

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8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	6
目標を達成するための取組	7

1. 計画策定の目的（はじめに）

急速に進展する少子化への対応として、次代を担う子どもが健やかに生まれ、安心して育つことのできる環境を整備することを目的に、「次世代育成支援対策推進法」が平成 15 年に制定されました。佐倉市では、一事業主として職員の仕事と子育ての両立を推進するため、平成 17 年 3 月に「佐倉市特定事業主行動計画」を策定し、その後も第二次、第三次計画へと見直しを重ねながら取組を進めてきました。

また、女性の職業生活における活躍を一層推進し、少子化や社会経済情勢の変化、多様化する市民ニーズに対応できる社会を実現することを目的として、「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。これを受け、本市では平成 28 年 3 月に「女性活躍推進法に基づく佐倉市特定事業主行動計画」を策定し、性別にかかわらず誰もが能力を発揮し、キャリアを形成できる組織づくりを進めてきました。

別々に策定してきた 2 つの計画は、目的や内容に多くの共通点があることから、令和 3 年度より一体的な計画として運用してきました。

そしてこのたび、現行計画の期間満了に伴い、令和 8 年度からの新たな計画を策定します。

本計画を道しるべとして、職員の誰もが持てる力を最大限に発揮し、仕事と家庭の両立を図りながら活躍できる環境を整備すること、また、これまで以上に女性職員が活躍し、その力を発揮できる環境を整備することは必要不可欠であり、こうした取組は公務能率や市民サービスの向上にもつながるものであることから、引き続き、様々な取組を一層推進してまいります。

令和 8 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8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。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、前計画（令和3～7年度）で掲げた数値目標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。

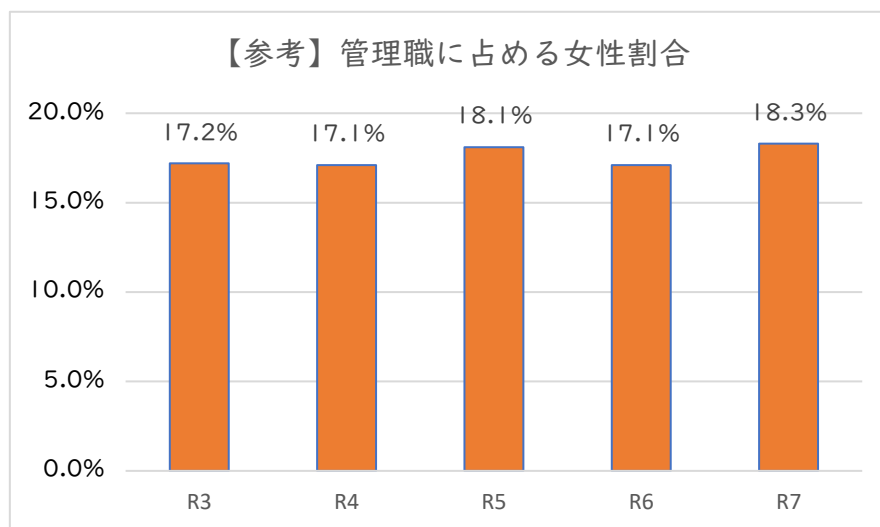
【前計画で掲げた目標及び達成状況】

項目	数値目標	達成状況
管理職に占める女性割合	20%	18.3% ※令和7年4月1日時点
男性職員の育児休業取得率	30%	78.6% ※令和6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%	42.9% ※令和6年度

①管理職に占める女性割合

前計画（令和3～7年度）では、管理職に占める女性割合の目標を20%として取組を進めてきました。結果として20%には届かなかったものの、女性管理職割合は令和3年度の17.2%から令和7年度には18.3%へと着実に上昇し、安定して高い水準を維持しています。

一方で、全ての年代で女性職員割合がおおむね30%以上である現状を踏まえると、管理職における女性割合には、まだ向上の余地があります。これまでの成果を土台として、今後もさらなる改善に取り組んでまいります。

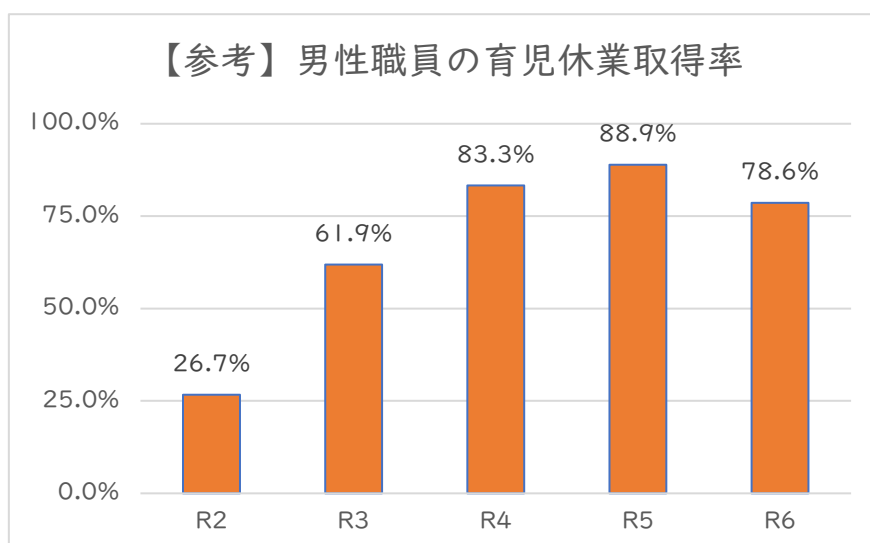


※管理職とは、部長級及び課長級の職員のことを指しています。

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、令和2年度の26.7%から令和5年度88.9%へと大きく上昇し、この数年間で取得が大幅に進んでいます。令和6年度は78.6%となりましたが、引き続き高い水準で推移しており、男性の育児参加が着実に広がってきていることがうかがえます。

男性の育児休業は、子育て支援の充実や女性職員の活躍推進にとって重要であるとともに、国においても重点的に取り組まれている分野です。本市としても、こうした動きを踏まえ、育児休業のさらなる取得促進と定着を図るため、取得期間も含めた数値目標を設定し、積極的に取り組んでまいります。



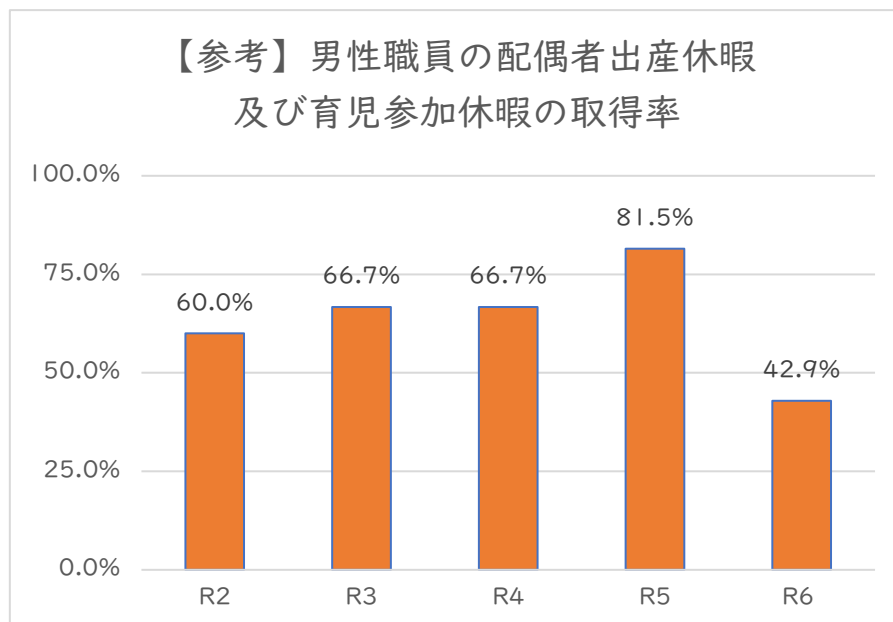
※子が出生した年度中に育児休業を取得した職員の割合

③男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率

男性職員による配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得は、配偶者の産前産後という特に支援が必要な時期における重要な取組であり、「②男性職員の育児休業取得率」と同様に、子育て支援や女性職員の活躍を進める上で大きな役割を果たします。

この項目は、前計画において数値目標を設定し取組を進めてきたものであり、取得率は、令和2年度から令和5年度にかけて増加傾向にありました。令和6年度は取得率が低下しましたが、これは、令和4年10月の地方公務員の育児休業等に関する法律の改正により配偶者の産前産後期間中に育児休業を取得する男性職員が増加したことや、配偶者出産休暇の取得可能期間の拡大により産前産後期間以外の時期に休暇を取得できるようになったことが影響しており、これらの影響を除くと取得率は85.7%であることから、男性職員の育児参加は着実に進んでいると言えます。

今後は、対象となる休暇を配偶者の産前産後期間中に出産・育児等を目的として取得できる全ての休暇・休業に広げることにより、男性の育児参加をより一層促進し、誰もが安心して子育てに関われる環境づくりに取り組んでまいります。



※配偶者の産前産後期間中に、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

※配偶者の産前産後期間中に、5日以上の育児休業を取得した職員も含めた場合の取得率 85.7%（令和6年度）

【目標以外の項目について】

④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、令和6年度で月平均18.6時間となっており、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、取組を進めてまいります。

⑤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人当たりの年間平均取得日数は令和6年度で15.2日となっており、取得の促進が進んでいます。働き方改革の流れを受け、年間5日以上取得が求められる中、本市においても5日以上取得を促しているところですが、一部の職員では依然として5日を下回る状況が見られます。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日以上取得を確実にできるよう、取組を進めてまいります。

5. 数値目標

「4. 佐倉市の現状と課題」で整理した項目に関して、本計画（令和8～12年度）では、達成状況や成果を踏まえ、次のとおり3つの目標を設定します。

なお、「時間外勤務時間」及び「年次有給休暇」については、人事課が策定する「時間外勤務縮減と平準化による働き方改革実現に向けての取組」において別取組を進めているため、本計画では目標を設定いたしません。

①管理職に占める女性割合

数値目標	達成状況 (令和7年4月1日時点)
20%	18.3%

②男性職員の育児休業取得率

数値目標	達成状況 (令和6年度)
90% (うち2週間以上の取得率85%)	78.6% (うち2週間以上の取得率64.3%)

③男性職員の育児休業、出産・育児に関する休暇等の取得率※

数値目標	達成状況 (令和6年度)
100%	85.7% (配偶者出産・育児参加休暇のみ42.9%)

※配偶者の産前産後期間中に育児休業等を5日以上取得した男性職員の割合

6. 目標を達成するための取組

目標達成のために、以下の取組を進めていきます。取組は、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組を行っていきます。

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めます。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」による取組を行います。

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」による取組を行います。

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組を行い、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組を行います。具体的には、配偶者の産前産後期間中に5日以上の子育て休業を取得できるよう、「⑨男性職員における育児休業取得の促進」と併せた取組を行います。

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取り組みます。

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。

⑱悩みを相談しやすい体制づくり

職員が抱える悩み（職場の人間関係や自身の健康問題など）について、プライバシー保護に十分配慮し、誰もが安心して話することができる相談体制を整備します。

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

発行：令和8年3月