

成田市特定事業主行動計画

令和8年3月

成田市長

成田市議会議長

成田市代表監査委員

成田市農業委員会

成田市選挙管理委員会

成田市教育委員会

成田市消防長



目次

第1章 計画策定の趣旨及び概要	1
1. 策定の背景と基本的な考え方	1
2. 計画策定に当たって	3
3. 推進体制	5
第2章 成田市の現状と課題	6
1. 育児休業関連	6
2. その他両立支援制度関連	8
3. 時間外勤務・年次有給休暇関連	12
4. 女性活躍関連	13
5. 前計画の達成状況	18
6. 課題の解決に向けた方向性	19
第3章 具体的な取組内容	20
1. 職員の子育て支援に関する取組	20
2. 女性活躍推進に関する取組	23
3. ワーク・ライフ・バランスに関する取組	24
第4章 目標値の設定	28
1. 目標値	28

第1章 計画策定の趣旨及び概要

1. 策定の背景と基本的な考え方

急速に少子・高齢化が進み、社会情勢や経済情勢が大きく変化する中で、活気ある社会を維持していくためには、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる環境づくりをすることが重要です。社会・経済情勢の変化や多様化する市民ニーズを的確に捉え対応するために、行政においても多様な人材を確保して価値観や創意工夫の多様性をもたらすことは、質の高い行政サービスを提供するために重要であり、これまで以上にすべての職員が活躍し、その力を発揮できる環境づくりを進めていくことが求められています。

本市では、平成30年に市長が「イクボス宣言」を行い、仕事と家庭生活の両立支援に向けて、組織全体の意識や職員個々の価値観の醸成に努めるほか、育児休業中の代替職員の配置などの支援を行うことにより、職員が育児休業を取得しやすい職場環境の充実を図ってきました。その結果、職場風土の変化が進み、育児休業を取得する男性職員が大幅に増加し、令和6年度では97.4%の取得率となっており、「男性育休は当たり前」という認識が定着しています。引き続き、各種施策を展開し、次世代育成を推進していきます。

また、女性活躍の観点からは、女性活躍推進に向けた全庁的な研修の実施や女性職員のキャリア形成支援など、職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することができる環境の整備に努め、様々な取組を行ってきました。

一方、各役職段階における女性職員の割合をみると、部長級では目標値を達成しているものの、他役職では達成できていないものとなり、管理職への昇格を希

望する職員についても男性と比較すると低い数値となっています。

少子高齢化やDXの進展などを背景に、市民の皆様から寄せられる課題が、より複雑・多様化するなかで、その解決に当たっては、女性の意見も十分に反映されることが求められています。

このような背景を踏まえたうえで、今回、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画の計画期間が終了することや各根拠法の期限の延長に伴い、新たな計画を策定することとなりました。

これまでは、次世代法及び女性活躍推進法について、それぞれ特定事業主行動計画を策定してきましたが、両法の制定目的に関連性があることや、目標達成に向けた取組を一体的に行うことにより、女性が一層活躍でき、男女ともに子育てしやすい職場環境の整備を強力に推進するため、両法を統合した計画を策定します。

なお、本計画は次世代法第19条及び女性活躍推進法第19条の規定に基づき、成田市長、成田市議会議長、成田市代表監査委員、成田市農業委員会、成田市選挙管理委員会、成田市教育委員会、成田市消防長が策定する特定事業主行動計画となります。

2. 計画策定に当たって

(1) 計画の位置づけ

本計画は、全ての職員が活躍できる職場の実現を目的とし、「次世代法」・「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画と位置づけ、全任命権者により策定します。

※次世代法とは？

次代の社会を担う子どもが、健やかに生まれ育成される環境整備を進めるために、地方公共団体や事業主等に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務化

※女性活躍推進法とは？

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること等を推進することを目的に、地方公共団体や事業主等に対し、女性活躍のための行動計画の策定を義務化

(2) 次世代法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の統合

「次代の社会を担う子供の健全な育成を図るために、職場における子育てしやすい環境をつくる取組」と、「女性職員が働きやすく、活躍できる職場環境の実現に向けた取組」は、互いに共通した部分もあり、補完しあう関係であることから、両計画を統合し、一体的に推進します。

子育てしやすい職場環境の整備 × 女性活躍の推進



全職員の活躍を実現

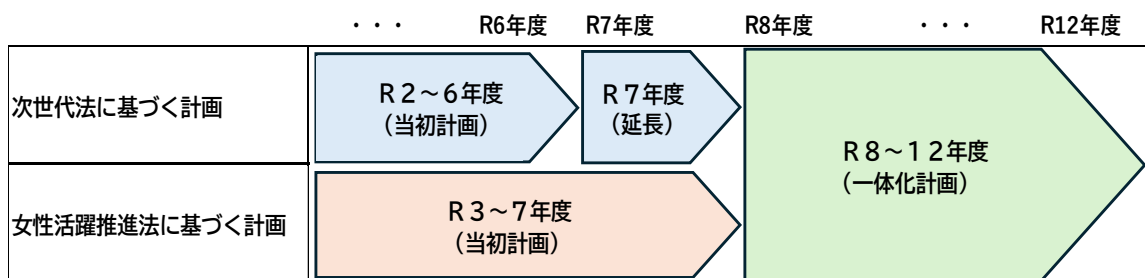
(3) 計画期間及び対象職員

計画期間：令和8年度から令和12年度まで（5年間）

※計画期間中に社会情勢の変化などが生じた場合には、必要に応じて見直すこととします。

対象職員：本市職員

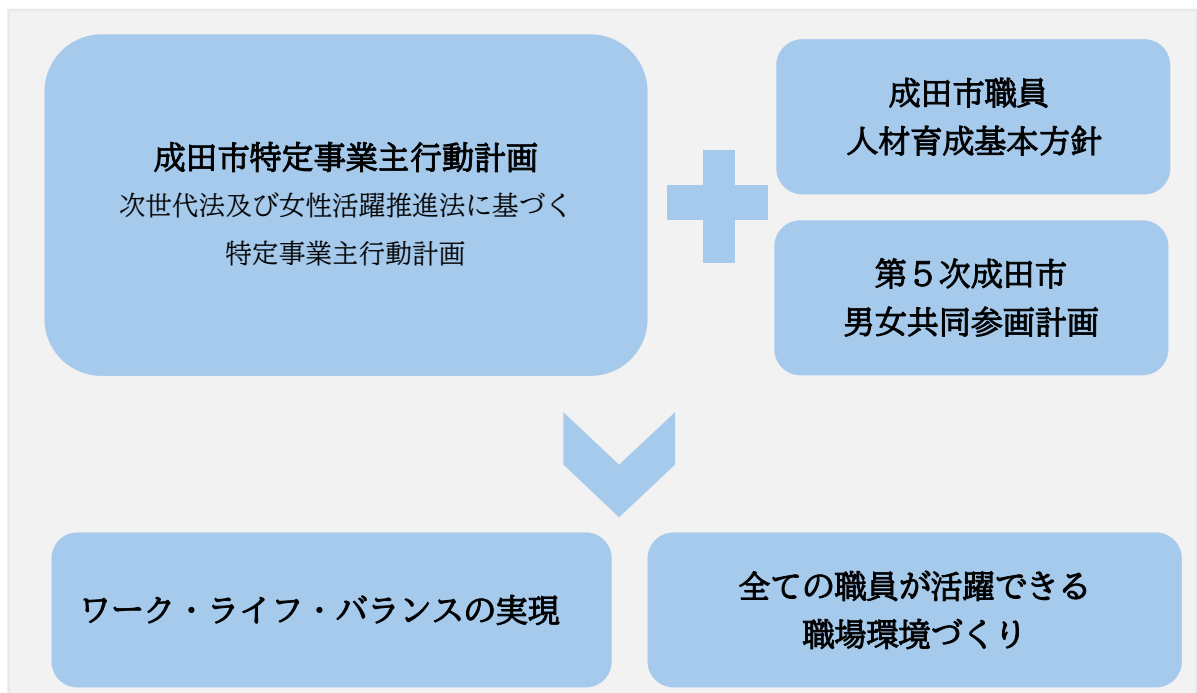
※会計年度任用職員についても本計画の趣旨を踏まえた取組を進めることとします。



(4) 特定事業主（任命権者）

成田市長・成田市議会議長・成田市代表監査委員・成田市農業委員会・
成田市選挙管理委員会・成田市教育委員会・成田市消防長

(5) 他の計画との関連性



3. 推進体制

本計画を効果的に推進するため、各部局の人事担当者等が中心となり、今後の本計画の変更、本計画に基づく取組の実施状況や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ます（PDCAサイクルの確立）。

また、仕事と子育ての両立や女性活躍等についての相談・情報提供・ニーズの把握・研修の実施等を各部局の人事主管課が中心となり行っていきます。

なお、毎年度の進捗状況については、年に1回ホームページにおいて公表します。

★実施状況の公表

(1) 次世代法に基づく公表

- ・ 第19条第6項に基づく公表（計画に基づく措置の実施状況の公表）

(2) 女性活躍推進法に基づく公表

- ・ 第19条第6項に基づく公表（計画に基づく取組の実施状況の公表）
- ・ 第21条に基づく公表（女性の職業選択に資する情報の公表）

[該当ホームページはこちらから](#)

○成田市ホームページ（特定事業主行動計画のページとなります。）



第2章 成田市の現状と課題

1. 育児休業関連

仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境の整備、女性活躍の実現のためには、全職員が活躍できる職場環境をつくることが重要となります。そのために、以下の項目について現状を把握し、分析をします。

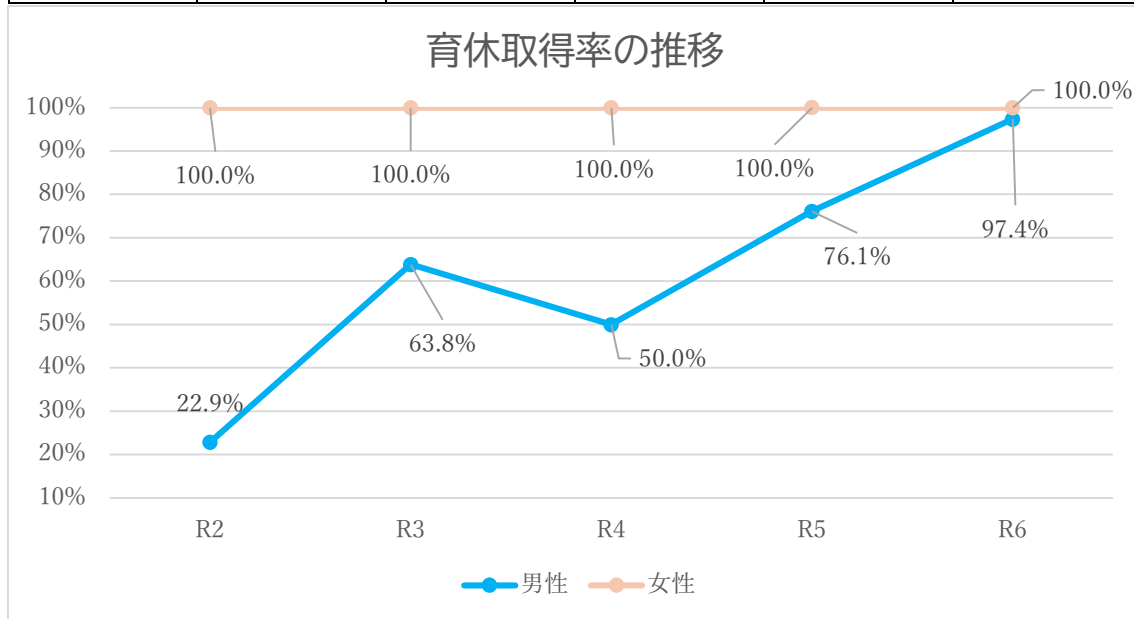
①育児休業の取得状況

本市職員の育児休業の取得状況は次のとおりとなっています。

育児・介護休業法の改正や、男性職員の積極的な育児休業の取得に対する推進などにより、男性職員の育児休業取得率は大幅に伸びてきており、女性職員と比較しても高い水準に位置しています。高い水準を維持し、取得率を100%に近づけるため、引き続き、すべての職員が男性育休に対する理解を深め、育児休業を取得する職員を応援する組織風土の形成に努めていく必要があります。

<取得率>

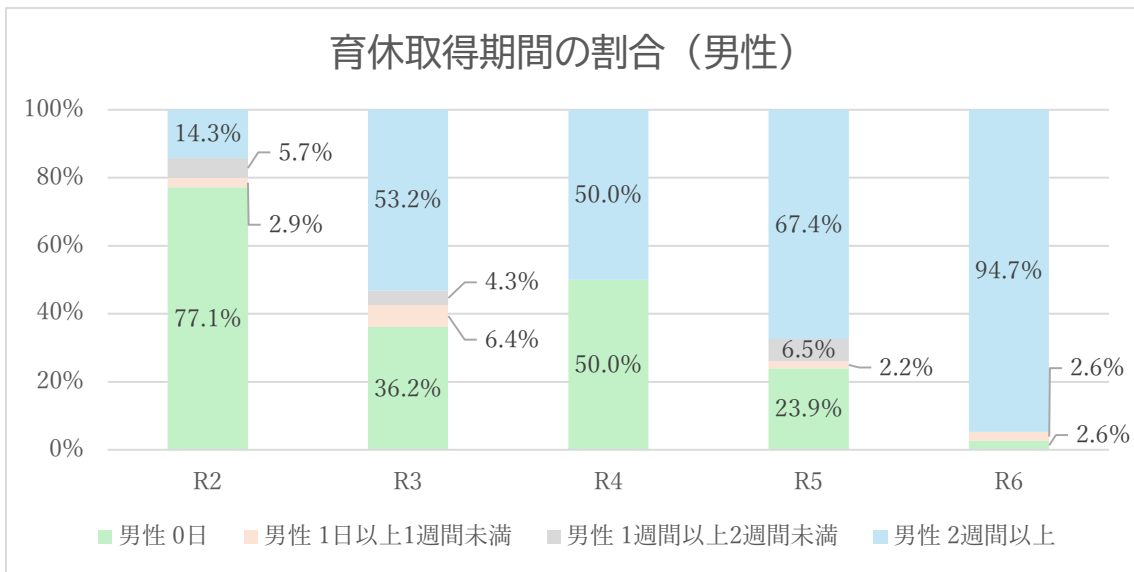
	R2	R3	R4	R5	R6
男性	22.9%	63.8%	50.0%	76.1%	97.4%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



また、取得期間の分布状況では、男女問わず2週間以上の取得者が高い水準となっており、特に男性は同項目の割合が大幅に上昇しております。一方、1週間未満の取得者もいることから、今後も、男性の家事・育児時間を増やし、共に働き・共に育てる（共働き・共育て）の定着のためには、一定期間以上の取得期間が必要であるという観点に基づき、対象者が希望する期間を安心して取得できるよう支援していきます。

<取得期間の分布状況> ※取得者数/新規取得可能者数

		R2	R3	R4	R5	R6
男性	0日	27人 (77.1%)	17人 (36.2%)	17人 (50.0%)	11人 (23.9%)	1人 (2.6%)
	1日以上 1週間未満	1人 (2.9%)	3人 (6.4%)	0人 (0.0%)	1人 (2.2%)	1人 (2.6%)
	1週間以上 2週間未満	2人 (5.7%)	2人 (4.3%)	0人 (0.0%)	3人 (6.5%)	0人 (0.0%)
	2週間以上	5人 (14.3%)	25人 (53.2%)	17人 (50.0%)	31人 (67.4%)	36人 (94.7%)
女性	0日	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
	1日以上 1週間未満	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
	1週間以上 2週間未満	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)	0人 (0.0%)
	2週間以上	28人 (100%)	30人 (100%)	24人 (100%)	30人 (100%)	24人 (100%)



2. その他両立支援制度関連

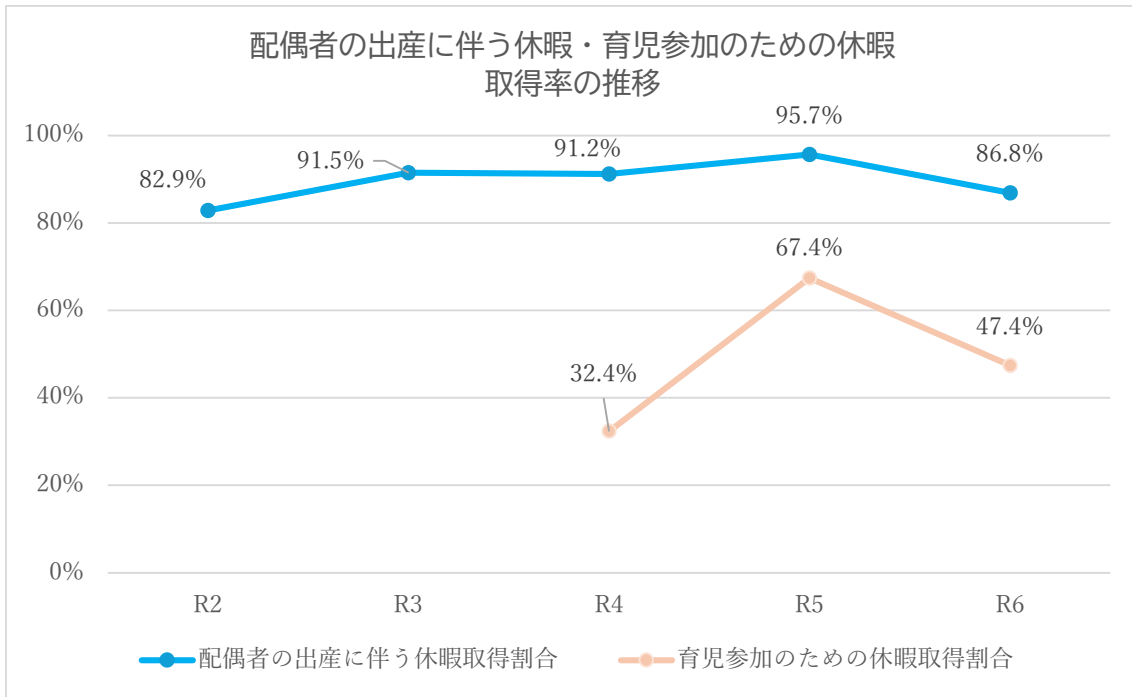
親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するためにも休暇等の取得を促進することは重要になっています。本市では、配偶者の出産に伴う休暇は高い割合となっている一方、育児参加のための休暇については、半数以上が取得していない状況であることから、さらなる取得者の増加及び休暇取得できる日数の増加を目指し、職員への周知・取得促進を図る必要があります。

<配偶者の出産に伴う休暇・育児参加のための休暇の取得割合>

	R2	R3	R4	R5	R6
配偶者の出産に伴う休暇	82.9%	91.5%	91.2%	95.7%	86.8%
育児参加のための休暇	—	—	32.4%	67.4%	47.4%

※育児参加のための休暇は、R4 から取得可能となっている。

※男性職員が取得可能



また、取得日数別に分析すると、配偶者出産休暇については、最大日数である3日間休暇を取得している者が約7割程度となっているのに対し、育児参加のための休暇については、1日も取得をしていない職員が直近値で半数以上いることから、制度の周知を含む推進を強化していく必要があります。

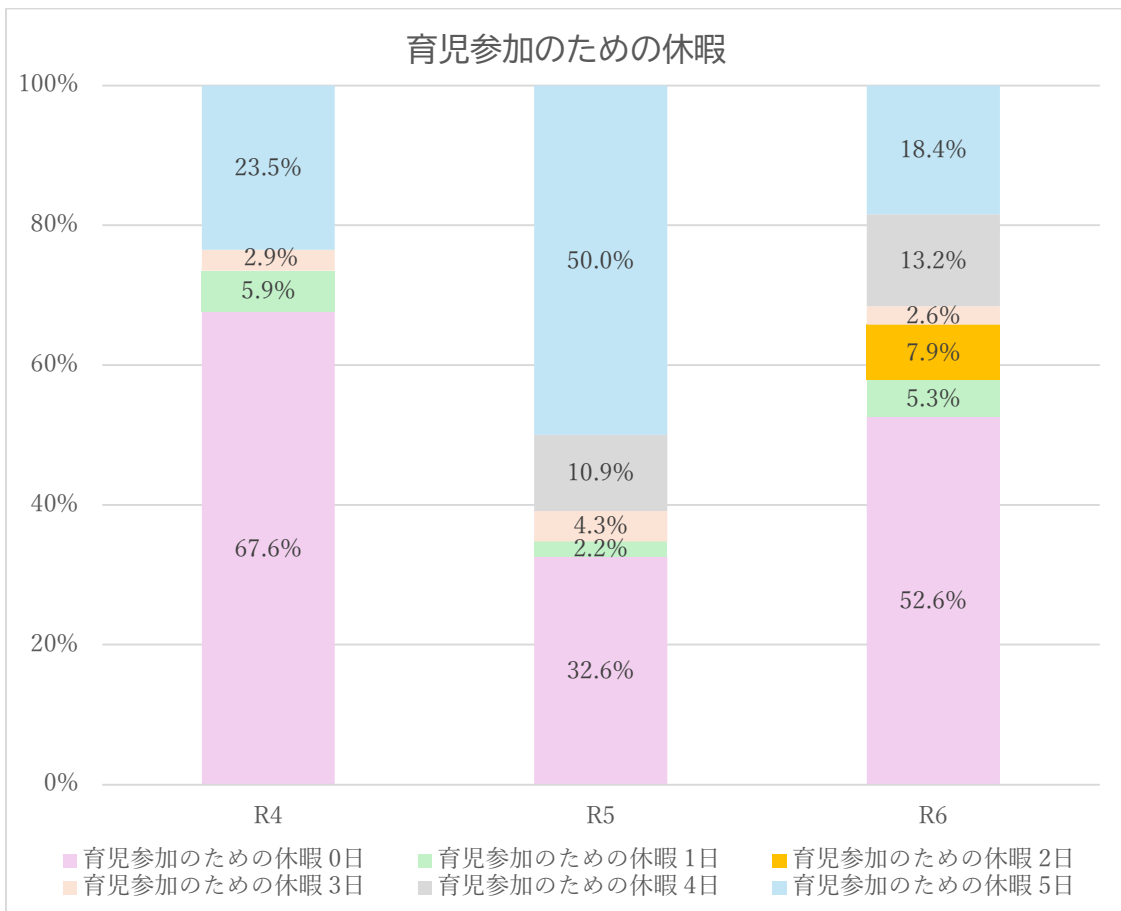
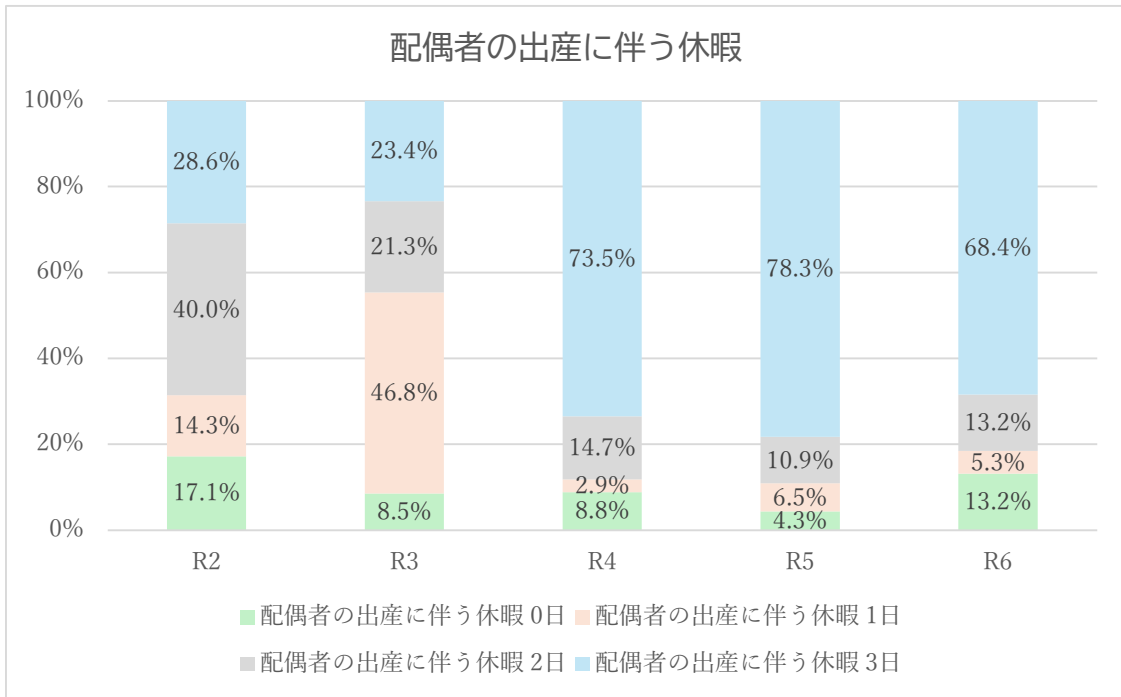
<配偶者の出産に伴う休暇・育児参加のための休暇 合計取得日数の分布状況>

		R4	R5	R6
合計取得日数	0日	5.9%	4.3%	5.3%
	1日	0.0%	2.2%	5.3%
	2日	14.7%	6.5%	13.2%
	3日	52.9%	19.6%	36.8%
	4日	2.9%	2.2%	0.0%
	5日	0.0%	2.2%	7.9%
	6日	0.0%	6.5%	7.9%
	7日	2.9%	10.9%	5.3%
	8日	20.6%	45.7%	18.4%

<配偶者の出産に伴う休暇・育児参加のための休暇の取得日数の割合>

	日数	R2	R3	R4	R5	R6
配偶者の 出産に伴 う休暇	0日	17.1%	8.5%	8.8%	4.3%	13.2%
	1日	14.3%	46.8%	2.9%	6.5%	5.3%
	2日	40.0%	21.3%	14.7%	10.9%	13.2%
	3日	28.6%	23.4%	73.5%	78.3%	68.4%
	日数	R2	R3	R4	R5	R6
育児参加 のための 休暇	0日	—	—	67.6%	32.6%	52.6%
	1日	—	—	5.9%	2.2%	5.3%
	2日	—	—	0.0%	0.0%	7.9%
	3日	—	—	2.9%	4.3%	2.6%
	4日	—	—	0.0%	10.9%	13.2%
	5日	—	—	23.5%	50.0%	18.4%

※育児参加のための休暇は、R4 から取得可能となっている。



3. 時間外勤務・年次有給休暇関連

月あたりの時間外勤務時間数及び年間勤務時間数は次のとおりとなっています。直近の数値はどちらの事項も、前回目標値を下回っており、特に年間勤務時間数にあっては、目標値から大きく乖離している状況となっていることから、引き続き、長時間勤務の是正に取り組んでいく必要があります。

一方、年次有給休暇の平均取得日数については、増加傾向にあり、休暇を取得しやすい職場環境を引き続き構築していきます。

<管理職以外 時間外勤務について>

	R2	R3	R4	R5	R6
1人当たり月平均 時間外勤務時間数	16時間	16時間	17時間	17時間	18時間
年間勤務時間数が360時 間を超える職員数	111人	116人	143人	123人	152人

<R6 本庁・支所別 1人当たり時間外勤務時間数>

	月平均 (管理職)	年平均 (管理職)	月平均 (非管理職)	年平均 (非管理職)
本庁	4.2時間	50.0時間	13.6時間	162.8時間
支所	1.1時間	13.7時間	0.9時間	10.6時間

<年次有給休暇の平均取得日数>

	R2	R3	R4	R5	R6
1人当たり平均取得日数	13.0日	13.2日	13.3日	14.5日	14.4日

4. 女性活躍関連

女性職員の登用については、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、これまでも性別にとらわれることなく意欲、能力及び適性を備えた職員の積極的な登用に努めてきたところであります。その結果、役職によっては女性職員の割合が増加していますが、全段階においては前回計画の目標を達成できていない項目もあります。また、管理職への昇格を希望する職員については、直近の数値は男性職員が63.1%であるのに対し、女性職員は17.9%と低い数値となっています。要因としては、育児による時間制約などにより十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であることなどが考えられます。このことから、様々な女性の活躍事例をロールモデルとして紹介するなど、自身のキャリアを考える機会を提供し、キャリアプランを明確化していくことも重要です。

今後も、意欲と能力のある女性職員が多様な視点を生かし、政策や方針の決定過程に参画できるよう、引き続き指導的地位への女性参画の拡大に努めていく必要があります。

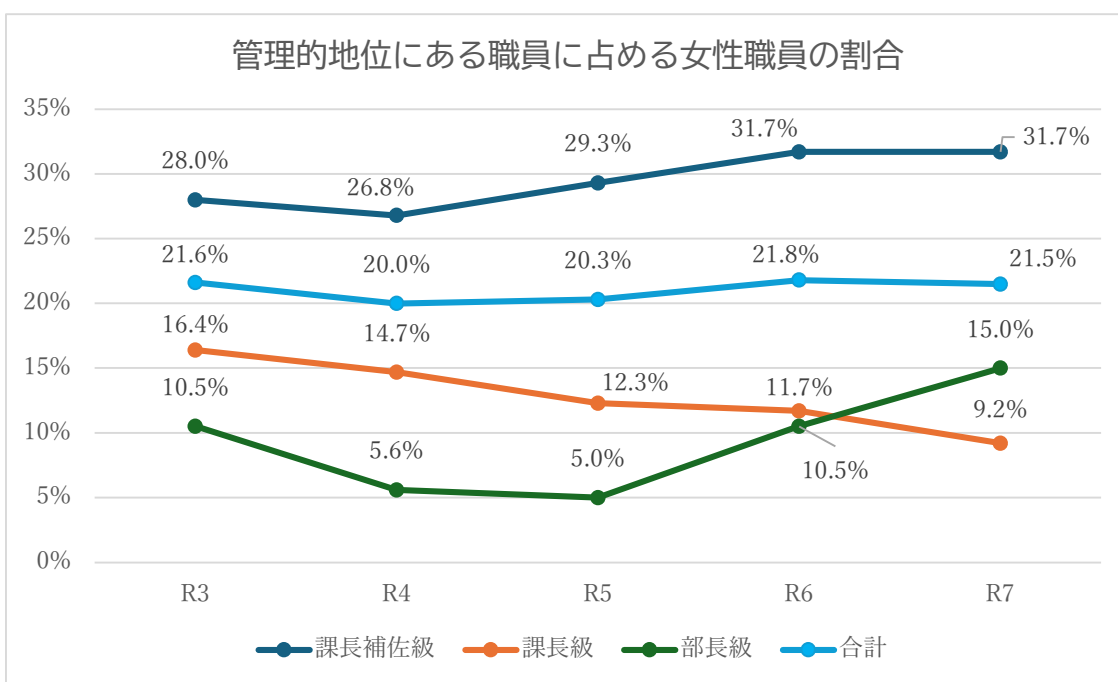
<職員の男女の給与の額の差異>

	R4	R5	R6
任期の定めのない 常勤職員	82.8%	83.5%	84.1%
任期の定めのない 常勤職員以外の職員	75.7%	78.8%	85.8%
全職員	67.0%	68.1%	72.8%

※R4 から調査対象としている。

<管理的地位にある職員に占める女性職員の割合>

	R3	R4	R5	R6	R7
課長補佐級	28.0%	26.8%	29.3%	31.7%	31.7%
課長級	16.4%	14.7%	12.3%	11.7%	9.2%
部長級	10.5%	5.6%	5.0%	10.5%	15.0%
合計	21.6%	20.0%	20.3%	21.8%	21.5%

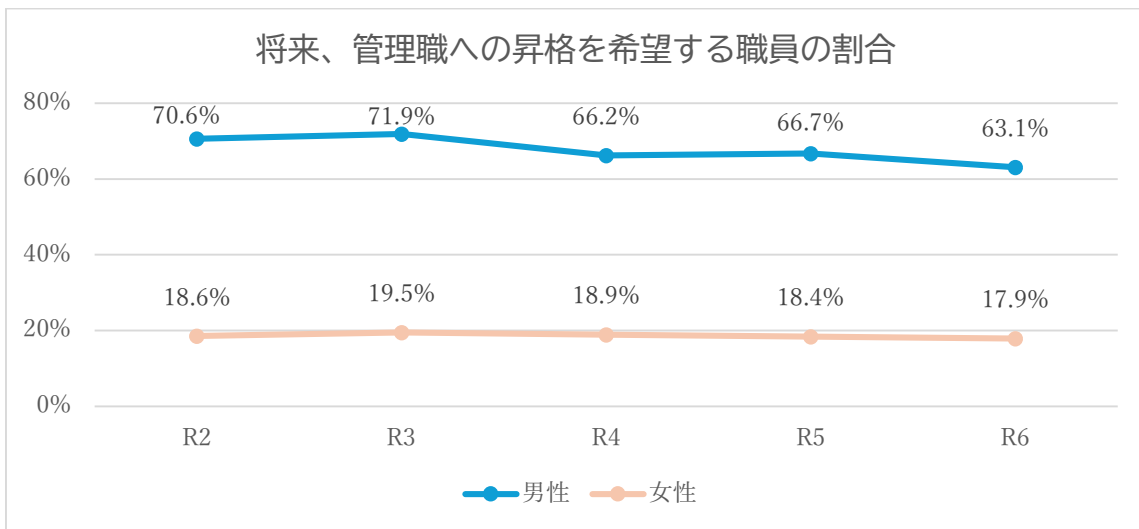


<各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率>

	R3	R4	R5	R6	R7	伸び率 (R3-7)
係長級	23.7%	24.2%	22.6%	22.1%	20.8%	△2.9%
課長補佐級	28.0%	26.8%	29.3%	31.7%	31.7%	+3.7%
課長級	16.4%	14.7%	12.3%	11.7%	9.2%	△7.2%
部長級	10.5%	5.6%	5.0%	10.5%	15.0%	+4.5%
合計	22.7%	22.1%	21.4%	22.0%	21.1%	△1.6%

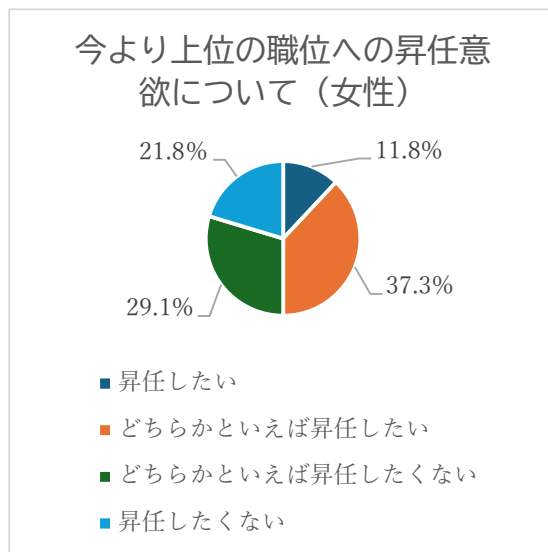
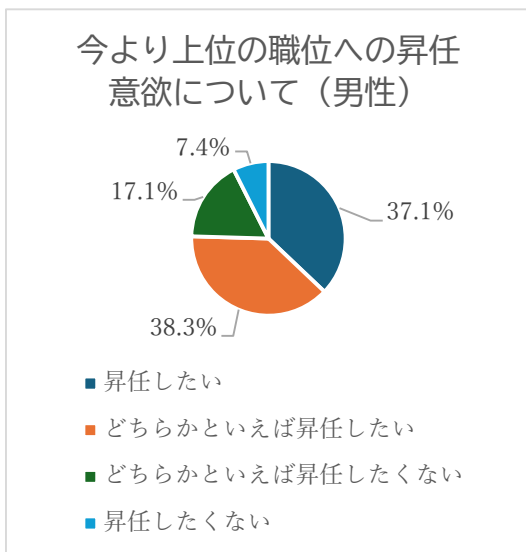
<将来、管理職への昇格を希望する職員の割合>

	R2	R3	R4	R5	R6
男性	70.6%	71.9%	66.2%	66.7%	63.1%
女性	18.6%	19.5%	18.9%	18.4%	17.9%



<今より上位の職位への昇任意欲について>

	昇任したい	どちらかといえば昇任したい	どちらかといえば昇任したくない	昇任したくない
男性	37.1%	38.3%	17.1%	7.4%
女性	11.8%	37.3%	29.1%	21.8%

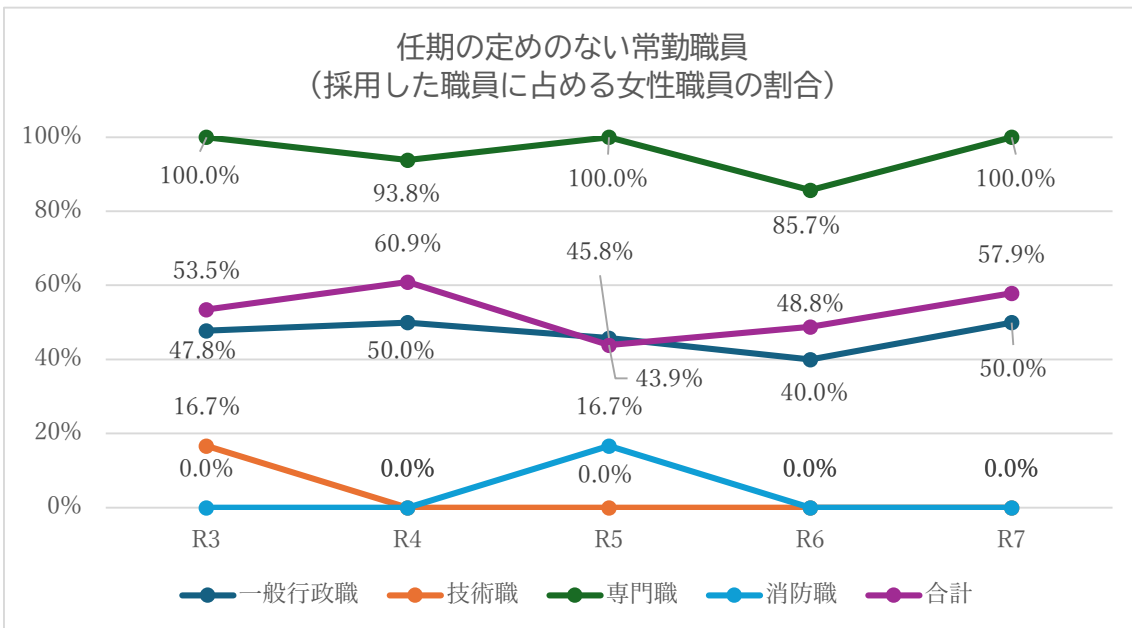


採用した職員に占める女性職員の割合

令和7年度の採用者数に占める女性の割合は、任期の定めのない正規職員が57.9%、任期付職員・臨時的任用職員が53.8%であり、全体としては半数以上の割合を確保していることから、採用に当たっては女性職員を十分確保できている状況です。しかしながら、職種別の状況では、技術職（土木・建築等）や消防職で0%となっており、特定の職種について、採用者に占める女性の割合が低い状況です。

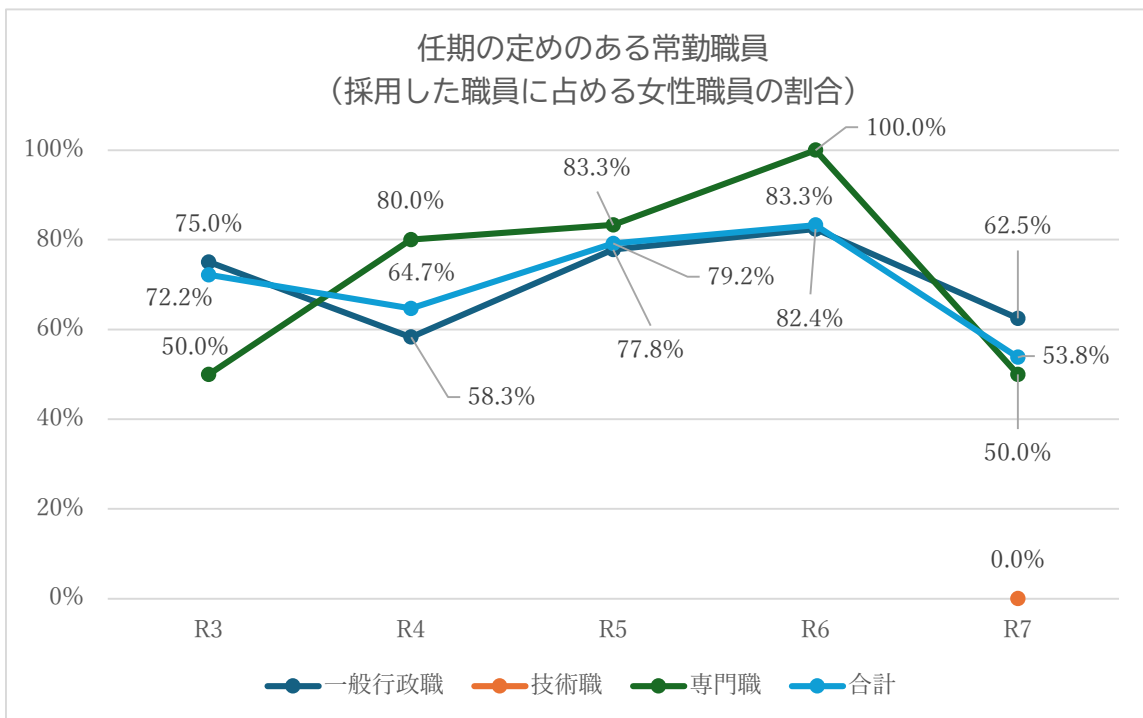
①任期の定めのない常勤職員

	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政職	47.8%	50.0%	45.8%	40.0%	50.0%
技術職	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
専門職	100.0%	93.8%	100.0%	85.7%	100.0%
消防職	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
合計	53.5%	60.9%	43.9%	48.8%	57.9%



②任期付職員・臨時的任用職員 ※R7は、4/1時点の情報

	R3	R4	R5	R6	R7
一般行政職	75.0%	58.3%	77.8%	82.4%	62.5%
技術職	—	—	—	—	0.0%
専門職	50.0%	80.0%	83.3%	100.0%	50.0%
合計	72.2%	64.7%	79.2%	83.3%	53.8%



セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

成田市職員のハラスメントの防止等に関する要綱を基にした

- ・ハラスメント防止委員会の設置
- ・同要綱に基づくハラスメント別の個別指針の制定
- ・ハラスメント苦情相談処理窓口の設置
- ・年2回実施している職員の綱紀保持のためのセルフチェックシートにハラスメント防止に関する項目を記載
- ・外部講師による研修の実施

といった取組を実施しています。

5. 前計画の達成状況

※評価（○：達成、△：目標値から15%未満内の乖離、×：目標値から15%以上の乖離）

※一部目標については、R6実績値で評価を行っています。

各役職段階における女性職員の割合

	策定時 (R2)	目標値 (R7 未)	R7 実績	評価
係長級	24.1%	40%	20.8%	×
課長補佐級	27.5%	33%	31.7%	△
課長級	12.5%	22%	9.2%	×
部長級	9.1%	14%程度	15.0%	○

採用試験からの採用者に占める女性職員の割合

	策定時 (R2)	目標値 (R7 未)	R7 実績	評価
技術職	40.0%	30%	0.0%	×
消防職	12.5%	10%	0.0%	×

時間外勤務時間数

	策定時 (R2)	目標値 (R7 未)	R6 実績	評価
一人当たり月平均 時間外勤務時間数	19 時間	16 時間以下	18 時間	△
年間勤務時間数が 360 時間を超える職員数	167 人	0 人	152 人	×

男性職員の育児休業取得率

	策定時 (R2)	目標値 (R7 未)	R6 実績	評価
男性	10.5%	30%	97.4%	○

6. 課題の解決に向けた方向性

① 職員の子育て支援に関する取組

職員が、各種制度を自らの意思により選択できるよう、相談体制の充実、妊娠・出産・子育て各種制度について、積極的に周知していきます。

また、性別問わず子育てをすることを当たり前とする職場環境の構築のため、育児休業等に理解のある環境づくりを引き続き、推進していきます。

② 女性職員のキャリア形成支援

管理職への昇格を希望する職員について、男性との比較で低い数値であったことから、女性職員が成長を実感できる職務経験を積むことで自身の能力・キャリアに自信を持てるキャリア形成支援を図るとともに、ライフステージの変化に柔軟に対応しながら職務上の経験を積み、意欲を持って能力を活かしながら働き続ける環境づくりを推進していきます。

また、採用活動においても、成田市の魅力や仕事のやりがいを発信し、選ばれる成田市を実現します。

③ ワーク・ライフ・バランスの実現

時間外勤務時間数にあっては、増加傾向にあることから、人事主管課及び所属課双方が時間外勤務の適正管理を行い、縮減に取り組んでいきます。

また、仕事や生活のあり方に関する価値観が多様化する中、職場を取り巻く環境も変化していること及び職員個々の事情も多種多様であることから、意識と行動の変革を通じた組織風土づくりや多様で柔軟な働き方の実現に向けた取組にも注力し、男女の別や、子育て、介護といった家庭状況などを問わず、全ての職員が働きやすい職場環境づくりに向けた取組をより一層進めていきます。

第3章 具体的な取組内容

1. 職員の子育て支援に関する取組

社会における女性の活躍が期待される中、男性が積極的に子育てに携わることは、女性が仕事を続け、キャリアを形成していく中で不可欠です。また、男性にとっても出生時に子どもと過ごすことは、共に育てるという意識を醸成し、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材を活かすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要となることから、育児休業等をあたりまえに取得できるように、職場全体で出産や子育てをしやすい環境づくりを進めていきます。

取組項目

両立支援制度の周知

具体的な取組内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 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制度について、周知徹底を図ります。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。
- ③ 所属長は、職員の健康及び安全に配慮し、事務分掌の見直しを行います。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、配偶者の出産に係る休暇や育児参加のための休暇及び育児休業について周知し、これらの休暇等の取得を促進します。

- 妊娠・出産～育児に関する休暇や手当等の各種制度をまとめた「育児・介護のための両立支援制度の概要」のハンドブックの公開により、諸制度について、職員への周知を図ります。
- 若年層職員への研修の場で、支援制度に関する情報の提供を図ります。
- 妊娠や出産の申出（妻の出産を含む）があった職員に対し、面談を実施することで、制度利用についての情報提供や意向確認を個別に行います。

取組項目

育児休業等に理解のある環境づくり

具体的な取組内容

- (1) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度の周知
 - ① 平成30年に行った「イクボス宣言」に基づき、育児休業等に関する資料を各部局に通知、配布し、制度の周知を図ります。
 - ② 育児休業等の取得手続や経済的な支援措置について、情報提供を行います。
 - ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続について、詳細な説明を行います。
- (2) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成
 - ① 職場の意識改革を行い、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに努めます。
 - ② 所属長は、育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署において事務分掌の見直しを行います。
 - ③ 育児休業等の取得により不利益な取扱いが生じないように、本人の意欲・能力を生かしながら働く環境づくりをします。
- (3) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、定期的に育児休業中の職員と連絡を取り合い、職場や子育ての状況について情報交換を図ります。

育児休業中の職員に対して、必要な情報を提供するとともに相談を受けるなど、育児休業取得後の円滑な職場復帰に向けて支援します。
- (4) 育児休業等に伴う代替要員の確保

育児休業等を取得中の職員の代替として職場内で対応することが困難なときは、任期付職員や会計年度任用職員等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

(5) 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

- ① 育児休業中の対象職員に対し、キャリア形成に関する情報提供を実施します。
- ② 管理職に向けた女性職員の活躍推進や生活との調和の推進に関する研修を実施します。
- ③ 管理職のマネジメント能力向上に向けた研修を実施します。
- ④ 所属長への人事ヒアリングなどにより、両立支援制度利用者の状況等を加味した、必要な人員配置を図ります。
- ⑤ 管理職員は、子育て中の職員が安心して育児休業等を取得できるよう事務分担の見直しや応援体制の構築など必要に応じた措置をします。また、特に男性職員について、2週間以上の育児休業の取得を奨励します。

(6) 働き方や心身の健康への配慮

- ① 早出・遅出勤務制度（時差出勤制度）や部分休業等の制度を周知し、制度利用を推進します。
- ② 子を有する対象職員に両立支援制度等に係る情報提供・意向確認を行います。また、仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資する事項について、配慮希望を確認し、事情に配慮した措置を検討します。
- ③ 所属長は、長時間の時間外勤務が職員の心身の健康及び福祉に大きな影響を及ぼすことを認識し、極力これを避けるよう努めます。

特に、週休日又は休日において勤務を命ずる場合には、出勤の必要性について十分に考慮して判断します。

- ④ 脳や心臓疾患の発症を予防するため、国の基準に基づき時間外勤務が1カ月につき100時間以上の職員等に対し、医師による面接指導を実施します。

- 妊娠・出産～育児に関する休暇や手当等の各種制度をまとめた「育児・介護のための両立支援制度の概要」のハンドブックの公開により、諸制度について、職員への周知を図ります。
- 育児休業等に理解のある環境づくりを進めることにより、育児休業等の取得を促進します。

取組項目

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

具体的な取組内容

- (1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正し、働きやすい職場環境とするため、情報提供や研修等により意識啓発を行います。
- (2) セクシュアル・ハラスメント防止のため、研修やパンフレット等の活用により意識啓発を行います。

2. 女性活躍推進に関する取組

住民に最も近い行政サービスを提供する市役所において、人口の約半数を占める女性の視点を市政に生かしていくためには、必要不可欠です。そのためには、女性職員がライフステージの変化に対応しながら職務上の経験を積み、意欲を持って能力を生かしながら働き続ける環境づくりを継続して推進していくことが組織運営上重要となります。

取組項目

女性職員のキャリア形成支援

具体的な取組内容

- (1) 女性職員を財務・企画・対外折衝・危機管理等マネジメント能力が必要とされる多様なポストに積極的に配置することにより、職域や活躍の場を拡大します。
- (2) 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成に努めます。
- (3) 女性リーダーの育成を図ることを目的として、女性職員のみを対象とした幹部候補育成、能力向上のための研修を実施し、自治大学校・市町村アカデミーなどの外部研修へ積極的に派遣します。
- (4) 仕事と家庭の両立をしながらキャリア形成していくことに不安を抱く女性職員に対する相談体制の構築を図ります。
- (5) 職場におけるヘルスリテラシー向上のため、健康管理に関する研修を実施します。

取組項目

女性職員の採用拡大

具体的な取組内容

- (1) 仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介などにより、女性が活躍できる職場であることを、ホームページやパンフレット等で積極的に広報します。
- (2) オンライン開催を含めた採用説明会を積極的に実施し、成田市の魅力や仕事のやりがいを発信します。
- (3) 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成に努めます。
- (4) 女性職員の採用促進について、採用試験の面接官等の意識啓発を行います。

3. ワーク・ライフ・バランスに関する取組

取組項目

時間外勤務の縮減

具体的な取組内容

令和2年4月1日施行の「成田市職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則」、「総労働時間の短縮に関する指針」を踏まえ、特に、次の項目について推進します。

- (1) 小学校就学前の子養育する職員に対する時間外勤務の免除
小学校就学前の子を養育する職員が請求した場合、公務運営に支障がある場合を除き、時間外勤務を免除し子育てと仕事の両立を支援します。
- (2) 小学校就学前の子を養育する職員に対する時間外勤務の制限
小学校就学前の子を養育する職員が請求した場合、公務運営に支障がある場合を除き、1カ月について24時間、1年間について150時間を超える時間外勤務を制限し子育てと仕事の両立を支援します。

(3) 「ノー残業デー」の周知及び徹底

- ① 特に定時退庁に努める日として、原則として毎週水曜日を「ノー残業デー」とします。
- ② 「ノー残業デー」において、所属長は積極的に声かけを行い、職員の定時退庁を促します。

(4) 時間外勤務の適正管理

- ① 所属長は、時間外勤務を命ずる場合は、必ず事前に命令を行うとともに、人員及び時間外勤務を必要最小限に止めるよう努めます。
- ② 所属長は、緊急かつ止むを得ないと認める場合を除き、午後9時以降の時間外勤務は命じないよう配慮します。

(5) 事務事業の点検、見直し

- ① 職員一人ひとりが、自己又は係等の担当する業務について常に問題意識を持ち、事務事業の点検を行い、目的、効果及び必要性に照らし、効果が薄れているものや形式化しているものについては、前例にとらわれることなく、廃止などの抜本的な見直しを行います。
- ② 業務の民間委託や市が行うべき事務事業の範囲の見直しなどについて積極的に取り組み、効率的な事務事業の遂行を図ります。

(6) 事務処理方法の改善

- ① 職員一人ひとりが、自己又は係等の担当する業務の内容や進め方の見直し、執務環境の整備等を通じた業務の改善及び効率化を図ります。
- ② 所属長及び係長等は、職員に効率的な事務処理について指導及び啓発するとともに、職場の整理整頓など、所属単位、あるいは係等単位で行う方がより効果が高い取組について実施を促します。
- ③ 関係機関とのヒアリング・打合せ等は、勤務時間外に及ばないよう留意します。

取組項目

休暇の取得の促進

具体的な取組内容

(1) 年次有給休暇の取得の促進

所属長は、職員が年次有給休暇を計画的かつ積極的に取得できるよう環境づくりに努めます。また、1の年度の年次有給休暇の日数が10日以上職員については、当該年度において5日以上確実に取得することができるよう配慮します。

(2) 連続休暇の取得の促進

週休日、祝日、夏季休暇、リフレッシュ休暇等と合わせた年次有給休暇の取得を促進し、連続休暇の取得を奨励します。

(3) 子どもの看護等及び要介護者の介護を行うための特別休暇の取得の促進

中学校就学の始期に達するまでの子及び負傷、疾病等により日常生活を営むのに支障のある家族（子を含む。）の介護等のための特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、円滑に取得できる職場環境の整備を図ります。

取組項目

その他の次世代育成支援対策

具体的な取組内容

(1) 子育てバリアフリー

- ① 外部からの来庁者の多い職場において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッドや授乳室の設置等を適切に行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援

① 子どもの地域活動等への支援

子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。

② 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

ア 子どもを安全な環境の中で、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や少年の非行防止、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。

イ 綱紀肅正等の通知により、交通事故の防止について呼びかけを実施します。

③ インターンシップによる学生の受入

インターンシップの受入れにより、就業体験の機会を提供することは、市政に対する理解促進や職業意識の向上に繋がるため、積極的に受け入れを行います。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族が参加できるよう配慮します。

第4章 目標値の設定

1. 目標値

成果を確認するため、以下の目標を定めます。

	項目	基準値 (R6等)	目標値 (R12)
職員の子育て支援に関する取組	男性職員の育児休業取得率	97.4%	100%
	男性職員の育児休業取得率 (2週間以上)	94.7%	95%
	配偶者の出産に伴う休暇又は 育児参加のための休暇取得率	94.7%	95%
女性活躍推進に関する取組 (※)	各役職段階に占める女性職員の割合 (係長級)	20.8%	40%
	各役職段階に占める女性職員の割合 (課長補佐級)	31.7%	34%
	各役職段階に占める女性職員の割合 (課長級)	9.2%	24%
	各役職段階に占める女性職員の割合 (部長級)	15.0%	16%
	採用試験からの採用者に占める女性の割合	57.9%	50%
ワーク・ライフ・バランスに関する取組	一人当たり年間時間外勤務時間数 (本庁・支所) ※非管理職	本庁：162.8時間 支所：10.6時間	R7実績5%減
	年次有給休暇の平均取得日数	14.4日	15日

※R7実績値を基準値としています。

