

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく
国分寺市特定事業主行動計画



令和8年3月

国分寺市

目 次

はじめに	1
1 総論	2
(1) 計画の期間	
(2) 計画の推進体制	
(3) 計画の実施にあたって	
2 職場環境の整備に向けて	3
(1) 制度を知ることが第一歩	
(2) 母親とお腹にいる子どもを守るために	
(3) 男性の育児を促進するために	
(4) 育児休業を取得しやすい環境をつくるために	
(5) 子どもを育てる環境整備	
3 長時間勤務の改善に向けて	7
(1) 超過勤務の縮減	
4 休暇を取得しやすい職場環境の整備	9
(1) 年次有給休暇の取得の促進	
(2) 連続休暇の取得の促進	
(3) 子どもの看護等休暇の活用と職場全体の支援	
(4) 出生サポートを受けやすい職場環境の醸成	
5 固定的な性別役割分担意識の改革とワークライフバランスの推進	11
(1) 意識の改革をするために	
6 その他の次世代育成支援対策に関する事項	11
(1) 子育てバリアフリー	
(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	
(3) 子どもとふれあう機会の充実・学習機会の提供等による家庭の 教育力の向上	
7 女性職員の活躍推進に向けた取組み	13
(1) 女性職員の登用拡大	
(2) 女性職員が活躍できる職場環境の整備	
8 女性職員の職業生活における活躍に関する状況（参考）	14

はじめに

我が国における急速な少子化の流れを踏まえ、次世代の子どもたちが健やかに生まれ、育成されていく環境（次世代育成支援対策）を社会全体として整える取組が求められ、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

また、平成 27 年には、女性の職業生活における活躍を推進し、男女の人権が尊重され、様々な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た「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います。）が制定されました。

国及び地方公共団体は、「国」・「地方公共団体」としての立場と共に「事業主」としての立場も有しています。一般の事業主と区別するため、国・地方公共団体が事業主としての立場にある場合を特定事業主といい、法の中で一般事業主と同様に行動計画（特定事業主行動計画）の策定を命じています。

国分寺市では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく特定事業主の責務として、国分寺市特定事業主行動計画を策定しております。

第 1 期行動計画（平成 17 年度から平成 21 年度まで）及び第 2 期行動計画（平成 22 年度から平成 26 年度まで）では、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画として、国分寺市職員子育て応援ワクワクプラン推進委員会を設置し、職員の子育て支援に関する諸制度の周知や休暇制度の見直し、研修制度の充実等を行い、計画の実施状況や進捗管理を行いました。

第 3 期行動計画（平成 28 年度から平成 29 年度まで）では、新たに女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と一体の計画として再策定し、職員が仕事と家庭を両立できる環境をさらに整備するとともに、女性の職場における活躍を推進してきました。

第 4 期行動計画（平成 30 年度から令和 4 年度まで）では、会計年度任用職員を含むすべての職員に向けた休暇制度の周知を行い、男性の育児休業の取得促進やコロナ禍での職員の働き方の改善等を通じた取組を推進してきました。

第 5 期行動計画（令和 5 年度から令和 7 年度まで）では、男性の育児休業の取得促進に関する取組や、女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022 に基づき、女性の経済的自立の促進に資する取組を推進してきました。

これまでの計画を引き継ぎ、今般第 6 期の行動計画期間がスタートいたします。すべての職員が互いに助け合い、健康で安心して仕事に取り組み、活力ある組織づくりの構築を目指すこと、そして、様々な制度の見直しや職員の働き方の改善等を通じた取組のひとつひとつが、市民へのサービス向上につながるものと期待しています。

令和 8 年 3 月

国 分 寺 市

1 総論

(1) 計画の期間

次世代育成支援対策推進法は令和 16 年度まで、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は令和 17 年度までの時限立法とされており、一体的に策定した特定事業主行動計画においては整合を取ることを求められています。

そこで、第6期は令和8年度から令和 12 年度までの5年間を行動計画期間とし、各年度の取組の効果等を点検・評価し、その結果を、対策や計画に反映させ、令和 12 年度以降の計画遂行を管理します。

(2) 計画の推進体制

平成 16 年に国分寺市特定事業主行動計画策定検討委員会を設置し、第1期の特定事業主行動計画を策定しました。その後、次世代育成支援対策をより効果的に推進するため、平成 18 年に国分寺市職員子育て応援ワクワクプラン推進委員会（以下、「推進委員会」いう。）が設置され、計画に関する実施状況の把握と進行管理が行われてきました。平成 27 年度以降は、女性活躍の推進把握と進行管理も対象とし、この推進委員会で計画策定後の対策の実施や計画の一部見直しを行っています。

(3) 計画の実施に当たって

この計画は、国分寺市の職員全員を対象としています。計画がきちんと実施されるためには、「だれが」「いつ」「何を」するかということをはっきりさせておく必要があります。具体的には、以下のように区分してそれぞれの項目の前に主体となる職員を見出しで標記しています。

- ◎ 全職員 (正規職員(再任用職員を含む。))・会計年度任用職員)
- ◎ 所属長 (所属の管理職)
- ◎ 妊娠中の職員
- ◎ 子育て中の職員 (育児休業中の職員又は育児を行っている職員)
- ◎ 男性職員 (これから育児をする男性職員又は育児を行っている男性職員)
- ◎ 周囲の職員 (子育て中の職員の上司、同僚)
- ◎ 職員課

2 職場環境の整備に向けて

(1) 制度を知ることが第一歩

① ハンドブックの作成・配布

◆職員課

- ・仕事と家庭生活の両立のための、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限等の各種制度及び手続き方法等、書式も添付して理解しやすいようにまとめた子育て応援ワクワクプランハンドブックの作成を平成 19 年 3 月に行い、職員全員に配布しました。
- ・平成 29 年 2 月に「〈正規職員向け〉育児・介護・特別活動に関する休暇制度について」をとりまとめ、休暇制度の周知を行いました。令和 2 年度から、嘱託職員・臨時職員が新たに「会計年度任用職員」として任用されたことに伴い、「〈会計年度職員向け〉育児・介護・特別活動に関する休暇制度について」をとりまとめ、休暇制度の周知を行いました。引き続き、年度中 2 回程度、イントラ等での周知を行っています。
- ・3歳未満の子を養育する職員に育児に係る両立支援制度に関する意向を確認します。
- ・意向確認に加え、各種休暇制度や時間外勤務などに対する意識や実態などを把握するために、アンケート調査を実施します。
- ・産休・育休を取得する職員のために、説明用のダイジェスト版を作成し、各種制度及び手続きの周知を図っています。
- ・職員から妊娠の連絡を受けたら、本人同意のうえ、所属長に休暇制度及び職場のサポートのあり方について説明し、制度の周知徹底を図ります。

◆所属長

- ・休暇制度を熟知し、所属職員が休暇取得を利用できるように働きかけましょう。自らが率先して取得することも大切です。

◆全職員

- ・妊娠中や子育て中の人がいる職場だけでなく、全職員が休暇制度を理解し、だれもが子育てしやすい雰囲気をつくりましょう。

<達成目標>

「育児・介護・特別活動に関する休暇制度について」（正規職員・会計年度職員用ハンドブック）の改訂を随時行い、年度中 2 回イントラ等で周知します。また、3歳未満の子を養育する職員に育児に係る両立支援制度に関する意向確認に加え、各種休暇制度や時間外勤務などに対する意識や実態などを把握するために、アンケート調査を実施します。

② 制度をしっかりと理解するための研修

◆職員課

- ・制度を周知していくための研修を新入職員及び新任管理職対象に行い、妊娠中、子育て中の職員がそれらの制度を利用しやすい職場環境を作っていきます。

◆全職員

- ・研修内容を職場に反映し、子育てにやさしい職場づくりに協力しましょう。

(2) 母親とお腹にいる子どもを守るために

◆職員課

- ・妊娠した職員が安心して働けるよう、産業医、職員課保健師が相談を受けます。

◆妊娠中・子育て中の職員

- ・妊娠がわかったら、速やかに所属長と職員課に知らせましょう。諸制度の活用のためにも大切なことです。
- ・配布された資料をよく読んで制度を理解して利用しましょう。母性保護、母性健康管理の観点から設けられている深夜勤務・時間外勤務の制限、業務の軽減、妊婦通勤緩和、母子健康診査、育児時間等の子育てに関するさまざまな制度があります。

◆所属長・周囲の職員

- ・妊娠中、子育て中の職員が、深夜勤務の制限・時間外勤務の免除又は制限、業務の軽減、妊婦通勤緩和、母子健康診査、育児時間等の諸制度を利用しやすい職場環境を整備し、各種制度を利用するよう働きかけましょう。
- ・妊娠中は体に大きな負担がかかります。そこで妊娠中の職員の健康や安全に配慮したサポートをするなど、職場全体で支えていきましょう。

(3) 男性の育児を促進するために

① 子どもが生まれる前に（妊娠がわかったら）

◆男性職員

- ・妊婦の定期健診・両親学級等に積極的に出席しましょう。
- ・出産介護休暇は取得できる期間（出産の日を含めて2週間の範囲で2日間）が限られています。配偶者の妊娠が分かったら職員課に相談する等、制度を理解し、出産介護休暇を積極的に取得しましょう。
- ・連続休暇を取得するために、出産予定日に向けて計画的に仕事を進めましょう。

◆所属長・周囲の職員

- ・育児は互いの協力が必要です。妊婦の定期健診・両親学級等に出席する父親となる男性職員を職場全体で応援しましょう。

② 子どもが生まれたら（出産前後の期間には）

◆職員課

- ・子どもの出生、子育ての始まりという親子にとって大切な時期に父親となる職員が積極的に育児を行うことができるよう、出産介護休暇及び育児参加休暇の取得率向上のために、休暇制度のさらなる周知を行います。

◆男性職員

- ・育児は積極的に行いましょう。育児を積極的に行うことで、子どもを持つ喜びを感じ、育児に対する責任を実感することができます。
- ・育児参加休暇（5日間）は男性職員が産前から、産後1年の期間に育児を行うための休暇です。積極的に休暇を取得しましょう。

◆所属長・周囲の職員

- ・子どもの出産前後等において5日間以上の連続休暇を取得しやすい環境をつくるためには、職場内の周知と理解が重要です。休暇取得により業務に支障をきたさないように業務分担を行い、職場全体で育児を応援しましょう。

男性職員の出産介護休暇及び育児参加休暇取得率及び平均取得日数

【内閣府令第2条第1項第7号、第6条第1項第2号ハ】

		令和4年度	令和5年度	令和6年度
出産介護休暇	取得率	63.6%	88.2%	92.3%
	平均取得日数	2.0日	2.0日	1.9日
育児参加休暇	取得率	63.6%	82.4%	76.9%
	平均取得日数	4.2日	4.2日	5.0日

※新たに取得対象となった正規職員の取得率及び取得した期間の平均です。

<達成目標>

令和12年度末までに2日間の出産介護休暇の取得率、5日間の育児参加休暇の取得率を100%にします。<継続目標>

(4) 育児休業を取得しやすい環境をつくるために

① 育児休業の取得推進

◆妊娠中の職員・男性職員

- ・育児休業を取得する場合は、なるべく早く所属長と職員課に伝えましょう。休業に入るまでの期間が長いほど、休業中の仕事の引継ぎがスムーズに行えます。

◆所属長

- ・育児休業中の業務分担を作成するなど、3歳未満の子を養育する男性職員の育児休業を取得しやすい環境をつくり、担当する業務や役職に関わりなく、職員が安心して育児休業を取得できるようにしましょう。

◆全職員

- ・所属長が作成する育児休業取得中の仕事の業務分担に協力するなど、育児休業取得者をみんなで支え合いましょう。
- ・日頃から業務マニュアルなどの整備に努め、育児休業取得者の業務をスムーズに引き継げるようにしましょう。

◆職員課

- ・3歳未満の子を養育する職員に対し、育児に係る両立支援制度に関する情報提供・意向確認を行います。あわせて、男性職員の育児休業取得率向上のため、産後パパ育休や育児休業取得について、制度の周知を図ります。
- ・出産予定日の申し出があったら休暇制度について説明し、資料を配布するとともに、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することを確認します。
- ・育児休業取得期間中に業務に支障が出ないかといった不安を解消するため、休業期間に関わらず代替職員に正規職員を配置し、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

【内閣府令第2条第1項第6号、第6条第1項第2号口】

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	男	女	男	女	男	女
取得率	63.6%	100%	58.8%	100%	69.2%	100%
平均取得期間	44.9日	547.9日	185.3日	382.3日	67.7日	343.4日

※新たに育児休業の取得対象となった正規職員の取得率及び取得した期間の平均です。

<達成目標>

令和12年度末までに、男性職員の育児休業（2週間以上）の取得率を85%以上、女性職員の育児休業の取得率については100%を維持します。<継続目標>

② 育児休業からの円滑な復帰

◆所属長・周囲の職員

- ・所属長は職員が育児休業を取得する前に、育児休業からの復帰後の業務分担について、可能な範囲で説明するようにしましょう。
- ・休業前に意向を確認したうえで、希望があれば休業中の職員に定期的に連絡するなどし、不安なく職場に復帰できるようみんなで支えていきましょう。
- ・復帰時、直属の上司等から育児休業期間中の業務の動きの説明や研修を行い、円滑な復帰ができるようにしていきましょう。
- ・復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかるうえ、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立ができるよう、業務分担等について検討し、職場全体でサポートしていきましょう。

◆職員課

- ・休業中の職員が不安なく職場復帰できるよう、所属長や周囲の職員に上記事項を促します。
- ・必要に応じて、育児休業等取得職員と代替職員がともに勤務する日を設定の上、円滑な業務の引継ぎが出来るよう支援します。

◆子育て中の職員

- ・育児休業からできるだけスムーズに復帰するためには、本人の事前準備も必要です。休業期間中でも、市ホームページなどから自分の担当業務に関する情報を集めたり、定期的に職場の上司や同僚などに連絡をとるなどして、職場の状況についての情報を収集するようにしましょう。

(5) 子どもを育てる環境整備

◆職員課・所属長・全職員

- ・子育てに関する悩みを随時拾い上げ、解決できるようみんなで協力していきましょう。
- ・早出、遅出勤務また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できるよう職場全体で考えていきましょう。
- ・小学6年生までの子を養育する職員については、勤務時間の臨時の変更を行うことができますので、必要に応じ活用していきましょう。
- ・障害児を養育する職員については、状態によって介護に関する休暇等を取得できる場合があるほか、勤務時間の臨時の変更の対象となる場合がありますので、個別に職員課に相談しましょう。
- ・妊娠・出産・育児休業等の制度を利用した際、不利益な取り扱いを示唆することや制度の利用に対するいやがらせ行為はハラスメントとなります。そのような行為は行ってはいけません。

3 長時間勤務の改善に向けて

(1) 超過勤務の縮減

◆全職員

- ・連休のある週やお盆の時期等、年2回程度は連続した休暇が取得できるよう職場で話し合い、会議等をなくし定時に退庁しましょう。
- ・仕事は一人で抱え込んでいては改善できません。みんなで日常業務の見直しを行い、マニュアルを作成し業務の共有を図り、業務分担の見直しを行いきましょう。
- ・育児・介護中の職員は、超過勤務の免除等が申請できます。育児・介護中の職員が過度な超過勤務をしないようフォローするとともに、ワークライフバランスが必要なライフステージへの「お互い様、思いやり」の気持ちで支え合いきましょう。
- ・職員は、超過勤務はする前に所属長に許可を得ること。絶えず超過勤務に対する自己診断をして自己の意識向上に役立てましょう。

◆所属長

- ・超過勤務は原則事前命令・事前申請です。誰が何の業務でどのくらい残業するか常に状況を把握し、毎月超過勤務を点検し、業務改善の指示を出しましょう。
- ・育児中の職員から超過勤務の免除・制限の申請があった場合は、原則的に拒むことはできません。育児中の職員をサポートできるように指示を出しましょう。
- ・超過勤務は月 45 時間の上限が設定されています。（職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則第 9 条第 3 項）上限時間を超えないようにしましょう。

◆職員課

- ・職場で努力しても縮減できないときは、職員の配置数の見直しを考えます。
- ・予定外の短期業務については、職員課予算で時間額会計年度任用職員の任用を行い、ワークシェアリングを進めます。
- ・打刻により抽出した時間外労働が1か月 100 時間以上又は2か月平均 80 時間以上の職員に産業医との面談を受けるよう通知し、1か月 45 時間以上の職員には産業医との面談を勧奨します。

<参考>

年 360 時間を超える超過勤務者数（令和4年度以降）（単位：人）

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
人数	41 人	32 人	51 人

※算出対象は、正規職員です。

<達成目標>

令和 12 年度末までに、年 360 時間を超える超過勤務者がいなくなるようにします。<継続目標>

4 休暇を取得しやすい職場環境の整備

(1) 年次有給休暇の取得の促進

◆職員課

- 一定期間毎に休暇取得率の低い職場の所属長にヒアリングを行い、必要に応じて、関係部署と問題解決のための措置を講じます。

◆全職員

- 労働基準法の改正により、民間企業では年次有給休暇は最低 5 日間の取得が義務付けられています。年次有給休暇は最低 5 日間は取得しましょう。
- 年度始めに一人ひとりが年間休暇取得予定表を作成しましょう。学校行事や発表会などに積極的に参加するとともに、子どもとふれあい、話す機会をたくさん作りましょう。
- 各職場で休暇の取得方法を工夫しましょう。事前に、休暇の予定を職員それぞれが把握することで仕事の調整も円滑に進みます。自分が休むことだけでなく、周りの人が休めるようにすることを考えるなど、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。
- 庁内会議の回数や開催日を考慮するとともに、会議は特別な場合を除き 1 時間で終わる工夫をしましょう。
- 同僚職員の仕事を率先して覚える努力をしましょう。そうすると休暇を取得する環境が広がります。それに何より、市民サービスの向上につながります。日頃から職場のコミュニケーションに心がけ、急な休暇においても業務に支障がないようにしましょう。

◆所属長

- 年次有給休暇は、取得理由を問わないことが原則です。
- 所属の繁忙期及び各職員の業務量を把握し、一人の職員に業務量が偏ることのないように気を配りましょう。また、自ら休暇を取得するとともに、定期的に職員の取得日数を把握し、取得日数の少ない職員に対しては、個別に事情を聴くなどして普段から状況を把握するようにしましょう。

年次有給休暇の取得状況

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
平均取得日数	14.5日	16.9日	15.0日

※上記取得状況は、年次有給休暇 20 日付与の正規職員です。

<達成目標>

令和 12 年度末までに、年次有給休暇の平均取得日数について、20 日にします。<継続目標>

(2) 連続休暇の取得の促進

◆全職員

- ・国民の祝日や夏季休暇とあわせて連続休暇（5日間程度）を取得し、心身のリフレッシュをしましょう。
- ・子どもと向き合う時間を確保するために、平成 30 年度から地域ごとに「キッズウィーク」が設定されています。学校休業日や分散化された学校休業日に合わせて有給休暇を取得し、休日における多様な活動の機会を増やしましょう。

◆所属長

- ・職員が連続休暇を取得しやすいよう、日頃から業務の支援体制づくりを行いましょ

(3) 子どもの看護等休暇の活用と職場全体の支援

◆子育て中の職員

- ・令和7年度に「子どもの看護休暇」を「子どもの看護等休暇」に変更し、取得事由に「子の行事参加や感染症に伴う学級閉鎖等」を追加しました。子どもが怪我をしたり病気にかかったりして看護が必要なとき、予防接種や健康診断を受けさせるとき、子の行事参加や感染症に伴う学級閉鎖があったときには、「子どもの看護等休暇」を利用しましょう。

◆所属長・周囲の職員

- ・子どもの看護等休暇や年次有給休暇を活用して、子どもの看護等が必要な場合は、100%休暇を取得できるように、職場全体で支援しましょう。

(4) 出生サポートを受けやすい職場環境の醸成

◆職員課

- ・出生サポート休暇は、男女問わず取得することができ、男性職員が配偶者の診断結果やその後の不妊治療の方針について医師から説明を聞く場合なども取得できます。職員が働きながら出生サポートのための医療（不妊治療等）を受けられるよう、出生サポート休暇等の周知を行います。
- ・管理職に対する意識啓発等を通じて、出生サポートを受けやすい職場環境の醸成を図ります。

◆所属長

- ・職員が働きながら出生サポートを受けられるよう職場環境をつくりましょう。
- ・出生サポート休暇の利用状況はセンシティブな情報のため、取り扱いには注意しましょう。

5 固定的な性別役割分担意識の改革とワークライフバランスの推進

(1) 意識の改革をするために

◆全職員

- ・自分のライフステージに応じて、仕事の進め方や働き方も見直し、自分だけではなく他人の時間、生活も尊重しましょう。また、子育てや地域活動で得た貴重な経験を、その後の自分の業務に役立てたり、同僚にアドバイスするなど、子育ての重要性を職場全体の共通理解とし、職員同士で協力し、配慮しあえる職場づくりに努めましょう。

◆職員課

- ・ワークライフバランスの考えや、男女が平等に仕事や育児などに参画することが当たり前であるという意識を持つように職員に対し研修や講座等への積極的な参加を呼びかけ、職員個人の意識の高揚を図ります。

◆所属長

- ・職場における性別役割分担意識を改革するよう、自らも意識を深め職員を指導しましょう。また、生活における個人の多様な価値観を尊重しつつ仕事とのバランスを取れる職場環境をつくりましょう。

6 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

◆施設管理部門担当

- ・市ホームページに子育て支援情報などとともにバリアフリーに関する施設情報を掲載します。子ども連れでの不安を解消しサービスの向上につながります。ホームページの更新の際などに適宜行います。

◆職員課・所属長

- ・子どもを連れてきた方は子どもが泣きはしないか、ベビーカーを押して庁内を回れるかなどの不安をたくさん抱えています。気兼ねなく来庁・利用できるよう、日常から職員の親切、丁寧な温かい言葉と声かけが必要です。そのための研修や職場での指導に取り組みます。

◆全職員

- ・子育てバリアフリーの視点からも、ユニバーサルマナーを心がけましょう。手続きの待ち時間はソファへの着席を案内する、椅子を別途用意するなど体への負担を軽減するような配慮を行うなど、国分寺市接遇マニュアルを参考に親切、丁寧な接遇を率先して行いましょう。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

◆職員課

- ・地域での防災防犯活動、スポーツや野外活動等の指導、地域での子どもの健全育成活動など地域活動に貢献できる職員の育成に努めます。

◆全職員

- ・スポーツや芸術・文化活動など子育てに役立つ特技や知識等を持っていたり、地域の子育て活動に意欲や興味のある職員は、機会を捉えて積極的に地域活動に参加し協力しましょう。

◆所属長

- ・職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけましょう。

(3) 子どもとふれあう機会の充実・学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

① 子ども参観日

◆職員課

- ・職員互助会は、平成 17 年度より特定事業主行動計画の一環として、子どもとふれあう機会の充実・学習機会の提供等による家庭の教育力の向上を図るため、夏休みの平日に、職員の子どもたち（小中学生）を対象として、親の職場を見学する機会をつくる「子ども参観日」を実施しています。
職員互助会事務局として担当課と協力し、参加した子どもたちを案内する等、事業の継続に協力していきます。

◆全職員

- ・子ども参観日のほか、職員互助会のイベントにできるだけ子ども達を参加させましょう。

② その他

◆職員課・所属長・全職員

- ・職員が、子どもの授業参観や発表会など参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。
- ・学校行事や発表会などに積極的に参加するとともに、子どもとふれあい、話す機会をたくさんつくりましょう。

7 女性職員の活躍推進に向けた取組

(1) 女性職員の登用拡大

女性職員も含めた多様な視点を市政運営に反映させ、市民サービスの向上につながる観点から、女性職員が政策決定過程に参画できる機会の拡大を図ります。

◆職員課

- ・若手職員を対象に長期的なキャリア目標の早期形成を図るための研修を継続します。
- ・昇任後においても、マネジメント能力等の向上を図るための研修を実施するなど、職責に応じた能力開発の取組を継続します。

<達成目標>

令和12年度までに、管理職における女性割合を25%以上に、
係長職における女性割合を40%以上にします。<継続目標>

<参考>

各役職段階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）

【内閣府令第2条第1項第5号、第6条第1項第1号ホ】

区分		令和5年度	令和6年度	令和7年度
部長職	男	10人	9人	9人
	女	2人	2人	2人
	計	12人	11人	11人
	女性割合	16.7%	18.2%	18.2%
課長職	男	45人	46人	46人
	女	18人	16人	14人
	計	63人	62人	60人
	女性割合	28.6%	25.8%	23.3%
管理職 (部長・課長)	男	55人	55人	55人
	女	20人	18人	16人
	計	75人	73人	71人
	女性割合	26.7%	24.7%	22.5%
係長職	男	118人	124人	115人
	女	38人	42人	43人
	計	156人	166人	158人
	女性割合	24.4%	25.3%	27.2%

(2) 女性職員が活躍できる職場環境の整備

◆職員課

- ・平成 29 年度より、外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするための休業制度として、配偶者同行休業制度を規定しています。
- ・その他必要な制度について、国や他団体の状況を確認しつつ、当市における導入の可能性を研究してまいります。

◆全職員

- ・子育て・介護・家事等についてその重要性を認識し、男女問わず積極的に子育て・介護・家事等を分担するように心掛けましょう。

以下の目標は、掲載済みのものですが、ワークライフバランスを実現し、女性職員が活躍できる職場環境を構築するため、再掲載します。

<達成目標>

- ・男性の育児を促進するために（再掲） ⇒ 2－（3）参照
- ・育児休業を取得しやすい環境をつくるために（再掲） ⇒ 2－（4）参照
- ・超過勤務の縮減（再掲） ⇒ 3－（1）参照
- ・年次有給休暇の取得の促進（再掲） ⇒ 4－（1）参照

8 女性職員の職業生活における活躍に関する状況（参考）

特定事業主は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」といいます。）第 19 条第 6 項に基づく特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況と、法第 21 条の規定に基づく女性の職業選択に資する情報を、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特定事業主行動計画の策定等に関する内閣府令（以下「内閣府令」といいます。）に基づき公表する必要があります。（令和 7 年 6 月 11 日に改正法施行。）

国分寺市の内閣府令第 5 条及び第 6 条に関する公表内容は次のとおりとなります。

①採用した職員に占める女性職員の割合

【内閣府令第 2 条第 1 項第 1 号、第 6 条第 1 項第 1 号イ】

	令和 4 年度		令和 5 年度		令和 6 年度	
	男	女	男	女	男	女
一般職員・主任(人)	8	18	17	13	18	18
割合 (%)	30.8	69.2	56.7	43.3	50.0	50.0

②平均した継続勤務年数の男女の差異（各年度 4 月 1 日現在）

【内閣府令第 2 条第 1 項第 2 号、第 6 条第 1 項第 2 号イ】

	令和5年度		令和6年度		令和7年度	
	男	女	男	女	男	女
年数	18.6	15.4	18.3	15.9	17.8	16.3

③職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

【内閣府令第2条第1項第3号ロ、第6条第1項第2号二(1)】

単位：時間

年度\月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
R04	12.5	9.9	9.1	8.2	8.3	8.3	11.8	9.6	7.0	8.4	8.1	11.6	9.4
R05	11.0	8.4	8.5	7.2	6.9	7.8	11.0	7.6	6.9	8.6	8.5	11.4	8.7
R06	10.4	7.8	7.0	6.9	5.9	8.2	11.7	9.2	11.8	12.9	9.3	11.3	9.0

④管理的地位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）

【内閣府令第2条第1項第4号、第6条第1項第1号二】

区分		令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職計	男	55人	55人	55人
	女	20人	18人	16人
	計	75人	73人	71人
	女性割合	26.7%	24.7%	22.5%

⑤各役職段階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）

【内閣府令第2条第1項第5号、第6条第1項第1号ホ】

区分		令和5年度	令和6年度	令和7年度
部長職	男	10人	9人	9人
	女	2人	2人	2人
	計	12人	11人	11人
	女性割合	16.7%	18.2%	18.2%
課長職	男	45人	46人	46人
	女	18人	16人	14人
	計	63人	62人	60人
	女性割合	28.6%	25.8%	23.3%
係長職	男	118人	124人	115人
	女	38人	42人	43人
	計	156人	166人	158人
	女性割合	24.4%	25.3%	27.2%
主任職	男	145人	137人	139人
	女	151人	171人	160人
	計	296人	308人	299人
	女性割合	51.0%	55.5%	53.5%
一般職	男	46人	53人	59人
	女	82人	62人	65人
	計	128人	115人	124人
	女性割合	64.1%	53.9%	52.4%

⑥男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（新規取得対象者のみ）

【内閣府令第2条第1項第6号、第6条第1項第2号ロ】

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	男	女	男	女	男	女
取得率	63.6%	100%	58.8%	100%	69.2%	100%
平均取得期間	44.9日	547.9日	185.3日	382.3日	67.7日	343.4日

⑦男性職員の出産介護休暇及び育児参加休暇取得率及び平均取得日数

【内閣府令第2条第1項第7号、第6条第1項第2号ハ】

		令和4年度	令和5年度	令和6年度
出産介護休暇	取得率	63.6%	88.2%	92.3%
	平均取得日数	2.0日	2.0日	1.9日
育児参加休暇	取得率	63.6%	82.4%	76.9%
	平均取得日数	4.2日	4.2日	5.0日

⑧職員の給与の男女の差異

【内閣府令第2条第1項第8号、第6条第1項第1号ト】

1.全職員

職員区分	男女の給与の差異 (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	88.8%
任期の定めのない常勤職員以外※	102.8%
全ての職員	76.3%

※再任用・任期付・月額会計年度任用職員

2.「任期の定めのない常勤職員」に係る追加的な情報

※「任期の定めのない常勤職員」の給料については、職員の給与に関する条例で定める給料表に基づき一律に決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(ア) 役割段階別

役割段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
部長職	99.7%
課長職	100.2%
係長職	98.5%

(イ) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	93.1%
31～35年	90.7%
26～30年	89.7%
21～25年	90.5%
16～20年	87.7%
11～15年	91.1%
6～10年	86.6%
1～5年	96.2%

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく
国分寺市特定事業主行動計画

令和8年3月

国分寺市職員子育て応援ワクワクプラン推進委員会
国分寺市総務部職員課

国分寺市泉町二丁目2番18号

電話 042-325-0111