

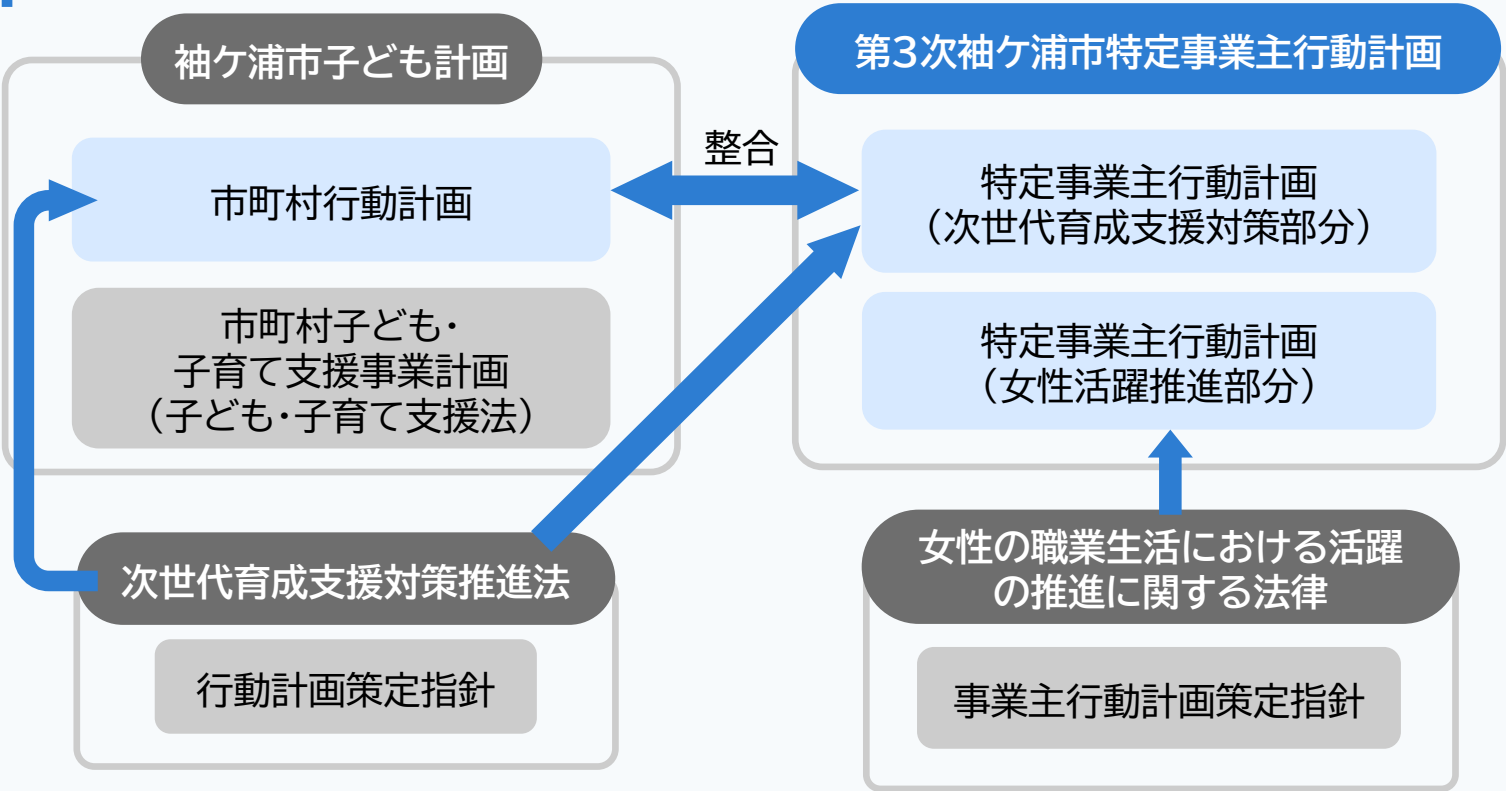
第3次袖ヶ浦市特定事業主行動計画(概要版)

計画期間:令和8年度～令和17年度

1. 計画の目的

- 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づき、職員が仕事と家庭を両立できる環境の整備
- 多様な視点、経験、価値観を持つ人材を生かし、政策の質と市民サービスの向上を図る
- 全職員が健康を保持し、能力を最大限発揮できる環境を整備

2. 位置付け



3. 推進体制

- 特定事業主
- 市長
 - 市議会議長
 - 市選挙管理委員会
 - 市代表監査委員
 - 市教育委員会
 - 市消防長
 - 市農業委員会

4. 具体的な取組事項

①妊娠中及び出産後における配慮

- 妊娠・出産・育児に関する制度の周知(ガイドブック掲載)
- 業務分担の見直しによる母性保護
- 時差出勤・テレワーク等の活用【新規】

②男性職員の産休の取得促進

- 制度周知と「父親の育児参加意識」醸成
- 上司との面談による休暇取得促進
- 育児休業取得者の業務を代行する職員へのインセンティブ制度の検討【新規】

③育児休業等の取得しやすい環境の整備

- 育児休業取得に関する情報提供
- 男性の育児休業取得促進のための面談実施
- 会計年度任用職員等による人的配慮
- 育児休業取得者の業務を代行する職員へのインセンティブ制度の検討【新規】(再掲)

④休暇取得の促進

- 所属ごとの年次有給休暇取得状況の把握と意識改革
- 業務の相互応援体制・業務マニュアルの整備
- 夏季休暇等との連携取得の促進
- 業務遂行体制整備の検討【新規】

⑤女性の管理職への登用推進

- 管理職育成研修・外部研修への派遣
- 男女を問わない適材適所の配置
- キャリアと家庭を両立できる業務分担
- 出産・育児を行う職員へのキャリアプラン形成支援

⑥超過勤務の縮減

- 休暇取得状況・超過勤務状況の把握と業務配分の見直し
- 完全定時退庁日・ノー残業デーの徹底
- 事務の簡素化、合理化
- 超過勤務が多い職員への健康面への配慮

⑦ハラスメントのない職場の実現

- ハラスメントに関する研修実施
- 啓発資料の作成
- カスタマーハラスメント対策マニュアルの策定【新規】

⑧人事評価への反映

- ワーク・ライフ・バランス推進に寄与する目標設定と評価

⑨会計年度任用職員の職場環境の整備

- 休暇制度の周知徹底と積極的な活用促進

5. 数値目標(前期計画:令和8年度～令和12年度)

指標	現状	目標値 (令和12年度)
男性職員の産休の5日以上の取得率	52.4% (令和7年度実績)	60%
男性職員の育児休業取得率	52.6% (令和7年度実績)	70%
年次有給休暇の平均取得日数	12.4日 (令和7年度実績)	15日
有給休暇の取得が5日未満の職員数	25人 (令和7年度実績)	0人
管理的地位に占める女性の割合	17.8% (令和7年4月1日時点)	20%
上限時間数(月45時間以内、年360時間以内)を超えて超過勤務を行っている職員数	16人 (令和7年度実績)	0人

6. その他の取組

- 子育てバリアフリーの推進
庁舎内のトイレ、授乳室、ベビーベッドの設置、親切的な対応
- 地域貢献活動の推進
子育てに関する地域活動への参加支援、交通安全活動の実施・支援
- 学習機会の提供
家庭教育に関する講座・講演会等の情報提供
- 家事・育児・介護をしながら活躍できる職場環境の整備
男性職員の育児休業取得促進、介護休業取得者の支援

7. 目標達成に向けた取組

