

第3次

# 蕨市特定事業主行動計画【前期計画】

＜令和8～12年度＞

令和8年3月

蕨市

## 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」に基づき、本市においては平成17年3月に「蕨市特定事業主行動計画（前期計画）」を、平成22年8月に「蕨市特定事業主行動計画（後期計画）」を策定し、職員を雇用する事業主としての立場から、わが国で急速に進む少子化に対し、次代の社会を担う子どもたちを安心して産み、育てることができるよう、性別にかかわらず、仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを進めてきました。

また、平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、継続的に女性職員の活躍を推進するため、次世代育成支援に関する行動計画と女性活躍推進に関する行動計画を一体として、平成28年3月に「第2次蕨市特定事業主行動計画（前期計画）」を、令和3年3月に「第2次蕨市特定事業主行動計画（後期計画）」を策定し、職員の子育てと女性の活躍に関する取組を推進してきました。

このたび、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正により法の有効期限がそれぞれ10年間延長されたことに伴い、引き続きこれまでの取組を推進していくとともに、男女が共に子育て等の生活と仕事を両立し、職員一人一人の個性や能力を最大限に発揮できるよう、より良い職場環境の整備と働きやすい職場づくりを推進するため、「第3次蕨市特定事業主行動計画（前期計画）」を策定しました。

そして、この計画を通じた私たちの職場環境づくりの取組が、社会全体の職場環境、ひいては子育てしやすい社会環境づくりのために寄与することができるよう願っています。

令和8年3月

蕨市市長  
蕨市教育委員会  
蕨市消防本部消防長  
蕨市議会議長  
蕨市選挙管理委員会  
蕨市代表監査委員  
蕨市農業委員会  
蕨市公平委員会

# 1 総論

## (1) 目的

「第3次蕨市特定事業主行動計画（前期計画）」は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき定められた「行動計画策定指針」に掲げられている基本的な視点やこれまでの計画において目標に掲げた項目を中心に現状と課題を把握・分析した結果を踏まえつつ、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境の更なる整備を図るとともに、職員の仕事に対する意欲の向上や市民サービスのより一層の向上に資することとなるよう、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

## (2) 計画期間

「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年度までの時限法です。本計画では、前期計画として令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の計画期間としています。

## (3) 計画の対象

本計画は、本市の本庁、消防署、市立病院、小・中学校など、勤務形態、職場環境、取扱業務などに差異がある職場に勤務する全ての職員を対象としています（ただし、県費負担教職員については、休暇制度など勤務条件に係る条例、規則等が一部適用されないため、対象とならない項目があります。）。

そのため、各任命権者（県費負担教職員に対しては服務監督者）及び職場の管理監督者は、職場の状況に応じて本計画の具体的な推進、実施に努めるものとします。

#### **(4) 「第2次蕨市特定事業主行動計画」の取組内容と課題**

「第2次蕨市特定事業主行動計画（前期・後期計画）」において、仕事と子育ての両立、女性職員の職業生活における活躍の推進等の実現のための具体的な取組を定め、その推進に努めてきたところです。具体的な取組として、「妻の出産のための休暇」及び「男性の育児のための休暇」の合計取得率及び管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員割合についての数値目標を掲げ、休暇の取得促進、女性職員の積極的登用を図ってきた結果、いずれの目標についても計画期間内に達成し、計画の着実な成果が見られました。

しかしながら、男女共に子育てをし、職業生活における活躍を推進するという点では、育児休業の取得率や取得期間に男女差があるなど、まだ課題が見られるところです。今後も職員が安心して仕事と子育ての両立を図るために、これまでの取組を引き続き推進しつつ、より一層の充実を図りながら、子育てに関する諸制度の利用促進や女性職員のキャリア形成支援等の取組について積極的に進めていく必要があります。

#### **(5) 計画の推進体制**

ア 次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における活躍を効果的に推進するため、各所属、各任命権者における人事担当者等を構成員とした蕨市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置します。

イ 蕨市特定事業主行動計画策定・推進委員会と各任命権者における人事管理部門は、共同して管理職や職員に対する次世代育成支援対策及び女性職員の職業生活における活躍の推進に関する啓発資料の作成、配布等を実施し、本計画の内容の周知徹底を図ります。

ウ 本計画については、各年度ごとに、蕨市特定事業主行動計画策定・推進委員会において、PDCAサイクルの考え方にに基づき、実施状況・達成状況などの実態の把握、点検を行い、必要に応じて計画の見直しを行います。また、本計画に基づく措置の実施状況については、各年度ごとに公表していきます。

## 2 具体的な目標と取組

本計画においては、「第2次蕨市特定事業主行動計画（前期・後期計画）」に基づく実施状況を踏まえるとともに、職員の仕事と子育ての両立、女性職員の職業生活における活躍の推進等を支援するため、以下の取組を進めるものとします。

### （1）妊娠・出産に関する不安を解消するために

妊娠中の職員に対する制度の周知や一人ひとりの状況に応じた適切な配慮を積極的に行うことにより、妊娠前や妊娠中の職員の健康面、仕事面、経済面などに関する不安を解消するため、以下の取組を実施します。

ア 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や出産費用の給付等の経済的支援措置について、全職員に周知徹底を図ります。（人事管理部門）

イ 妊娠が判った職員等に「蕨市職員の出産・育児支援のための休暇、給付制度等のあらまし」等を配付し、仕事と子育ての両立を支援するための諸制度や必要な事務手続について、職員が理解できるよう支援するとともに、相談に応じます。（人事管理部門）

職員が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時は、子どもや各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について、面談等により、個別に職員の意向を聴取し、必要な配慮を行います。（職場の管理監督者）

ウ 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います。（職場の管理監督者）

エ 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します。（職場の管理監督者）

## (2) 男性職員の育児休業等取得促進のために

男性職員の育児休業等取得促進は、男性の仕事と家庭生活の両立のみならず、子育てに理解のある職場風土の形成や、女性職員の職業生活における活躍推進等の観点からも重要であることから、以下の取組を実施します。

- ア 全職員に男性職員が取得できる妻の出産のための休暇、男性職員の育児のための休暇、育児休業等の制度について周知し、父親の育児に関する休暇等の取得促進を図ります。（人事管理部門）
- イ 配偶者が妊娠又は出産した旨の申し出があった男性職員に対しては、「蕨市職員の出産・育児支援のための休暇、給付制度等のあらし」等を配付し、育児休業等の制度・手続について説明を行うなど、積極的に育児休業等の取得促進を図ります。（人事管理部門）
- ウ 男性職員の家庭生活への参画を促進するための意識啓発を図るとともに、男性職員が休暇、育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりや応援体制をつくるよう努めます。（職場の管理監督者）

### ※「次世代育成支援対策推進法」に基づく数値目標

・男性職員の2週間以上の育児休業取得率	
令和6年度取得率	84.6%
令和12年度取得率（目標）	90%以上

#### <参考>

こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）において、地方公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標は「2030年までに2週間以上の取得率を85%」とされています。

### ※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく数値目標

・妻の出産のための休暇（上限3日）及び男性の育児のための休暇（上限5日）合計取得日数5日以上の取得率	
令和6年度取得率	92.3%
令和12年度取得率（目標）	100%

### (3) 育児休業等を利用しやすく、職場復帰しやすくするために

育児休業又は部分休業をしようとする職員が、安心して育児ができるよう、また、育児休業から円滑に復帰できるよう、育児休業等をするにあたって感じる様々な不安を解消するため、以下の取組を実施します。

ア 育児休業又は部分休業をしようとする際の手続きや共済組合からの経済的な支援等について、制度の周知を図ることで、職員が必要な情報を容易に入手できるよう努めます。(人事管理部門)

イ 所属職員から育児休業及び子育てに関する休暇制度等の取得の申出があった場合、当該所属において業務分担の見直しを行います。(職場の管理監督者)

ウ 育児休業、部分休業又は育児短時間勤務中の職員の業務を遂行することが、課内の配置換え、応援体制等によっても困難なときは、会計年度任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図ります。(人事管理部門)

エ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通知等を送付します。(人事管理部門)

オ 休業期間中の担当業務に関する法改正や制度改正について、復職時にOJT研修、事務引継ぎ等を実施するとともに、職員が円滑に復帰できるよう、本人の意欲・能力を活かしながら働くことのできる職場環境の整備に努めます。(職場の管理監督者)

#### (4) 仕事と子育ての両立のために

育児休業が終了し、職場に復帰したあとも子育ては続きます。職員の仕事と子育ての両立を支援するため、以下の取組を実施します。

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員のための深夜勤務及び時間外勤務の制限制度について、全職員に対して今まで以上に周知徹底を図ります。（人事管理部門）

イ 3歳に満たない子どもを養育する職員に対して、子どもが3歳になるまでの適切な時期に、仕事と育児との両立に資する制度等について個別に説明資料を配付し、制度等の利用についての意向を確認します。（職場の管理監督者）

ウ ゴールデンウィーク・夏季休暇期間等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのためなど、積極的な年次休暇等の取得の促進を図ります。（人事管理部門）

エ 子育てを行う職員が、年次休暇、子どもの看護等休暇等を必要なときに確実に取得できるよう、制度について全職員に周知するとともに、庁議等の場において定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を図ります。（人事管理部門）

各職場において、年間の業務スケジュールを把握し、効率的な執行体制を確保したうえで、所属職員の計画的な年次休暇取得の推進に努めます。また、管理監督者自らが率先して年次休暇等を取得することで、所属職員の模範となってワーク・ライフ・バランスを実践するよう努めます。（職場の管理監督者）

オ 早出・遅出勤務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よう努めます。（職場の管理監督者）

カ 職員が仕事を続けながら子育てに関わるためには、定時で退庁することが効果的であるとの観点から、「ノー残業デー」について周知徹底を図るとともに、夏季（7、8月）にはワーク・ライフ・バランス推進月間を実施します。（人事管理部門）

また、各職場において、職員の勤務状況を的確に把握し、勤務時間管理の徹底を図るとともに、定例的・恒常的業務に係る事務の簡素合理化に努め、時間外勤務の縮減を図ります。（職場の管理監督者）

キ フレックスタイム制度については、その必要性や課題、他団体の導入状況等をふまえながら、調査研究を行います。（人事管理部門）

ク 女性職員の管理職登用拡大を目指し、マネジメント能力等の育成のための研修等を行うことにより、キャリア形成を支援します。（人事管理部門）

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく数値目標

・管理的地位（課長級以上）にある職員に占める女性職員割合	
令和7年度	14.7%
令和12年度（目標）	20%以上

※「次世代育成支援対策推進法」に基づく数値目標

・職員（管理職除く）1人当たりの年間の時間外勤務時間	
令和6年度	115.4時間
令和12年度（目標）	110時間未満

## （5）その他次世代育成支援のために

その他仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりを推進するため、以下の取組を実施します。

ア 管理監督者に対して、妊娠中の女性職員に対する制度や仕事と子育ての両立を支援するための諸制度、職場復帰支援にかかる取組について、改めて周知を徹底します。また、新任の管理監督者については各種制度についての説明を行います。（人事管理部門）

イ 子育てを行う職員の活躍推進に向けて、職員からの相談に乗り助言する「育児と仕事の両立相談員」制度（メンター制度）の導入を検討します。（人事管理部門）

ウ 男女がともに働きやすい職場環境を築くため、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメント等を防止するための取組を推進します。（人事管理部門）

また、管理監督者が中心となって、日頃から十分にコミュニケーションを取り、職員が相談しやすい雰囲気を醸成し、ハラスメントのない職場づくりに努めます。（職場の管理監督者）

## **（6）その他女性職員の活躍推進のために**

その他女性職員の職業生活における活躍を推進するために、以下の取り組みを実施します。

ア 女性職員の採用推進のため、採用説明会等に女性職員を積極的に派遣し、女性の視点から見た業務のやりがい等を分かりやすく説明するとともに、ホームページや採用試験案内において、仕事と子育てに励む女性職員の声や子育て支援制度の紹介をするなど、女性職員が活躍できる職場であることを積極的に発信するよう努めます。（人事管理部門）

イ 女性職員の積極的な登用を図るため、女性職員の意欲と能力の把握に努め、多様な職務機会を与えると同時に、人材育成を図ります。（人事管理部門）

ウ 男女いずれか一方に偏らない業務配分にするなど、双方が働きやすい職場環境づくりに努めます。（職場の管理監督者）