



第3次木更津市特定事業主行動計画(前期)



令和7年3月31日

令和8年3月31日改訂

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



～目次～

次世代育成推進法編（令和7年3月31日制定）

I 総論	4
1 趣旨・目的	4
2 計画期間	4
3 計画の推進体制	4
II 具体的な取り組み事項	5
1 職員の勤務環境の整備に関する事項	5
（1）妊娠準備から出産・育児までの配慮	5
（2）男性の子育て目的の休暇等の取得促進	5
（3）育児休業等を取得しやすい環境の整備	7
（4）超過勤務の縮減	8
（5）休暇取得の促進	8
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	9
（1）子育てバリアフリーの推進	9
（2）子ども・子育てに関する地域貢献活動	9
（3）子育てを行う職員を支える職場体制	10
（4）福利厚生事業の充実	10

女性活躍推進法編（令和8年3月31日制定）

I 総論	12
1 趣旨・目的	12
2 計画期間	12
3 計画の推進体制	12
II 具体的な取り組み事項	13
1 女性の採用・登用の拡大	13
（1）採用段階での機会均等の確保	13
（2）職域拡大と多様な職務経験の機会提供	13
（3）女性職員の管理職比率の向上	13
2 職務機会の均等確保とキャリア形成支援	14
（1）計画的育成の実施	14
（2）キャリア形成支援の強化	14
（3）意識改革	14
3 出産・育児・介護と仕事の両立を支える制度の整備と利用促進	14
（1）育児休業の取得促進	14
（2）両立支援制度の利用促進	14

4	長時間労働の是正を含む働き方改革の推進	16
	(1) 長時間労働の抑制	16
	(2) 業務運営の見直し	16
	(3) 柔軟な働き方の推進	16
5	ハラスメントのない健全な職場風土の醸成	17
	(1) ハラスメント対策体制の整備	17
	(2) 啓発活動の充実	17
	(3) 職場風土の継続的改善	17

次世代育成推進法 編

I 総論

1 趣旨・目的

急速な少子化の進行や家庭や地域を取り巻く環境の変化に対応し、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国、地方公共団体、企業の各々が法に基づき、計画的・集中的な次世代育成対策の取り組みを実施してきたところです。

木更津市役所で働く職員は、地方公務員という立場があるとともに、次世代を担う子どもたちの親という立場もあります。そのため特定事業主である木更津市は、職員が仕事と子育てを両立していけるような環境を整え、次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年に木更津市特定事業主行動計画を策定し、様々な子育て支援施策を推進してまいりました。

以降、法改正に伴い、計画変遷のとおり計画を更新してまいりましたが、引き続き子育て環境の充実を図るため法律の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長されたことから、本市でも次世代育成支援対策を更に推進するとともに職員の子育て支援をより一層充実させるため、令和7年4月から令和12年3月までの5年間で、新たに第3次前期行動計画を策定するものです。

【計画変遷】

第1次前期計画	平成17年4月1日から平成22年3月31日
第1次後期計画	平成22年4月1日から平成27年3月31日
第2次前期計画	平成27年4月1日から令和2年3月31日
第2次後期計画	令和2年4月1日から令和7年3月31日

2 計画期間

第3次全体計画	令和7年4月1日から令和17年3月31日までの10年間
第3次前期計画	令和7年4月1日から令和12年3月31日まで
第3次後期計画	令和12年4月1日から令和17年3月31日まで

3 計画の推進体制

本計画を推進するため、特定事業主行動計画策定・推進委員会を活用し、木更津市特定事業主行動計画の策定・変更、円滑な実施、達成状況の把握等を行います。また、状況を把握する際には問題点や改善すべき点を分析し、その分析結果を新たな行動計画に反映できるようにします。

Ⅱ 具体的な内容

Ⅰ 職員の勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠準備から出産・育児までの配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠準備段階から出産後の職員に対して、共済制度をはじめ、次の制度等について周知します。

- ① 妊娠前、妊娠中、出産後にそれぞれのタイミングで活用できる特別休暇制度の周知を図ります。
- ② 出産費用の給付等経済的支援の周知を図ります。
- ③ 妊娠中の職員に対する業務内容に配慮するとともに、希望に応じ超過勤務を原則命じないこととします。
- ④ 健康管理、出産前後等の健康相談を行います。
- ⑤ 妊娠中の職員が休憩できるスペースの確保に努めます。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての始まりの時期に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、全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進します。

- ① 配偶者が出産するときの入退院の付き添い等、配偶者を支援するための3日間の休暇の取得促進を図ります。
- ② 父親が、配偶者の産前産後の期間にその子又は上の子（小学校就学前）の養育のための4日間の休暇の取得促進について周知を図るとともに、所属長を中心に取得しやすい環境となるよう努力します。
- ③ 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

目標：令和17年度までに、配偶者が出産する場合の特別休暇取得率を100%とすることを目標とします。

配偶者の出産等に伴う特別休暇の取得状況

区分	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
取得人数	22人	22人	25人	21人	14人
取得率	95.7%	95.7%	86.2%	91.3%	70.0%

※R6年度はR7年1月末現在の数値

目標：令和17年度までに、男性職員の育児参加のための特別休暇取得率を70%とすることを目標とします。

男性職員の育児参加のための特別休暇の取得状況

区分	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
取得人数	9人	10人	15人	10人	14人
取得率	39.1%	43.5%	51.7%	43.5%	70.0%

※R6年度はR7年1月末現在の数値

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施します。

① 育児休業及び部分休業制度等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に周知します。

② 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業及び部分休業を実際に取得した職員の体験談等について、必要に応じて職員に情報提供を行い、育児休業等を取得することに対するデメリットの軽減措置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。

③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業や部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。また、周囲の職員に対しても業務状況管理を行い、その貢献を人事評価に結び付けます。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰等の支援

ア 育児休業中の職員に対して、職場の状況等について適宜、報告、連絡等を行います。

イ 復帰直後の業務を軽減するなどの配慮を実施します。

ウ 育児休業中の職員が業務を遂行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り、必要とされる代替要員の確保を図り、支援をする所属職員の負担が過度に増加しないよう留意します。

目標：毎年度、男性職員の育児休業の取得率を50%以上とすることを目標とします。

育児休業・部分休業の取得状況

区分	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
女性職員 取得人数	13人	14人	14人	21人	22人
男性職員 取得人数	4人	4人	11人	11人	8人
男性職員 取得率	17.4%	17.4%	37.9%	47.8%	36.4%

※年度間を継続している場合は、初年度のみ掲載しておりますので各年度間において重複はありません。

※令和6年度は令和7年1月末現在の数値

(4) 超過勤務の縮減

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深めるとともに、ワークライフバランスの推進に向けて、一層の縮減に向けた取り組みを進めていく必要があります、次に掲げる措置を実施します。

- ① 時間外勤務時間の上限を、原則の部署の場合は1か月45時間以下かつ1年360時間以下、他律的業務の部署の場合は1か月100時間未満かつ1年720時間以下とします。※但し、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。
- ② 超過勤務が多い職員を把握し、所属長や職員へのヒアリングを行い、改善に努めます。
- ③ 小学校就学前までの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図ります。
- ④ ノー残業デー（毎週水曜日）、育児の日（毎月19日）を推進するとともに、定時退庁に努めます。
- ⑤ 事務の簡素合理化等の推進
 - ア 事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、ICT、AI、RPAなどの活用による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、民間活力の積極的な活用、ワークシェアリングの実施、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取り組みを推進します。
 - イ 新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替できるものは廃止します。
 - ウ 各種ネットワーク通信網を活用し、会議、打合せ、事務連絡等を簡素化します。

(5) 休暇取得の促進

- ① 職員の休暇に対する意識の改革
 - ア 各所属長は、部下の年次有給休暇の取得を把握し、職員間で偏りのない休暇の取得となるよう配慮します。
 - イ 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
 - ウ 週休日や休日と組み合わせた年次有給休暇の取得による連続休暇等が取得できるよう配慮します。
- ② 子育て休暇の取得の促進

子どもの看護及び学校行事のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、その取得を希望する職員が円滑に取得できるよう配慮します。

目標：令和17年度までに、年次有給休暇取得日数を平均18日以上とすることを目標とします。

各種休暇の取得状況

区分	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
有給休暇の 平均取得 日数	11.35日	10.32日	11.44日	13.28日	
子育て休暇 の 取得者数	61人	73人	104人	130人	146人

※令和6年度は令和7年1月末現在の数値だが、年次有給休暇の平均取得日数は作成時においてデータが揃わないため空白

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリーの推進

子どもを連れて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やベビーベッドを設置します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。

② 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に公共施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組みます。

③ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。

イ 公務（通勤を含む）に関し、自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施します。

④ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

⑤ 地域貢献活動の人事評価への反映

①～④に掲げた職務外の地域貢献活動について、積極的な参加を推進するため、人

事評価にも反映できるような仕組みづくりを行います。

(3) 子育てを行う職員を支える職場体制

子育てを行う職員を支援するには、制度の充実はもとより、当該職員への理解が組織内に必要となります。育休代替職員の配置はもちろんのこと、同じ組織内で職務を分担した際の負担割合により、その支援体制が人事評価にも反映できるような仕組みづくりを行います。

(4) 福利厚生事業の充実

① 給付事業の充実

法定福利のスムーズな案内はもちろん、法定外福利として健康増進や家族に係る給付を充実させます。

② 厚生事業の充実

家族が参加できる厚生事業を充実させます。

③ 満足度調査の実施

職員に対して福利厚生に関する満足度調査を行い事業に反映をさせます。

女性活躍推進法 編

I 総論

1 趣旨・目的

日本では女性の就業率は上昇傾向にあります。働く場面において女性が能力を活かして活躍し続けるためには構造的・制度的な壁が存在するという状況が続いています。加えて、急速な人口減少と労働力不足が深刻化するなか、多様な人材の活躍確保は社会全体にとって喫緊の課題であり、女性はその能力を十分に発揮し、働き続けやすい環境整備をしていくことが不可欠とされています。

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「法」という。）は「働くことを希望するすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現」を目的として制定されました。本市においても法第7条第1項の規定に基づき定められた事業主行動計画策定指針に掲げられた5つの観点（①男女を通じた働き方改革への取組、②各段階の課題に応じた取組、③職業生活と家庭生活の両立に関する取組の更なる推進、④ハラスメントへの対策等、⑤公的部門による率先垂範）を念頭に、女性活躍推進の取組を総合的・効果的に実施できるような取り組みを実施してきたところです。

今般、引き続き女性の職業生活における活躍の推進に関する法の有効期限が令和18年3月31日まで10年間延長されたことから、本市でも女性職員が職場において活躍の機会を充分に得ることができるように、令和8年4月から令和12年3月までの4年間で、新たに第2次前期の行動計画を策定するものです。

【計画変遷】

第1次前期計画 平成28年4月1日から令和4年3月31日（6年間）

第1次後期計画 令和4年4月1日から令和8年3月31日（4年間）

2 計画期間

第2次全体計画 令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間

第2次前期計画 令和8年4月1日から令和12年3月31日（4年間）

第2次後期計画 令和12年4月1日から令和18年3月31日（6年間）

※第2次前期計画については次世代育成法編の第3次前期計画の終期と合わせ、4年間とします。

3 計画の推進体制

本計画を推進するため、特定事業主行動計画策定・推進委員会を活用し、木更津市特定事業主行動計画の策定・変更、円滑な実施、達成状況の把握等を行います。また、状況を把握する際には問題点や改善すべき点を分析し、その分析結果を新たな行動計画に反映できるようにします。

II 具体的な内容

I 女性の採用・登用の拡大

女性が希望に応じて活躍できる機会を組織的に拡大することを目的とし、以下の取組を重点として推進します。

(1) 採用段階での機会均等の確保

- ① 広報方法の工夫により、採用段階から性別を問わずに応募がしやすい周知を目指します。
- ② 就職説明会等の実施により、女性志望者が知りたい情報を発信する機会を設けます。
- ③ 各採用区分における女性比率の現状把握と改善を行います。

(2) 多様な職務経験の機会提供

- ① ジョブローテーションを通じて、様々な部署、業務経験ができる配置を計画的に進めます。
- ② キャリア形成の選択肢を広げます。

(3) 女性職員の管理職比率の向上

- ① 職員の女性比率の現状把握と改善を行います。
- ② 管理職登用に向けた明確な数値目標を設定します。
- ③ 性別に関係なく、優秀な人材の管理職登用と育成を行います。
- ④ 管理職候補者に対する研修・メンタリング等を実施します。

目標：毎年度、採用職員に占める女性職員の割合を40%以上にするを目標とします。

採用者に占める女性職員割合の状況

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
女性職員の割合	48.0%	42.4%	41.5%	49.2%	36.7%

※各年度、翌年4月1日採用を含む（年度内の採用試験ごと）

目標：令和18年度までに、管理的地位にある職員（6級職以上）に占める女性の割合を30%以上にするを目標とします。

女性管理職（6級職以上）割合の状況

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
女性管理職の割合	7.44%	12.58%	16.23%	22.50%	22.58%

※各年度4月1日現在の数値

2 職務機会の均等確保とキャリア形成支援

女性職員が能力を最大限発揮できる環境を整え、継続したキャリア形成を支援することを目的とします。

(1) 計画的育成の実施

- ① 階層別研修等の実施により将来の目標とプロセスを明確化できるよう支援します。
- ② 研修機会の均等提供により、性別に左右されない能力開発を実施します。

(2) キャリア形成支援の強化

- ① 育児・介護等の制約がある職員に対しても、多様なキャリア形成が可能となる制度（短勤務制度、時差出勤、テレワーク等）を整備します。

(3) 意識改革（固定的役割分担意識の改善）

- ① 性別による役割意識・職場風土を組織全体で改善します。

3 出産・育児・介護と仕事の両立を支える制度の整備と利用促進

出産・育児・介護等のライフイベントに対応しつつ活躍できる環境整備を進めます。

(1) 育児休業の取得促進

- ① 男女問わず育児休業の取得率向上を図り、女性職員の継続勤務を確保します。
- ② 男性職員の育児参加を推進し、特別休暇の取得率の数値目標を設定します。

(2) 両立支援制度の利用促進

- ① 短勤務制度、時差出勤、テレワーク等を利用しやすい環境整備を進めます。
- ② 他の自治体で採用されている制度に注視し、本市での必要性に応じて制度導入を検討します。

目標：令和18年度までに、配偶者出産休暇の休暇取得率を100%とすることを目標とします。

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
配偶者出産 休暇取得率	95.7%	86.2%	91.3%	61.5%	68.0%

※R7年度はR8年1月末現在の数値

目標：令和18年度までに、育児参加のための休暇取得率を70%とすることを目標とします。

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
育児参加の ための休暇 取得率	43.5%	51.7%	43.5%	57.7%	52.0%

※R7年度はR8年1月末現在の数値

目標：毎年度、男性職員の育児休業（1週間以上取得）の取得率を85%以上を継続することを目標とします。

育児休業の取得状況

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
男性職員 取得人数	4人	11人	11人	12人	22人
取得率	17.4%	37.9%	47.8%	46.2%	88.0%
1週間以上 取得人数	3人	11人	11人	12人	22人
取得率	13.0%	37.9%	47.8%	46.2%	88.0%

※年度間を継続している場合は、初年度のみ掲載しておりますので各年度間において重複はありません。

※R7年度はR8年1月末現在の数値

4 長時間労働の是正を含む働き方改革の推進

性別を問わず働きやすく成果を発揮できる職場づくりを進めます。

(1) 長時間労働の抑制

- ① 各月の超過勤務状況を把握し、上限超過者の健康状態の把握に努めます。
- ② 超過勤務が継続する部署への状況確認を行い、改善へ向けて働きかけを行います。

(2) 業務運営の見直し

- ① 業務効率化や、状況に応じた業務分担の見直しを行い、時間当たりの生産性を重視します。
- ② 出退勤管理システムを活用し、業務偏重を分析します。

(3) 柔軟な働き方の推進

- ① 多様な働き方制度の利用実績を把握し、全職員への情報周知を図ります。
- ② 職員から求められる新しい働き方の導入を検討します。

目標：職員の年間平均時間外勤務時間を毎年度100時間以内とすることを目標とします。

職員の年間平均時間外勤務時間の状況

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
年間平均 時間外 勤務時間	114時間	122時間	123時間	127時間	時間

※R7年度は作成時においてデータが揃わないため空白

目標：令和18年度までに、年次有給休暇取得日数を平均18日以上とすることを目標とします。

各種休暇の取得状況

区分	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
有給休暇の 平均取得 日数	10.32日	11.44日	13.28日	13.01日	日

※R7年度は作成時においてデータが揃わないため空白

5 ハラスメントのない健全な職場風土の醸成

性別に基づく差別や嫌がらせを排し、すべての職員が安心して働ける職場を実現します。

(1) ハラスメント対策体制の整備

- ① ハラスメントへの対応状況を把握し適切に管理します。
- ② 相談窓口を明確化し、わかりやすい体制づくりを目指します。
- ③ 通報制度の周知などを定期的に行います。

(2) 啓発活動の充実

- ① 管理職を中心に、ハラスメント防止研修やコンプライアンス教育を実施します。
- ② 職場内外のハラスメントに対する意識づけができるような研修制度を検討します。

(3) 職場風土の継続的改善

- ① 職員アンケートなどにより職場風土を定期的に把握し、改善策をP D C Aサイクルで運用します。
- ② ハラスメントが発生しにくい職場環境の醸成を図ります。