

# 誰もが持てる力を 発揮できる組織を目指して

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく  
佐倉市特定事業主行動計画

佐倉市

令和3年3月

## 目次

計画策定の目的（はじめに）	2
本計画の位置づけ	3
計画の期間	3
佐倉市の現状と課題	3
数値目標	5
目標を達成するための取組	5

## 1. 計画策定の目的（はじめに）

急速な少子化の進展を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的として、「次世代育成支援対策推進法」が平成15年に策定されました。佐倉市においても、一事業主として職員の仕事と子育ての両立の推進を図るため、「佐倉市特定事業主行動計画」を平成17年3月に策定し、見直しを行いながら、第二次計画、第三次計画の策定をしてきました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、急速な少子化の進展、国民の需要の多様化、社会経済情勢の変化に対応できる社会の実現を目的として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年に制定されました。これに基づき、「女性活躍推進法に基づく佐倉市特定事業主行動計画」を平成28年3月に策定し、佐倉市職員がキャリアを着実に重ねながら、性別を問わず、誰もが持てる力を発揮できる組織体制の構築を推進してきました。

このように取り組みを進めてきた2つの計画について、このたび現計画の計画期間が終了するため、令和3年度からの新たな計画を策定しました。

本計画を道しるべとして、職員の誰もが持てる力を発揮できる組織を目指して、様々な取り組みを行って参ります。

なお、これまでは2つの計画を別々に策定しておりましたが、共通する部分が多いことから、一体として策定することとします。

令和3年3月

佐倉市長  
佐倉市議会議長  
佐倉市代表監査委員  
佐倉市選挙管理委員会  
佐倉市農業委員会  
佐倉市教育委員会  
佐倉市上下水道事業管理者

## 2. 本計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づき、佐倉市長、佐倉市議会議長、佐倉市代表監査委員、佐倉市選挙管理委員会、佐倉市農業委員会、佐倉市教育委員会、佐倉市上下水道事業管理者が策定する特定事業主行動計画です。

## 3. 計画の期間

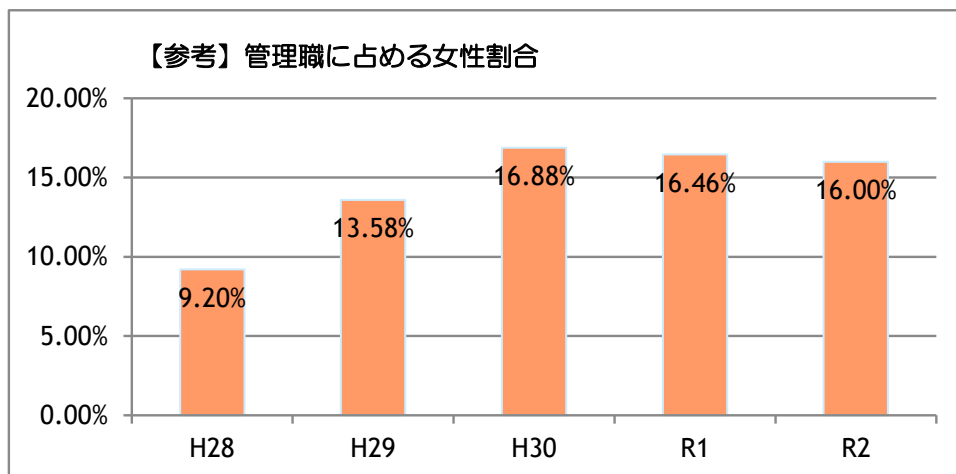
本計画は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。なお、計画期間中であっても、進捗状況や社会情勢の変化に応じて、必要な見直しを行っていきます。

## 4. 佐倉市の現状と課題

本計画の策定にあたり、現計画の達成状況を踏まえながら、現状の把握・分析を行いました。その結果、次の項目について課題と捉えました。

### ①管理職に占める女性割合

佐倉市では、前期計画の策定時は9.2%（平成28年度）であった管理職に占める女性割合について、取り組みを進めることにより、令和2年度までの5年間で16%まで引き上げ、前期計画の数値目標である15%を達成している状況です。しかしながら、どの年代も女性職員割合が約30%以上ある現状から鑑みると、更なる向上を目指して取り組むべき課題であると判断しました。



※管理職とは、部長級及び課長級の職員のことを指しています。

## ②時間外勤務時間

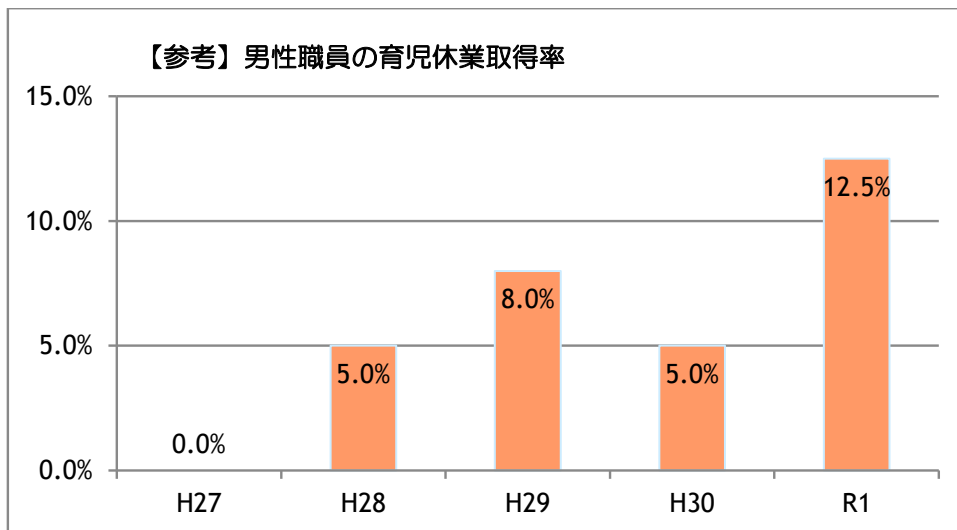
佐倉市では、以前より時間外勤務時間の縮減に取り組んでおり、職員1人あたりの平均時間外勤務時間は大きく課題となる水準ではありませんが、所属ごとや職員ごとに見ると偏りがある状況です。そのため、引き続き時間外勤務時間を削減していくことに加え、時間外勤務時間の平準化を課題と捉え、取り組みを進めていきます。

## ③年次有給休暇

佐倉市では、以前より年次有給休暇の積極的な取得を奨励しており、職員1人当たり年間平均取得日数は12.7日（令和元年度）となっております。働き方改革によって、民間企業は年間5日以上の取得が義務化されたことに伴い、本市においても年間5日以上の取得を促しているところですが、5日を下回る職員がいる状況です。そのため、引き続き積極的な取得を奨励していくことに加え、全職員が5日以上の取得ができるよう取り組みを進めていきます。

## ④男性職員の育児休業取得率

佐倉市の男性職員における育児休業取得率は、ここ数年10%前後で推移しており、取得が進んでいるとは言えない状況です。職員の子育て支援と女性職員の活躍を推進するうえで、男性の育児参加は重要度の高い取り組みであり、また、国全体で取り組んでいる指標でもあります。以上のことから、佐倉市においても積極的に取り組むべき課題と捉え、数値目標を設定します。



※子が出生した年度中に育児休業を取得した職員の割合

### ⑤男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

配偶者の産前産後期間中といった、特にサポートが必要である時期における休暇取得についても、「④男性職員の育児休業取得率」と同じ理由で重要度の高い取り組みです。佐倉市ではこれまで取り組みを行っておりませんでした。積極的に取り組むべき課題と捉え、数値目標を設定します。

※配偶者の産前産後休暇期間中に、配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合

## 5. 数値目標

「4. 佐倉市の現状と課題」で課題と捉えた次の項目について、令和7年度までの数値目標を設定します。なお、「時間外勤務時間」と「年次有給休暇」については、人事課策定の「労働時間の短縮に関する指針」、「時間外勤務縮減と働き方改革実現に向けての取組み」において取り組みを行っているため、本計画では目標を設定しません。

項目	数値目標	現状
管理職に占める女性割合	20%	16% (令和2年4月1日時点)
男性職員の育児休業取得率	30%	12.5% (令和元年度)
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率	100%	56.3% (令和元年度)

## 6. 目標を達成するための取組

目標達成のために、以下の取り組みを進めていきます。取り組みは、育児をしている職員や女性職員だけを対象としたものではありません。全ての職員の理解と協力を得ながら、全ての職員に対して取り組みを行っていきます。

### ①採用面接に女性面接官を配置

無意識のうちに生じる可能性がある評価の偏りを防ぎ、女性目線での評価を取り入れるため、採用面接の面接官に女性職員を配置します。

## ②固定的な性別役割分担意識に対する意識啓発

職員がキャリアを積んでいくうえでは、多様な職務経験を積むことが重要です。性別によって割り当てられる職務が偏ることにより生じる職務経験の偏りを防ぐために、意識啓発を行っていきます。

## ③研修等の実施による意識啓発

キャリア形成支援、キャリアアップ意識を高めるため、研修等の実施を検討します。また、外部機関が行う派遣研修に積極的に派遣します。

また、性別の違いだけでなく、年齢、家族構成、ライフスタイルなど、属性の違う職員がお互いの違いを尊重し、多様な発想を活かすことができるよう、ダイバーシティに関する研修等の実施を検討します。

## ④女性職員が少ない部署への積極的な配置

職員がキャリアを積んでいくうえでは、多様な職務経験を積むことが重要です。家庭事情や業務内容などに配慮しつつ、多様な職務経験を積むことができる配置に努めます。

## ⑤時間外勤務の縮減

長時間労働を前提とした職場運営が女性職員活躍の障壁になることや、男性職員にとっても、育児や家事等の家庭生活への参画を阻害する要因になることから、時間外勤務縮減に取り組みます。具体的には、人事課策定の「労働時間の短縮に関する指針」、「時間外勤務縮減と働き方改革実現に向けての取組み」による取り組みを行います。

## ⑥年次有給休暇の取得促進

家族との時間、自分の時間を大切にし、心身ともにリフレッシュすることは、健康状態や職務能率の向上に繋がります。また、働き方改革によって積極的な取得が求められています。具体的には、人事課策定の「労働時間の短縮に関する指針」、「時間外勤務縮減と働き方改革実現に向けての取組み」による取り組みを行います。

### ⑦子育て支援に関する制度等の周知、拡大

佐倉市では既に多くの制度が設けられていますが、その一方で周知が十分でない現状があります。利用率の向上を目指して制度の普及に努めるとともに、制度の拡大等について検討します。

### ⑧ハラスメント防止

男性の育児参加や女性活躍への妨げとなる職場内での各種ハラスメントの防止に努め、啓発をします。また、マタニティブルーや産後うつ等の、妊娠・出産・育児により発生する心身の故障の予防、不安軽減を図ります。

### ⑨男性職員における育児休業取得の促進

男性職員の育児休業取得率向上に向けて、子の出生が見込まれる男性職員を確実に把握し、休暇取得希望や出産後の働き方などの相談を受け、取得を促進する体制づくりを行います。

### ⑩育児休業を取得しやすい雰囲気づくり

管理職や職員に対して定期的な啓発、取得状況の公表、育児休業を取得した男性職員の経験談を紹介するなどの取り組みを行い、男性職員も育児に関する休暇を取ることが当たり前の雰囲気づくりを進めます。

### ⑪育児休業を取得しやすい制度づくり

育児休業を取得したことによる昇給昇格、期末勤勉手当への影響や、部下の取得状況の人事評価反映など、男性職員の育児休業取得率向上のための制度について検討します。

### ⑫配偶者の出産時における休暇取得の促進

男性職員が、配偶者の出産前後に休暇取得できる取り組みを行います。具体的には、配偶者の産前産後期間中に5日以上 of 休暇を取得できるよう、「⑨男性職員における育児休業取得の促進」と併せた取り組みを行います。



### ⑬育児休業を取得する職員の代替措置

職員が育児休業を取得しても業務に支障が出ないように、人事配置を考慮するとともに、代替職員の配置等、適正な人的措置に努めます。

### ⑭育児休業中のフォローアップ

育児休業中の職員に対して、庁内イントラネット掲示板をメール転送することで、休業中の情報共有を図り、スムーズな職場復帰に資するようにします。

また、休業から復帰する職員の希望によって、人事担当、上司、本人、配偶者も交えて面談を行い、復帰後の働き方について共有します。

### ⑮自己申告書を活用した配慮

人事異動にあたっては、自己申告書等をもとに、可能な限り家庭の状況に応じた配慮を行います。また、自己申告書の様式に「仕事と家庭の両立に関する要望」等の記載欄を設けて、要望を伝えやすい仕組みを作ることを検討します。

### ⑯多様な勤務形態の検討

テレワークや時差出勤、フレックスタイムなど、多様な勤務形態の整備について検討します。

### ⑰管理職への支援

管理職が部下の両立支援、体調管理、業務分担、育成指導などを相談できる体制づくりについて検討します。

次世代育成支援法及び女性活躍推進法  
に基づく佐倉市特定事業主行動計画  
担当：佐倉市 総務部人事課 人事研修班  
発行：令和3年3月