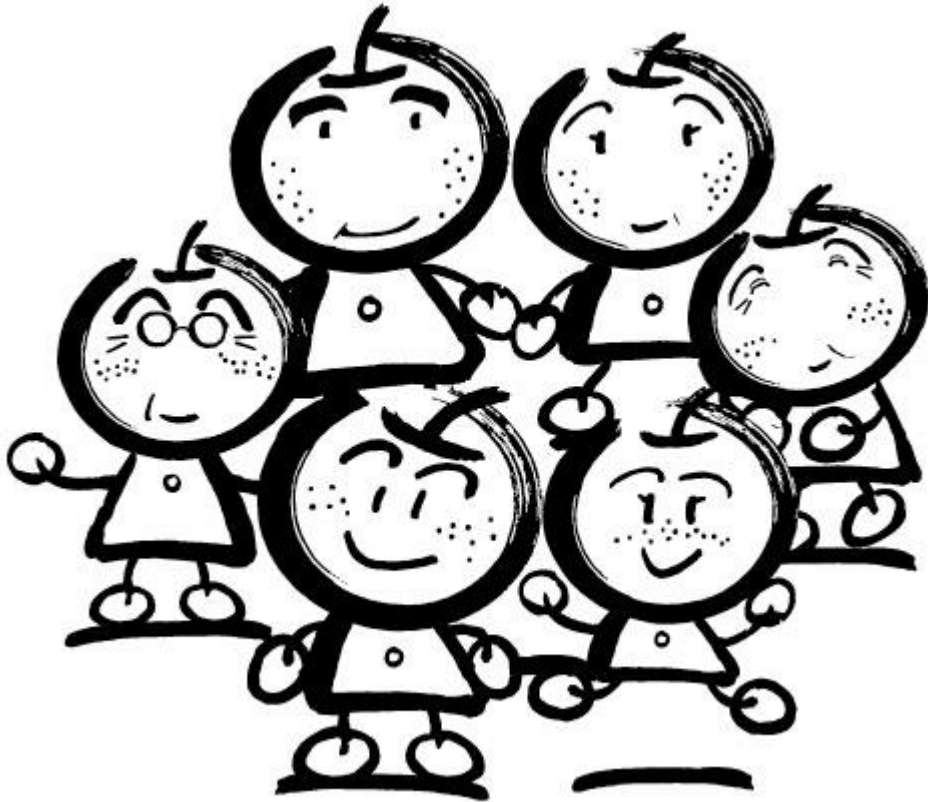


白井市特定事業主行動計画

(第5期計画)



～誰もが働きやすく、生き生きと働ける職場へ～

令和8年4月
白井市

第1章 総論

1. 計画策定の背景と目的

少子化や家庭・地域を取り巻く環境が日々変化している中で、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ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」が制定されました。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的に、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

本市では、それぞれの法に定める目的を達成するため、下記のとおり「特定事業主行動計画」を策定し、具体的な目標や取り組みを位置づけ、実施してきました。

計画	期間	サブタイトル
第1期	平成17年度～平成21年度	～職員みんなで支え合う子育てへ～(前期)
第2期	平成22年度～平成27年度	～職員みんなで支え合う子育てへ～(後期)
第3期	平成28年度～令和2年度	～男女が活躍し、支え合う子育てへ～
第4期	令和3年度～令和7年度	～誰もが働きやすく、子育てしやすい職場へ～

男女ともに仕事と育児介護等を両立しやすい環境整備が進んでいる一方で、管理地位にある職員に占める女性職員の割合や男女の給与額の差異等、残された課題もあることから、それぞれの法律の有効期限が延長されました。

法律	延長期間
次世代育成支援対策推進法（令和6年5月改正）	令和17年度まで(10年間)延長
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (令和7年12月改正)	令和18年度まで(10年間)延長

当市では、第4期計画の状況把握・課題分析を行ったうえで、これまでの計画の趣旨を継承しつつ、新たに示された留意すべき点を踏まえ、性別に関わらず、出産や育児、家族の介護等の支援と仕事を両立させながら、一人ひとりの個性と能力を最大限発揮し、活躍できる職場環境の実現を一層促すため、本計画を策定しました。

令和8年4月

白井市長
白井市教育委員会
白井市議会議長
白井市選挙管理委員会
白井市代表監査委員
白井市農業委員会

2. 計画の期間

令和8年度から令和12年度まで(5年間)

※次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく取組と併せて本計画を構成し推進することから、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の時限期間を鑑み、本市では、令和8年度から令和12年度までの約5年間を「第5期計画」とします。

なお、この計画に掲げている数値目標は、令和12年度の達成目標です。

3. 計画の実施に当たって

この計画は原則として市長事務部局をはじめ議会、教育委員会、各行政委員会で働く全ての職員を対象とします。

「行動計画」の実施状況は、各年度で点検します。「行動計画」の内容を変更すべき著しい社会経済情勢等の変化があった場合には、速やかに計画を見直します。

また、各年度の実施状況については、職員に情報の共有を図るとともに毎年1回ホームページで公表します。

第2章 本計画が目指すもの

1. 前計画の達成状況(令和3年度から令和7年度)

■次世代育成支援関連■

【指標実績】

◎達成

内容	目標	実績(5年間平均)
○ 男性職員の配偶者出産休暇取得率	100%	89.2%
○ 男性職員の育児休業の取得	30%	64.3% ◎
○ 一人当たり月別平均時間外勤務の縮減	10時間/月以下	8.8 時間/月◎
○ 年次有給休暇の取得率	70%	69.6%

■女性活躍推進関連■

【指標実績】

◎達成

内容	目標	実績(令和7年度)
○ 職員の男女の給与の額の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）		
※この項目のみ令和6年度実績		
任期の定めのない常勤職員	-	93.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	-	93.8%
全職員	-	79.9%
○ 管理職に占める女性職員の割合	15%	18.6% ◎
○ 各役職段階の職員の女性割合		
部長相当職	-	20.0%
課長相当職	-	18.2%
課長補佐相当職	-	48.1%
係長相当職	-	46.0%
○ 職員に占める女性職員の割合	50%	44.5%
○ 男女共同参画に関する研修の実施	促進	毎年1回実施 ◎

【取組実績(制度改正等含む)】

■ 取組内容 1: 両立支援制度の整備

R4	育児参加のための休暇の対象期間を、子が産後8週間から1歳に達する日までに拡大
	子の看護休暇利用目的を拡大(療育機関への送迎や面談、療育に関わる子の世話等追加)
	出産サポート休暇(不妊治療に係る通院等のための休暇)の整備
	会計年度任用職員の出産・育児と仕事の両立支援のための休暇制度を新設(出産サポート休暇、配偶者出産休暇・育児参加のための休暇、産前・産後休暇の有給化)
R7	子の看護休暇の子の対象年齢拡大(小3まで) 利用目的を拡大(式典、学級等閉鎖時の看護)
	育児及び介護を行う職員の深夜勤務の制限の対象を拡大(子が就学の始期に達するまで)
	部分休業制度を拡大(第1号・第2号、取得可能時間の拡大)

■ 取組内容 2: 環境整備

時差勤務・テレワーク等の働き方の選択肢を拡大
コロナ禍の感染対策後も、働き方改革の一環としてテレワーク環境をより充実。令和6年度から、テレワークでの庁内イントラシステム利用が可能となり、状況に応じた働き方の選択肢を拡大
長時間勤務の抑制に向けた取組の推進
令和5年度、白井市職員の長時間勤務に係る面接指導実施要綱を制定。月100時間以上、または月80時間以上が2か月以上連続する超過勤務者に産業医面談を実施。長時間勤務該当部署については、要因分析を行い、改善に向けた調整を実施
毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、アナウンスや毎日午後6時に一斉消灯を実施
会議の必要性や研修のあり方等を見直し、電子会議室の積極的な活用等会議の効率化、リモートでの研修受講等を推奨
育休代替募集範囲を拡大
専門職の育休代替職員の確保に加え、一般行政職の育休代替においても、令和6年度から任期付職員を募集できるよう制度を拡大

■ 取組内容 3: 職員への周知啓発・相談体制の充実

休暇取得の推進
年度当初及び中間で年次休暇の取得促進を所属長宛に通知。また、夏季休暇について、計画的な取得ができるよう職員に周知※令和5年度から、夏季休暇の取得期間を6月から10月までの間の連続した4か月間(課の状況により取得期間を6月から9月又は7月から10月)とし、取得期間(6月)を1か月拡大

職業生活と家庭生活の調和のための制度周知
「仕事と子育て両立支援制度」のリーフレットを庁内イントラに掲載し周知
「病気休暇、特別休暇及び介護休暇の運用方針(正職員・会計年度任用職員)」を作成、随時更新、周知
研修会の実施・健康情報の発信
毎年、男女共同参画に関する研修会を開催。令和6年度、「女性の健康」をテーマに講演会を実施、令和7年度、健康投資月間に合わせた職員への「男性の育児参加」「女性の健康情報」等の健康情報を発信
相談体制の充実
出産予定職員や配偶者出産休暇を申請した職員に制度掲載資料を配布。令和5年度から、本人又は配偶者の妊娠がわかった職員に対し面談の実施及び情報提供

2. 前計画の評価

【次世代育成支援】

男性の育児休業取得率が増えてきており、性別問わず、育児に参加しやすい制度が充実してきています。また、コロナ禍の対応以降、テレワーク等の制度が拡充され、個々の状況に合わせた働き方の選択肢が増えたことから、更に柔軟で効率的な、且つ集中した働き方を模索していくことで、職員が安心して職業生活と家庭生活を両立するための工夫の余地が生まれました。

今後は、取組に対し、ワーク・ライフ・バランス(職業生活と家庭生活の両立)の実現や制度活用のしやすさ等に関する職員にアンケートを実施する等、質的項目を取り入れ、実態を評価していく必要があります。

【女性活躍推進関連】

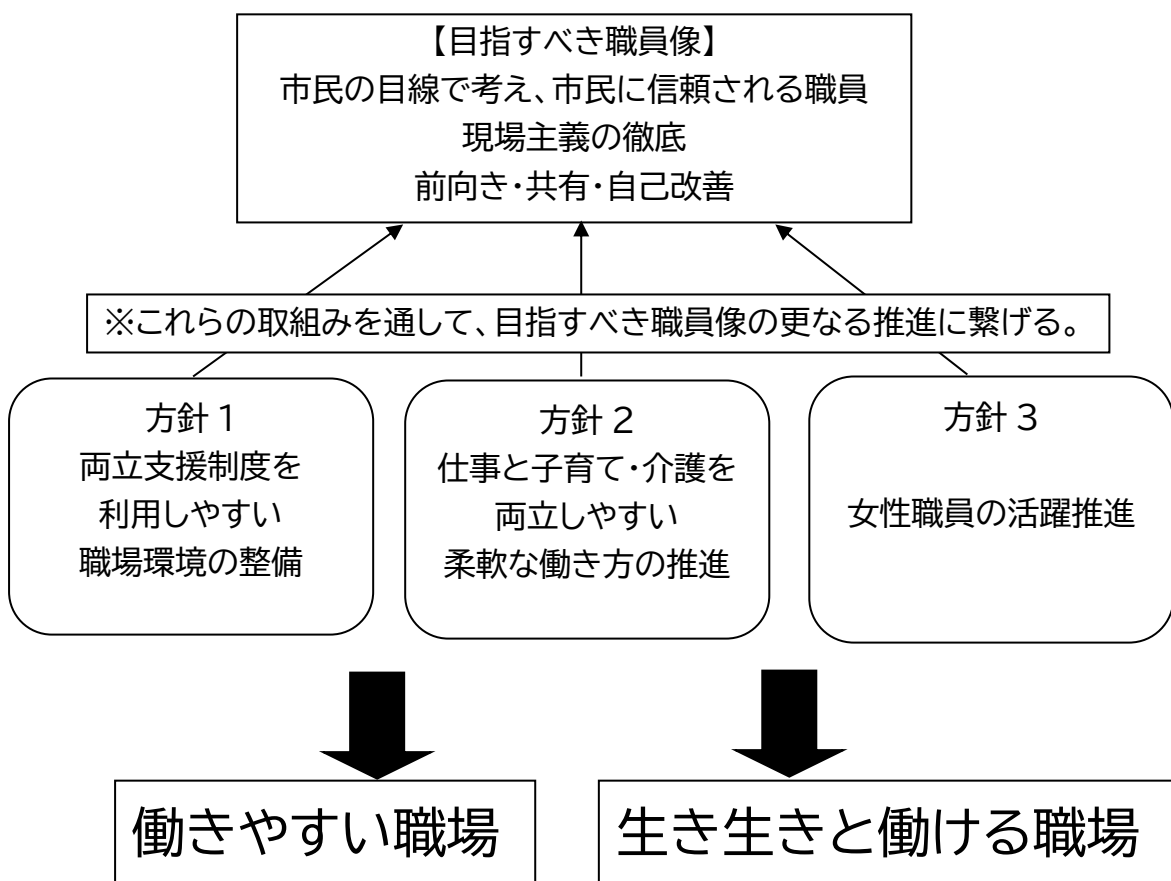
・全職員に占める女性職員の割合は、半数に満たないものの、管理職に占める女性職員の割合は目標値を達成しました。今後は、更に女性の活躍推進を通して、性別にとらわれず、多様な視点を持った職員採用や人材育成、管理職登用に努めていく必要があります。

3. 本計画が目指すもの

白井市の目指すべき職員像を実現させるために、職員のワーク・ライフ・バランスの実現やキャリア形成を念頭に、「働きやすい職場」であり「生き生きと働ける職場」にアプローチします。

本計画では、前計画で推進してきた取り組みを整理し、「両立支援制度を利用しやすい環境の整備」「仕事と子育て・介護を両立しやすい柔軟な働き方の推進」「女性職員の活躍推進」を方針とします。

また、これらの取組を通して、制度や環境整備だけに留まらず、職員の質的な成長実感や充実感を高め、「白井市で働き続けたい」と思える職員を増やすため、職員のエンゲージメント調査を取り入れ、評価していきます。



第3章 施策・成果指標・取組項目

■方針1 両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備

施策 A	育休取得者支援・ 各種両立制度の周知・相談体制の構築	現状値	目標値
成果指標	男性の育児休業取得率	64.3%	85%
	男性の育児休業 2 週間以上の取得率	-	85%
	男性職員の配偶者出産休暇取得率	89.2%	100%
	仕事と生活の両方のバランスが取れていると感じている職員の割合	-	70%
取組項目	A-1 休暇制度・育児参加に関する周知啓発と相談体制の構築 A-2 育児休業取得までの役割整理、フローの作成、運用 A-3 出産予定の職員及び配偶者が出産予定の男性職員と面談実施（育児休業制度に関する情報提供・職場との調整実施）		

施策 B	時間外勤務削減	現状値	目標値
成果指標	職員(管理職以外)の一月当たりの 平均超過勤務時間	8.8 時間/月	8 時間/ 月
取組項目	B-1 窓口・電話受付時間の短縮 B-2 ノー残業デーの効果的な活用・勤務間インターバル制度周知 B-3 長時間勤務者の産業医面談実施、原因分析・対策検討実施		

■方針2 仕事と子育て・介護を両立しやすい柔軟な働き方の推進

施策 C	年休取得の推進	現状値	目標値
成果指標	年次有給休暇の取得率	69.6%	75%
	休暇を取得しやすい職場環境であると 感じている職員の割合	-	75%
取組項目	C-1 年次有給休暇取得状況の全庁周知 C-2 1日単位の年休 5日間取得の周知		

施策 D	柔軟な働き方の推進	現状値	目標値
成果指標	柔軟な働き方の推進と、新たな働き方の検討及び導入	-	新たな働き方の検討
取組項目	D-1 時差出勤やテレワーク等を活用した勤務の推進 D-2 新たな働き方の検討及び導入		

■方針 3 女性職員の活躍推進

施策 E	性別にとらわれないキャリア支援	現状値	目標値
成果指標	管理職に占める女性の割合	18.6%	35%
	各役職段階の職員の女性の割合		
	・部長相当職	20%	-
	・課長相当職	18.2%	-
	・課長補佐相当職	48.1%	-
	・係長相当職	46.0%	-
	職員に占める女性職員の割合	41.8%	50%
	男女共同参画に関する研修実施	実施	実施
職員 の男女の給与の額の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)	・任期の定めのない常勤職員	93.4%	-
	・任期の定めのない常勤職員以外の職員	93.8%	-
	・全職員	79.9%	-
	・全職員		
取組項目	E-1 ハラスメント対策の周知啓発実施 E-2 健康リテラシー向上につながる情報提供実施 E-3 性別にとらわれない管理職登用に向けた研修機会の確保		

第4章 具体的な取組

■方針1 両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備

施策A	育休取得者支援	現状値	目標値
成果指標	男性の育児休業取得率	64.3%	85%
	男性の育児休業2週間以上の取得率	-	85%
	男性職員の配偶者出産休暇取得率	89.2%	100%
	仕事と生活の両方のバランスが取れていると感じている職員の割合	-	70%

【A-1】 休暇制度・育児参加に関する周知啓発と相談体制の構築

- ・仕事と子育て両立に関する制度をまとめた「仕事と子育て両立支援制度」や仕事との両立のために利用できる休暇制度の運用方針をまとめた「病気休暇、特別休暇及び介護休暇の運用方針」等各リーフレットを庁内イントラに掲載し周知します。
- ・職員が仕事をしながらも子育て等に積極的に参加できるよう、日頃からの取組みや環境調整等について具体的にイメージできる例等について情報発信を行います。
- ・ライフイベントにおける変化や困った時に利用できる制度等について、職員が情報を得られるよう、管理職等への制度周知や人事課における相談体制を構築し、周知します。

【A-2】 育児休業取得までの役割整理、フローの作成、運用

新規

- ・職員が、育児休業等を取得しやすくする施策の一環として「育児休業等計画書」の導入を検討します。子育てが始まる該当職員が計画書を所属長に提出することで、所属長も把握することができ、職員への育児休業等取得の声掛けを積極的に行えるような体制を構築します。

【A-3】 出産予定の職員及び配偶者が出産予定の男性職員と面談実施（育児休業制度に関する情報提供・職場との調整）

- ・職員が育児休業等取得を検討しやすいよう、制度や経済的な支援等に関する情報提供を行う機会を設けます。
- ・また、本人が希望を申し出やすいよう職場との調整(上司等に対して、育児休業取得に係る制度を説明、代替職員制度について周知)を行い、職場環境づくりに寄与します。

施策 B	時間外勤務削減	現状値	目標値
成果指標	職員(管理職以外)の一月当たりの平均超過勤務時間	8.8 時間/月	8 時間/月

新規

【B-1】 窓口・電話受付時間の短縮

- ・令和 8 年 6 月から窓口・電話受付時間について、開始時間を 30 分、終了時間を 45 分短縮することで、職員の働き方を見直し、業務の効率化や業務改善等により市民サービスの向上につなげるとともに、職員の適切な労務管理を行います。

【B-2】 ノー残業デーの効果的な活用・勤務間インターバル制度周知

- ・「ノー残業デー」を実施し、庁内放送やポップアップで定時退庁を促します。
- ・庁内システムで、時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組(インターバル制度等)について周知を行います。

【B-3】 長時間勤務者の産業医面談実施、原因分析・対策検討実施

- ・庁内システムにより、毎月時間外勤務実績を確認し、月 100 時間以上、または月 80 時間以上が連続 2 か月以上となる長時間勤務等対象者に産業医面談で体調チェックを実施。必要に応じて就業制限をかけます。
- ・長時間勤務者のいる所属長にヒアリングを実施するとともに、時間外勤務の適正な管理と削減につながるよう対策を検討します。

■方針 2 仕事と子育て・介護を両立しやすい柔軟な働き方の推進

施策 C	年休取得の推進	現状値	目標値
成果指標	年次有給休暇の取得率	69.6%	75%
	休暇を取得しやすい職場環境であると感 じている職員の割合	-	75%

【C-1】年次有給休暇取得状況の全庁周知

- ・各職場の実情に応じ、事前に年次休暇の計画表の作成や職員に業務予定を早めに周知するなどし、計画的な年次休暇や夏季休暇の取得を図るよう所属長を通じて周知啓発を行います。
- ・各課の休暇取得状況を周知し、計画的に取得するための意識醸成を図ります。

【C-2】1日単位の年休5日間取得の周知

- ・働き方改革の観点から、年10日以上年次休暇を付与される職員は、日単位で年5日以上
の年次休暇の取得を促進します。
- ・計画的な年次休暇取得状況が、市の働きやすさを示す指標となることを意識し、自分達
で働きやすい職場環境を創っていくという意識醸成を図ります。

施策 D	柔軟な働き方の推進	現状値	目標値
成果指標	柔軟な働き方の推進と、新たな働き方の 検討及び導入	-	新たな働き方 の検討

【D-1】時差出勤やテレワーク等を活用した勤務の推進

- ・時差勤務やテレワーク制度や運用方法について周知し、課や係等内で、働きやすい職場環
境について話し合うきっかけをつくります。
- ・実際の働き方や業務工夫事例を紹介する等、柔軟な働き方に対する意識醸成を図りま

新規

【D-2】新たな働き方の検討及び導入

- ・様々な事情に応じた働き方に対応するため、時差勤務の拡充や更なる勤務形態の弾力化
等の研究・検討を行います。

■方針 3 女性職員の活躍推進

施策 E	性別にとらわれないキャリア支援	現状値	目標値
成果指標	管理職に占める女性の割合	18.6%	35%
	各役職段階の職員の女性の割合		
	・部長相当職	20%	-
	・課長相当職	18.2%	-
	・課長補佐相当職	48.1%	-
	・係長相当職	46.0%	-
	職員に占める女性職員の割合	41.8%	50%
	男女共同参画に関する研修実施	実施	実施
職員の男女の給与の額の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)	・任期の定めのない常勤職員	93.4%	-
	・任期の定めのない常勤職員以外の職員	93.8%	-
	・全職員	79.9%	-

【E-1】 ハラスメント対策の周知啓発実施

- ・「白井市職員ハラスメント対応マニュアル」等を周知し、パワハラ、セクハラ等のセルフチェックの機会を設け、予防や対策に繋がります。
- ・ハラスメントにおける相談先の周知を行います。
- ・「カスハラ対応事例集」等を周知し、各課における困難事例に対し、組織的に対応することの重要性について意識醸成を図ります。

新規

【E-2】 ヘルスリテラシー向上につながる情報提供の実施

- ・女性の健康上の特性に関する情報を庁内システムで周知し、職員のヘルスリテラシー向上及び理解を深める機会を提供します。
- ・健康診断や人間ドックの申し込み案内の際に、婦人科健診やがん検診の重要性について周知します。

新規

【E-3】 性別にとらわれない管理職登用に向けた研修機会の確保

- ・性別にとらわれない柔軟な視点を持ち、多様な人材を活かせる管理職育成のための研修を企画し実施します。
- ・職業生活における自身のキャリアビジョンが描ける職場環境づくりのため、係長職等を対象にオフサイトミーティングを開催し、必要な対策や取組みにつなげます。

【参考データ】

行動計画の目標に対する結果

行動計画の目標	目標値	R3	R4	R5	R6	R7
男性職員の配偶者出産休暇取得率（※）	100%	100	80	100	66	100
男性職員の育児休業の取得（※）	30%	実績なし	実績なし	100	33	60
一人当たり月別平均時間外勤務の縮減（※）	10h/月以下	7.67	6.94	7.95	10.3	10.88
年次有給休暇の取得率（※）	70% (14/20日)	64.2	68.9	76.1	70.3	68.4
職員に占める女性職員の割合	50%	45.9	46	47.2	46.3	44.5
管理職に占める女性職員の割合	15%	12.9	9.1	9.09	16.3	18.6
男性職員の育児参加休暇の取得	促進	実績あり	実績あり	実績あり	実績あり	実績あり
育児・介護に関する支援制度の周知（※）	促進	実施	実施	実施	実施	実施
男女共同参画に関する研修	促進	実施	実施	実施	実施	実施
女性職員の育成研修	強化	実績あり	実績あり	実績あり	実績あり	
（※）次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の共通する項目						

◆次世代育成支援対策推進法に関する結果

◆継続勤務年数の男女差 ※経験年数が1年未満を除く(3月末時点、給与実態調査ベース)	単位	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1
男性職員	%	16.1	15.9	14.8	14	
女性職員	%	15.9	18.5	16.8	16.9	

◆約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合%	単位	R4.4.1 (H23年度採用)	R5.4.1 (H24年度採用)	R6.4.1 (H25年度採用)	R7.4.1 (H26年度採用)	R8.4.1 (H27年度採用)
男性職員	%	90	100	100	100	100
女性職員	%	40	75	70	100	採用なし

◆男女別育児休業取得率	単位	R3	R4	R5	R6	R7
男性職員	%	実績なし	実績なし	100	33	60
女性職員	%	100	100	100	100	100

○女性活躍推進法に関する結果

○女性職員の採用割合	単位	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1
一般行政職	%	38.5	45.5	18.18	14.29	30.77
学芸員	%				100	0
土木職	%		100	0		0
建築職	%			100		0
保育士	%		100	75	100	
保健師	%	100	100	100	100	
栄養士	%				100	
歯科衛生士	%				100	
合計	%	46.7	64.7	64.7	40	26.67

○採用試験(一次試験)の受験者の女性割合	単位	R4.4.1	R5.4.1	R6.4.1	R7.4.1	R8.4.1
一般行政職	%	31.1	27.7	24.53	33.90	41.89
学芸員	%				66.67	
社会福祉主事	%				60	
土木職	%		33.3	0	0	0
建築職	%			100	50	0
保育士	%		100	75	100	
保健師	%	72.7	100	100	83.33	
栄養士	%				80	
歯科衛生士	%				100	

○各役職段階の職員の女性割合	単位	R3	R4	R5	R6	R7
部長相当職	%	10	0	20	20	20
課長相当職	%	12.1	11.8	15.2	15.2	18.2
課長補佐相当職	%	57.1	55.6	50	50	48.1
係長相当職	%	42.9	46.8	46.3	44.2	46

○男女の給与差異(全職員)	単位	R3	R4	R5	R6	R7
任期の定めのない常勤職員	%		93.9	90.7	93.4	
任期の定めのない常勤職員以外の職員	%		78.9	82.7	93.8	
全職員	%		74.0	73.7	79.9	

○男女の給与差異(役職段階別)	単位	R3	R4	R5	R6	R7
本庁部局長・次長相当職	%		99.3	男性のみ	97.9	
本庁課長相当職	%		93.7	99.1	97.7	
本庁課長補佐相当職	%		96.5	93.4	91.1	
本庁係長相当職	%		94.3	93.8	93.1	

○男女の給与差異(勤続年数別)	単位	R3	R4	R5	R6	R7
36年以上	%		98.2	84.3	88.7	
31~35年	%		76.2	79.7	84.9	
26~30年	%		84.3	87.7	82.1	
21~25年	%		83.7	80.1	81.0	
16~20年	%		80.7	77.6	76.4	
11~15年	%		85.5	87.4	89.8	
6~10年	%		89.2	88.9	92.2	
1~5年	%		90.7	84.0	92.3	