

～富士見市職員向け～

子育て支援☆女性活躍推進プラン

< 特定事業主行動計画 >



富士見市長
富士見市議会議長
富士見市教育委員会
富士見市選挙管理委員会
富士見市公平委員会
富士見市代表監査委員
富士見市農業委員会
富士見市固定資産評価審査委員会

令和7年9月

I 総論

1 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行を背景として、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法に合わせて、市では仕事と子育てを両立することができる環境の整備を図るために、平成17年7月に「富士見市特定事業主行動計画」を策定し、職員のニーズに即した計画を推進してきました。

また、平成27年9月には、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行され、女性の活躍推進に関する取り組みを着実に進めるため、地方公共団体等が女性活躍推進に向けて問題点を把握し、改善に向けて目標を設定する行動計画の策定が義務付けられました。

女性が活躍しやすい環境は、ワーク・ライフ・バランスや子育てと深いかわりがあることから一体的に取り組んでいくため、富士見市では、次世代育成支援対策と女性活躍推進の2つの特定事業主行動計画を一体として整備し、平成28年度に本プランを策定しました。

この度、令和6年度までの計画期間が満了したことから、これまでの取組状況や実績等を踏まえ、また、職員の意識や職場環境、社会情勢の変化なども勘案して計画の見直しを行い、令和7年度から5年間を新たな計画期間として本プランを改定しました。引き続き、職員の仕事と子育てや介護等との両立支援に関する取り組みを進め、職員一人ひとりが、育児・介護等の時間的制約や性別に関係なく、その意欲と能力に応じて活躍できる職場環境の整備を推進していきます。

2 計画期間

令和7年度から令和11年度まで

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する取り組みを効果的に推進するため、各部署における行動計画の取り組み状況を随時確認し、取り組みが不十分な所属長へは必要に応じてヒアリング等を実施して促進を図るとともに、成果の検証、支援策の見直し等を行うため、富士見市衛生委員会を行動計画推進委員会として位置づけ、年1回開催する。

- (2) 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍の推進に関する取り組みについて管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (3) 人事担当課を仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口とし、同課において当該相談・情報提供等を適切に実施する。
- (4) 行動計画については、庁内グループウェア等を活用するなど適切な方法により職員へ周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習等を併せて実施する。
- (5) 行動計画の実施状況等について毎年把握し、その結果や職員のニーズ等を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
また、毎年少なくとも1回、前年度の取り組み状況や目標に対する実績等をホームページへの掲載等により公表する。

Ⅱ 次世代育成支援対策に関する取り組み

1 制度の意識啓発

育児休業、休暇などの各種制度に関して、仕事と家庭の両立を支援する制度をまとめた「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」を作成し、庁内グループウェア等を通じて周知し、制度の内容やその活用方法などに関する情報を提供する。

また、管理職や職員に対する周知等を通じて「仕事と家庭の両立支援」についての啓発に努める。

2 妊娠中及び出産時における配慮

- (1) 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。
- (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- (3) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行うとともに、本人からの請求があった場合は、他の軽易な業務に転換させるものとする。
- (4) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

3 男性の子育て目的の休暇の取得の促進

妻が出産する場合の特別休暇（2日間）、育児参加のための特別休暇（5日間）及び年次有給休暇の取得の促進について周知し、取得推進を図る。

【目標】

- ◆ 妻が出産する場合のための特別休暇の取得率 100%
- ◆ 育児参加のための特別休暇の取得率 70%
- ◆ 全対象者が妻が出産する場合又は育児参加のための特別休暇を1日以上取得

＜実績＞妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇の取得率

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
妻出産	80.8%	46.1%	59.1%	85.0%	85.3%
育児参加	84.6%	73.9%	65.5%	25.5%	54.5%
1日以上取得	100%	84.1%	100%	90.9%	84.2%

4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

（１）育児休業及び部分休業制度の周知

- ① 各所属へ育児休業等に関する通知等を行うことなどにより、制度の周知及び取得促進を図る。
- ② 配偶者の就労の有無や育児休業の取得有無等の状況にかかわらず、育児休業等の取得が可能であること等を周知徹底し、男性職員についても育児休業等の取得促進を図る。
- ③ 「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」等を活用し、育児休業等の取得手続や経済的支援等について情報提供を行うとともに、取得を予定している職員に対しては個別に説明をすることで、計画的に取得できるよう支援する。

（２）育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

- ① 育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 適宜育児休業等の制度に関する周知を行い、育児休業等の取得に対する職員の理解を深めるとともに、所属長は育児休業等の取得対象の職員の意向を確認し必要に応じて配慮をするなど、男性職員も含めて育児休業等を取得しやすい職場環境を醸成する。

（３）育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、育児休業中の職員に対して、課内会議での連絡事項や業務の動きなどに関する情報提供や復帰に向けた助言を必要に応じて行うなど、職員の円滑な職場復帰のための支援を行う。

（４）育児休業に伴う代替職員の配置

人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、代替職員（会計年度任用職員含む。）による人員を確保するように努める。

(5) その他

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

【目標】

- ◆ 男性職員の育児休業取得率 85%
- ◆ 育児休業を取得する男性職員のうち1か月以上の期間を取得した職員の率 80%

＜実績＞男性職員の育児休業取得率

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
53.8% (7人)	57.7% (15人)	81.8% (9人)	72.7% (8人)	95.0% (19人)

＜実績＞育児休業を取得する男性職員のうち1か月以上の期間を取得した職員の割合

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
42.9% (3人)	53.3% (8人)	44.4% (4人)	62.5% (5人)	94.7% (18人)

5 時間外勤務の縮減

(1) 時間外勤務の制限

小学校就学始期に達するまでの子がいる職員に対する時間外勤務の免除及び制限に関する制度について周知徹底を図る。

(2) リフレッシュデイ（定時退庁日）の周知徹底

① リフレッシュデイの周知徹底を図る。

※本庁舎は放送による退庁喚起を実施。

※水曜日を全庁的な定時退庁日とし、それに加え各所属が主体的に運用し、より実効性を高めるため、所属ごと（グループ・係単位以上）にリフレッシュデイを設定し実施。

② リフレッシュデイの趣旨を踏まえ、会議開催日時の工夫等により同日の残業を極力行わないよう該当所属長への指導の徹底を図る。

(3) 事務の簡素合理化の推進

- ① 各部署で業務処理計画表を作成し、効率的な事務の遂行を図る。
- ② 新たに事業、行事等を実施する場合は、これまでよりさらに目的、効果、必要性等を十分検討のうえで実施するとともに、既存事業、行事等との関係を整理し、代替可能なものは廃止する。
- ③ 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

(4) 時間外勤務縮減のための意識啓発等

- ① 午後8時15分以降の時間外勤務を原則禁止とする。(繁忙期や緊急時など公務上やむを得ない場合を除く。)なお、本庁舎は、放送による退庁喚起を行う。
- ② 時間外勤務の多い部署の所属長から時間外勤務の現状を聴取し、所属職員の事務分担の見直し、事務改善等により時間外勤務縮減に向けた努力をするよう注意喚起する。
- ③ 時間外勤務の多い職員の健康管理面に配慮し、一定基準を超えた場合には、所属長又は産業医との個別面談を行う。
- ④ 健康管理の充実を図るため、メンタルヘルス相談、ストレスチェック及び専門医相談を実施する。

【目標】

- ◆ 年間時間外勤務時間数が360時間を超える職員数
令和3年度実績から50%縮減

＜実績＞年間時間外勤務時間数が360時間を超える職員数

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
41人	48人	43人	39人	36人

6 休暇の取得の促進

(1) 年次有給休暇の取得の促進

- ① 各部署で業務処理計画表を作成することにより年次有給休暇の計画的な取得促進を図る。
- ② 庁内グループウェアのスケジュール機能等を活用し、各部署において情報共有を図りながら、計画的な年次有給休暇の取得を促進する。
- ③ 所属長は、職員相互の応援体制をつくり、気兼ねなく職員が年次有給休暇を取得できる職場環境の整備に努める。

- ④ 子どもの授業参観日、入学・卒業式等における年次有給休暇の取得促進を図る。

※小学校3年生までの子に係る入園・卒園式、入学式は看護休暇の取得も可能。

- ⑤ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。

(2) 連続休暇等の取得の促進

- ① 週休日の土曜日、日曜日と連続休暇となるよう月曜日、金曜日の年次有給休暇の取得を促進する。
- ② 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ③ リフレッシュ休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
- ④ ゴールデンウィークやお盆期間において、長期の連続休暇となるよう年次有給休暇の取得促進を図る。

(3) 子どもの看護休暇の取得の促進

子どもの看護の休暇制度について周知徹底を図る。

＊子の看護休暇（有給）

小学校3年生までの子が1人の場合年度で5日、2人以上の場合は年度で10日取得可

(4) 仕事と介護の両立

介護のための休暇制度について周知徹底を図る。

＊短期介護休暇（有給）

要介護状態の対象家族が1人の場合年度で5日、2人以上の場合は年度で10日取得可

＊ほか、介護時間・介護休暇（無給）の休暇制度あり

【目標】

- ◆ 年次有給休暇平均取得日数 15.0日
- ◆ 年次有給休暇年5日以上取得率 100%
- ◆ 夏季休暇の取得率 100%

<実績>年次有給休暇平均取得日数

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
13.1日	11.7日	12.5日	14.3日	13.0日

＜実績＞年 5 日以上の取得率

令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
88.0%	85.3%	88.3%	91.3%	90.1%

＜実績＞夏季休暇の取得率

令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
93.7%	96.0%	95.9%	96.2%	96.8%

7 子育て支援に関する人事異動における対応

職員の子育ての状況を把握できる環境（人事異動調書に子育て状況を記入できる欄を設けること、業務内容、残業等の関係から子育てと仕事の両立が困難となっている職員が職員課にその事情を直接申し出る機会を設けること等）を整備し、人事上の配慮をすべき職員については、子育てと仕事が両立できるよう人事異動等の必要な措置を行う。

8 職場における仕事優先意識や性別による役割分担意識等の是正に向けた啓発

- （１）職場での仕事優先の環境や性別による固定的な役割分担意識等の是正についての情報提供や啓発を行う。
- （２）職員の男女共同参画研修等を通して、性別役割分担意識の解消に向けた啓発を行う。
- （３）職員がハラスメントを正しく理解し、各ハラスメントに対して適切に対応する方法・防止措置に関する知識を身につけるため、ハラスメント研修を実施するなど、ハラスメントのない職場づくりに向けた情報提供や啓発を行う。

Ⅲ 女性職員の活躍推進に関する取り組み

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び内閣府令に基づき、以下の８項目について現状把握を行いました。

その結果、「④職員一人当たりの時間外勤務時間」、「⑤管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」、「⑥各役職段階に占める女性職員の割合」について課題があると確認されたため、次の各取り組みを行っていきます。

<把握項目>

- ① 採用した職員に占める女性職員の割合
- ② 採用試験の受験者に占める女性の割合
- ③ 職員の平均した継続勤務年数の男女の差異
- ④ 職員一人当たり（管理職以外）の時間外勤務時間数及び時間外勤務の上限時間を超えた職員数
- ⑤ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ⑥ 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率
- ⑦ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ⑧ 妻が出産する場合及び育児参加のための休暇取得率及び合計取得日数の分布状況

※把握した各項目ごとの結果については「３ 参考資料」参照

１ 時間外勤務の削減

○ 職員一人当たりの時間外勤務時間数

令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
10.6 時間/月	12.0 時間/月	12.1 時間/月	11.5 時間/月	11.7 時間/月

<参考>年間時間外勤務時間数が３６０時間を超える職員数

令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
４１人	４８人	４３人	３９人	３６人

【目標】

- ◆ 年間時間外勤務時間数が３６０時間を超える職員数
令和３年度実績から５０％縮減
- ◆ 職員の一人当たりの時間外勤務時間数 前年度を下回る

○ 取組み

- ・ 業務の優先順位づけ、業務分担の見直し等を行うとともに、D X推進による業務プロセスの見直し・効率化を図る。
- ・ 帰りやすい職場風土に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底を図る。
- ・ 所属長による時間外勤務状況の把握及び長時間勤務職員の面談を行うことにより適正な健康管理に努める。
- ・ リフレッシュデイの徹底を図る。

2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

○ 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

※各年度 4 月 1 日現在

令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
12.5%	12.5%	10.9%	9.4%	7.6%

○ 各役職段階に占める女性職員の割合

※各年度 4 月 1 日現在

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	伸び率 (R7-R3)
部長・副部長	13.3%	6.3%	5.9%	6.3%	5.9%	△7.4
課長	12.2%	14.6%	12.8%	10.4%	8.2%	△4.0
副課長	27.3%	27.5%	24.3%	30.9%	37.1%	9.8
主査	57.9%	56.4%	57.9%	51.2%	48.0%	△9.9
上記以外	45.3%	47.0%	46.5%	48.4%	47.3%	2.2
合計	42.4%	42.8%	42.4%	42.8%	42.1%	△0.3

<参考> 副課長級以上職員に占める女性の割合 ※各年度 4 月 1 日現在

令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
20.3%	18.6%	19.4%	20.5%	21.9%

【目標】

- ◆ 副課長級以上職員に占める女性の割合 25.0%

○ 取組み

- ・ 職員意識調査などにより女性職員の意識やニーズの把握に努め、仕事と家庭の両立支援策を検討する。
- ・ 各階層別の研修等において、意識啓発を行う。

- ・これまで女性の配置が少なかったポストを含めた多様なポストへ、女性を積極的に配置する。
- ・育児介護等を担う職員の配置や職務への配慮を可能な範囲で行う。
- ・女性職員を対象にキャリア形成促進研修を実施するなど、女性職員のキャリア形成や昇任・昇格に対する不安の解消や意識高揚を図る。

3 参考資料

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び内閣府令に基づき、把握を行った項目は以下のとおりです。

① 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
一般職員等	52.2%	34.5%	50.0%	47.8%	24.1%
保育士	100%	100%	100%	100%	100%

② 採用試験の受験者における女性の割合

職種	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般職員等	34.9%	36.4%	47.8%	30.0%	35.0%
保育士	83.3%	93.9%	95.7%	92.3%	91.7%

③ 平均した継続勤務年数の男女の差異

※令和7年4月1日現在

職種	性別	年数	【参考】	
			平均年齢	人数
一般職員等	男性	16.7年	42.2歳	317人
	女性	12.8年	38.5歳	180人
保育士	男性	15.3年	42.2歳	3人
	女性	17.4年	41.9歳	66人

④ 職員一人当たりの時間外勤務時間数

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
10.6時間/月	12.0時間/月	12.1時間/月	11.5時間/月	11.7時間/月

⑤ 管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員の割合

※各年度4月1日現在

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
12.5%	12.5%	10.9%	9.4%	7.6%

⑥ 各役職段階に占める女性職員の割合

※各年度4月1日現在

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	伸び率 (R7-R3)
部長・副部長	13.3%	6.3%	5.9%	6.3%	5.9%	△7.4
課長	12.2%	14.6%	12.8%	10.4%	8.2%	△4.0
副課長	27.3%	27.5%	24.3%	30.9%	37.1%	9.8
主査	57.9%	56.4%	57.9%	51.2%	48.0%	△9.9
上記以外	45.3%	47.0%	46.5%	48.4%	47.3%	2.2
合計	42.4%	42.8%	42.4%	42.8%	42.1%	△0.3

⑦ 男女別の育児休業取得率及び合計取得日数の分布状況

➤ 取得率・平均取得期間

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性	100%	100%	100%	100%	100%
	15.3月	18.6月	18.7月	19.4月	19.1月
男性	53.8%	57.7%	81.8%	72.7%	95.0%
	1.6月	1.6月	1.5月	2.4月	2.3月

➤ 取得期間の分布状況

【男性職員】

	5日未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1月以下	1月超
令和2年度	0%	14.3%	71.4%	14.3%
令和3年度	0%	26.7%	40.0%	33.3%
令和4年度	0%	0%	77.8%	22.2%
令和5年度	0%	25.0%	50.0%	25.0%
令和6年度	0%	0%	26.3%	73.7%

【女性職員】

	1 年未満	1 年以上 1 年半未満	1 年半以上 2 年未満	2 年以上
令和 2 年度	6 6 . 7 %	1 1 . 1 %	2 2 . 2 %	0 %
令和 3 年度	4 3 . 8 %	1 8 . 7 %	6 . 3 %	3 1 . 2 %
令和 4 年度	3 0 . 0 %	3 0 . 0 %	0 %	4 0 . 0 %
令和 5 年度	2 3 . 1 %	2 3 . 1 %	3 0 . 7 %	2 3 . 1 %
令和 6 年度	2 7 . 3 %	2 7 . 3 %	2 7 . 3 %	1 8 . 2 %

⑧ 妻が出産する場合及び育児参加のための特別休暇の取得率及び合計取得日数の分布率

➤ 取得率

区分	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
妻出産	80.8%	46.1%	59.1%	85.0%	85.3%
育児参加	84.6%	73.9%	65.5%	25.5%	54.5%
合計	83.5%	66.0%	63.6%	41.3%	63.3%

※取得率は、取得日数／取得可能日数で算出している(取得可能日数 妻出産：2 日、育児参加：5 日)。

➤ 合計取得日数の分布状況

区分	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
1 日以上 取得した者	100%	84.0%	100%	90.9%	84.2%
うち、5 日以上 取得した者	76.9%	81.0%	54.5%	27.3%	42.1%