^{※4}
平均取得日数	10.7日	11.3日	11.1日	12.2日	12.5日	12.8日	13.9日	14.1日	13日
達成状況	未達成	達成	達成	達成	未達成	未達成	達成	達成	5/8

【計画期間中の他の取組】

内 容	年 度
規則等の改正による時間外勤務の上限設定(月45時間以内、年360時間以内)	平成31年度から
出生時育児休業制度(産後パパ育休)の創設	令和4年度から
育児参加休暇及び出生サポート休暇の創設	令和5年度から
時差出勤制度の導入	令和5年度から
テレワーク制度の導入	令和7年度から

² 時間外勤務手当支給対象者のうち、正規職員、再任用職員、任期付職員を集計しました。

³ 令和3年度に数値目標を変更しました。令和2年度までは「前年度を下回る」、令和3年度からは「月15時間以内及び年180時間以内」を目標としています。

⁴ 令和3年度に数値目標を変更しました。令和2年度までは「年11日以上」、令和3年度からは「年13日以上」を目標としています。

Ⅱ 特定事業主行動計画(女性活躍推進法)に基づく取組

【目標及び取組結果】

女性活躍推進法に基づく取組の結果は以下のとおりです。各目標に対する詳細な数値については、後掲の各表に記載したとおりです。なお、令和3年度に目標値等を一部変更したことに伴い、現行の目標値を記載しております。

計画期間：平成28年度～令和7年度(平成28年3月策定・令和3年12月一部改訂)

目 標	結 果								目 標
	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	
①技術職員の受験 申込の女性割合	10.1%	13.3%	9.4%	13.5%	15.6%	14.7%	5.6%	5.6%	10.0%
②女性職員の割合 (管理職)	26.9%	27.0%	29.5%	27.3%	29.4%	29.9%	31.5%	30.7%	30.0%
②女性職員の割合 (係長職)	43.0%	46.8%	44.6%	45.0%	45.2%	39.3%	36.4%	35.1%	40.0%
③男性職員の 育児休業取得率	0.0%	3.8%	20.0%	24.2%	33.3%	67.6%	59.4%	87.0%	30.0%
達成状況	2/4	2/4	1/4	2/4	3/4	2/4	2/4	2/4	-

表5 各年度の技術職員^{※5}の受験申込の女性割合

目 標	結 果								目 標
	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	
技術職	10.1%	13.3%	9.4%	13.5%	15.6%	14.7%	5.6%	5.6%	10.0%
【参考】事務職	39.8%	36.1%	37.2%	41.3%	34.8%	39.1%	34.4%	36.2%	-
達成状況	達成	達成	未達成	達成	達成	達成	未達成	未達成	5/8

表6 各年度4月1日時点の女性職員の割合

目 標	結 果									目 標
	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
管理職 ^{※6}	26.9%	27.0%	29.5%	27.3%	29.4%	29.9%	31.5%	30.7%	31.2%	30.0%
係長職 ^{※7}	43.0%	46.8%	44.6%	45.0%	45.2%	39.3%	36.4%	35.1%	34.2%	40.0%
達成状況 管/係	未/達	未/達	未/達	未/達	未/達	未/未	達/未	達/未	達/未	0/9

⁵ 土木技術職、建築技術職、電気技術職、機械技術職、化学技術職を総称して、技術職とします。

⁶ 管理職は、管理職手当支給対象者とし、4級及び5級の管理職相当の職員を含みます。

⁷ 係長職は、主査などの係長相当職を含みます。

表7 各年度の育児休業を取得する男性職員の割合

目 標	結 果								
	H29	H30	H31	R2	R3	R4	R5	R6	目 標
子が生まれた男性職員の人数	41人	26人	40人	33人	36人	34人	32人	23人	—
育児休業の取得人数	0人	1人	8人	8人	12人	23人	19人	20人	—
取得率	0.0%	3.8%	20.0%	24.2%	33.3%	67.6%	59.4%	87.0%	30.0%
達成状況	未達成	未達成	未達成	未達成	達成	達成	達成	達成	4/8

【計画期間中の他の取組】

内 容	年 度
出生時育児休業制度(産後パパ育休)の創設(再掲)	令和 4年度から
育児参加休暇及び出生サポート休暇の創設(再掲)	令和 5年度から
子育て応援ハンドブックの一部改訂	令和 6年度
子育て部分休暇 ^{※8} の創設・拡充(10月から)	令和 7年度から

⁸ 小学校就学前までの子を養育する職員を対象とした部分休業と同様に、小学校1年生から小学校3年生までの子を養育する正規職員を対象として、1日につき2時間以内、正規の勤務時間の始め又は終わりに30分単位の短時間勤務となる無給の休業です。令和6年12月24日に、習志野市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の一部を改正する条例が議決されたことにより、令和7年4月1日から施行しました。

また、地方公務員の育児休業等に関する法律が改正されたことに伴い、令和7年10月1日より部分休業及び子育て部分休暇について、1年につき10日の範囲内での取得を可能とする取得形態を追加しました。

第3章 現状と課題

I ワークライフバランスの推進と長時間労働の是正

現状

平成19年12月18日、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。その中で、「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない。」と記されています。

同憲章では、現実の社会においては、「仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない」、「仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む」など、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見受けられるとの指摘があります。この状況を契機として、業務の見直し等をはじめとして生産性の向上につなげるなどの創意工夫により、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくことと謳われています。

長時間の労働は、職員の心身の健康にも影響を及ぼすほか、長時間労働を前提とした働き方は、家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にするものです。少子高齢化や共働き世帯が一般化している現在においては、育児や介護を担うなど時間制約のある職員が増加しており、結果として、特に女性職員に対して、職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となっています。

このような状況において、全ての職員が仕事上の責任を果たす一方で、健康で豊かな生活ができるようにワークライフバランスを推進し、組織を維持していくためには、家庭生活や私生活のための時間の確保が必要となります。全ての職場において、これまでの「長時間労働を前提とした働き方」から「労働時間に制約があることを前提とした働き方」への転換を図り、従来の働き方を抜本的に見直し、長時間労働を是正していくことが求められています。

習志野市役所では、平成31年4月に働き方改革関連法が施行されたことに鑑み、「習志野市職員の勤務時間、休暇等に関する規則」の改正を行い、長時間労働是正のための措置として、時間外勤務の上限を設けました。

職員の1人の1月あたりの時間外勤務時間数は、新型コロナウイルス感染症の拡大による事業の縮小や停止などもあった令和3年度に約12時間と底を打ちました。しかし、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが、令和5年5月8日に5類感染症に移行したことから、従来と同様に大規模なイベントや選挙などの事業では、短期間に集中して長時間労働が発生しているほか、恒常的に時間外勤務が多く発生している部署もあり、特定の部署に負担が掛かっている実態があります。

課題

今後、核家族・共働き世帯の増加や少子高齢化が一層進展することが見込まれる中で、子育てや介護などの事情を抱える職員を含めた全ての職員が、仕事上の責任を果たして活躍し、健康で豊かな生活を送れるようにするためには、働きやすい職場環境の構築に取り組み、持続可能な形で公共サービスを提供し続ける組織となることが急務です。

そのためには、職員の意識や価値観を変え、今までの「長時間労働を前提とした働き方」から「労働時間に制約があることを前提とした働き方」へ転換し、長時間労働の是正を図ることが重要な課題であると考えます。

II 男性の育児・家事への参画の促進

現状

我が国の社会構造の変化は著しく、少子高齢化の急速な進展により、介護や看護を必要とする人口が増加し、それを支える現役世代の人口が減少する傾向が、今後も継続するとの推計結果があります。これに伴い世帯構成も変化しており、共働き世帯は増加の一途を辿り、頼れる親や親族が近くにおらず、家事・育児等の担い手が限られる家庭も増加しています。

このような状況の中、男性の家事・育児への参画は、従来にも増して大きな意義を持つようになっていますが、我が国は、男性の家事・育児への参画が進んでいるとは言えない状況にあります。

職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシヤス・バイアス）が残っており、この意識が、女性の活躍機会の喪失や仕事と家庭の両立を困難にしている大きな要因と考えられます。「女性活躍加速のための重点方針2020」によると、家事や育児を夫婦で「半分ずつ分担したい」という意見が男女問わず約6割となっているものの、共働き世帯の男性の8割は家事を行わず、約7割が育児を行っていない状況です。

この状況を打破するためには、意識というソフト面と、家事・育児へ参画できる環境というハード面を整備する必要があります。男女の固定的な役割分担意識は長い時間の中で醸成されてきたものであり、その変革には時間を要すると考えられるため、即効性のある環境面の整備として「出生時育児休業（産後パパ育休）」制度や時差出勤勤務制度を創設し、男性の家事・育児への参画促進を図りました。

課題

参画しやすい環境というハード面については整備が進む一方で、残存する男女の固定的な役割分担意識というソフト面については意識の醸成が必要であり、今後もソフト面での対応を進め、男性の家事・育児への参画促進を図ることが課題です。

Ⅲ 女性活躍の推進

現状

国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針（令和6年1月16日一部改正）では、性別や年代、時間等制約の有無にかかわらず、あらゆる職員が活躍できる職場環境の整備が急務であると指摘しています。さらに、イノベーションを生み出し、価値の創造につなげていくダイバーシティ経営の視点は、多様化する国民のニーズを把握し、的確に政策対応すべき公務を担う職場においても不可欠であると記されています。

そのような状況において、基礎自治体である習志野市は、生活に密着した行政サービスを提供しており、人口の約半数を占める女性の視点も市政に生かしていくことは必要不可欠であると考えます。そのため、女性職員の育成・登用を進め、政策決定・意思決定の場への女性の参画拡大を行い、行政サービスや政策の質を高めていくことが重要です。

しかし、令和7年4月時点の習志野市役所の管理職における女性の割合は、部長級が12.5%（16人中2人）、次長級が16.7%（30人中5人）、課長級が23.7%（152人中36人）であり、管理職全体（4級及び5級職員除く）では21.7%（198人中43人）となり、男性と比較して非常に少ない状況です。

本市に限らず社会全体で女性の管理職登用が進まない要因として、年代が上がるにつれて、上級管理職まで昇進したいという意向は減少し、昇進したくないという意向は増加しているという傾向が挙げられます。その背景は、「家事や育児の負担が大きく、仕事との両立ができない」、「自分には管理職は向いていない」と考え、管理職に昇進する年代の女性の家事や育児の負担が大きく、昇進に対する意欲の低下または昇進を諦めているという状況だと推測されます。

課題

女性が、家事や育児で時間的な制約がある場合でも、管理職として活躍する意欲を持てるよう、長時間労働の是正やキャリア形成支援、さらに女性の健康上の特性への理解促進などの取組も含めて、女性の活躍の促進を図っていくことが課題です。

また、女性職員が家庭と仕事の両立や将来のキャリアに対して悩みや心配を抱えている場合、同様の境遇を経験してきた先輩職員やロールモデルとなる職員に気軽に相談ができるような体制の整備を進めます。

第4章 ワークライフバランス推進プログラム

※本章は、次世代法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画に当たるものです。計画期間は、第1章で示したとおり令和7年度から令和16年度までとします。

I 次世代法の概要

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担うこどもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずるものです。

■ 基本理念

次世代育成支援対策は、保護者が子育てについての第一義的な責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

■ 地方公共団体(特定事業主)の行動計画策定について

地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定・公表することが定められている。

II 状況の把握

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(令和6年内閣府令第95号。以下「令和6年内閣府令」という。)第3条及び第4条に定める把握分析は、以下のとおりです。

把握分析の対象となる職員^{※9}

正規職員、任期付職員、暫定再任用職員(フルタイム)、臨時的任用職員、
暫定再任用職員(短時間)、会計年度任用職員(パートタイム)、
会計年度任用職員(フルタイム)

⁹ 職員のうち、暫定再任用職員(短時間)、会計年度任用職員(パートタイム及びフルタイム)を「非常勤職員」と総称します。

把握分析の項目

【項目1 男性職員の育児休業取得率及び取得期間の分布状況】

令和6年度中に子が生まれた男性職員のうち87.0%にあたる20人が1日以上の子育て休業を取得しています。育児休業取得者のうち90.0%にあたる18人は14日(2週間)以上、75.0%にあたる15人は1か月以上取得しています。

表8 令和6年度に子が生まれた男性職員の育児休業取得率

区分	結果			
	取得対象者数	取得者数	取得率	補足事項
正規職員	23人	20人	87.0%	うち18名は14日(2週間)以上取得
非常勤職員	00人	00人	—	
合計	23人	20人	87.0%	

表9 令和6年度に子が生まれた男性職員の育児休業取得期間の分布

区分	結果						
	7日以内 (1週間)	14日以内 (2週間)	1か月 以内	3か月 以内	6か月 以内	1年以内	1年超
正規職員	0人	2人	3人	10人	4人	1人	0人
非常勤職員	—	—	—	—	—	—	—
合計	0人	2人	3人	10人	4人	1人	0人

【項目2 男性職員の配偶者出産休暇と育児参加休暇の取得率】

令和6年度中に子が生まれた男性職員のうち73.9%にあたる17人が配偶者の出産休暇を取得し、13.0%にあたる3人が育児参加休暇を取得しています。

表10 令和6年度に子が生まれた男性職員の特別休暇取得率

区分	結果					
	取得対象者数	配偶者 出産休暇	取得率	育児参加 休暇	取得率	補足事項
正規職員	23人	17人	73.9%	03人	13.0%	両休暇取得は3名
非常勤職員	00人	00人	—	00人	—	
合計	23人	17人	73.9%	03人	13.0%	

【項目3 時間外勤務の上限を超過した職員数(本庁内外の別・管理職と一般職の別)】

本庁^{※10}と本庁外、管理職と管理職以外^{※11}に分けて時間外勤務の上限を超えた職員数は表11及び表12のとおりです。年間の上限を超過した管理職は38人で全体の18.8%、管理職以外の職員は287人で全体の23.7%に当たります。年間及び月ごとの上限を超過した人数の割合を比較すると、本庁外勤務かつ管理職の職員及び本庁勤務かつ管理職以外の職員が高い状況です。

表11 令和6年度の時間外勤務の上限(年360時間)を超過した職員数

区分	本庁				本庁外			
	男性	女性	計	超過者数割合	男性	女性	計	超過者数割合
管理職	14人	14人	28人	16.9%	3人	7人	10人	27.8%
管理職以外の職員	118人	59人	177人	25.8%	89人	21人	110人	21.0%
非常勤職員	0人	3人	3人	0.9%	0人	0人	0人	0.0%
合計	132人	76人	208人	17.4%	92人	28人	120人	9.8%

表12 令和6年度の時間外勤務の上限(月45時間)を超過した職員数

区分	本庁				本庁外			
	最大月	最小月	平均人数	超過者数割合	最大月	最小月	平均人数	超過者数割合
管理職	25人	8人	15人	8.8%	4人	1人	2人	6.4%
管理職以外の職員	142人	32人	80人	11.7%	89人	3人	27人	5.1%
非常勤職員	6人	0人	1人	0.4%	1人	0人	0人	0.1%

【項目4 一人当たりの各月ごとの超過勤務時間(本庁内外の別・管理職と一般職の別)】

表13 令和6年度の一人当たりの各月ごとの平均超過勤務時間

区分	結果			補足事項
	本庁	本庁外	全体	
管理職	16.4時間	15.3時間	15.8時間	教育職給料表が適用される職員は除外しました。
管理職以外の職員	19.5時間	14.2時間	16.9時間	
非常勤職員	3.1時間	2.0時間	2.6時間	

¹⁰ 「本庁」には、市庁舎の他、消防本部庁舎や企業局庁舎に勤務かつ日勤勤務者も含めます。

¹¹ 正規職員、任期付職員、暫定再任用職員(フルタイム)、臨時的任用職員のうち、管理職に該当しない職員を集計しました。

【項目5 年次休暇の平均取得日数】

表14に示すとおり、年14日以上の取得を達成しております。ただし、任命権者別に見ると、教育委員会と消防本部において目標未達成となります。教育委員会は、年次休暇の取得時期に制限が生じやすい高等学校の教員が含まれていること、消防本部は、24時間2交代制の消防吏員で大半が構成されていることから、他の任命権者と比較して取得日数が少ないと考えられます。

なお、非常勤職員については、任用の形態等に応じて年休付与日数と週当たりの勤務日数が異なり、正規職員と同様の集計や比較が困難であるため、表14は正規職員のみを掲載します。

表14 令和7年における年次休暇の1人あたりの平均取得日数

区分	1人あたりの平均取得日数					目標
	市長等 ^{※12}	教育	消防	企業局	全体	
正 規 職 員	14.7日	11.3日	13.9日	16.3日	14.3日	14.0日

Ⅲ 目標と取組内容

第3章で示した課題や次世代法の基本理念、行動計画策定指針の趣旨、令和6年内閣府令第5条を踏まえ、習志野市役所は以下のとおり目標を設定します。

目標設定期間

令和7年度(2025年度)から令和16年度(2034年度)までの10年間

目標設定の対象となる職員

正規職員、任期付職員、暫定再任用職員(フルタイム)

¹² 市長事務局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局を合計しました。

目標

目標1及び2は令和6年内閣府令第5条各号に定める項目、目標3及び4は習志野市次世代育成支援特定事業主行動計画から承継した項目、目標5は新規設定の項目です。

項目		目標値		現状値 ^{※13}
		前期 ^{※14} (R7~R11)	後期 (R12~R16)	
目標1	男性職員の育児休業取得率 (2週間 ^{※15} 以上取得した職員の割合)	一) 85.0% 他) 50.0%	85.0%	53.1% ^{※16} (17人/32人)
目標2	管理職以外の職員1人あたりの 年間の超過勤務時間	年180時間以内		年174時間
目標3	年次休暇取得日数 ^{※17}	年14日以上		年14.3日
目標4	男性職員の配偶者の出産に係る 特別休暇の取得率 ^{※18}	出) 75.0% 育) 50.0%	出) 100% 育) 100%	出) 68.8% 育) 18.8%
目標5	男性職員の配偶者の出産に係る 特別休暇の平均取得日数 ^{※19}	合計3日以上	合計5日以上	合計2.5日

取組

習志野市では目標達成に向けて、これまでの取組を継続する中で以下の3点を重点的に取り組めます。

取組1 長時間労働の是正に向けた取組

取組2 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組

取組3 働きやすい職場環境の構築に向けた取組

¹³ 令和5年度または令和6年の現状値です。

¹⁴ 前期計画期間は、一般行政部門と一般行政部門以外で目標値を分けます。

¹⁵ 前期計画期間は、一般行政部門以外については1週間以上とします。

¹⁶ 全部門合計の取得日数です。

¹⁷ 令和6年1月1日から令和6年12月31日の全期間で在籍し、年20日以上の子次休暇が付与されている職員を対象として算出します。ただし、育児休業、その他の休業並びに分限休職が1日以上発令された職員は除外しています。

¹⁸ 各年4月1日から翌年3月31日までの間に育児休業を取得可能となった職員を集計対象とします。育児休業の取得可能時期によっては年度をまたいだ取得についても集計します。出)は配偶者出産休暇(3日の範囲内)、育)は育児参加休暇(5日の範囲内)を表します。

¹⁹ 目標値は、配偶者出産休暇と育児参加休暇のいずれか又は両方を取得した日数の合計とします。

Ⅲ-1 長時間労働の是正に向けた取組

第3章で示したとおり、今後は、全職員が意識を改革し、業務の見直し等により生産性の向上につなげるなど様々な取組を行うことにより、長時間労働の是正を図ることが重要です。これまでの取組を継続する中で、特に以下の3点に注力して取り組みます。

(1) 全職員の意識改革

①一人ひとりの意識改革

今後、共働き世帯、核家族世帯の増加や高齢化などが見込まれる状況を踏まえ、第3章で示した各課題に対して、全ての職員は認識を深め、まずは一人ひとりが業務の見直しなどについて考え、改善することにより、長時間労働の是正を図ります。

②部長等による職場マネジメントの徹底

各部局等の長が指揮を執り、職場全体の状況を正確に把握し、職員の心身の健康と安全に配慮しながら、各課等の業務の見直し等により生産性の向上を図り、長時間労働の是正を図れるようマネジメントを徹底します。

特に、繁忙期に長時間労働が発生する部署、恒常的に長時間労働が存在している部署や職員については、職員の心身の健康等に配慮するとともに、長時間労働の原因究明を行い、対策を図っていきます。

③人事評価への反映

管理職は人事評価の目標として、効率的な行政運営に向けた業務改善や時間外勤務の縮減、年次休暇の取得促進などを目標として設定しています。職員のワークライフバランスの推進に資する取組については、人事評価において、さらに適切に評価していけるよう検討していきます。

(2) 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」の改正を行い、長時間労働是正のための措置として、災害対応等の緊急時を除き、時間外勤務の上限を月45時間かつ年360時間と決めました。職員一人ひとりが定時に帰るという原則を再確認し、時間外勤務のコストについて正確に理解した上で業務を効率的に遂行します。

そのためには、規則の上限を超える時間外勤務を無くし、全職員がワークライフバランスを保てるようにすることはもちろん、職場内で突出して時間外勤務が多い職員を減らす取組や時間外勤務の潜在化を防ぐ取組も並行して実施していきます。

①業務改善の推進

組織や職員個人の生産性向上などに寄与するため、全庁的に、各部署の状況に応じた業務改善を推進していきます。

(各所属の業務改善例)

- 業務の見える化などによる業務手順、手法の見直し
- 円滑な引継ぎや業務の正確性・効率性を高めるため、平易なマニュアルやFAQの整備
- 新規採用職員や初配属の職員など経験の浅い職員への職場内研修の実施
- 外部化の検討(民間活力の積極的な導入、外注による省力化など検討)

②効率的な組織と適正配置

職員のワークライフバランスを実現するためには、組織全体で仕事そのものを見直し、業務量の削減を更に進める必要があります。時代に合わなくなったなどの観点から、優先順位の低い事業や費用対効果の低い事業については、イベントも含めて廃止・縮小・集約化するなど抜本的な改革に向けて、関係部局と連携します。

また、部内、課内、係内の業務の平準化や組織再編の検討、適正配置による業務量格差の是正に取り組めます。

③職員の健康管理への配慮

職員の健康は、業務の生産性に大きく影響します。心身の不調を抱える職員をケアするだけでなく、予防や健康増進の見地からも様々な取組を進めます。

(取組例^{*20})

- 職員の健康状態を良好に保つため、繁忙期であっても毎週少なくとも1日は週休日を確保します。
- 災害対応等により、やむを得ず長時間の時間外勤務を行った職員に対し、産業医の健康相談を実施します。
- 令和8年3月に策定した「習志野市職員心の健康づくり計画」に基づき、職員の心の健康の保持増進のための措置を適切かつ有効に実施します。

(3) 休暇の取得の促進

①年次休暇の計画的な取得促進

年次休暇等の各種休暇制度は、職員の心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活の継続や自己実現等を図るために設けられた制度であり、ワークライフバランスの実現に

²⁰ 取組例には、プラン策定時点で実施済みの項目を含みます。

向けた重要な制度です。また、休暇の取得を促進することで、職員の勤労意欲が回復し、職務の生産性も向上することで、効率的な行政運営や市民サービスの向上にもつながると考えます。

所属長は、所属職員に対し、休暇に対する意識を高めさせるとともに、休暇を取得しやすい雰囲気を醸成するよう努めます。所属職員の年次休暇の取得状況を随時把握し、取得が少ない職員に対して休暇の取得を働きかけるなど、所属職員が平等に休暇を取得できるように配慮します。

(取組例)

- 年度当初に、年次休暇の取得促進に係る通知を发出
- 庁内 LAN を利用する職員用 PC のデスクトップに取得促進のポップアップを表示

② ライフスタイルの充実を目的とした休暇の取得促進

自身や家族の誕生日等の記念日、趣味等を楽しむ機会として年次休暇の取得を促進し、職員のライフスタイルの充実を図ります。

また、こどもの健康診断や授業参観等の学校行事、こどもが関連する地域行事等に積極的に参加できるように、年次休暇の取得を促進します。

③ 連続休暇の取得促進

夏季特別休暇は可能な限り連続して取得できるように働きかけを行うほか、ゴールデンウィークや年末年始などに合わせて年次休暇を取得しやすい職場環境の構築に向けて、関係部局とともに検討します。

また、週休日と年次休暇を組み合わせることで連続休暇を取得し、日頃の業務で蓄積されているストレスの発散や疲労回復に努めるとともに、家庭生活の充実や自己研鑽の機会とするなど、有効的に年次休暇を使えるようにします。

Ⅲ-2 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組

職員には、子育てや介護等の事情により、仕事と家庭生活の両立が大きな課題になる場合があります。職員が安心して仕事と家庭生活を両立し、それぞれの役割・責任を果たすことができるようにするためには、全ての職員が互いの立場を認め合い、コミュニケーションをしっかりと取りながら、職場全体で支え合う風土の醸成や職場環境の整備が重要です。

また、両立支援として特に重要なのは、「男性の家事・育児への参画の促進」です。共働き世帯や核家族世帯が増加する中で、男性が積極的に家事や育児を行わなければ、これまでのように女性の家庭内における負担は高いままであり、結果として女性が職場において活躍することが困難となります。

このため、男女が共に家事や育児等の家庭生活における責任を果たしながら、仕事でも活躍できる職場の実現に向けて、職員一人ひとりの意識改革を促すとともに、男性の育児休業などの両立支援制度の活用を推進していきます。

(1) 妊娠・育児・介護に関する情報提供の充実

全ての職員が、本計画の趣旨や各種制度を知り、理解を深めることができる機会の拡大を図ります。特に、男性職員の配偶者の出産に係る特別休暇と育児休業については、制度の利用者数が少ない状況であるため、より丁寧に対応していきます。人事担当課では、該当する職員とその所属長への個別説明や、面談シートの提供等と併せて制度や運用についての質問や相談を随時受け付け、不安や悩みを抱える職員へのフォローを行います。

この他に、仕事と育児・介護等の両立を経験した職員の体験等について情報を収集し、これから取得を考えている職員に対して情報提供していきます。これにより、同様の立場にある職員の不安軽減を図るとともに、職場全体で互いの立場を理解し、支え合う風土の醸成につながります。

(2) 男性の家事・育児への参画促進

① 男性の配偶者の出産に係る特別休暇取得の促進

子育て期の女性が仕事で活躍するためには、男性が家庭生活の責任を十分に果たせるかが重要です。

子の出生から、その後長く続く子育てに能動的に関わる契機として、まずは配偶者出産休暇と育児参加休暇を男性職員が取得し、主体的に家事・育児へ参画する経験を得ることは、生活者としての視点を学ぶ最良の機会であり、今後妊娠・出産を迎える職員に対する理解を広げるなど数多くの意義があります。

まず各特別休暇と週休日を合わせて1週間、男性が仕事から離れて育児に専念できる時期を設けることが、男性の意識改革のきっかけとなり、男性の積極的な家事・育児への関わりへつながるものと考えています。

また、内閣府男女共同参画局^{※21}によると、こどもがいる夫婦で、夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生率には正の相関があるとの調査結果も発表されています。男性が家事・育児へ積極的に関わることで女性の負担が軽くなり、こどもを産み育てようという意識が広がっていくことも期待されます。

²¹ 内閣府男女共同参画局。"コラム 5 男性の家事・育児等参画の必要性・効果"。内閣府男女共同参画局、2023-06、https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/html/column/clm_05.html、(参照 2025-02-25)。

②男性の育児休業取得の促進

令和5年12月22日に閣議決定された『こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～』において、「国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）」^{※22}は、令和7年（2025年）までに1週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合を85%とし、令和12年（2030年）までに取得期間を2週間以上に拡大した上で85%以上の取得割合を達成することが目標として掲げられています。

また、子の出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するために、給付面での対応として、令和7年4月より、育児休業手当金等の給付率が67%（手取り換算で8割相当）から80%（手取り換算で10割相当）へ引き上げられております。

上述の「男性職員の配偶者の出産に係る特別休暇取得」の促進と併せて、男性の育児休業については2週間以上取得することを促進します。

③男性の家庭参画に対する理解促進

男性職員の家庭生活への参画は、女性の活躍には不可欠であり、男性のワークライフバランスを保つためにも重要です。しかし、男性の仕事と育児・介護等との両立について職場の十分な理解が得られないケースも発生しています。

今後は、男性職員が家事・育児に参画する時間をきちんと確保できるよう、職場内で一層の理解促進に努めます。

子育てや介護は長く続くものであり、仕事と家庭生活の両立が困難となる時期が生じる場合もあるので、職場全体で支え合う風土の醸成や職場環境づくりを推進します。

(3) 代替要員の確保

育児等により休業を取得する職員の代替については、周囲への負担を考慮し、必要な期間中は会計年度任用職員（フルタイム）を配置するなど、可能な限り人事的な配慮を行います。

²² 『こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～』25ページ（令和5年12月22日閣議決定）

Ⅲ-3 働きやすい職場環境の構築に向けた取組

男女ともに、それぞれの自らの希望やライフステージに応じた形で仕事と家庭の両立を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて、豊かな生活を過ごすことができるよう、全ての職員にとって働きやすい職場環境を構築します。

(1) 柔軟な働き方の促進

① 時差出勤制度の導入

時差出勤は、育児や介護等に係る職員の両立支援として機能しているほか、夜間に開催される会議への対応、出勤間隔のインターバル調整などにも利用されており、職員のワークライフバランスに一定の効果があることを確認しています。

また、時差出勤を利用した日は、原則として時間外勤務をしないこととしているため、長時間労働の是正にもつながることからも、令和5年度に導入しました。

② テレワーク制度の導入

新型コロナウイルス感染症対策を契機として令和2年度より試行しているテレワーク制度は、外出先や自宅など、場所にとらわれない就業を可能とし、柔軟な働き方を実現するだけでなく、災害や公共交通機関の計画運休などにより、職員が出勤できない場合であっても円滑に業務継続を可能とするなど、事業継続の観点からも大きな効果が見込まれます。

また、テレワーク制度においても、時差出勤制度と同様に、利用日は原則として時間外勤務をしないこととすることで、長時間労働の是正にも効果があることから、習志野市職員テレワーク実施要領を制定し、令和7年10月1日より施行しています。

(2) ハラスメントの防止

ハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。ハラスメントを受けると、仕事への意欲を失うだけでなく、時には心身の健康を害する場合があります。職員一人ひとりが、ハラスメントへの意識を高め、周囲の人と円滑なコミュニケーションを図りながら、風通しの良い職場づくりに努めます。

また、令和4年4月1日付けで「習志野市職員のハラスメント防止等に関する要領」を一部改正し、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」をハラスメントの定義に含め、対応措置を明確化するなど時勢に合わせて対策に取り組んでいます。パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメントをはじめとした各ハラスメントに対する相談窓口も設置し、働きやすい職場環境づくりに努めています。

第5章 女性活躍推進プログラム

※本章は、女性活躍推進法第15条の規定に基づく特定事業主行動計画に当たるものです。計画期間は、第1章で示したとおり令和8年度から令和17年度までとします。

I 女性活躍推進法の概要

次の3つを基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としています。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮を行い、併せて、女性の健康上の特性に留意すること。
- 職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されること。

II 状況の把握

女性活躍推進法第19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)第2条の規定に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する把握分析は、以下のとおりです。

把握分析の対象となる職員

正規職員、任期付職員、暫定再任用職員(フルタイム)

把握分析の項目

【項目1 女性職員の採用割合】

全職種合計で見ると、受験申込者数では女性比率が34.6%ですが、採用者数では58.8%まで上昇します。

職種ごとの採用者に対する女性比率を見ると、女性の受験申込者が少ない技術職、消防職では女性比率が25%以内に留まる一方で、保健師や看護師、保育士・幼稚園教諭等の専門職では女性の受験申込者が90%以上であり、採用者数では100%となります。

表15 令和6年度実施の職員採用試験における女性の割合

	受験申込者数				採用者数			
	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	女性比率
事務職	564人	320人	884人	36.2%	14人	15人	29人	51.7%
技術職	51人	3人	54人	5.6%	3人	1人	4人	25.0%
専門職	5人	70人	75人	93.3%	0人	14人	14人	100.0%
消防職	158人	19人	177人	10.7%	4人	0人	4人	0.0%
全職種合計	778人	412人	1,190人	34.6%	21人	30人	51人	58.8%

【項目2 普通退職者の割合の男女の差異、年齢区別の男女別の割合】

普通退職者を男女別で見ると女性比率は57.9%となり、消防職を除くと90%以上を女性が占めております。この状況を年代別にみると、40代までが85%以上を占めております。更に、消防職を除いた40代までの普通退職者を女性比率で見ると100%となり、**30代及び40代の女性職員の離職が顕著である**ことがわかります。

また、職種に着目すると、事務職は性別、年代に偏りが少ない一方で、保健師や看護師、保育士・幼稚園教諭という**専門職において、普通退職が顕著である**と認識しています。

表16 令和6年度の普通退職者の割合の差異(年齢区別、男女別)

年代	男性	女性	計	年代比率	女性比率	退職者の職種
20代	5人	2人	7人	36.9%	28.6%	男性:消防5 女性:事務1、保育士・幼稚園教諭1
30代	2人	3人	5人	26.3%	60.0%	男性:消防2 女性:栄養士1、保育士・幼稚園教諭2
40代	0人	5人	5人	26.3%	100.0%	男性:なし 女性:事務1、建築1、土木1、保育士・幼稚園教諭2
50代	1人	1人	2人	10.5%	50.0%	男性:事務1 女性:保健師1
全体	8人	11人	19人	100.0%	57.9%	

表17 令和6年度の普通退職者の勤続年数の差異(年齢区分別、男女別)

勤続年数	集計			累計			
	男性	女性	計	時期	男性	女性	計
1年以内	2人	1人	3人	1年以内	2人	1人	3人
1年超 3年以内	0人	2人	2人	3年以内	2人	3人	5人
3年超 5年以内	1人	1人	2人	5年以内	3人	4人	7人
5年超 10年以内	3人	3人	6人	10年以内	6人	7人	13人
10年超 15年以内	1人	2人	3人	15年以内	7人	9人	16人
15年超 20年以内	0人	1人	1人	20年以内	7人	10人	17人
20年超 25年以内	0人	1人	1人	20年以内	7人	11人	18人
25年超	1人	0人	1人	25年以内	8人	11人	19人
全体	8人	11人	19人		8人	11人	19人

【項目3 時間外勤務の上限^{※23}を超過した職員数(本庁内外の別・管理職と一般職の別)】

表18は年間の上限を超過した職員数、表19は月の上限を超過した職員数を表しています。超過者数の割合を男女別に比較すると、管理職において女性の超過者数の割合が高くなっておりま

表18 令和6年度の時間外勤務の上限(年360時間)を超過した職員数(再掲)

区分	本庁				本庁外			
	男性	女性	計	超過者数割合	男性	女性	計	超過者数割合
管 理 職	14人	14人	28人	16.9%	3人	7人	10人	27.8%
管理職以外の職員	118人	59人	177人	25.8%	89人	21人	110人	21.0%
非 常 勤 職 員	0人	3人	3人	0.9%	0人	0人	0人	0.0%
合計	132人	76人	208人	17.4%	92人	28人	120人	9.8%

²³ 習志野市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第4条の2の2において、時間外勤務の上限を「1箇月において45時間及び1の年度において360時間の範囲内」と規定しております。同規則第4条の2の2第2項において、通常予想することのできない業務量の増加等に伴い臨時的に「1箇月において100時間未満」、「1の年度において720時間」を上限とすることを特別に認めております。

表19 令和6年度の時間外勤務の上限(月45時間)を超過した職員数(再掲)

区分	本庁				本庁外			
	最大月	最小月	平均人数	超過者数割合	最大月	最小月	平均人数	超過者数割合
管理職	25人	8人	15人	8.8%	4人	1人	2人	6.4%
管理職以外の職員	142人	32人	80人	11.7%	89人	3人	27人	5.1%
非常勤職員	6人	0人	1人	0.4%	1人	0人	0人	0.1%

【項目4^{※24} 管理職に占める女性職員の割合及び各役職段階に占める女性職員の割合】

各役職段階に占める女性職員の割合について、計画策定時の平成28年4月1日時点と直近の令和7年4月1日時点と比較すると、管理職全体では増加する一方で、係長職では減少しています。

目標値と比較しても、係長職は大きく乖離していることから重点的に取り組む必要があります。管理職については課長級で大きく増加しており、これまでの取組を継続しつつ上級管理職への積極的な登用も推進して、目標の達成を図りたいと考えております。

表20 令和7年4月1日時点の各役職段階に占める女性職員の割合

区分		人数			割合		
		男性	女性	計	男性	女性	目標
管理職	部長級	14人	2人	16人	87.5%	12.5%	-
	次長級	25人	5人	30人	83.3%	16.7%	-
	課長級	116人	36人	152人	76.3%	23.7%	-
管理職合計		155人	43人	198人	78.3%	21.7%	30.0%
係長職		85人	29人	114人	74.6%	25.4%	40.0%
合計		240人	72人	312人	76.9%	23.1%	-

²⁴ 内閣府が実施する「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」調査の対象となる管理職及び係長職とします。

表21 令和7年4月1日時点の各役職段階に占める女性職員の割合の伸び率

区分		人数				伸び率	
		平成28年4月1日		令和7年4月1日		男性	女性
		男性	女性	男性	女性		
管理職	部長級	17人	1人	14人	2人	▲17.6%	100.0%
	次長級	25人	1人	25人	5人	0.0%	400.0%
	課長級	118人	29人	116人	36人	▲1.7%	24.1%
管理職合計		160人	31人	155人	43人	▲3.1%	38.7%
係長職		89人	40人	85人	29人	▲4.5%	▲27.5%
合計		249人	71人	240人	72人	▲3.6%	1.4%

【項目5^{※25} 育児休業取得割合(男女別)と育児休業の取得期間の分布状況^{※26}(男女別)】

育児休業の取得について、女性職員は正規、非常勤ともに100%の取得率ですが、男性職員については87.0%に留まっています。

取得期間については、女性職員は1年以上取得した職員が85%以上ですが、男性職員は1年以上取得した職員が0人であり、2週間以上取得した職員が78.3%となっております。

表22 令和6年度に育児休業が取得可能となった職員^{※27}と令和6年度の育児休業取得率

区分	男性			女性		
	育児休業が取得可能となった職員数	取得者数	取得率	育児休業が取得可能となった職員数	取得者数	取得率
正規職員	23人	20人	87.0%	17人	17人	100.0%
非常勤職員	00人	00人	—	04人	04人	100.0%
合計	23人	20人	87.0%	21人	21人	100.0%

²⁵ 人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」に準拠し、育児休業の取得者は、「前年度に子が出生し、当年度に初めて育児休業を取得した者」を含むため、取得率が100%を超過する場合があります。

²⁶ 取得期間については、取得開始時点の申請期間で集計しています。

²⁷ 育児休業が取得可能となった職員は、男性職員は当年度に子が出生した職員、女性職員は当年度に産後休暇が終了し、育児休業が取得可能となった職員となります。

表23 令和6年度に育児休業が取得可能となった男性職員の育児休業取得期間の分布

区分	結果						
	7日以内 (1週間)	14日以内 (2週間)	1か月 以内	3か月 以内	6か月 以内	1年以内	1年超
正 規 職 員	0人	2人	3人	10人	4人	1人	0人
非常勤職員	—	—	—	—	—	—	—
合 計	0人	2人	3人	10人	4人	1人	0人

表24 令和6年度に育児休業が取得可能となった女性職員の育児休業取得期間の分布

区分	結果						
	1か月 以内	2か月 以内	3か月 以内	6か月 以内	1年以内	2年以内	2年超
正 規 職 員	0人	0人	0人	1人	5人	5人	6人
非常勤職員	0人	0人	1人	1人	2人	0人	—
合 計	0人	0人	1人	2人	7人	5人	6人

【項目6 男性職員の出産特別休暇の取得割合と各休暇の合計取得日数の分布状況】

子が生まれた男性職員の特別休暇の取得割合は、表25に示すとおり73.9%に留まります。配偶者出産休暇の取得者のうち3人が育児参加休暇も取得しました。

取得者の平均取得日数は3.1日ですが、両方の休暇を取得した場合に限ると6.3日となります。

表25 男性職員の配偶者出産休暇と育児参加休暇の取得割合(再掲)

区分	結果					
	取得 対象者数	配偶者 出産休暇	取得率	育児参加 休暇	取得率	補足事項
正 規 職 員	23人	17人	73.9%	03人	13.0%	両休暇取得者は3人

表26 男性職員の配偶者出産休暇と育児参加休暇の取得日数の分布状況

区分	結果					
	1日	2日	3日	4日	5日	平均日数
配偶者出産休暇	2人	5人	10人	—	—	2.5日
育児参加休暇	1人	0人	00人	0人	2人	3.7日

表27 男性職員の配偶者出産休暇と育児参加休暇の合計取得日数の分布状況

区分	結果								
	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	平均
いずれかを取得	2人	4人	8人	0人	0人	－	－	－	2.4日
両方を取得	－	0人	0人	1人	0人	0人	1人	1人	6.3日
いずれか又は両方	2人	4人	8人	1人	0人	0人	1人	1人	3.1日

【項目7 セクシャル・ハラスメント等対策の整備状況】

ハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。ハラスメントを受けると、仕事への意欲や自信を失うだけでなく、時には心身の健康を害する場合があります。

職員一人ひとりが、ハラスメントへの意識を高め、周囲の人と円滑なコミュニケーションを図りながら、風通しの良い職場づくりに努めます。

令和4年4月1日付けで「習志野市職員のハラスメント防止等に関する要領」を一部改正し、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」をハラスメントの定義に含め、対応措置を明確化するなど時勢に合わせて対策に取り組んでいます。また、パワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメントをはじめとした各ハラスメントに対する相談窓口も設置し、働きやすい職場環づくりに努めています。

Ⅲ 目標と取組内容

目標設定期間

令和17年度(2035年度)

目標設定の対象となる職員

正規職員、任期付職員、暫定再任用職員(フルタイム)、臨時的任用職員

目 標

目標1～5は習志野市女性活躍推進特定事業主行動計画から承継した項目^{※28}です。

項 目		目 標 値		現 状 値 ^{※29}
		前期 ^{※30} (R8～R12)	後期 (R13～R17)	
目標1	事務職員及び技術職員 ^{※31} の 受験申込の女性割合	事) 40.0% 技) 10.0%		事) 36.2% 技) 5.6%
目標2	管理的地位に占める女性職員の 割合	30.0%		21.7% (43人/198人)
目標3	係長職に占める女性職員の割合	30.0%	40.0%	25.4% (29人/114人)
目標4	男性職員の育児休業取得率 (2週間 ^{※32} 以上取得した職員の割合)	一) 85.0% 他) 50.0%	85.0%	78.3% ^{※33} (18人/23人)
目標5	管理職以外の職員1人あたりの 年間の超過勤務時間	年180時間以内		年207時間

取 組

習志野市では目標達成に向けて、これまでの取組を継続する中で、以下の4点を重点的に取り組めます。

- 取組1 女性職員の採用拡大に向けた取組
- 取組2 女性職員が活躍できるキャリア形成に向けた取組
- 取組3 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組^{※34}
- 取組4 長時間労働の是正に向けた取組

²⁸ 現在記載の内容は、習志野市女性活躍推進特定事業主行動計画の目標項目であるため、第4章「ワークライフバランス推進プログラム」と重複する項目があります。

²⁹ 令和6年度または令和7年の現状値です。

³⁰ 前期計画期間は、一般行政部門と一般行政部門以外で目標値を分けます。

³¹ 技術職員は、土木技術職、建築技術職、電気技術職及び機械技術職とします。

³² 前期計画期間は、一般行政部門以外については1週間以上とします。

³³ 全部門合計の取得日数です。

³⁴ 第4章「ワークライフバランス推進プログラム」の再掲となります。

Ⅲ-1 女性職員の採用拡大に向けた取組

女性の応募者が少ない技術職、消防職については、個人の職業選択自体に性別の偏在性があることも一因であると考えられますが、応募者の裾野を広げるために、以下の取組を実施します。

(1) 採用試験の周知・広報の拡大

本市で実施している採用試験の実施スケジュール、試験内容等について積極的に情報発信します。本市に所在する大学をはじめ、近隣の大学において開催されている就職説明会や、公務員への就職を希望する学生等を対象としたサイトも活用し、習志野市を知ってもらい、潜在的な応募者の拡大に努めます。

(取組例)

- 近隣市との合同開催、近隣大学主催の就職説明会に出展
- 公務員希望者が利用する就職サイトへの出稿
- 採用実績または情報提供依頼のある教育機関へ採用試験スケジュールの情報提供
- 採用試験実施前の本市主催の「しごと説明会」の実施

(2) 女性職員による積極的な情報発信

女性の応募者が少なく、採用者数に占める女性職員の比率が低くなる技術職、消防職においては、女性職員による積極的な情報発信に努めます。

(取組例)

- 就職説明会において、積極的に女性職員を説明担当者として派遣
- 市ホームページや採用パンフレットにおいて、子育て中の女性職員や女性の技術職員・消防職員を紹介、育児休業や育児短時間勤務等の周知

Ⅲ-2 女性職員が活躍できるキャリア形成に向けた取組

長時間労働等の職場慣行の下、育児等による時間的な制約を抱える女性が重要な仕事を経験できず、キャリア形成ができないという、いわゆる「マミートラック」に乗ってしまうような状況を改善し、子育て中でもキャリア形成を可能にする仕組みを構築する必要があります。

また、女性職員が、将来のライフステージの変化を踏まえた働き方を考えるため、出産・育児等を迎える前の早い段階からキャリア意識の醸成を図り、子育て期においても仕事で活躍できるようにするため、キャリア形成研修等を実施し、さらに女性の健康上の特性に配慮し、性差の違いに関する理解を深める取組を行うことで、将来的に管理職として活躍する女性職員の育成に向けて対策を検討します。

(取組例)

- 女性職員のキャリアデザイン研修の対象範囲や内容の変更を検討
- メンター制度やロールモデル職員制度の調査・研究
- 長時間労働の是正により、時間制約のある職員も活躍できる職場環境づくり
- 管理職や係長職に対し、更年期障害やPMSなど女性の健康上の特性に関する研修を実施

Ⅲ-3 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組

第4章で示したとおり、妊娠・育児・介護に関する情報提供の充実、男性の家事・育児への参画促進、代替要員の確保の3つに取り組めます。

さらに職員の多様なライフスタイルに対応した職場環境の整備に取り組めます。

(取組例)

- 「職員のための子育て応援ハンドブック」の随時改訂と周知
- 「(仮称)配偶者の出産に伴う面談シート」による特別休暇と育児休業の取得促進
- 育児休業の長期取得に対する代替要員の確保
- テレワークの推進や介護時間拡充の検討

Ⅲ-4 長時間労働の是正に向けた取組

第4章で示したとおり、全職員の意識改革、時間外勤務の縮減、休暇の取得促進の3つに重点的に取り組めます。

(取組例)

- 習志野市時間外勤務縮減プロジェクト^{※35}及び習志野市業務マネジメント指針^{※36}の着実な実行による時間外労働の是正
- 夏季特別休暇の1日単位での連続取得の促進
- 連休等にあわせた年次休暇取得の促進に向けた検討

³⁵ 平成23年(2011年)7月設置

³⁶ 平成27年(2015年)3月策定

習志野市職員のワークライフバランス推進プラン

令和7年3月 策定

令和8年3月 改訂

発行 習志野市

編集 総務部人事課

〒275-8601 千葉県習志野市鷺沼2丁目1番1号

T E L 047-451-1151(代表)