

千葉市職員の子育て支援計画

～第4期次世代育成支援対策推進特定事業主行動計画～

令和2年4月1日

千 葉 市

はじめに

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）は、日本における急速な少子化の進行という問題に対して、次代を担う子どもたちの健やかな成長を支援する環境づくりに社会全体で取り組むために作られました。その取組みの一つとして、次世代法では、国や地方公共団体の機関を「特定事業主」とし、その職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、「特定事業主行動計画」を策定することを義務づけています。

本市では、職場を挙げて職員の子育て支援に取り組めるよう、平成17年3月に第1期特定事業主行動計画として「千葉市職員の子育て支援計画」を、平成22年4月には、職員が健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の推進を内容に盛り込んだ第2期特定事業主行動計画を策定しました。また、平成27年4月には、本計画の推進体制を強化するため、新たに所属長を「イクボス」と、市長等各任命権者を「イクボスリーダー」と位置づけ、「イクボス」のリーダーシップの発揮による職員・職場が一体となった仕事と子育ての両立の推進を内容に盛り込んだ第3期特定事業主行動計画を策定しました。

第3期までの計画による取組みを着実に実施することにより、平成30年度には、本市の男性職員の育児休業取得率は65.7%となるなど、子育てを応援する雰囲気組織全体として醸成されてきました。しかしながら、職場の中には子育て以外にも介護など家庭生活で様々な事情を抱える職員が存在し、こうした職員も含めて支援・協力がなされる職場環境づくりが急務となっており、このような職場環境の実現に向けて取り組むことが、職員の子育て支援にも資することになると考えます。

このため、本市では、これまでの取組みの一層の推進と、子育てだけでなく介護など、職員の抱える多様な事情を受け入れて柔軟に対応できる職場環境の実現を目指し、この度、第4期特定事業主行動計画（計画期間：令和2年度～令和6年度の5か年）を策定しました。

皆さんそれぞれが、この計画の目的とそれに基づく取組みの内容を理解し、職場全体で助け合い、支え合いながら『多様性を受け入れる職場環境づくり』に取り組んでいきましょう。

千 葉 市 長
千 葉 市 議 会 議 長
千 葉 市 消 防 長
千 葉 市 教 育 委 員 会
千 葉 市 選 挙 管 理 委 員 会
千 葉 市 人 事 委 員 会
千 葉 市 代 表 監 査 委 員
千 葉 市 農 業 委 員 会
千 葉 市 病 院 事 業 管 理 者

目次

I	計画の期間	1
II	計画の対象者	1
III	計画の内容	2
	※1～3の取り組みで重複するものについては（再掲）と表記しています。	
1	子育てを見守る環境整備	2
	職員が人生において子育てという貴重な時間を充実して過ごせるよう支援・協力する環境を整備 します。	
	(1) フルタイムで働ける環境づくり（勤務形態の多様化の推進）	2
	(2) 将来、子育て等を担う職員への支援	2
	(3) 男性職員の子育てを支援	3
	(4) 子育てに関する制度の周知	3
	(5) 職場における支援体制の確立	4
	(6) 復帰への支援	5
	(7) 人事異動についての配慮	5
	(8) 庁舎環境等の整備	6
2	「ワーク・ライフ・バランス」から「ワーク・ライフ・マネジメント」への転換	6
	家庭生活中で様々な事情を抱える職員を含むすべての職員が、仕事と家庭生活のどちらかを選択する ような考え方ではなく、仕事と家庭生活を共に充実させ、職員自身も更に成長できる職場環境づくり を推進します。	
	(1) 働き方改革の取組みとの連携	6
	ア 時間外勤務等の縮減 (再掲) 職場における支援体制の確立	
	イ 休暇等の取得促進 (再掲) 職場における支援体制の確立	
	(2) キャリア形成への支援	8
	(再掲) フルタイムで働ける環境づくり（勤務形態の多様化の推進） (再掲) 将来、子育て等を担う職員への支援 (再掲) 復帰への支援	
	(3) 人事考課への反映	8
	(4) 子どもと触れ合う機会と地域活動への参加の充実 (再掲) 男性職員の子育てを支援	9
3	職員の意識改革	9
	仕事と家庭生活を両立し共に充実させていくという意識を組織全体で共有できるよう支援するとと もに、多様性を受け入れる職場環境づくりを推進します。	
	(1) 介護等、子育て以外の多様な事情を抱える職員にも対応できる職場環境づくり	9
	(再掲) キャリア形成への支援 (再掲) 職場における支援体制の確立	
	(2) 職場優先の環境及び固定的な性別役割分担意識の是正	10
	(再掲) 職場における支援体制の確立 (再掲) フルタイムで働ける環境づくり（勤務形態の多様化の推進） (再掲) キャリア形成への支援 (再掲) 男性職員の子育てを支援	
	(3) (再掲) 人事考課への反映	11
IV	計画の数値目標	12

I 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

II 計画の対象者

この計画は、千葉市及び千葉市各行政委員会等の全職員を対象としています。
(会計年度任用職員等、一部勤務条件の異なる対象者については、適用可能な項目の取組みを推進します。)

本計画の実効性をより担保するとともに、職員一人ひとりの子育てを共に考え、関わることを目的として、全所属長を「イクボス」に位置づけ、計画の中心的役割を担うものとします。

そして、市長等各任命権者を、イクボス及び職員に対して子育て支援の必要性と計画の推進を働きかける、「イクボスリーダー」とします。

本計画の実施に当たっては、「誰が」「何を」するかということをはっきりしておくことが必要であることから、できるだけ具体的な表記をしています。

イクボスリーダー	市長等各任命権者
イクボス	各所属長
イクボスサポーター	主査、係長

イクボスとは

職員の育成を行うほか、部下全員の仕事と家庭生活の両立を支援し、マネジメント力を発揮して職場全体の業務効率の向上に努め、かつ、自らの仕事と家庭生活も充実させている所属長のこと。

- 本計画においては、新規制度や制度改正等を伴う項目は【新規】、対象者・範囲の拡大や内容を充実する場合は【拡充】と記載しました。

Ⅲ 計画の内容

この計画は、『子育てを見守る環境整備』『「ワーク・ライフ・バランス」から「ワーク・ライフ・マネジメント転換』『職員の意識改革』を3つの柱とする取組みにより『多様性を受け入れる職場環境づくり』の実現を目指します。

1 子育てを見守る環境整備

職員が人生において子育てという貴重な時間を充実して過ごせるよう支援・協力する環境を整備します。

(1) フルタイムで働ける環境づくり（勤務形態の多様化の推進）

子育て等、家庭生活で様々な事情を抱える職員がフルタイムで働くことを可能とするとともに、家庭生活にも十分に時間を取れるよう支援していきます。

- ① 給与課は、保育所等の〈迎え〉を行いやすくするなど、仕事と家庭生活の両立を実現するため、早出・遅出が可能となるよう勤務パターンの選択肢を拡大します。 **【新規】**
- ② 人材育成課は、家庭生活で様々な事情を抱える職員の通勤にかかる負担を無くすため、在宅勤務の推進に取り組みます。

(2) 将来、子育て等を担う職員への支援

育児・介護の課題を早めに意識させることで適切に対応できるようにするなど、仕事と家庭生活の両立に向けた意識の醸成を図ります。

- ① 給与課及び人材育成課は、新規採用職員や若手職員に対し、仕事と家庭生活を両立し共に充実させるよう、早期にライフプランへの意識付けを行う機会を持つための研修等の実施を検討します。 **【新規】**
- ② 給与課は、働きながら不妊治療に取り組むことができるよう、新たな休暇制度を導入します。 **【新規】**

(3) 男性職員の子育てを支援

父親となる職員が子どもとの時間を大切にし、子育て期間中に父親としての役割を積極的に果たすとともに、出産後の配偶者に配慮することができる環境を整えます。

- ① イクボスは、所属職員の業務調整等のマネジメントに役立てるため、子育て中の職員（子どもを養育している（する予定の）職員。以下同じ。）と定期的に面談しながら「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト」を毎年度作成します。作成する際には、子育ての魅力や家庭内で心がけること、休暇・休業期間中の業務の処理方法を子育て中の職員に説明します。 **【拡充】**
- ② 給与課は、保育所等の〈迎え〉や学校などの行事への参加、子どもと食卓を囲む時間を増やすなど、子育てのしやすい環境づくりを推進し、定期的にこれらの状況を確認するための調査を実施します。 **【新規】**
- ③ 給与課は、子育て中又は子育てに関心のある職員の交流の場を拓げ、子育てに関わりやすい職場環境をつくるため、「子育てランチミーティング」を実施します。

(4) 子育てに関する制度の周知

すべての職員が、本計画の内容や仕事と子育ての両立支援に関する各種施策を把握できるよう、様々な手段で周知していきます。

- ① 局（区）主管課及び給与課は、本計画の内容、及び本計画に基づく各種制度や経済的支援、その他子育て支援に関する取組みについて、庁内ネットワーク（CHAINS）等を通じて周知するほか、子育てに関する情報を体系的に把握できる「新・職員のための子育て支援ハンドブック」を作成し、イクボス等による働きかけを支援します。 **【拡充】**
- ② 給与課は、子育てに関する各種制度のほか、体験記等を紹介する「子育て応援タイムズ」を発刊し、庁内ネットワーク（CHAINS）等を通じて職員に発信します。
- ③ 給与課及び人材育成課は、子育てに関する相談を職員のみならず、イクボスも気軽にできるよう「子育て支援相談員」の利用を促進します。

(5) 職場における支援体制の確立

職員が子育てしやすい職場環境を整えるため、イクボスは、子育て中の職員の相談に応じるとともに、休暇制度等の積極的な活用を応援するほか、所属職員が一体となった協力体制を整えます。

- ① イクボス及びイクボスサポーター（以下「イクサポ」という。）は、所属職員が職場内の業務状況が共有できる取組みを強化し、職場内の協力体制を整備することにより、職員の各種休暇等の取得を推進するとともに、時間外勤務の縮減に努めます。 **【新規】**
- ② イクボスは、イクサポとともに、子育て中の職員と面談し、毎年度、「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト」を作成し、計画的な休暇・休業制度等の取得促進に努めます。作成に当たっては、担当している業務の処理方法について職場内の調整を行います。 **【拡充】**
- ③ 人事担当部署は、子育て中の職員から、育児休業等の承認の請求があったときの代替の正規職員の配置を加速するなど、必要な要員の確保に努めます。 **【拡充】**
- ④ 給与課等代替職員業務担当課は、職員の介護休暇・病気休暇取得に伴い職場の業務等への影響が生じないように、介護休暇・病気休暇代替職員の雇用時間を拡大します。 **【新規】**
- ⑤ 人材育成課は、イクボスに対し、子育て中の職員にとって働きやすい職場環境を整えることの重要性に関する研修を実施し、イクボスの意識改革に努めます。
- ⑥ イクボス及びイクサポは、妊娠中及び出産後の職員に対して、健康や安全確保の観点から、状況を十分見極めながら業務上の配慮をするとともに、周囲の職員にも配慮を指示します。
- ⑦ イクボス及びイクサポは、子育て中の職員からの仕事や家庭生活の両立等の相談に応じます。

(6) 復帰への支援

育児休業等を取得した職員が不安を感じることなく円滑に職場復帰ができるよう努めます。

- ① イクサポは、月に最低1回は育児休業中の職員と連絡を取り合い、職場や子育ての状況について情報交換に努めます。
- ② イクボス及びイクサポは、育児休業中の職員が復職する際に、本人と相談して職場復帰後の業務分担の見直しを行うほか、職員が希望する場合には、職場復帰訓練（イーズ出勤）を実施します。
- ③ 人材育成課は、育児休業中でも能力開発に取り組めるよう、eラーニング、通信教育講座・資格取得支援助成制度の活用について周知します。
- ④ 給与課及び人材育成課は、「育児休業中の職員のネットワークづくり」を検討します。
- ⑤ 給与課は、産前・産後休暇、育児休業中の職員が子育てに関する制度等に係る情報を取得できるよう、希望者に情報を発信します。

(7) 人事異動についての配慮

人事異動に当たっては、職員の子育てに関する状況に配慮します。

- ① 人事担当部署は、職員の配置に当たっては、子どもの養育状況に配慮します。
- ② イクボスは、子育て中の職員と面談し、毎年度「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト」を作成するとともに、対象職員の状況を適切に把握するため、職員経歴書との連携や人事異動の際の引継ぎを確実にを行います。

【拡充】

(8) 庁舎環境等の整備

庁舎及び施設において、乳幼児を連れて人が安心して訪れることができるよう、環境を整備します。

- ① 施設管理者は、その施設の性質に応じて、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室、キッズコーナー等の設置を推進します。
- ② すべての職員は、子どもを連れての方が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接等のソフト面でバリアフリー対応に取り組みます。

2 「ワーク・ライフ・バランス」から「ワーク・ライフ・マネジメント」への転換

家庭生活上で様々な事情を抱える職員を含むすべての職員が、仕事と家庭生活のどちらかを選択するような考え方ではなく、仕事と家庭生活を共に充実させ、職員自身も更に成長できる職場環境づくりを推進します。

(1) 働き方改革の取組みとの連携

働き方改革の取組みを通じて仕事と家庭生活の両立を図ることを推進します。

ア 時間外勤務等の縮減

すべての職員の健康維持、家庭生活の充実等のため、時間外勤務の上限規制の徹底を図るとともに、子育て中の職員の時間外勤務等の禁止、制限について周知します。

- ① 給与課は、職員の時間外勤務における拘束時間を減らすため、時間外勤務時の画一的な休憩時間の付与を廃止します。 **【新規】**
- ② 給与課等代替職員業務担当課は、職員の介護休暇・病気休暇取得に伴い職場の業務等への影響が生じないように、介護休暇・病気休暇代替職員の雇用時間を拡大します。 (再掲1(5)④) **【新規】**
- ③ 交替制勤務等の職員を除き、原則毎週水曜日及び月末の金曜日を全庁一斉定時退庁日とします。また、このうち月2回を全庁消灯日とし、18時30分に完全消灯とします。職員は速やかに退庁するよう心がけます。

- ④ 職員の月45時間及び年360時間を超える時間外勤務を原則禁止とします。

【拡充】

- ⑤ 給与課は、妊娠中又は産後1年を経過していない女性職員や家族介護中の職員の時間外、休日、深夜勤務の禁止や、小学校就学前の子どもを育てる職員に対しての深夜勤務及び時間外勤務の制限について、「新・職員のための子育て支援ハンドブック」等を通じて周知します。

イ 休暇等の取得促進

すべての職員は、計画的に年次有給休暇を取得できるよう、計画的に業務を遂行し、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを行います。

- ① イクボス及びイクサポは、所属職員が職場内の業務状況が共有できる取組みを強化し、職場内の協力体制を整備することにより、職員の各種休暇等の取得を推進するとともに、時間外勤務の縮減に努めます。（再掲1（5）①） **【新規】**
- ② イクボス及びイクサポは、職場内の業務スケジュール、休暇スケジュールを作成し、お互いの予定を共有して休暇等の取得促進を図り、必ず一人年間5日以上以上の休暇を取得させます。 **【新規】**
- ③ 職員は、職員自身や家族の誕生日、記念日や子どもの学校行事等に合わせて年次有給休暇を取得することにより、心身のリフレッシュを図ります。
- ④ 職員は、ゴールデンウィークや夏休み、子どもの秋休み等に連続休暇を取得し、心身のリフレッシュを図ります。
- ⑤ イクボスは、職員と家族の健康状態や家庭生活上で抱える様々な事情に配慮し、必要に応じて声掛け、面談を行い、休暇・休業制度の取得を促進します。
- ⑥ イクボスは、イクサポとともに、子育て中の職員と面談し、毎年度、「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト」を作成し、計画的な休暇・休業制度等の取得促進に努めます。作成に当たっては、担当している業務の処理方法について職場内の調整を行います。（再掲1（5）②） **【拡充】**

(2) キャリア形成への支援

妊娠・出産や子育て、介護等の家庭生活で様々な事情があっても職員のキャリア形成ができるよう支援します。

- ① 給与課及び人材育成課は、職員が先輩職員の子育てや介護に関する経験談を聞き、自分に置き換えてイメージすることで、自分の将来のキャリア形成に役立てられる機会を設けることを検討します。 **【新規】**
- ② 人材育成課は、妊娠・出産・子育てとライフステージが変化してもキャリアアップを実現できるよう、若手職員を対象とした研修を実施します。
- ③ 給与課及び人材育成課は、多様な経験を有する職員をアドバイザーとし、女性職員の抱える様々な悩みに対応できる体制を構築します。
- ④ 人事担当部署は、育児の状況に配慮しつつ、異動等により多様な職務機会が付与できるよう努めます。
- ⑤ 給与課は、仕事と家庭生活を両立させながらキャリア形成を行うことができる職場環境づくりとして、職員が知識・経験を得る機会をより獲得するためにフルタイム勤務を選択することが可能となるように、早出・遅出の勤務パターンの選択肢を拡大します。 (再掲1(1)①) **【新規】**
- ⑥ 給与課及び人材育成課は、新規採用職員や若手職員に対し、仕事と家庭生活を両立し共に充実させるよう、早期にライフプランへの意識付けを行う機会を持つための研修等の実施を検討します。 (再掲1(2)①) **【新規】**
- ⑦ 人材育成課は、育児休業中でも能力開発に取り組めるよう、eラーニング、通信教育講座・資格取得支援助成制度の活用について周知します。 (再掲1(6)③)

(3) 人事考課への反映

人事担当部署は、仕事と家庭生活の両立が可能となった職員のキャリア形成を支援するなど、ワーク・ライフ・マネジメントの推進を図る業務上の取組みについて、適正に反映される人事考課制度を引き続き実施します。

(4) 子どもと触れ合う機会と地域活動への参加の充実

職員が学校・保育所・地域行事等に積極的に参加することで、職員の子どもの触れ合う機会を充実させるとともに、地域の子どもの健全な育成を支援します。

- ① 給与課は、職員の子や配偶者が、父母の職場を訪れる「家族の職場訪問」を実施し、家族間のコミュニケーションの活性化を図ります。
- ② 地域の子どもたちに市の仕事を知ってもらうため、子どもの参加できる職場見学を実施します。
- ③ 給与課は、保育所等の〈迎え〉や学校などの行事への参加、子どもと食卓を囲む時間を増やすなど、子どもとの触れ合いを推進し、定期的にこれらの状況を確認するための調査を実施します。 (再掲1 (3) ②) **【新規】**
- ④ 健全育成課は、毎月第3土・日曜日の「家庭・地域の日」には、家庭・地域生活を大事にする意識の啓発に努めます。
- ⑤ 子ども・子育てに関する活動等の事業所管課は、庁内ネットワーク (CHAIN S) を活用して、子ども・子育てに関する地域活動等の情報や家庭教育に関する講座・講演会等の情報を職員に提供し、積極的な参加を呼びかけます。
- ⑥ 管財課は、交通安全研修の実施や交通事故防止についての通知の際に、子どもを交通事故から守るための意識の啓発に努めます。

3 職員の意識改革

仕事と家庭生活を両立し共に充実させていくという意識を組織全体で共有できるよう支援するとともに、多様性を受け入れる職場環境づくりを推進します。

(1) 介護等、子育て以外の多様な事情を抱える職員にも対応できる職場環境づくり

子育て中の職員だけでなく、介護等の家庭生活上で様々な事情を抱える、すべての職員が仕事と家庭生活の両立を図れるよう、多様性を受け入れる職場環境づくりを推進します。

- ① 給与課及び人材育成課は、職員が先輩職員の子育てや介護に関する経験談を聞き、自分に置き換えてイメージすることで、自分の将来のキャリア形成に役立てられる機会を設けることを検討します。 (再掲2 (2) ①) **【新規】**
- ② 給与課等代替職員業務担当課は、職員の介護休暇・病気休暇取得に伴い職場の業務等への影響が生じないように、介護休暇・病気休暇代替職員の雇用時間を拡大します。 (再掲1 (5) ④) **【新規】**
- ③ イクボスは、勤務パターンの選択肢拡大に伴い、職場におけるコアタイムの重要性が高まることを認識し、これまで以上に業務状況が共有できる取組みを強化し、所属職員の状況の把握に努めます。 (再掲1 (5) ①) **【新規】**

(2) 職場優先の環境及び固定的な性別役割分担意識の是正

性別や状況を問わず、すべての職員が活躍できる職場環境をつくります。

- ① 人材育成課では、「常に家庭生活よりも仕事」という職場環境や「男性は仕事、女性は育児」といった固定的性別役割分担意識を是正することが、男性の子育てを支援することや、女性の職場における活躍の促進につながることに ついて、イクボスが理解を深めることができるよう、研修を実施します。
- ② イクボスは、職場内において、自らが「仕事も家庭生活も大切にする」という姿勢を示すとともに、職員が性別にとらわれず、それぞれの能力を十分に発揮できる業務分担を行います。
- ③ 人材育成課は、イクボスに対し、子育て中の職員にとって働きやすい職場環境を整えることの重要性に関する研修を実施し、イクボスの意識改革に努めます。 (再掲1 (5) ⑤)
- ④ イクボスは、所属職員の業務調整等のマネジメントに役立てるため、子育て中の職員と定期的に面談しながら「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト」を毎年度作成します。作成する際には、子育ての魅力や家庭内で心がけること、休暇・休業期間中の業務の処理方法を子育て中の職員に説明します。また、作成に当たっては、担当している業務の処理方法について職場内の調整を行います。 (再掲1 (3) ①) **【拡充】**

⑤ 給与課は、仕事と家庭生活を両立させながらキャリア形成を行うことができる職場環境づくりとして、職員が知識・経験を得る機会をより獲得するためにフルタイム勤務を選択することが可能となるように、早出・遅出の勤務パターンの選択肢を拡大します。 (再掲2 (2) ⑤) **【新規】**

⑥ 給与課は、保育所等の〈迎え〉や学校などの行事への参加、子どもと食卓を囲む時間を増やすなど、子育てのしやすい環境づくりを推進し、定期的にこれらの状況を確認するための調査を実施します。 (再掲1 (3) ②) **【新規】**

(3) (再掲) 人事考課への反映

人事担当部署は、仕事と家庭生活の両立が可能となった職員のキャリア形成を支援するなど、ワーク・ライフ・マネジメントの推進を図る業務上の取組みについて、適正に反映される人事考課制度を引き続き実施します。(再掲2 (3))

IV 計画の数値目標

本計画においては、数値化できる計画項目については、到達目標を表記します。

	実績(平成30年度)	目標(令和6年度)
男性職員の育児休業取得率	65.7% (※国基準) 34.3% (※市基準)	100%
男性職員の育児に関する 休暇・休業の取得	—	100% 【子の出生後、1年以内に休暇・休業 を1か月以上取得した男性職員】
保育所等の〈迎え〉を全く 実施していない男性職員の 割合	40.7% (全体) 28.6% (配偶者がフルタイム勤務の場合)	0%
男性職員の学校・保育 所・地域行事へ全く参加 していない職員の割合	—	0% 【中学生までの子のいる 男性職員について】
平日に父親が子どもと一 緒に食事(夕食)を取る 頻度	—	80% 【小学生までの子のいる男性職員につ いて平日「週に1日以上」】
年次有給休暇平均取得日数	15.1日	16日以上

※ 男性職員の育児休業取得率の算出方法について

$$\text{国基準} = \frac{\text{同年度中(前年度以前に子を出生した職員を含む)に育児休業を取得した職員の数}}{\text{当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員の数}}$$

$$\text{市基準} = \frac{\text{分母の職員うち、同年度中に育児休業を取得した職員の数}}{\text{当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員の数}}$$