

# 松戸市特定事業主行動計画



令和2年4月

松戸市



## 目次

### 第1章 総論

- 1 計画策定の背景と目的 \_\_\_\_\_ 1
- 2 計画期間等 \_\_\_\_\_ 2

### 第2章 今までの取り組み状況

- 1 松戸市特定事業主行動計画の実施状況 \_\_\_\_\_ 3
- 2 制度改正の状況 \_\_\_\_\_ 5
- 3 休暇等の取得状況 \_\_\_\_\_ 6

### 第3章 これからの取り組み内容

- 1 両立支援制度の整備改善 \_\_\_\_\_ 8
- 2 両立支援制度の周知徹底 \_\_\_\_\_ 9
- 3 安心して子育てができる就業環境の整備 \_\_\_\_\_ 10
- 4 子育て中の職員を温かく支援する意識の醸成 \_\_\_\_\_ 12

## 第1章 総論

### 1 計画策定の背景と目的

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境を整えるため、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。それを受けて、松戸市においても、自らの職員の子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に取り組むことを目的とした「松戸市特定事業主行動計画(平成 17 年度～平成 26 年度)」を策定し、推進してきました。

その後、「次世代育成支援対策推進法」の有効期限が 10 年間延長されたことに伴い、松戸市においても、次世代育成支援対策の取り組みを引き続き推進していくため、新たな「松戸市特定事業主行動計画」として、前期計画(平成 27 年度～令和元年度)を策定し、その推進にこれまで取り組んできたところです。

前期計画の進捗等を踏まえ、後期計画(令和 2 年度～令和 6 年度)をこの度策定し、本計画を推進することで、仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を一層図っていくとともに、職員の仕事に対する意欲の向上と組織の活性化を図り、市民サービスの更なる向上に繋げることを目的としています。

#### 【次世代育成支援対策推進法とは】

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主(一定規模の民間企業や地方公共団体の職場)など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために策定されました。

#### 【松戸市特定事業主行動計画とは】

松戸市が、職員を雇用する事業主として、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する施策を記載した行動計画です。

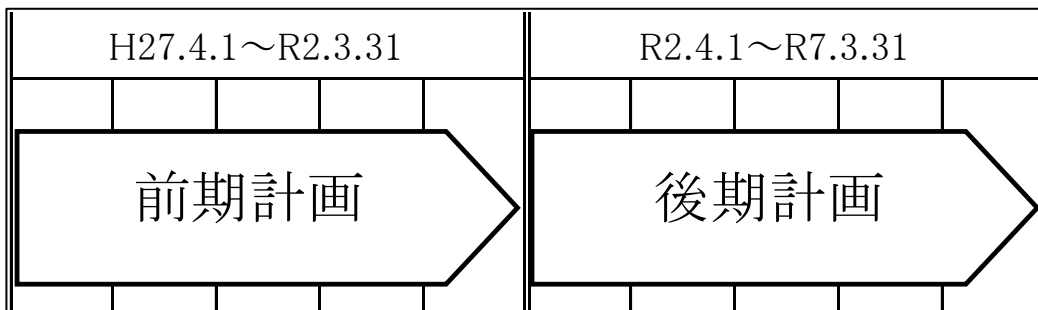
計画期間:平成 27 年度～令和 6 年度

- ┌ 前期計画(平成 27 年度～令和元年度)
- └ 後期計画(令和 2 年度～令和 6 年度)

## 2 計画期間等

- (1) 行動計画の期間は、平成 27 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの 10 年間とします。
- (2) 平成 27 年度から令和元年度までの 5 年間は前期行動計画期間とし、令和 2 年度から令和 6 年度までを後期行動計画期間とします。
- (3) 必要に応じて、職員アンケート調査等による評価を含めたマネジメントを行い、計画自体も見直していきます。
- (4) 本計画の実施状況については、年度ごとに把握・公表をします。

### 【松戸市特定事業主行動計画】



## 第2章 今までの取り組み状況

### 1 松戸市特定事業主行動計画の実施状況

#### (1) 目標の達成状況

目標	指標	現状値 (H26年度)	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	目標値
①両立支援策の職員満足度を高める	両立支援策の満足度	(男性) 72.7% (女性) 75.6%	(男性) 74.5% (女性) 77.2%	(男性) 72.9% (女性) 74.4%	(男性) 75.5% (女性) 76.9%	(男性) 75.6% (女性) 77.3%	(男性) 76.2% (女性) 78.8%	90%
②両立支援策の職員の認知度を高める	両立支援策啓発パンフレットの認知度	(男性) 47.7% (女性) 62.6%	(男性) 56.6% (女性) 70.7%	(男性) 53.2% (女性) 65.6%	(男性) 52.6% (女性) 64.7%	(男性) 55.1% (女性) 63.4%	(男性) 55.6% (女性) 65.9%	100%
③男性の育児休暇（特別休暇）の利用促進	男性の育児休暇の取得割合	42.4%	39.0%	35.1%	32.1%	50.9%	65.5%	80%
④年次休暇の取得促進	年次休暇平均取得日数	11.5日	11.4日	11.9日	12.1日	12.5日	12.3日	13.5日
⑤両立支援策の推進に共感する職員を増やす	両立支援策推進の共感度	(男性) 91.9% (女性) 95.0%	(男性) 88.5% (女性) 90.5%	(男性) 87.6% (女性) 90.6%	(男性) 88.8% (女性) 91.2%	(男性) 89.8% (女性) 91.5%	(男性) 90.5% (女性) 92.5%	100%

※①、②、⑤については、職員アンケート調査の結果によるものです。

※③については、当該休暇取得者数／子どもが生まれた男性職員数により算出しました。

## (2) その他の状況

- ・ワーク・ライフ・バランスや両立支援に係る各種研修の実施

〔ワーク・ライフ・バランス研修(4月)  
男女共同参画研修の実施(1月)  
女性活躍推進研修の実施(1月)〕

- ・両立支援策啓発パンフレット(次世代育成支援パンフレット)の見直しと改訂(平成27年・30年・31年・令和2年 各4月)及び全職員への周知
- ・子どもが生まれた男性職員への「男性職員が取得可能な、両立支援に係る制度をまとめた書面」の配布(平成30年度～)
- ・各所属における「年次休暇計画表」の活用(令和元年度～)  
(人事課において当該計画表を作成し、各所属に配布)
- ・更なる両立支援に向けた、既存制度の見直し(次頁参照)
- ・週1回のノー残業デーの実施
- ・年2回のワーク・ライフ・バランス推進会議の実施
- ・時間外勤務における上限時間の設定(令和2年度～)

## 2 制度改正の状況

時 期	内 容
H23.4	育児休業・部分休業の取得要件の緩和 (配偶者の就業や育児休業の取得の有無にかかわらず、取得可能に)
	父親が再度の育児休業をすることができる要件の緩和 (出生の日から57日間に、最初の育児休業をした職員は、特別の事情がなくても、再び育児休業が取得可能に)
	子の看護休暇の日数の拡大 (対象となる子が2人以上いる場合7日⇒10日へ)
	時間外勤務免除制度の新設 (3歳未満の子を養育する職員が請求した場合)
	時間外勤務制限制度の取得要件の緩和
	時間外勤務代替休時間制度の新設
	育児休業からの復職時調整率を「5分の4」から「5分の5」へ改善
H24.4	承認期間が1ヶ月以下の育児休業は、期末手当に係る在職期間の除算対象から除外
H29.4	育児休業等の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間中の子等)
	勤勉手当の除算に係る部分休業の算定方法の変更(取得した時間の合計が日に換算して30日を超える時に除算対象とする)
H30.4	再度の育児休業を取得できる要件及び育児休業の期間の再度の延長ができる要件に「保育所等の申し込みを行っているが、入所できない場合」を追加
	子の看護休暇の対象を孫まで拡大(孫の場合は3日以内)
H31.4	子の看護休暇の対象となる年齢を拡大(小学校3年生⇒小学校6年生)
	子の看護休暇の対象が孫の場合の日数の拡大(3日⇒5日へ)
R2.4	育児短時間勤務制度の新設
	子の看護休暇の対象となる事由の拡大(子・孫の世話をする配偶者や親等が、疾病等により子・孫の面倒を見られない時も対象とする)



### 3 休暇等の取得状況

#### 【年次有給休暇】

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
市長部局 (行政委員会を含む)	11.4 日	11.9 日	12.1 日	12.5 日	12.3 日
教育委員会	15.0 日	14.7 日	15.0 日	14.8 日	14.5 日
消防局	13.4 日	12.7 日	12.7 日	13.3 日	13.6 日
水道	9.6 日	11.6 日	13.8 日	15.2 日	15.1 日
市立総合医療 センター	12.2 日	12.4 日	11.1 日	10.6 日	12.5 日
東松戸病院	11.8 日	12.8 日	13.5 日	15.2 日	14.0 日

#### 【育児休業】

3歳に達するまでの子どもの育児のための制度です。

H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
60 人 (1 人)	65 人 (3 人)	72 人 (3 人)	81 人 (3 人)	104 人 (6 人)

※上記人数は市長部局における実績で、( )内は男性職員の内数です。

#### 【部分休業】

小学校就学前の子どもの育児のために、1日2時間まで認められる制度です。

H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
44 人	52 人	57 人	60 人	75 人 (2 人)

※上記人数は市長部局における実績で、( )内は男性職員の内数です。

### 【子の看護休暇】

対象となる子ども(小学校 6 年生まで)を養育する職員が、当該子どもの看護のために勤務しないことが相当と認められる場合に 5 日の範囲内で取得可能な制度です。(対象となる子どもが 2 人以上の場合は 10 日の範囲内。ただし、孫の場合を除く。)

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
女性	60 人	76 人	83 人	90 人	126 人
男性	41 人	47 人	55 人	67 人	84 人
計	101 人	123 人	138 人	157 人	210 人

※上記人数は市長部局における実績です。

### 【妻の分娩休暇】

男性職員が、配偶者の出産日から2週間以内に 3 日の範囲内で取得可能な制度です。

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
取得人数	34 人	29 人	46 人	45 人	49 人
取得率	82.9%	78.4%	86.8%	78.9%	84.5%

※上記人数は市長部局における実績です。

### 【男性の育児休暇】

男性職員が、配偶者の出産日の翌日から 8 週間以内(状況によっては出産前も取得可)に、5 日の範囲内で取得可能な制度です。

	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度
取得人数	16 人	13 人	17 人	29 人	38 人
取得率	39.0%	35.1%	32.1%	50.9%	65.5%

※上記人数は市長部局における実績です。

### 第3章 これからの取り組み内容

#### 1 両立支援制度の整備改善

職員アンケート調査の結果から、仕事と子育ての両立を支援する各種制度について、満足している職員の割合は、前期計画策定時(平成 26 年度)と比較すると、微増ではあるものの、男性職員は 75%前後、女性職員は 77%前後で、ほぼ安定的に推移しており、前期計画の取り組み事項として掲げていた「子の看護休暇の対象年齢の引き上げや取得事由の拡大」をはじめとする、各種制度の見直し・改善の実施や男性職員による制度活用の増加等、取り組みに伴う成果が現れていると考えられます。

しかしながら、目標の 90%には未だ達していないことから、前期計画に引き続き、今後とも職員ニーズを捉えた制度の見直しや充実、制度の活用促進等の取り組みを行っていきます。

#### 【目標設定】

目標	指標	現状値(R1)	目標値
両立支援策の職員満足度を高める	職員アンケート調査における両立支援策の満足度	(男性)76.2% (女性)78.8%	90%

#### 【今後の取組み】

	事業項目	内容
1	職員ニーズを捉えた制度の見直し・充実	制度活用・不活用に係る職員の声や職員アンケート調査等から、職員のニーズを的確に捉え、国や県・他市等の動向も踏まえながら、支援制度の見直しや一層の充実等の検討を行います。 (実施主体:人事課)
2	制度の更なる活用の促進	制度の円滑かつ一層の活用を促進するため、制度の更なる周知はもとより、研修等を通じて、各所属において職員一人ひとりが制度を活用しやすい環境の整備を引き続き行っていきます。 (実施主体:人事課)

## 2 両立支援制度の周知徹底

両立支援策の啓発のため作成した「次世代育成支援パンフレット」の職員認知度については、職員アンケート調査の結果から、前期計画策定時(平成26年度)と比較すると、男性職員は55%前後、女性職員は65%前後と、年度によって多少の増減はありますが、緩やかながらも男女共に底上げを図ることができました。その中でも、比較的大きな増加を示した年度は、制度の改正等により当該パンフレットを見直し、改めて全職員に周知した年度(平成27年度、平成30年度、令和元年度)であることから、制度改正の有無に関わらず、全職員に対して定期的に周知を図っていくことが認知度向上に有効であると考えています。また、両立支援が必要となる直前に、男女問わず個別に制度の案内をすることも、制度の認知及び活用に有効であると思われます。

以上から、前期計画に引き続き、今後も全職員を対象に周知を図り、認知度の一層の向上に努めていきます。

### 【目標設定】

目標	指標	現状値(R1)	目標値
両立支援策の職員の認知度を高める	両立支援策啓発パンフレットの認知度	(男性)55.6% (女性)65.9%	100%
男性の育児休暇(特別休暇)の利用促進	男性の育児休暇の取得率	65.5%	80%

### 【取り組み事項】

	事業項目	内容
1	女性職員への制度の案内	妊娠の申し出があった時や産前休暇に入る前に、制度の内容や手続き方法等について、説明を行います。 (実施主体:人事担当課)
2	男性職員への制度の案内(書面の配布)	人事課に、出産に係る手続きをした男性職員に対し、個別に両立支援制度の紹介を行います。 (実施主体:人事課)
3	両立支援に係る研修の実施	新規採用職員や管理職を対象に実施する研修の中で、両立支援制度の説明を行い、周知を図ります。 (実施主体:人事課)
4	両立支援制度の定期的な周知	両立支援策啓発パンフレットを定期的に庁内掲示板に掲出し、職員の意識の醸成と制度の周知を図ります。 (実施主体:人事課)

### 3 安心して子育てができる就業環境の整備

過去に行った職員アンケート調査の結果では、「同僚への負担」や「業務繁忙」等を理由に年次有給休暇が取得しにくいという意見が見られましたが、前期計画策定時（平成26年度）と比較すると、職員1名あたりの平均取得日数が約1日増加しました。

これは、両立支援策啓発のため作成した「次世代育成支援パンフレット」の職員認知度の向上や、ワーク・ライフ・バランスの推進のため日頃から各所属においてこれまで以上に休暇を取得しやすい環境を整えてきていること等の成果が表れてきているものと考えられます。

しかしながら、今後ますます、育児や介護を抱えた職員が増えていくことが想定され、仕事と家庭生活の一層の両立が必要であること、当初の目標であった現状値プラス2日には到達していないこと等から、引き続き、年次有給休暇の取得促進に取り組んでいきます。

#### 【目標設定】

目標	指標	現状値(R1)	目標値
年次有給休暇の取得促進 (前年度の所属職員の一人平均取得日数よりも、プラス2日の取得を目指す)	所属職員の一人平均取得日数	各職場の平均取得日数	現状値プラス2日
		※参考 市長部局平均 12.3日	※参考 市長部局平均 14.3日

#### 【取り組み事項】

	事業項目	内容
1	必要に応じた業務分担の見直し	所属長は、より一層の事務の効率化を図り、さらには、業務の負担が一部の職員に偏ることのないように配慮をします。 (実施主体:各所属長)
2	時間外勤務の縮減	令和2年4月1日から適用を開始した「時間外勤務における上限時間」の規程等を踏まえ、時間外勤務の多い所属や管理職を含む職員の状況を、所属内のみならず、各部長及び人事担当課が把握するとともに、必要に応じた所属内或いは部内等での業務分担や人員体制等の調整を行います。 (実施主体:各所属長、各部長、人事担当課)

	事業項目	内容
3	妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮	所属長は、子育て世代の職員の休暇取得及び時間外勤務について配慮するとともに、状況に応じて、所属内の他の職員に協力を求める等の配慮をします。 (実施主体:各所属長)
4	両立支援に関する相談の充実	医務室にて妊娠・育児期の過ごし方などの相談を受けるとともに、人事担当課では、両立支援制度の活用についてアドバイスをを行います。 (実施主体:人事担当課・医務室)
5	育児休業者へのフォローアップ	育児休業からの復帰時の不安を解消するために、所属長は、復帰後の職員が速やかに担当業務に係る説明を受けられるようにするとともに、育児休業中の職員にも要望に応じて業務等に係る情報の提供を受けられるようにします。 (実施主体:各所属・人事担当課)
6	育児休業期間中の代替要員(正規職員を含む)の確保	所属内の人員配置等により、育児休業を取得する職員の業務遂行が困難な時は、必要に応じた「定数条例に基づく正規職員の採用」や「会計年度任用職員の配置」等を行います。 (実施主体:行政経営課、人事課)
7	年次休暇計画表の活用	令和元年度から各所属において活用を始めた「年次休暇計画表」について、職員がより一層計画的に年次有給休暇を取得できるよう、今後も更なる活用の促進を図ります。 (実施主体:各所属、人事担当課)

## 4 子育て中の職員を温かく支援する意識の醸成

職員アンケート調査の結果では、前期計画策定直後の平成27年度において共感度が男女ともに後退しましたが、前期計画期間中の5年間で緩やかに回復しつつあります。それでもなお、前期計画策定時(平成26年度)の数値を下回っており、目標にも到達していませんが、共感度は男女ともに90%前後の高い数値を維持しており、職員の多くが両立支援に対する意識を持っている結果となりました。

しかしながら、制度は、利用する職員だけでなく「周囲の職員」にも理解されることで活用が進むものであり、制度があったとしても、両立支援に対する理解がない職員が周囲にいと、利用したい職員にとって障壁となることから、引き続き、共感度100%を目指して取り組んでいきます。

### 【目標設定】

目標	指標	現状値(R1)	目標値
両立支援策の推進に共感する職員を増やす	職員アンケート調査における両立支援策推進の共感度	(男性)90.5% (女性)92.5%	100%

### 【取り組み事項】

	事業項目	内容
1	研修の実施 (次世代育成支援及びワーク・ライフ・バランスに対する意識の醸成)	新規採用職員や管理職等を対象に実施する研修の中で、仕事と家庭の両立に関する意義や取り組みについて学ぶ機会をつくります。 また、ワーク・ライフ・バランス研修の実施により、ワーク・ライフ・バランスの基本的な考え方について認識を高め、職員全体への意識の浸透をより一層図っていきます。 (実施主体:人事課)
2	人員体制等の整備	周りの職員にとっても、安心して子育て中の職員を支援できるよう、所属において人員体制や業務配分の見直しを図っていくとともに、必要に応じて「定数条例に基づく正規職員の採用」や「会計年度任用職員の配置」等を行っていきます。 (実施主体:各所属長、行政経営課、人事担当課)





この計画の取り組みが、社会全体の次世代育成支援対策推進の牽引役としての責務を果たすことにつながることを願っています。

令和2年4月

市長・市議会議長・教育委員会・消防局長・選挙管理委員会・代表監査委員  
農業委員会・公平委員会・病院事業管理者・水道事業管理者



松戸市特定事業主行動計画

令和2年4月

松戸市