

武蔵村山市特定事業主行動計画

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く特定事業主行動計画

(令和7年度～令和11年度)

令和8年3月

武 蔵 村 山 市

< 目 次 >

はじめに	1
第1 計画の概要	2
1 目的	2
2 計画期間	2
3 対象職員	2
4 計画の推進体制	2
第2 これまでの実績と課題	2
1 次世代育成支援（次世代法による特定事業主行動計画より）	2
(1) 妊娠中及び出産のための制度	2
(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	3
(3) 時間外勤務の縮減	4
(4) 休暇の取得促進	5
2 女性活躍推進（女性活躍推進法に関する特定事業主行動計画より）	6
(1) 職員の採用	6
(2) 女性管理職の割合向上	6
(3) 仕事と家庭の両立	7
(4) 職員の育成、登用及び配置	7
(5) ハラスメント対策の整備	8
第3 数値目標	9
第4 目標達成に向けた各種取組	10
1 妊娠中及び出産のための制度に関する取組	10
(1) 妊娠及び出産のための制度等の周知	10
(2) 妊娠中の女性職員に対する健康や安全への配慮	10
(3) 配偶者等の妊娠・出産に係る休暇の取得促進	10
2 育児休業等を取得しやすい環境の整備	10
(1) 男性職員の育児休業等取得促進	10
(2) 復職時の円滑な職場復帰支援	10
(3) 1年以上の育児休業を取得する職員の配置及び代替要員の確保	10
(4) 保育園等への送迎を行う職員についての状況に応じた配慮	11
(5) 育児短時間勤務制度の確立に向けた検討	11
3 時間外勤務の縮減	11
(1) 時間外勤務の抑制	11
(2) 産業医面接指導の実施	11
(3) ノー残業デーの徹底	11

(4) 各所属における時間外勤務時間の管理	1 1
4 休暇の取得促進	1 1
(1) 年次休暇の取得促進	1 1
(2) 子の看護等休暇や育児参加休暇の取得促進	1 1
(3) 介護に関する制度の周知	1 2
5 職員の採用、配属及び昇任	1 2
(1) 女性職員の採用	1 2
(2) 女性係長職及び管理職の割合向上	1 2
6 仕事と家庭の両立	1 2
(1) 育児のためのテレワーク及び時差勤務制度の活用	1 2
(2) 女性職員の配置	1 2
(3) 仕事と家庭の両立支援に向けた面談	1 2
7 ハラスメント対策の整備	1 2
8 女性の健康上の特性に係る取組	1 3
参考資料	1 4
<資料 1>	
武蔵村山市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱	1 5
<資料 2>	
武蔵村山市特定事業主行動計画策定委員会委員名簿	1 6
<資料 3>	
武蔵村山市特定事業主行動計画策定委員会検討経過	1 7

はじめに

武蔵村山市では、平成16年度に武蔵村山市特定事業主行動計画を策定し、職員全体で子育てを支援する職場環境づくりに努め、また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の制定を受け、平成28年3月に武蔵村山市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画を策定し、女性職員の活躍の推進に努めてきました。この度、武蔵村山市第4期特定事業主行動計画は令和6年度を、武蔵村山市第二期女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画は令和7年度をもって計画期間が満了することから、仕事と家庭の両立を一層支援し、及び女性職員の活躍を推進するために「武蔵村山市特定事業主行動計画（令和7年度～令和11年度）」を策定しました。

この行動計画に掲げた施策を着実に推進し、女性職員が安心して子どもを産み、育てられ、男性職員が積極的に子育てに関わることのできる職場環境を醸成していきます。また、女性に対する採用、昇任等の機会の積極的な提供や、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮、仕事と家庭の円滑かつ継続的な両立を可能にするための必要な環境の整備を行っていきます。

全ての職員がお互いの子育てを支援し合っていくことは、子育てをする職員が安心して生き生きと仕事をしていくために重要であると認識しており、職員が一体となって着実に計画に掲げた取組を実施し、市民への行政サービスと地域の子育て環境の一層の向上に資するとともに、女性の活躍の推進を図ることで男女を問わず、共に多様な働き方ができる「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取れた職場環境づくりを目指します。

令和8年3月

武 蔵 村 山 市 長
武 蔵 村 山 市 議 会 議 長
武 蔵 村 山 市 教 育 委 員 会
武 蔵 村 山 市 選 挙 管 理 委 員 会
武 蔵 村 山 市 代 表 監 査 委 員
武 蔵 村 山 市 農 業 委 員 会

第1 計画の概要

1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第7条及び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「女性活躍推進法」という。）第7条の規定により国が定める指針等に基づき職員のニーズに即した次世代育成支援策の実施並びに女性職員が個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境づくりを迅速かつ重点的に進めていきます。また、仕事と家庭の両立及び女性職員の活躍をより一層推進し、全職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、次世代法並びに女性活躍推進法に規定する特定事業主行動計画を一体的に策定することとしました。

2 計画期間

計画の期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

3 対象職員

常勤の一般職員、暫定再任用常時（短時間）勤務職員及び会計年度任用職員等

4 計画の推進体制

- (1) 本計画の取組状況や目標に対する実績等について毎年公表するとともに、その結果を踏まえた必要な措置を行っていきます。
- (2) 各部局の職員を構成員として設置している武蔵村山市特定事業主行動計画推進委員会において、必要に応じて推進状況を把握します。

第2 これまでの実績と課題

1 次世代育成支援（次世代法による特定事業主行動計画より）

(1) 妊娠中及び出産のための制度

ア 妊娠及び出産のための制度等の周知

妊娠、出産及び育児に関する手続や制度を解説したパンフレット「健やかな成長を願って」を妊娠期、出産期等のステージごとに確認できるよう改訂し、出産予定の職員又は配偶者等が出産予定の職員に配付しました。

イ 配偶者の妊娠・出産に係る休暇の取得促進

出産休暇及び育児参加休暇の取得対象となった職員に対し、取得について勧奨するなど、取得率の向上を図りました。

【当該年度に新たに出産休暇及び育児参加休暇が取得できるようになった職員の取得実績】

	令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	出産 休暇	育児参加 休暇	出産 休暇	育児参加 休暇	出産 休暇	育児参加 休暇
対象者	9人	9人	10人	10人	7人	7人
取得者	8人	5人	7人	7人	5人	5人
取得率	88.9%	55.6%	70.0%	70.0%	71.4%	71.4%
平均取得日数	1.8日	5.0日	3.4日	1.8日	1.2日	1.3日

	令和5年度		令和6年度	
	出産 休暇	育児参加 休暇	出産 休暇	育児参加 休暇
対象者	8人	8人	5人	5人
取得者	5人	2人	3人	1人
取得率	62.5%	25.0%	60.0%	20.0%
平均取得日数	1.8日	3.8日	2.0日	5.0日

令和5年度及び令和6年度に育児参加休暇の取得率が大きく下がっている要因について聞き取りをしたところ、業務繁忙が多く挙げられました。引き続き、取得率が向上するよう取組を実施していきます。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 男性職員の育児休業等取得促進

【各年度において新たに育児休業が取得可能となった男性職員の育児休業取得率】

年 度	取得率
令和2年度	44.4%
令和3年度	70.0%
令和4年度	42.9%
令和5年度	50.0%
令和6年度	60.0%
5か年平均	53.5%

目標としていた5か年平均15%以上は大きく超えたものの、より一層、取得率が向上するよう取組を進めていきます。また、育児休業を取得できなかった要因について聞き取りをしたところ、業務繁忙によるものが多く挙げられました。今後は、適切な人員配置や育児休業取得の必要性について、職員の理解が深められるよう積極的な情報発信を行っていきます。

イ 育児休業を取得した際の代替職員の配置

職員が育児休業を取得する場合に、必要に応じて正規職員を配置し、又は職員課予算により会計年度任用職員を雇用するなど、代替要員の確保を図りました。

ウ 保育園等への送迎を行う職員についての状況に応じた配慮

保育園等への子どもの送り迎えを行う職員について、育児部分休業や時差勤務制度等を用いて、柔軟な対応ができるよう配慮しました。

【育児部分休業の承認者数】

年 度	承認者数
令和 2 年度	2 人
令和 3 年度	2 人
令和 4 年度	2 人
令和 5 年度	6 人
令和 6 年度	5 人

(3) 時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務の抑制

時間外勤務の多い職場の管理職に対し、ヒアリングを実施するとともに、全管理職に対して事務改善、計画的な業務執行等を徹底し、時間外勤務の縮減を図るよう部課長会議等にて周知しました。

【職員 1 人当たりの月平均時間外勤務時間数】

年 度	時 間
令和 2 年度	12.70 時間
令和 3 年度	11.90 時間
令和 4 年度	14.20 時間
令和 5 年度	15.06 時間
令和 6 年度	17.05 時間
5 か年平均	14.18 時間

直近 3 年間は増加傾向にあるため、時間外勤務手当の支出額を 1 億円以内とする 1 億円キャップ制の達成も含めて、時間外勤務時間の縮減に向けて取組を引き続き実施していきます。

イ 時間外勤務代休時間制度の新設

1 か月の時間外勤務時間が 60 時間を超えた場合に、その超えた時間について代替として休暇を取得できる制度を新設しました。

ウ 産業医面接指導の活用

1 か月の時間外勤務時間が 100 時間以上、2～6 か月間の

時間外勤務時間の平均が80時間以上の職員について、産業医との面接を実施し、心身の健康状態の把握及び時間外勤務の要因の分析を行いました。

エ ノー残業デーの実施

毎週水曜日並びに10日、給料日及び30日をノー残業デーとし、原則、時間外勤務を行わない日としています。

(4) 休暇の取得促進

ア 計画的な年次休暇の取得促進及び平均取得日数の向上

【職員1人当たりの年次休暇平均取得日数】

年 度	取得日数
令和2年度	13.00日
令和3年度	13.50日
令和4年度	13.50日
令和5年度	14.58日
令和6年度	14.07日
5か年平均	13.73日

年次休暇の取得日数は増加傾向にありますが、前回の計画において目標としていた15.0日には届いていないことから、引き続き取得しやすい環境の整備等の取組を行っていきます。

イ 子どもの保健事業等及び入学式や卒業式等の式典に参加するための休暇の取得促進

令和7年4月から子の入学式等の式典等に出席する場合には子の看護等休暇を活用できるようになりました。また、当該休暇については、制度改正時に全庁へ通知するとともに庁内向けのパンフレット（健やかな成長を願って）にも記載をし、周知に努めました。

【子の看護等休暇平均取得日数】

年 度	取得者数	取得総日数	平均取得日数
令和2年度	31人	133.00日	4.29日
令和3年度	35人	141.25日	4.04日
令和4年度	37人	114.38日	3.09日
令和5年度	57人	282.25日	4.95日
令和6年度	59人	231.00日	3.92日
5か年平均	43.8人	180.38日	4.06日

令和5年度は、育児休業からの復職者や子育て世代の増加により休暇取得者数が増加し、令和6年度においても同水準を保っています。今後、令和5年度以上の水準を維持できるよう適切な人員配置などの取組を行っていきます。

2 女性活躍推進（女性活躍推進法に関する特定事業主行動計画より）

(1) 職員の採用

ア 女性職員の採用に向けた取組

女性職員数名が職員採用PR支援チームに参加し、その意見を取り入れながら広報・PR活動を行いました。

【採用者における女性の割合】

年度	男性	女性	計	女性割合
令和2年度	7人	6人	13人	46.2%
令和3年度	11人	11人	22人	50.0%
令和4年度	9人	11人	20人	55.0%
令和5年度	13人	13人	26人	50.0%
令和6年度	26人	7人	33人	21.2%

令和5年度までは女性職員が50%を占めていましたが、令和6年度では大きく落ち込みました。直近5年間で当市を受験する女性が少なくなっていることもあり、採用に至る女性の数も減少しています。今後、仕事と家庭の両立ができる職場であることや働きやすい職場であることを更に発信していきます。

イ 女性職員の割合

【職員における女性の割合（毎年度4月1日時点）】

年度	男性	女性	計	女性割合
令和2年度	274人	126人	400人	31.5%
令和3年度	270人	129人	399人	32.3%
令和4年度	271人	130人	401人	32.4%
令和5年度	267人	132人	399人	33.1%
令和6年度	273人	132人	405人	32.6%

女性の割合は30%超に留まっており、更なる女性の確保に向けて、前述のとおり、仕事と家庭の両立ができる職場であることなどを発信していきます。

(2) 女性管理職の割合向上

【管理職における女性の割合】

区分		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
部長	男性	14人	14人	14人	15人	15人
	女性	0人	0人	1人	1人	1人
	計	14人	14人	15人	16人	16人
	女性割合	0.0%	0.0%	6.7%	6.3%	6.3%
区分		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
課長	男性	40人	41人	41人	41人	39人
	女性	4人	5人	5人	5人	6人
	計	44人	46人	46人	46人	45人
	女性割合	9.1%	10.9%	10.9%	10.9%	13.3%
女性管理職割合		6.9%	8.3%	9.8%	9.7%	11.5%

係長	男性	73人	74人	75人	75人	76人
	女性	16人	17人	18人	19人	16人
	計	89人	91人	93人	94人	92人
	女性割合	18.0%	18.7%	19.4%	20.2%	17.4%

管理職における女性職員の割合は、前回の計画で目標とした15%以上に到達していません。また、同じく目標とした係長職における女性職員の割合は令和6年度に目標値の20%を超えたものの令和7年度には目標値を下回ることとなりました。

今後、昇任後であっても仕事と家庭の両立が可能であることなどの情報発信を行うとともに女性職員の昇任意欲向上に向けた取組を実施していきます。

(3) 仕事と家庭の両立

ア 子育て部分休暇制度の新設

子育て部分休暇を新設するとともに、妊娠・育児に係る休暇の取得要件を緩和する制度改正を行いました。

イ 出産前後の女性職員に対する相談支援

出産前の女性職員へ産前産後休暇の取得期間や育児休業の取得手続及び各種社会保険料の減免制度や給付金受給の案内を行いました。また、出産後には電話やメール等で各種手続の案内や復職に向けた調整・相談支援を行いました。

ウ 出産休暇及び育児参加休暇の取得促進

男性職員が取得できる出産休暇及び育児参加休暇の取得を促進することで、前回の計画の目標値を達成した年度もありました。しかし、直近2年では未達成であるため継続して達成できるよう取組を実施していきます。(p 3 参照)

エ 職員の配置

子育て中の職員（特に未就学児を持つ職員）に対しては、時間外勤務が比較的多い部署や土・日曜日に事業がある部署には配置しないよう配慮をしています。また、人員配置の都合上、子育て中の職員をこうした部署へ配置せざるを得ない場合は、当該部署の所属長に当該職員へ配慮をしてもらうよう依頼をしています。

(4) 職員の育成、登用及び配置

これまで女性の配置が少なかった部署など、多様なポストへの女性の積極的な配置を行いました。

また、管理職を目指すには主任試験が必須となっていますが、

現在、主任試験受験率が低下していることから昇任意欲向上のために、昇任後のキャリア形成支援などの取組を実施していきます。

(5) ハラスメント対策の整備

職員課に各種ハラスメントに対する窓口を設置し、相談に関しては、個人のプライバシーに配慮するものとし、面談だけでなく、電話やメールでも受け付けることとしています。

第3 数値目標

計画策定時の状況を踏まえ、具体的な数値目標を設定します。

数 値 目 標

目標1 令和11年度までに、職員1人当たりの年次休暇平均取得日数を15.0日以上にする。

目標2 令和11年度までに、職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数を12.0時間以下にする。

目標3 令和11年度までに、管理職にある職員に占める女性割合を15%以上とし、係長職にある職員に占める女性割合を20%以上にする。

目標4 令和11年度までに、新たに育児休業（2週間以上）を取得する男性職員の割合を85%以上にする。

目標5 令和11年度までに、制度の活用が可能な男性職員における出産休暇の取得割合を75%以上に、育児参加休暇の取得割合を50%以上にする。

第4 目標達成に向けた各種取組

1 妊娠中及び出産のための制度に関する取組

(1) 妊娠及び出産のための制度等の周知

妊娠、出産及び育児に関する手続や制度を解説したパンフレット「健やかな成長を願って」を出産予定の職員又は配偶者等が出産予定の職員へ引き続き配付するとともに当該職員の所属長に対し、休暇の取得について積極的に認めてもらうよう理解を求めていきます。

また、若手職員へ向けて、将来を見据えたキャリア形成のために制度の周知や実際にあった事例の紹介などを行っていきます。

(2) 妊娠中の女性職員に対する健康や安全への配慮

妊娠中の女性職員に対しては、原則時間外勤務を命じないなど、健康や安全に配慮します。

(3) 配偶者等の妊娠・出産に係る休暇の取得促進

配偶者等の妊娠・出産に伴い職員が取得できる出産休暇や育児参加休暇について年次休暇と併せた取得促進を図ります。

2 育児休業等を取得しやすい環境の整備

(1) 男性職員の育児休業等取得促進

配偶者等の妊娠及び出産を申し出た男性職員に対し、育児休業等の取得を促していきます。

また、男性が主体的に育児及び家事に取り組む必要性を説明することで、その取得率の向上及び育児参加への意識の醸成を図っていくとともに、育児休業及び育児に係る休暇をまとめた期間で取得しやすくするために職場環境の醸成を図っていきます。

(2) 復職時の円滑な職場復帰支援

育児休業により長期間職務から離れていた職員が、休業前の仕事への意欲を保ちつつ、安心してスムーズに復帰できるようにするためのコミュニケーションの場として、所属長又は職員課長との復帰面談を推進するとともに、受け入れる側の職員から理解と協力が得られるような職場環境の醸成を図っていきます。

(3) 1年以上の育児休業を取得する職員の配置及び代替要員の確保

1年以上の育児休業を取得する職員については、職員課付とすることで定数外扱いとし、その職員に替わって正規職員を配置します。また、正規職員が配置されるまでの間は、臨時の会計年度任用職員の活用等により適切な代替要員の確保を図ります。

- (4) 保育園等への送迎を行う職員についての状況に応じた配慮
育児部分休業、育児時間及び時差勤務制度等の各種制度に関する情報発信を行うとともに当該制度の説明と手続の案内を行い、制度の活用につなげていきます。
- (5) 育児短時間勤務制度の確立に向けた検討
令和11年度までの育児短時間勤務制度確立に向けて検討を進めていきます。

3 時間外勤務の縮減

- (1) 時間外勤務の抑制
時間外勤務時間増加の要因を分析し、適切な人員配置を行い、業務の平準化を推進します。
- (2) 産業医面接指導の実施
1か月の時間外勤務時間が100時間以上、2～6か月間の時間外勤務時間の平均が80時間以上の職員について、産業医との面接を実施し、心身の健康状態の把握及び時間外勤務の要因の分析を引き続き行っていきます。
- (3) ノー残業デーの徹底
ノー残業デーの趣旨を改めて周知し、当該日における定時退庁を促していきます。
- (4) 各所属における時間外勤務時間の管理
庶務事務システムにより、各所属長が所属職員の時間外勤務時間を容易に確認できるようになったことから、時間外勤務時間が一定時間を超過しないよう適切に管理します。

4 休暇の取得促進

- (1) 年次休暇の取得促進
職員ごとの業務負担を平準化することで年次休暇を取得しやすい環境を作っていきます。また、休日、夏期休暇、永年勤続休暇等と組み合わせて長期で取得できるような職場環境の醸成を図っていきます。
- (2) 子の看護等休暇や育児参加休暇の取得促進
子どもの看護や保健事業への参加、式典への出席の際に取得できる子の看護等休暇及び育児に参加する際に取得する育児参加休暇について庁内向けのパンフレット（健やかな成長を願って）により取得を促進していきます。

(3) 介護に関する制度の周知

介護に関する休暇制度や手当金制度についてまとめた資料を作成し、情報を発信していきます。

5 職員の採用、配属及び昇任

(1) 女性職員の採用

女性職員の採用者数の増加に当たっては、女性の受験者を増加させる必要があります。そのために、女性が働きやすい職場であり、仕事と家庭の両立が可能であることを発信し、女性職員の採用につなげていきます。

(2) 女性係長職及び管理職の割合向上

女性係長職及び管理職の割合を向上させるため、昇任後であっても仕事と家庭の両立が可能であることなどを発信するとともに、職場全体で子育てをする職員を支える意識を醸成し、女性の昇任意欲向上を促進します。

6 仕事と家庭の両立

(1) 育児のためのテレワーク及び時差勤務制度の活用

育児をするために活用できるテレワークや時差勤務制度の活用促進をします。

(2) 女性職員の配置

子育て中の職員（特に未就学児を持つ職員）に対しては、時間外勤務が比較的多い部署や通常、週休日である日に事業があるような部署には配置しないよう引き続き配慮していきます。なお、人員配置の都合上、こうした子育て中の職員を時間外勤務が比較的多い部署へ配置せざるを得ない場合は、当該部署の所属長に当該職員へ配慮をしてもらうよう依頼をします。

(3) 仕事と家庭の両立支援に向けた面談

自身や配偶者が出産を控えている全ての職員や介護休暇を取得する職員が所属長と面談を行い、制度活用等の意思を伝え、計画的な休暇の取得を図るために「仕事と家庭の両立支援シート」の導入を検討します。

7 ハラスメント対策の整備

実際にハラスメントの被害を受けた場合に限らず、ハラスメントに該当するかどうか不明な場合も相談を受け付けるものとし、相談しやすい体制を整えていきます。

8 女性の健康上の特性に係る取組

女性が自らの個性と能力を十分に発揮できるよう、女性の健康上の特性への理解を深める必要があることから、職員課において各所属や女性が相談しやすい体制づくり及び女性の健康上の特性を要因とした休暇制度が取得しやすくなるような制度改正について検討をしていきます。

参 考 资 料

○武蔵村山市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱

〔令和 8 年武蔵村山市
訓令（乙）第 1 号〕

（設置）

第 1 条 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 19 条第 1 項及び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）第 19 条第 1 項の規定により策定する武蔵村山市特定事業主行動計画（以下「計画」という。）を合理的かつ円滑に策定するため、武蔵村山市特定事業主行動計画策定委員会（以下「委員会」という。）を置く。

（所掌事務）

第 2 条 委員会は、計画の原案を策定し、市長に報告する。

（組織）

第 3 条 委員会は、委員 10 人で組織する。

2 委員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 総務部職員課長の職にある者
- (2) 協働推進部協働推進課長の職にある者
- (3) 子ども家庭部子ども政策課長の職にある者
- (4) 総務部職員課、教育部教育指導課、議会事務局、選挙管理委員会事務局及び監査事務局の職員のうち、それぞれの所属長が指名する者
- (5) 育児休業をした職員のうち、総務部職員課長が指名する者
- (6) 武蔵村山市職員組合に加入する職員のうち、当該組合が推薦する者

（委員長及び副委員長）

第 4 条 委員会に、委員長及び副委員長 1 人を置く。

2 委員長は総務部職員課長の職にある委員を、副委員長は子ども家庭部子ども政策課長の職にある委員をもって充てる。

3 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるときは、その職務を代理する。

（会議）

第 5 条 委員会の会議は、委員長が招集する。

2 委員会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

（任期）

第 6 条 委員の任期は、第 2 条の規定による報告をもって満了する。

（庶務）

第 7 条 委員会の庶務は、総務部職員課において処理する。

（委任）

第 8 条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

この要綱は、令和 8 年 1 月 16 日から施行する。

<資料 2 >

武蔵村山市特定事業主行動計画策定委員会委員名簿

所 属	氏 名	役 職
総務部職員課	外園 元紀	委員長
子ども家庭部子ども政策課	加藤 幸代	副委員長
総務部総務契約課	澤田 知美	委員
総務部職員課	深須 麻美子	委員
協働推進部協働推進課	田村 一晴	委員
健康福祉部高齢福祉課	三浦 元太郎	委員
議会事務局	阿部 詩織	委員
教育部教育指導課	二階堂 好恵	委員
選挙管理委員会事務局	樋口 雅裕	委員
監査事務局	北條 浩之	委員

武蔵村山市特定事業主行動計画策定委員会検討経過

回数	開催年月日	議題
第 1 回	令和 8 年 2 月 1 0 日 (書面開催)	計画案の確認について
第 2 回	令和 8 年 3 月 9 日	(1) 計画案の策定について (2) その他

武蔵村山市特定事業主行動計画
(令和7年度～令和11年度)

発行年月／令和8年3月

発 行／武蔵村山市

編 集／武蔵村山市総務部職員課

〒208-8501

武蔵村山市本町一丁目1番地の1

TEL 042(565)1111(代表)



武蔵村山市