

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく

第4次

筑西市特定事業主行動計画

～一人ひとりがキラリと輝く、未来を育む職場づくり～

筑西市
筑西市議会
筑西市教育委員会
筑西市監査委員
筑西市等公平委員会
筑西市農業委員会

目 次

1	はじめに	3
2	第3次行動計画等における取組と課題	4
	(1) 第3次行動計画等の数値目標及び実績	
	(2) これまでの取組	
	(3) アンケート結果にみる職員の意向	
	(4) 課題	
3	計画期間	7
4	推進体制	7
	(1) 計画の実施	
	(2) 計画の管理	
5	第4次行動計画の数値目標	8
	(1) 仕事と家庭の両立	
	【目標1】 男性職員の育児参加の促進	
	【目標2】 育児休業の取得促進	
	(2) 働き方改革	
	【目標3】 ワーク・ライフ・バランスの推進	
	【目標4】 時間外勤務の縮減	
	(3) 配置・育成及び評価・登用	
	【目標5】 女性職員の管理職への積極的な登用	
6	取組内容	9
7	計画策定にあたって実施した状況把握	16
	《資料編》	
	各種休暇等制度	22

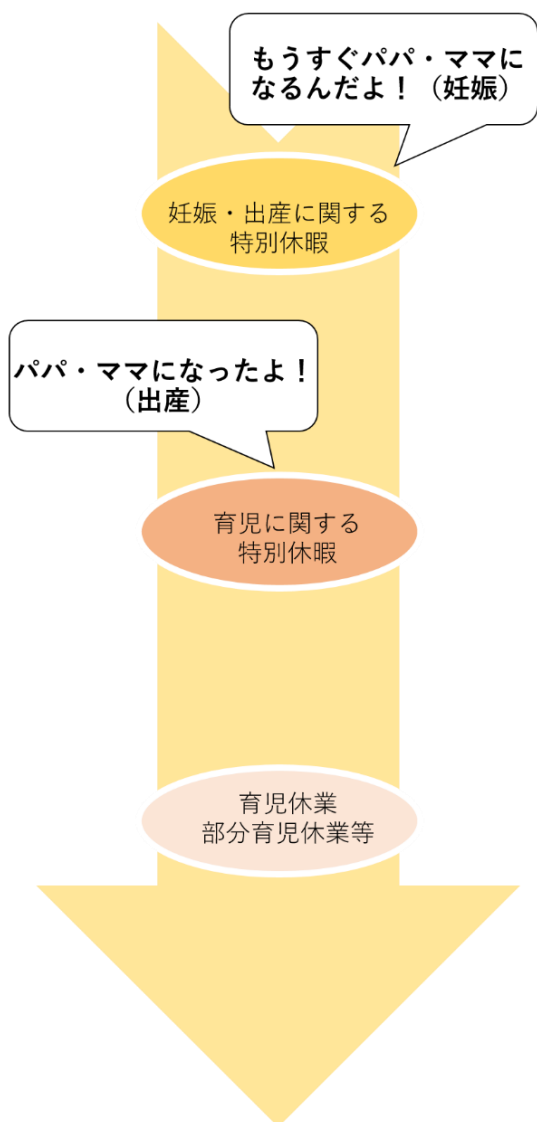
仕事と子育て・介護の両立支援体制

筑西市では、子育て・介護をしている職員、所属長、周囲の職員の3つの立場がバランスよく調和し機能するように、安心して働き続けられる職場環境を支援しています。

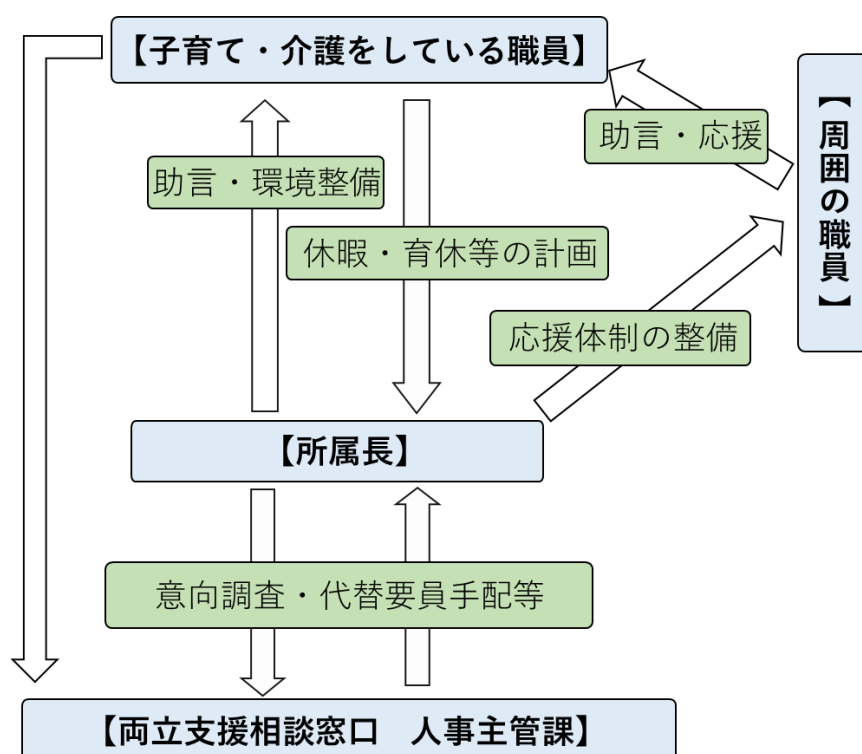
また、職員が休暇・休業制度を利用後、スムーズに職場復帰し、活躍できる職場づくりに積極的に取り組んでいます。

誰もが仕事と生活を両立し、個性と能力が発揮できる職場づくりを進めましょう。

子育てに係る休暇等



職場での協力・連携イメージ



Ⅰ はじめに

国では、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成支援法」という。）においては、「次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資すること」を、そして、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）においては、「男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること」を目的として法律を制定しました。

この法律は、国及び地方公共団体を「特定事業主」として位置付け、次世代育成支援に対する取組や女性の職業生活における活躍の推進に対する取組に関する行動計画の策定を義務付けております。

本市においては、次世代育成支援法に基づき、「筑西市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」として、平成17年4月に行動計画を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ってきたところです。

また、平成28年4月に次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく「筑西市特定事業主行動計画(第2次)」(以下「第2次行動計画」という。)を、そして、令和3年4月に「第3次筑西市特定事業主行動計画」(以下「第3次行動計画」という。)を策定し、職員がさらに安心して仕事と子育てを行うことができる環境づくりや、女性の職業生活における活躍を推進するため取り組んできました。

この度、「第3次行動計画」が令和8年3月をもって満了となりますが、今後も、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別によらない職務機会の付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進に努めるため、「第4次筑西市特定事業主行動計画」(以下「第4次行動計画」という。)を策定いたしました。

本計画に基づき、職員が安心して仕事と子育てや介護等の家庭生活の両立ができる職場環境づくりや行政のデジタル化に対応した働き方改革に取り組むとともに、一人ひとりの個性と能力がキラリと輝く、未来を育む職場づくりを積極的に進め、市民サービスの向上に努めてまいります。

なお、この第4次行動計画は、本市の執行機関、議会及び行政委員会の職員を対象とするものとなっております。

2 第3次行動計画等における取組と課題

(1) 第3次行動計画等の数値目標及び実績

項 目		第2次 行動計画	第3次行動計画				
		令和2年度 実績	目標値	令和3年度 実績	令和4年度 実績	令和5年度 実績	令和6年度 実績
育児休業 取得率	男性	31.3%	令和3～5 年度 30%以上 令和6～7 年度 85%以上	35.3%	47.4%	81.8%	75.0%
	女性	100%	100%	100%	100%	100%	100%
配偶者出産 補助休暇		90.6%	100%	100%	84.2%	72.7%	91.7%
育児参加休暇		81.3%	100%	88.2%	78.9%	63.6%	75.0%
1人当たりの時 間外勤務の月平 均時間数		6.9時間	10時間以下	8.2時間	9.2時間	9.4時間	9.2時間
30時間を超え る時間外勤務を 6か月以上行っ た職員の割合		2.2%	3%以下	3.3%	4.5%	5.1%	4.3%
年5日以上の年 次休暇を取得し た職員の割合		98.0%	100%	96.5%	97.4%	97.7%	98.9%
年10日以上の 年次休暇を取得 した職員の割合		69.0%	70%以上	62.6%	70.6%	75.7%	75.7%
女性管理職の 割合		24.8%	25%以上	22.1%	22.2%	20.0%	17.2%

(2) これまでの取組

●「筑西市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」(第1次行動計画)

【計画期間】平成17年4月1日～(前期行動計画) 平成23年4月1日～(後期行動計画)

平成15年7月に成立した次世代育成支援法では、地方公共団体の長等は、職員の仕事と子育ての両立に関し「特定事業主行動計画」を策定し、職員の子育ての支援を進めることとされており、本市においても、この法律に基づき、「筑西市職員のための仕事と子育て両立支援プラン」として、平成17年4月に前期行動計画を、平成23年4月に後期行動計画を策定しました。

職員・職場の意識改革を図り、仕事の進め方を見直すとともに、様々な制度の活用を促すことで、職員の仕事と子育ての両立を支援し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めるとともに、特に男性職員が主体的に子育てを担っていくための環境づくりを進めてきました。

●第2次行動計画

【計画期間】平成28年4月1日～令和3年3月31日

職員がさらに安心して仕事と子育てができる環境づくりを計画的に実施するため、また、女性の職業生活における活躍を推進するため、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく「第2次行動計画」を策定しました。

育児休業取得率、男性の子育て目的の特別休暇取得率、年次休暇取得率、女性管理職の割合及び長時間勤務職員の割合の数値目標を掲げ、誰もが輝く生活実現に向けて取り組んできました。

●第3次行動計画

【計画期間】令和3年4月1日～令和8年3月31日

職員が安心して仕事と家庭の両立ができる職場の環境づくりや働き方改革に取り組むとともに、一人ひとりが個性と能力を十分に発揮できる職場づくりを積極的に進めるため、次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく「第3次行動計画」を策定しました。

育児休業取得率、男性の子育て目的の特別休暇取得率、年次休暇取得率、女性管理職の割合及び長時間勤務職員の割合の数値目標を掲げ、家事・育児をしながら活躍できる職場環境づくりの推進、女性職員の管理職への登用やワーク・ライフ・バランスの推進等に積極的に取り組んできました。

(3) アンケート結果にみる職員の意向

第4次行動計画（次期行動計画）を策定するにあたり、現状と課題を把握するため、令和7年10月30日から11月13日まで、全職員を対象に職員の仕事と家庭の両立に関するアンケートを実施しました。

アンケート結果では、ワーク・ライフ・バランスが「良好」・「どちらかといえは良好」であると回答した職員が73.8%であり、職場全体としては良好であるという結果でした。

一方で、時間外勤務については、「週に3日程度」・「ほぼ毎日」時間外勤務を行うと回答した職員が、16.6%となっており、「業務分担の公平性の確保」や「人員配置の見直し」を求める意見が多くありました。

また、昇任に関するアンケートでは、前回アンケートと比較し、男女ともに昇任意欲が低下している結果となりました。

※アンケートの詳細は「7 計画策定にあたって実施した状況把握」参照

(4) 今後の課題

第3次行動計画（現在の行動計画）に基づき様々な取組を実施した結果、課題としていた男性の育児休業取得率は、令和2年度の31.3%から令和6年度で75.0%と大幅に増加し、子育て目的の特別休暇取得率も高い水準で推移していることから、一定の成果をあげたといえます。

しかし、時間外勤務に関する目標の「30時間を超える時間外勤務を6か月以上行った職員の割合」、女性の活躍推進に向けた目標の「女性管理職の割合」については、計画期間内において目標未達の状況となっています。

これらを踏まえ、次世代育成支援及び女性活躍推進に向けて今後取り組むべき課題は次表のとおりと考えられます。

項目	課題
仕事と家庭の両立	・職員が職場への負担を心配することなく、休暇・休業を取得しやすい環境づくりを進める必要がある。 ・子育てや介護をしていない職員に業務負担が偏らない配慮が必要である。
働き方改革	・時間外勤務の縮減には、業務の効率化や平準化を図るとともに、職場や個人の意識変革が必要である。 ・年次休暇を取得しやすい業務体制づくりが必要である。
女性の活躍推進	・職員の昇任意欲につながる、研修等の人材育成が必要である。

3 計画期間

第4次行動計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

次世代育成支援法に基づく行動計画 (平成17年4月1日法施行)	第1次行動計画		第2次行動計画 (H28.4.1～ R3.3.31)	第3次行動計画 (R3.4.1～ R8.3.31)	第4次行動計画 (R8.4.1～ R13.3.31)
	前期行動計画 (H17.4.1～)	後期行動計画 (H23.4.1～)			
女性活躍推進法に基づく行動計画 (平成28年4月1日法施行)	-	-			

4 推進体制

(1) 計画の実施

●対象職員

第4次行動計画の対象職員は、筑西市の一般職職員とします。

●主体となる職員

人事主管課	行動計画を所管する課
所属長	課長級以上の職員
子育て・介護をしている職員	育児休業中の職員、育児を行っている職員、妊娠中の職員、配偶者が出産を控えている職員、家族の介護をしている職員
周囲の職員	子育て・介護をしている職員と同じ職場で働く職員
全職員	行動計画の対象となる全ての職員

(2) 計画の管理

第4次行動計画の管理については、「特定事業主行動計画推進委員会^(※1)」及び「特定事業主行動計画ワーキングチーム^(※2)」が中心となり、人事主管課と連携を図りながら本計画に基づく取組を進めるとともに、実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

※1 副市長、教育長、市長公室長、総務部長、政策企画部長、財務部長、市民環境部長、福祉部長、健康こども部長、産業経済部長、都市建設部長、上下水道部長、会計管理者、教育部長、議会議務局長、農業委員会事務局長で構成

※2 人事課長、人事課職員及びその他職員のうちから14名以内の者で構成

5 第4次行動計画の数値目標

(1) 仕事と家庭の両立

【目標1】男性職員の育児参加の促進（次世代育成支援法・女性活躍推進法）

指標名	令和6年度 実績	目標値
配偶者出産補助休暇の取得率 ^(※3)	91.7%	100%
育児参加休暇の取得率 ^(※3)	75%	100%

※3 算出方法：当該休暇を1日以上取得した職員数/対象職員数×100

【目標2】育児休業の取得促進（次世代育成支援法）

指標名	令和6年度 実績	目標値
男性職員の育児休業取得率 ^(※4)	75%	85%以上
女性職員の育児休業取得率 ^(※4)	100%	100%

※4 算出方法：当該休業を2週間以上取得した職員数/対象職員数×100

(2) 働き方改革

【目標3】ワーク・ライフ・バランスの推進（次世代育成支援法）

指標名	令和6年度 実績	目標値
年5日以上の子次休暇を取得した職員の割合	98.9%	100%
年10日以上の子次休暇を取得した職員の割合	75.7%	100%

【目標4】時間外勤務の縮減（次世代育成支援法・女性活躍推進法）

指標名	令和6年度 実績	目標値
1人当たりの時間外勤務の月平均時間数	9.2時間	10時間以下
30時間を超える時間外勤務を6か月以上行った職員の割合	4.3%	3%以下

(3) 配置・育成及び評価・登用

【目標5】女性職員の管理職への積極的な登用（女性活躍推進法）

指標名	令和6年度 実績	目標値
管理職に占める女性職員の割合	17.2%	25%以上

6 取組内容

(1) 仕事と家庭の両立について

●両立支援制度の周知

【人事主管課】

- ▶母性保護及び仕事や家庭の両立を支援する制度について取りまとめた「筑西市職員の両立支援ハンドブック」及び「筑西市会計年度任用職員の両立支援ハンドブック」により周知します。
- ▶両立支援制度についての研修及び休業・休暇に関する意向調査を実施します。
- ▶育児休業等取得の参考事例を提示します。

【所属長】

- ▶イクボスを目指して、部下一人ひとりが抱える事情を理解し、自分自身を含め、誰もがワーク・ライフ・バランスを充実させられるよう、両立支援制度の理解と職場環境の整備に努めます。

【全職員】

- ▶両立支援制度に関するハンドブック等を熟読し、休暇制度について理解を深めます。

●育児休業等を取得しやすい職場環境の整備

【人事主管課】

- ▶共働き・共育での推進のため、男女ともに誰もが希望に応じて仕事と家事・育児等を両立できる職場づくりに努めます。
- ▶「両立支援相談窓口」（厚生担当）を設置し、職員の個別相談に応じます。

【所属長】

- ▶両立支援制度を利用しやすいよう、職場環境を整えます。
- ▶妊娠中や子育て・介護をしている職員の健康や安全に配慮し、必要に応じた業務分担の見直しを行います。
- ▶職員の育児休業等取得予定時期を早期に把握し、業務に支障が出ないよう代替要員

(会計年度任用職員)の確保や、職員が安心して育児休業等を取得できるような体制づくりに努めます。

- ▶育児休業等を取得中の職員に対して、スムーズな職場復帰ができるよう、定期的に情報提供するなど必要な支援を行います。
- ▶部分休業取得者が通常の執務時間中に退庁することについて、周囲の職員から理解が得られるよう、職場環境を整え、職場内での応援体制の整備を推進します。

【子育て・介護をしている職員】

- ▶各種制度について確認し、必要な休暇を取得します。
- ▶性別を問わず、それぞれの事情に応じた取得ができるよう計画的な業務遂行に努め、周囲の協力を得やすい環境を整えるとともに積極的に制度を活用します。
- ▶子育て・介護をすることがわかったら、速やかに所属長をはじめとする周囲の職員に報告し、協力を得やすい環境を整えます。
- ▶育児休業等を取得中も、市のホームページ等で市政や業務に関する情報収集に努めるとともに、所属課等へ近況を報告します。

【周囲の職員】

- ▶職場において、妊娠中や子育て・介護をしている職員がいる場合には、各種制度の利用を勧めます。
- ▶妊娠中や子育て・介護をしている職員が、必要な休暇を取得できるよう、互いに協力して応援体制を築きます。
- ▶育児休業等を取得中の職員が、休業中でも連絡が取りやすい環境をつくります。

●男性職員の育児等への参加促進

【人事主管課】

- ▶男性職員の配偶者が出産する場合の、特別休暇と育児休業等を合わせた連続休暇取得の参考事例を提示します。
- ▶男性職員の育児休業等の取得の促進に向けて、管理職を対象にした研修等を実施し意識改革を図ります。
- ▶育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰を目的とした所属課等との連絡体制の確保等に必要な支援を行います。

【所属長】

- ▶男性職員が、育児等に関する休暇を積極的に取得しやすい環境をつくれます。
- ▶日頃から男性が育児等に関わる意義を伝え、職場全体で育児等を応援する職場環境づくりに努めます。

【子育て・介護をしている職員】

- ▶配偶者と協力し合い、積極的な子育て等に努めます。
 - ▶父親になることがわかったら、速やかに所属長をはじめとする周囲の職員に報告し、計画的業務遂行に努めるなど周囲の協力を得やすい環境を整えます。
- ※ 配偶者の出産や育児に伴う休暇や休業を円滑に活用するために必要なことです。

【周囲の職員】

- ▶男性職員が必要な休暇を取得しやすいよう、互いに協力して応援体制を築きます。



(2) 働き方改革について

●年次休暇の取得促進

【人事主管課】

- ▶職員の家生活の充実及び心身のリフレッシュのため、年次休暇の取得促進を図ります。
- ▶計画的な年次休暇の取得を働きかけます。
- ▶職員が計画的に年次休暇を年10日以上取得できるよう所属長に周知します。
- ▶時間外勤務の状況を把握し、業務の効率化と適切な休暇取得を促進します。

【所属長】

- ▶自らが率先して休暇を取得することを意識しながら、職員の意識改革を促します。
- ▶休暇取得の少ない職員を把握し、休暇取得の勧奨に努めます。
- ▶職員が年次休暇を少なくとも月1日以上取得できるよう、業務の平準化や、職員間の応援体制を整備し、休暇の取得しやすい環境づくりに努めます。
- ▶子どもの突発的な病気等の際は、職員に子の看護等休暇や年次休暇の取得を促します。

【全職員】

- ▶計画的な年次休暇の取得に努めます。
- ▶業務の見直しをはじめとする事務の簡素化、効率化に努め、勤務時間内で仕事を終える意識と計画性を持つことを心がけます。
- ▶職場内での応援体制をつくり、互いに休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ▶自分や家族の誕生日、結婚記念日等の節目に、年次休暇を取得し、家族との時間を大切にします。

●時間外勤務縮減の推進

【人事主管課】

- ▶筑西市定員管理計画に基づき、業務量等を勘案した職員の適正配置に努めます。
- ▶毎週水曜日を定時退庁日に設定するとともに、庁内イントラネット等で定時退庁を呼びかけます。
- ▶各課所における時間外勤務の状況を確認し、時間外勤務の多い課所（月30時間を超

える時間外勤務を継続して行った職員がいる課所等)については、所属長に対してヒアリングを行います。

▶勤務時間の割振り変更、朝型時間外勤務や在宅勤務(テレワーク)等の柔軟な働き方の推進に努めます。

【所属長】

▶所属職員の時間外勤務の状況を把握し、指導・助言を行うことにより良好な職場環境の整備に努めます。

▶職員の業務分担の見直しや事務の効率化により各職員の業務量を平準化し、時間外勤務の縮減に努めます。

▶時間外勤務命令の上限時間(月45時間、年間360時間)を遵守し、業務管理体制の構築を図ります。

▶所属職員の時間外勤務について、30時間を超える月が継続しないよう、適正な業務体制の管理に努めます。

▶毎週水曜日の定時退庁日における時間外勤務命令は、やむを得ない場合のみとし、職員が速やかに退庁できるような職場環境の整備に努めます。

▶朝型時間外勤務を行った職員に対して、当日の定時退庁を促します。

【全職員】

▶業務にメリハリをつけ、毎週水曜日の定時退庁日は、必ず定時に退庁するよう心がけます。

▶業務の効率化を図り、周囲の職員と声を掛け合い、定時退庁に努めます。

(3) 配置・育成及び評価・登用について

●女性職員の人材育成の推進

【人事主管課】

▶人事異動の基本方針に基づき、女性職員の管理職への積極的な登用及び適材適所の配置を行います。

▶性別によることなく、個々の持つ能力を最大限引き出すため、人材育成基本方針に基づき、e-ラーニングを用いたオンライン研修や階層別研修等を実施します。

▶管理職に求められるマネジメント力や議会对応能力向上研修等を実施します。

▶価値観が多様化するなか、本計画における目標達成状況やアンケート結果を踏まえ

たタイムリーな研修を実施します。

- ▶管理職が実際に経験してきたキャリア形成や仕事と家庭の両立に関する経験のロールモデルとして職員に広く周知することにより、管理職の魅力発信に努めます。

【所属長】

- ▶性別によることなく、職員の能力や適性を踏まえ、成長するために必要な経験が積めるよう業務を割り振ります。
- ▶職員のモチベーションを向上させるため、適正な人事評価を実施します。
- ▶職員間のコミュニケーションの活性化を図り、風通しの良い職場環境づくりに取り組むとともに、失敗を恐れず、チャレンジできる環境づくりに努めます。

【全職員】

- ▶性別による無意識の思込みの解消に努め、キャリア形成に向けた意識改革を行います。
- ▶仕事と家庭の両立やキャリア形成のロールモデルを設定し、自身の目標を明確化することでモチベーションの維持・向上に努めます。
- ▶職員一人ひとりが自身の目標に向かって成長するため、自己啓発・自己研鑽に努めます。

(4) ハラスメントについて

●職場のハラスメント防止対策

【人事主管課】

- ▶「筑西市職員のハラスメント防止等に関する規程」に基づき、ハラスメントの防止や排除のための措置を講じるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応します。
- ▶ハラスメントを防止するため、職員に対し研修、講演会等を実施し、必要な情報の周知・啓発を行います。
- ▶「職員のための相談窓口」を設置し、職員の個別相談に応じるなど、相談体制の充実を図ります。

【所属長】

- ▶面談やミーティングにより、職員と日常的にコミュニケーションを取り、風通しの

良い職場環境づくりに努めます。

【全職員】

- ▶職員は、ハラスメントに対する理解を深め、職位、役職、任用形態等又は性別、年齢等にかかわらず、他の職員に対して敬意の念を持って接し、良好な人間関係及び協力関係を保持します。
- ▶性の違いによらず、公平かつ快適な就業環境を確保します。
- ▶他の職員を職務遂行におけるパートナーとして認め、健全な秩序を保持します。

(5) その他

●心身の健康問題について

【人事主管課】

- ▶心身の健康を保つための情報の提供及び健康相談等を実施します。
- ▶心と身体の不調の未然防止と活力ある職場づくりを目的として、メンタルヘルス、ラインケア研修等を実施し、部下の変化にいち早く気づけるようにします。
- ▶セルフケア研修を実施し、メンタルヘルス対策に努めます。
- ▶相談しやすい体制の整備に努めます。

【所属長】

- ▶普段からの積極的なコミュニケーションを通じて、部下の変化にいち早く気づけるよう努めます。
- ▶相談しやすい環境づくりに努めます。

【全職員】

- ▶職員一人ひとりが心身ともに健康でその能力を十分に発揮できるよう、セルフケアに努めます。
- ▶ミスやトラブルを防ぐため、悩みや不安があるときは、一人で抱えず誰かに相談します。
- ▶不調を感じたときは、早めに上司や職員のための相談窓口、専門の相談窓口相談し、医療機関を受診します。
- ▶周囲の人が心身の不調に陥っていないか、いつもと違う行動や様子の変化に注意し、声かけを行います。

《資料編》

■各種休暇等制度（令和8年4月現在）

※最新版については、例規をご確認ください。

●職員（会計年度任用職員除く）

両立支援策	利用対象		制度の概要等	
	男性 職員	女性 職員		
休暇制度【特別休暇】	妊産婦健診 休暇		○	(概要) 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法の保健指導や健康診査を受け る場合
	通勤緩和休暇		○	(概要) 妊娠中の女性職員が、通勤に利用する交通機関の混雑により母体又は胎児の健康保 持に影響がある場合
	産前休暇		○	(概要) 8週間以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇 (期間) 産前8週間から出産の日まで
	産後休暇		○	(概要) 出産した女性職員に与えられる休暇 (期間) 出産の日の翌日から8週間
	配偶者出産 補助休暇	○		(概要) 妻の出産にともなう入退院の付添等を行う男性職員に与えられる休暇 (期間) 妻の入院から出産の日後2週間までの間に3日
	育児参加休暇	○		(概要) 妻の出産予定日の8週間前の日から出産の日以後1年を経過するまでの期間内に、 出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与え られる休暇 (期間) 期間内に5日
	出生サポート 休暇	○	○	(概要) 不妊治療を受けるため勤務しないことが相当であると認められる場合 (期間) 一の年度に5日の範囲内（当該通院が体外受精その他市長が定める不妊治療に係る ものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間
	育児時間	○	○	(概要) 生後1年未満の子に対して授乳や託児所等への送迎等を行う職員に与えられる休 暇 (期間) 子が1歳に達するまで（1日2時間以内）
	子の看護等休 暇	○	○	(概要) 中学校就学の始期に達するまでの子を看護等（予防接種、健康診断、入園式・卒園 式・入学式・卒業式、学級閉鎖を含む）のために取得できる休暇 (期間) 年5日（※中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上にあっては1年に10日）
	短期介護休暇	○	○	(概要) 要介護者である親族の介護を行うための休暇 (期間) 年5日（※要介護者が2人以上にあっては1年に10日）

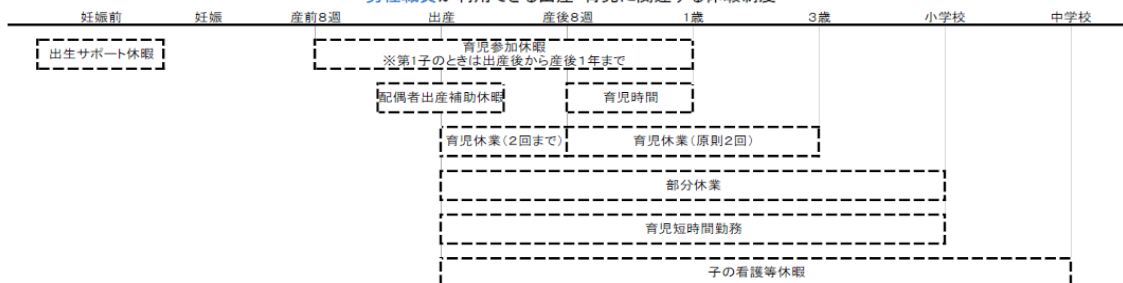
育児休業等	育児休業	○	○	(概要) (期間)	子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 子が3歳に達するまで
	部分育児休業	○	○	(概要) (期間)	子を養育するため、1日の勤務時間の全部又は一部を勤務しないことを認める制度 子が小学校就学の始期に達するまで（1日2時間までと1年で10日相当の2パターンについて選択可能）
	育児短時間勤務	○	○	(概要) (期間)	子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度。勤務時間は4つのパターンから選択する。 子が小学校就学の始期に達するまで
	介護休暇	○	○	(概要) (期間)	要介護者である親族の介護を行うための休暇 通算6月。3回まで分割可
	介護時間	○	○	(概要) (期間)	要介護者である親族の介護を行うための休暇 連続3年の間に1日2時間まで
その他の制度	育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務	○	○	(概要)	未就学児の養育、小学生の放課後児童クラブへの送迎、親族の介護のため、勤務時間帯を変更すること
	育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限	○	○	(概要)	未就学児の養育、親族の介護のため、深夜（午後10時～午前5時）に勤務しないこと
	育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限	○	○	(概要)	未就学児の養育、親族の介護のため、「1月に24時間、1年に150時間」を超えて超過勤務しないこと

職員（会計年度任用職員除く）が利用できる出産・育児に関連する休暇制度

女性職員が利用できる出産・育児に関連する休暇制度



男性職員が利用できる出産・育児に関連する休暇制度



●会計年度任用職員

両立支援策	利用対象		制度の概要等
	男性職員	女性職員	
妊産婦健診休暇		○	(概要) 妊娠中又は出産後1年以内の女性会計年度任用職員が母子保健法の保健指導や健康診査を受ける場合
妊婦の通勤緩和休暇		○	(概要) 妊娠中の女性家計年度任用職員が通勤に利用する交通機関の混雑により母体又は胎児の健康保持に影響がある場合。
産前休暇		○	(概要) 6週間以内に出産予定の女性会計年度任用職員に与えられる休暇 (期間) 産前6週間から出産の日まで
産後休暇		○	(概要) 出産した女性会計年度任用職員に与えられる休暇 (期間) 出産の日の翌日から8週間
配偶者出産補助休暇	○		(概要) 妻の出産にともなう入院の付添等を行う男性会計年度任用職員に与えられる休暇 (期間) 妻の入院から出産の日後2週間までの間に2日
育児参加休暇	○		(概要) 妻の出産予定日の6週間前の日から出産の日以後1年を経過する日までの期間において、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性会計年度任用職員に与えられる休暇 (期間) 期間内に5日

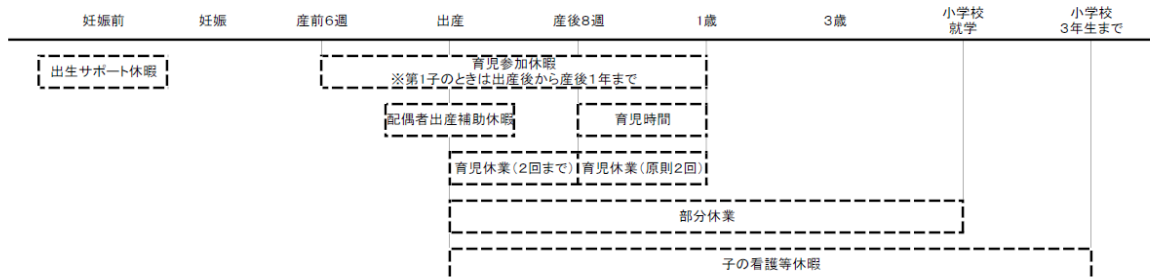
	出生サポート 休暇	○	○	(概要) (期間)	不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度において5日(当該通院等が体外受精その他市長が定める不妊治療に係 る者である場合にあっては、10日)の範囲内
	保育時間 (育児時間)	○	○	(概要) (期間)	生後1年未満の子に対して授乳や託児所等への送迎等を行う会計年度任用職員に 与えられる休暇 子が1歳に達するまで(1日2回それぞれ30分以内)
	子の看護等休暇	○	○	(概要) (期間)	小学校3年生までの子の看護等(予防接種、健康診断、入園式・卒園式・入学式、学 級閉鎖を含む)のために取得できる休暇 年5日(※小学校3年生までの子が2人以上にあっては1年に10日)
	短期介護休暇	○	○	(概要) (期間)	要介護者である親族の介護を行うための休暇 年5日(※要介護者が2人以上にあっては1年に10日)
育児休業等	育児休業	○	○	(概要) (期間)	子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 子が1歳に達するまで(保育所入所不可等の場合、1歳6か月まで)
	育児部分休業	○	○	(概要) (期間)	子を養育するため、1日の勤務時間の全部又は一部を勤務しないことを認める制度 子が小学校就学の始期に達するまで(1日2時間までと1年で10日相当の2パター ンについて選択可能)
	介護休暇	○	○	(概要) (期間)	要介護者である親族の介護を行うための休暇 通算93日を超えない範囲内で3回まで分割可
	介護時間	○	○	(概要) (期間)	要介護者である親族の介護を行うための休暇 連続3年の間に1日2時間まで
	育児又は介護を 行う職員の深夜 勤務の制限	○	○	(概要)	未就学児の養育、親族の介護のため、深夜(午後10時～午前5時)に勤務しないこと
	育児又は介護を 行う職員の時間 外勤務の制限	○	○	(概要)	未就学児の養育、親族の介護のため、「1月に24時間、1年に150時間」を超えて超 過勤務しないこと

会計年度任用職員が利用できる出産・育児に関連する休暇制度

女性会計年度任用職員が利用できる出産・育児に関連する休暇制度



男性会計年度任用職員が利用できる出産・育児に関連する休暇制度



あとかぎ

本計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、男女を問わず、職員それぞれが能力を十分に発揮し、仕事と家庭生活の両立を目指すことを目的に策定しました。

職員アンケートのなかで、「男女問わず課長補佐以下の昇任意欲が低いこと」や、「休業等は取得させたいが、残された職員への負担が増している状況」が垣間見え、限られた人員のなかで、対応の難しさを感じました。今後は、管理職の魅力発信や、休業者の業務を引き継いだ職員への精神的・金銭的支援など、新たな発想をもって対応していく必要性を感じました。

いずれにしても、本計画が、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを意識し、互いに支え合う職場を築くうえでの道しるべとなることを期待しています。

最後になりますが、本計画の策定・推進にご協力いただいた関係各位に、心から感謝申し上げます。



第4次筑西市特定事業主行動計画

令和8年4月

筑西市総務部人事課