

# 三郷市特定事業主行動計画

令和8年3月改訂版

三 郷 市

## はじめに

急速な少子化の進行に対応し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、平成17年度から10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。同法では、国の機関や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員を雇用する立場として、職員の仕事と子育ての両立支援を計画的に推進していくため、「特定事業主行動計画」を策定することとされており、三郷市では、この法律に基づき、「三郷市特定事業主行動計画（計画期間：平成17年度から平成26年度）」を策定し、次世代育成支援対策の取り組みを推進してきました。

その後、次世代育成支援対策の更なる推進、強化を目的として、次世代育成支援対策推進法が平成26年4月に10年間延長され、それにあわせて「三郷市特定事業主行動計画」を改訂しました。（計画期間：平成27年度から令和6年度）

一方で、自らの意思で働くことを希望する女性とその個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、平成27年9月に「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」）」が制定されたことにより、次世代育成支援対策推進法と同様に、特定事業主行動計画の策定が義務づけられました。

このことを受けて、三郷市では、職員が仕事と子育ての両立を図るための次世代育成支援対策に加えて、女性職員の職業生活における活躍促進を計画的かつ着実に実施するため、従来の「三郷市特定事業主行動計画」を次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づいた一体的な行動計画とする改訂を行い、計画期間を令和7年度まで延長し、各種の取り組みを推進してきました。

今般、令和6年5月に次世代育成支援対策推進法が再度10年間延長されたこと及び令和7年6月に女性活躍推進法が10年間延長されたことに伴い、これまでの取り組みや現状についての評価・分析を行い、課題を整理したうえで、積極的に各種の取り組みを推進することで、三郷市で働く職員が持てる力を十分に発揮し、仕事と家庭生活の調和を実現できるような働きやすい職場づくりを目指すために「三郷市特定事業主行動計画」（計画期間を令和12年度まで延長）の計画の改訂を行います。

令和8年3月

三 郷 市 長

三 郷 市 議 会 議 長

三郷市選挙管理委員会

三郷市代表監査委員

三郷市公平委員会

三 郷 市 消 防 長

三郷市農業委員会

三郷市教育委員会

## I 計画の位置づけ・計画期間

### 1 計画の位置づけ

この計画は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第19条に基づく、特定事業主行動計画とします。

### 2 計画期間

この計画の計画期間は、令和6年5月に次世代育成支援対策推進法の有効期間が10年間延長されたこと及び令和7年6月の女性活躍推進法の10年間延長に伴い、計画の期間を延長し令和13年3月31日までの5年間とします。

## II 計画の基本的な視点

職員が仕事と子育て・介護の両立や職員が個性・能力を十分に発揮することができるよう、次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍推進対策を計画的かつ着実に推進するため、基本的な8つの視点に立った取組みを推進していきます。

### 基本的な8つの視点

- ① 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- ② 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- ③ 組織全体で取り組むという視点
- ④ 市及び組織の実情を踏まえた取組みの指針という視点
- ⑤ 取組みの効果という視点
- ⑥ 社会全体による支援の視点
- ⑦ 地域における子育ての支援の視点
- ⑧ 女性の職業生活における活躍の視点

## III 推進体制

- ①次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍推進策を効果的に実施するため、行政連絡会議等の場において、人事部局から定期的に行動計画の推進についての周知を図るとともに、毎年の進捗状況の報告等を行います。
- ②全職員に対して次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍推進策に関する啓発・情報提供等を定期的実施します。
- ③仕事と子育ての両立・介護等についての相談・情報提供等を行う窓口を人事部局に設置します。
- ④啓発資料等を作成することにより、行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- ⑤この計画の実施状況については、年度ごとに、人事部局において把握をし、その結

果や職員のニーズ及び諸制度等の状況を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを図ることとします。

## IV 計画目標の達成状況と評価・課題

平成28年3月に改訂した特定事業主行動計画（計画期間：平成28年度～令和7年度）において掲げた計画目標と達成状況、評価・課題については、次のとおりです。

### 1 時間外勤務の縮減

職員1人あたりの1月平均超過勤務時間及び年間360時間を超える職員数については、新型コロナウイルス感染症の収束に伴い、令和4年度から減少傾向となった。

一方で、災害対応や選挙事務などにより、時間外勤務が多くなる年度もあるため、それらの要素を踏まえ、職員の健康管理やワーク・ライフ・バランスを推進するために、組織全体で時間外勤務の縮減に取り組む必要がある。

	R4	R5	R6	目標値
1か月平均時間	8.52時間	7.32時間	6.9時間	1年につき360時間を超えて時間外勤務をさせないよう努める

### 2 休暇の取得促進

職員1人あたりの年次有給休暇の年間平均取得日数は、令和4年度以降、増加傾向にあり、計画の目標値に近づいている。

職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において適宜、効率的な事務配分を行うとともに、管理職員層が率先して休暇を取得することが、誰もが休暇を取得しやすい職場風土の醸成につながることから、管理職員層が率先して休暇を取得できるよう取り組む必要がある。

	R4	R5	R6	目標値
年間平均取得日数	13.6日	14.7日	15.3日	16.0日

### 3 女性の積極的な採用

過去3年間の実績をみると、採用者に占める女性の割合は大きく変動しており、令和4年度及び令和5年度については、全体及び消防職の両方で目標値を達成できなかった。

一時的ではなく、継続して目標値を達成するためには、女性の受験者数を増やすことに取り組む必要がある。

	職種	R4	R5	R6	目標値
採用者の 女性割合	全体	36.7%	27.7%	53.6%	40%
	消防職	0	0	12.5%	5%

#### 4 女性の活躍の場の拡充

係長級職員に占める女性職員の割合は、概ね27%前後で横ばいとなっており、目標値を達成できなかった。多様な市民ニーズに対応するためには、管理職及び係長級職員における女性の割合を高めることが重要である。女性職員の昇任意欲の醸成に努め、昇任を望む職員の育成に取り組む必要がある。

	R4	R5	R6	目標値
係長職中の女性の 登用比率	26.0%	27.2%	27.3%	35%

#### 5 男性の育児休業・配偶者出産休暇等の取得促進

男性の育児休業取得率については、「第5次みさと男女参画プラン」に掲げる目標値（1週間以上の育児休業取得率85%）を令和6年度に達成した。

更なる充実を目指して、「第6次みさと男女参画プラン」に掲げる目標値（2週間以上の育児休業取得率90%）へ変更する。

また、改正後の「事業主行動計画策定指針」において、配偶者の出産補助休暇・育児参加休暇の数値目標を設定し積極的に取り組むこととされたことから、新たに目標値を設定する。

	R4	R5	R6	目標値
育児休業取得率	50%	71.1%	87.5% (1週間以上)	85% (1週間以上)

## V 三郷市特定事業主行動計画の目標

No.	計画目標
1	常日頃より時間外勤務を縮減するよう心がけ、1年につき360時間を超える時間外勤務をさせないよう努めます。
2	年次有給休暇取得日数を平均16日以上とします。
3	採用者の女性割合を40%以上（消防職は5%以上）とします。
4	①係長級職（4級職）に占める女性の割合を35%以上とします。 ②管理職（課長補佐級以上）に占める女性の割合を25%以上とします。
5	① 男性の育児休業（2週間以上）の取得率を90%以上とします。 ② 男性の配偶者の出産補助休暇取得率を80%以上とします。 ③ 男性の育児参加休暇取得率を85%以上とします。

## VI 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関すること

#### (1) 時間外勤務の縮減

##### [人事部局]

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度の周知を図ります。
- ② 時間外勤務の多い職員に対する健康相談の実施等、健康面における配慮を充実させます。
- ③ 職員の中途退職や休職などで長期に渡り人員を欠くこととなった職場には、会計年度任用職員の採用により適切な代替要員の確保を図ります。
- ④ ノー残業デーなどの全庁で取り組める時間外勤務縮減対策を推進していきます。

##### [職場管理者]

- ① 職員各々の経験や適性に考慮した職務分担を行い、業務の効率化に努めます。
- ② 事業に取り組む場合は、目的、効果、必要性等について十分に検討し、廃止や規模の縮小も含め、より効率的な実施に努めるものとします。
- ③ 時差勤務の積極的な活用を図ります。
- ④ 時間外勤務を命じる場合は、子育てとの両立を図ることができるよう時間等を配慮します。

##### [人事部局・職場管理者]

- ① 電子掲示板等によりノー残業デーや長時間労働による健康への影響などの周知を図るとともに、職場管理者により対策実施の推進を図り率先垂範に努めます。
- ② 時間外勤務の多い職場の職場管理者から、ヒアリングを行った上で、改善策の検討を行います。

**[担当部局等]**

- ① 人材の効率的・効果的な活用を図るため、応援体制の充実を図るなど各部署の実情に応じて柔軟な組織体制を構築します。
- ② 効率的に職務を遂行できるような事務室の配置に努めます。

**[人事部局・職場管理者・全職員]**

- ① 会議や打合せは、可能な限り電子メールや電子掲示板を活用し、会議等を行う場合は資料の事前配布を徹底します。また、あらかじめ終了時刻を定めるとともに可能な限り短縮するなど、効率的な実施に努めるものとします。

**(2) 休暇の取得促進**

**[職場管理者]**

- ① 年次有給休暇の取得を促進します。
  - ◇ 各部署の業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図ります。
  - ◇ 職場管理者は、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得を指導するものとします。
  - ◇ 職場管理者が率先して年次有給休暇を取得するなど、職員が気兼ねなく取得できる雰囲気醸成を図ります。
  - ◇ 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、事務処理において適宜、効率的な事務配分を行うとともに、相互応援ができる業務体制の整備を図ります。

**[人事部局・職場管理者・全職員]**

- ① 電子掲示板等により、月一休暇の周知を図るとともに、職場管理者により職場の全職員が目標達成できるよう意識の醸成を図ります。
- ② 子どもの授業参観日、学校の休日、家族の記念日などにおける年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ③ 連続休暇の取得を促進します。
  - ◇ 休日や夏季休暇と組み合わせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ④ 特別休暇の取得を促進します。
  - ◇ 子どもの看護等休暇等の特別休暇を周知するとともに、希望する職員が気兼ねなく取得できる雰囲気醸成を図ります。

**(3) ワーク・ライフ・バランス及び役割分担意識等の是正のための取組み**

**[人事部局・担当部局]**

- ① 男女共同参画に関する研修会の実施や情報提供等により、意識啓発を行います。
- ② 「ハラスメントの防止等に関する規則」の周知徹底を図り、ハラスメントの防止に努めます。

**[担当部局・職場管理者等]**

- ① 職場優先（仕事中心）の環境や固定的な役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行います。

**(4) 妊娠中及び出産後における配慮**

**[人事部局]**

- 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、仕事と子育ての両立を支援する特別休暇等の制度について、男女を問わずに周知徹底を図ります。
  - ◇ 育児休業、短時間勤務制度、特別休暇、時間外勤務の制限など、各種制度を理解しやすいようにまとめたリーフレット等を作成し配布します。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。
  - ◇ 市町村共済組合からの出産費や配偶者出産費等の出産費用の給付や育児休業中の手当支給などの諸制度についてまとめた資料を作成・更新し周知します。
- ③ 妊娠中や出産後の職員の健康や安全に配慮します。

**[人事部局・職場管理者・職場の同僚等]**

- ① 職場内で妊娠中や出産後の職員に対する配慮の必要性を周知し、良好な協力体制を整えます。

**[職場管理者・職場の同僚等]**

- ① 妊娠中及び出産後1年未満の女性職員には重い物を持たせない、公用車による長時間の外出を避けるなど、業務や職務の内容に配慮した業務分担の見直しや、必要に応じて人員の再配置を行うようにします。

**[職場管理者]**

- ① 妊娠中の職員や出産復帰後間もない職員に対しては、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。

**(5) 育児休業等の周知・男性の育児休業等の取得促進**

**[人事部局]**

- ① 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の周知徹底を図ります。
  - ◇ 育児休業等に関する資料を作成・更新することで、男性職員も育児休業等を取得できることについて周知を図ります。
  - ◇ 子どもを持つことになった職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて周知します。

- ② 本人の要望に対して配慮するとともに、子育て中の職員の人事異動についても、本人の希望に添えるよう努めます。

**[職場管理者・担当部局]**

- ① 育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成に努めます。
- ◇ 育児休業等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を行うものとしします。
  - ◇ 業務分担の見直しによっても、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、会計年度任用職員の採用により適切な代替要員の確保を図ります。

**[職場管理者・職場の同僚等]**

- ① 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。
- ◇ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の市内部や業務に関連する通知等の送付を行います。
  - ◇ 職場復帰に際してや、復帰後間もない時期での人事異動に際しては、可能な限り本人の要望に対して配慮するとともに、子育て中の職員の人事異動についても、本人の希望に添えるよう努めます。

**(6) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進**

**[人事部局]**

- ① 子どもの出生時における男性職員の特別休暇・育児休業に関する周知徹底と利用促進を図ります。
- ② 育児参加休暇制度の周知徹底と利用促進を図ります。

**[職場管理者・職場の同僚等]**

- ① 必要に応じて、業務分担の見直し等により臨時の応援態勢を作り、連続休暇が取得できる雰囲気醸成を図ります。

## 2 女性の職業生活における活躍に関すること

**(1) 女性の積極的な採用**

**[人事部局]**

- ① 採用説明会等に女性職員を積極的に活用します。
- ② 育児休業等の両立支援制度の活用状況を広報します。
- ③ 女性管理職の登用状況を紹介するなど、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報します。

**(2) 女性の活躍の場の拡充**

**[人事部局]**

- ① 女性職員の昇格意欲を醸成するための人事配置を行います。

- ② 市町村アカデミー、彩の国さいたま人づくり広域連合、自治大学校等で開催されている女性のキャリアデザインや管理職養成を内容とする研修に積極的に女性職員を派遣します。
- ③ 子育て中の職員でも昇任試験を受験しやすいよう、実施日等、柔軟な運用を行います。

### 3 社会全体や地域における子育て支援に関すること

#### (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援

##### [人事部局]

- ① 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な防犯活動や少年の非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援するための制度について検討を進めます。

##### [担当部局・人事部局]

- ① 子育てに関する地域団体への参加等について支援します。(ボランティア休暇の対象拡大を検討します。)
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援を行います。
  - ◇ 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけ等を実施します。

##### [担当部局]

- ① 引き続き全職員を対象に交通安全講習会を実施します。

## 【参考】

### ◆「次世代育成支援対策推進法」とは・・・

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国や地方公共団体、事業主などの様々な主体が、社会をあげて取り組むことを目的とした法律です。

また、国や地方公共団体は、行政機関として子どもたちの健やかな育成のための施策を講ずるとともに、職員を雇用する立場から、「特定事業主」として定められ、「特定事業主行動計画」を策定し、子育てしながら働きやすい職場環境の整備に取り組むことを求められています。

### ◆「女性活躍推進法」とは・・・

働く場面において女性が力を十分に発揮できていない状況や、急激な人口減少による将来の労働力不足等に対応するために、女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要とし、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備に向けて、国、地方公共団体、事業者などの様々な主体が社会をあげて取り組んでいくことを目的とした法律です。

国や地方公共団体は、次世代育成支援対策推進法と同様に、「特定事業主」として「特定事業主行動計画」を策定し、働く女性職員がワーク・ライフ・バランスを実現するとともに、その能力を十分に発揮できるような環境の整備に取り組むことが求められています。

### ◆「特定事業主行動計画」とは・・・

国や地方公共団体の機関等が職員を雇用する事業主の立場から、次世代育成支援対策や女性活躍推進策に関し、その目標や目標達成のために講じる措置の内容等を定めた計画のことです。

また、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法の両法に基づく、特定事業主行動計画は一体的に策定することができます。