

# 特定事業主行動計画

職員一人ひとりが輝ける職場を目指して

ふじみ野市

平成27年3月（策定）

令和3年3月（改定）

令和7年3月（改定）

令和8年3月（改定）



## はじめに

---

急速な少子化の流れに伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることから、国、地方公共団体、事業主が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的として平成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。

ふじみ野市では、国が策定した地方公共団体が行動計画を策定する際の指針である「行動計画策定指針」に基づき、職員の子どもたちの健やかな育成のため、平成17年度から平成26年度の期間中の第1期の計画として平成20年3月に「ふじみ野市特定事業主行動計画～職員みんなで支え合う育児～」、平成22年度から平成26年度までの5年間を第2期の計画、平成27年3月に「ふじみ野市特定事業主行動計画～職員一人一人がイキイキ働くために～」を策定し、子育て中の職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備等に取り組んでまいりました。

また、平成27年9月、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たことに伴い、女性の職業生活における活躍推進は非常に関わりが深く重要となっていることから、平成28年度から行動計画を一緒に策定し、働く女性の力を十分に発揮できる職場を目指して取り組んできました。

今般、令和6年5月に次世代育成支援対策推進法が改正され、更に、令和7年6月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が改正されたことに伴い、更なる職場風土の醸成を目指すため、令和8年度から令和17年度までの計画を策定することとなりました。

この計画は、子育て中の職員のみならず、すべての職員が、仕事と子育ての両立に関して理解し、助け合っていけるような職場風土の醸成を目指したものです。これからも、職員一人ひとりが自主的かつ積極的にこの計画に取り組むことで、出産・育児における仕事と子育ての両立、また、介護をはじめとする支援等、全職員が自分のライフステージに合わせて意欲的に仕事に取り組める職場づくりを引き続き推進していきます。

令和8年4月

ふじみ野市長  
ふじみ野市議会議長  
ふじみ野市教育委員会  
ふじみ野市選挙管理委員会  
ふじみ野市代表監査委員  
ふじみ野市公平委員会  
ふじみ野市農業委員会  
ふじみ野市固定資産評価審査委員会  
ふじみ野市公営企業管理者



## 内容

---

はじめに.....	1
I 総論.....	3
1 目的等.....	3
2 計画の期間.....	3
3 計画の推進.....	3
II 次世代育成支援対策に関する具体的な取り組み.....	4
(1) 職員等の勤務環境に関するもの.....	4
(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項.....	7
III 女性活躍推進に関する具体的な取り組み.....	8
(1) 女性職員の配置・育成・登用.....	8
(2) 継続就業およびワークライフバランスの推進.....	9
(3) 女性職員の健康上の特性に係る取組.....	9



# I 総論

---

## 1 目的等

---

本行動計画は、次世代育成支援対策法に基づく行動計画策定指針\*に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員及び教職員（以下「職員等」という）が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員等のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とする。

また、女性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」という。）に基づき、本市の女性職員の活躍促進に向けた現状と課題を踏まえた上で、今後の取り組みを進めることを目的とする。

なお、本行動計画は、ふじみ野市長、ふじみ野市議会議長、ふじみ野市教育委員会、ふじみ野市選挙管理委員会、ふじみ野市代表監査委員、ふじみ野市公平委員会、ふじみ野市農業委員会、ふじみ野市固定資産評価審査委員会及びふじみ野市公営企業管理者が連名で策定し、公表することとする。

\*〈事業主行動計画策定指針の一部を改正する件〉

令和元年12月27日付け、内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号及び同日付け内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第2号による指針をいう。（別添資料編参照）

## 2 計画の期間

---

次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法の2つの行動計画を一体として策定し、令和8年度から令和17年度までの10年間のうち、令和8年度から令和12年度までの5年間の前期計画期間、令和13年度から令和17年度までの5年間の後期計画期間とする。

※計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行う。

## 3 計画の推進

---

- (1) 2つの行動計画を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画策定・推進委員会で本計画について定期的に進行管理を行い推進に努める。
- (2) 次世代育成支援対策並びに女性の活躍推進を効果的に推進するため、すべての職員が共通意識を持ちながら、計画の推進を図る。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を、具体的な目標に沿って行う。
- (4) 啓発資料の作成及び配布により、行動計画の内容の周知徹底を図る。
- (5) 本計画の実施状況については毎年公表するとともに、職員アンケートを実施し把握した結果や職員のニーズ等を踏まえて対策の実施等を図る。

## Ⅱ 次世代育成支援対策に関する具体的な取り組み

### (1) 職員等の勤務環境に関するもの

#### ①妊娠中及び出産後における配慮

- ・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制度、出産費用の給付等の経済的支援措置等について年に2回程度、掲示板等を利用して周知する。

【数値目標】 令和12年度までに認知率の10%アップを目指す。

#### 妊婦・出産者対象の休暇・休業制度認知率

区分	令和4年度 実績値		令和5年度 実績値		令和6年度 実績値・基準値	
	1 通院休暇	51.8%	(246人)	52.5%	(270人)	54.6%
2 通勤休暇	36.0%	(171人)	36.8%	(189人)	33.9%	(183人)
3 産前休暇	86.1%	(409人)	86.4%	(444人)	85.0%	(459人)
4 産後休暇	87.0%	(413人)	89.9%	(462人)	88.2%	(476人)
5 育児時間休暇	71.0%	(337人)	73.7%	(379人)	73.9%	(399人)
6 子の看護休暇	80.0%	(380人)	81.9%	(421人)	82.0%	(443人)
7 育児休業	87.8%	(417人)	89.1%	(458人)	87.8%	(474人)
8 部分休業	71.6%	(340人)	74.5%	(383人)	70.0%	(378人)
平均	71.4%	-	73.1%	-	71.9%	-

#### 出産者の配偶者対象(男性職員対象)の休暇・休業制度認知率

区分	令和4年度 実績値		令和5年度 実績値		令和6年度 実績値・基準値	
	1 出産補助休暇	51.2%	(243人)	54.3%	(279人)	49.1%
2 育児参加のための休暇	41.7%	(198人)	44.9%	(231人)	46.3%	(250人)
3 育児休業	81.1%	(385人)	83.3%	(428人)	83.3%	(450人)
4 産後パパ育児休業	48.4%	(230人)	49.8%	(256人)	48.7%	(263人)
5 部分休業	55.2%	(262人)	58.9%	(303人)	56.3%	(304人)
6 育児休暇	39.6%	(188人)	43.2%	(222人)	45.2%	(244人)
7 子の看護休暇	72.8%	(346人)	73.7%	(379人)	74.4%	(402人)
平均	55.7%	-	58.3%	-	57.6%	-

## ②育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・育児休業に関する情報などを職員等に周知し、取得を予定している職員に対して個別に制度を説明することで、育児休業に対する理解を深める。
- ・育児休業の取得の申し出があった場合は、当該部署において業務分担の見直しや代替要員が必要な場合は引継ぎ期間の確保を行うなど、育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境の形成を図る。

【数値目標】女性職員の育児休業の取得率については現状を維持（取得率100%）し、男性職員は令和12年度末において2週間以上の育児休業取得率を85%以上とする。

※男性職員は、当該年度に出生した子に係る育児休業について計上する

### 育児休業取得率

	令和4年度 実績値(注)	令和5年度 実績値(注)	令和6年度 実績値(注)	令和12年度 目標値
女性職員	100%	100%	100%	100%
男性職員	5.88%	66.7%	100%	85%以上

注：男性職員の実績値は、1日以上育児休業を取得した男性職員の割合

## ③時間外勤務の削減

- ・多様な働き方改革の一環として「あさ活」の取得を促進し、労働生産性を向上させることで時間外勤務を削減する。
- ・時間外勤務60時間以上が2か月連続した時は、産業医による面談を実施することで職員等の意識改革と職場環境の改善を目指す。
- ・ワーク・ライフ・バランスデー（水曜日）の掲示や庁内放送、管理職員による定時退庁の率先垂範等から職員等の意識啓発を図る。
- ・所属ごとの時間外勤務の状況を把握し、定時退庁ができない職員等が多い部署の管理職員への指導徹底を図る。
- ・定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化等、効率的な業務遂行を目指す。

【数値目標】令和12年度までに、令和6年度時間外勤務実績から10%削減する。

### 時間外勤務実績削減率

	令和4年度実績値	令和5年度実績値	令和6年度実績値	令和12年度目標値
全所属合計時間外実績	44,302 時間	39,743 時間	38,133 時間	34,319.7 時間
削減率	—	—	—	10%

#### ④年次有給休暇の取得の促進

- ・職員等が子どもの学校行事や地域活動などに積極的に参加できるよう年間の年次有給休暇取得予定表を作成し、計画的な取得を目指す。
- ・ゴールデンウィーク、お盆、シルバーウィーク等は休暇取得促進週間等として公式会議等の日程を考慮するなど、年次有給休暇の連続した取得を目指す。
- ・職場内ミーティングを通して、職員等が安心して年次有給休暇の取得ができるような相互応援ができる体制を整備する。

【数値目標】令和12年度までに、繰り越し分を含めた年次有給休暇の平均取得日数を新規付与日数分まで増加させる。

##### 年次有給休暇取得状況

	令和4年度 実績値	令和5年度 実績値	令和6年度 実績値	令和12年度 目標値
平均取得日数	13.5日	14.6日	14.9日	20日

#### ⑤職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

- ・職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- ・男女共同参画に関する研修会を開催する。
- ・いかなるハラスメントも許さないものとし、ハラスメント防止のために必要な研修を開催する。

【数値目標】研修受講率100%を維持する。

#### ⑥適切な人事評価

- ・仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動について、人事評価において適切に評価を行う。

【評価項目】人事評価制度において、改善力や指導育成能力の項目で適切に評価する。

## ⑦テレワーク等の推進

- ・妊娠中や育児等を理由に通勤が困難である職員を主な対象として、仕事と子育ての両立を可能とするテレワーク等の制度を推進する。

【評価項目】テレワーク等の制度を適宜整備するとともに、妊娠中や育児等を理由に通勤が困難である職員からの相談に対して活用を促す。

## (2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

---

- ・外部からの来庁者の多い庁舎において、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の設置等に努める。
- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応等ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。
- ・子ども・子育てに関する地域活動への職員等の積極的な参加、子どもが参加する地域の活動への公共施設を提供することから、子どもの体験活動等を支援する。
- ・子どもを交通事故から守る活動の実施や支援ため、交通事故予防について、綱紀粛正通知による職員への呼びかけの実施のほか、職員等に対しての、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修会の受講を支援する。
- ・子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員等の積極的な参加を支援し、安全で安心して子どもを育てる環境を整備する。
- ・各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮し、子どもとふれあう機会の充実を図る。
- ・学習機会の提供等による家庭の教育力の向上のため、家庭教育講座等の開設など家庭教育への理解と参画の促進を図る。

### Ⅲ 女性活躍推進に関する具体的な取り組み

#### (1) 女性職員の配置・育成・登用

- ①自らの能力や適性と向き合い、自らのキャリアの方向性を考える「キャリアデザイン研修」を内部で実施することで、キャリア形成の支援を行う。
- ②管理職に必要なマネジメント能力等を向上させるための研修会への参加により、女性職員のキャリア形成の支援を行う。
- ③係長、副課長、課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭においた人材育成を行う。

【数値目標】令和12年度までに女性職員の管理職登用率を、28%以上とする。

令和7年度部署別男女職員数(一般職員数 673 人)

単位:人

部署別	職員数合計	管理職合計	男性職員		女性職員	
			職員数	管理職	職員数	管理職
秘書室	5	2	3	1	2	1
総合政策部	30	8	23	6	7	2
総務部	94	14	69	13	25	1
市民生活部	58	11	22	6	36	5
市民活動推進部	48	7	36	6	12	1
福祉部	85	10	48	6	37	4
こども・元気健康部	174	18	31	6	143	12
都市政策部	83	22	69	21	14	1
会計課	5	2	2	1	3	1
議会事務局	7	2	6	2	1	0
監査委員事務局	3	1	2	1	1	0
教育委員会教育部	81	19	50	17	31	2
合計	673	116	361	86	312	30

※管理職は副課長以上とする。

令和7年度管理職登用率

	令和5年度 実績値	令和6年度 実績値	令和7年度 実績値	令和12年度 目標値
管理職数	111人	117人	117人	-
男性管理職	83人	87人	87人	-
女性管理職	28人	30人	30人	-
女性登用率	25.2%	25.6%	25.6%	28.0%

※管理職は副課長以上とする。

## (2) 継続就業およびワークライフバランスの推進

---

- ①全ての男性職員が取得できる、子どもが生まれた時の配偶者出産補助休暇、妻の産後等期間中の育児参加休暇、育児休業等の制度や育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について周知する。
- ②子どもの出生予定を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて、説明を行う。
- ③育児休業の取得申出があった場合は、所属課等で業務分担の見直し等を行い、必要に応じて臨時的任用職員制度等を活用し、適切な代替要員の確保を図る。

【数値目標】令和12年度までに男性職員の配偶者出産補助休暇の取得率を100%とし、平均取得日数を3日とする。

### 男性職員の配偶者出産補助休暇の取得状況

	令和6年度 実績値	令和12年度 目標値
出産該当者数	13人	-
休暇取得者数	11人	-
休暇取得率	84.6%	100%
平均取得日数	2.64日	3.0日

## (3) 女性職員の健康上の特性に係る取組

---

- ①婦人科検診受診の重要性を周知する。
- ②女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度及びヘルスリテラシー向上のための周知をする。