

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  
計画の策定について

このことについて、令和3年3月30日付で別紙のとおり策定しましたので、  
お知らせします。

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

(令和3年度～令和7年度)

令和3年3月

武 蔵 村 山 市



## はじめに

我が国における急速な少子高齢化の進展、需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応していくため、女性が自らの意思によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要になっています。こうした中、男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会を実現することを目的として、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が制定されました。

本市では、平成16年度に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（武蔵村山市職員次世代育成支援計画）を策定し、職員の仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりに努めてきました。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たところですが、計画期間が令和2年度で満了することから、更なる取組を進めるために、「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（令和3年度～令和7年度）」を策定するものです。

女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりには、採用から登用に至るあらゆる段階において、実効的な取組を進めていくことが必要です。市の実情を踏まえつつ、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などを視点に、具体的な数値目標を掲げ、計画の取りまとめを行いました。

計画を実現するには、職員一人一人がこれを自分自身に関わる問題として捉え、互いに理解し、協力し合って取り組んでいくことが不可欠です。職員が一体となって着実に計画に掲げた取組を実施し、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3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



## 目 次

1	計画の目的	1
2	計画の期間	1
3	女性職員の活躍の推進に向けた体制整備	1
4	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	2
5	女性職員の活躍の推進に向けた取組	3
(1)	職員の採用	3
(2)	仕事と家庭の両立	3
(3)	時間外勤務の縮減	5
(4)	育成、登用及び配置	6

### 参考資料

○資料 1	武蔵村山市第 2 期女性の職業生活における活躍の推進に関する 特定事業主行動計画策定委員会設置要綱	9
○資料 2	武蔵村山市第 2 期女性の職業生活における活躍の推進に関する 特定事業主行動計画策定委員会委員名簿	11
○資料 3	武蔵村山市第 2 期女性の職業生活における活躍の推進に関する 特定事業主行動計画策定委員会検討経過	12
○資料 4	女性職員の活躍に関する状況	13



## 1 計画の目的

この計画は、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」という。）第 19 条に基づき、女性職員がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境づくりに向け、迅速かつ重点的に取組を進めていくことを目的として策定するものです。

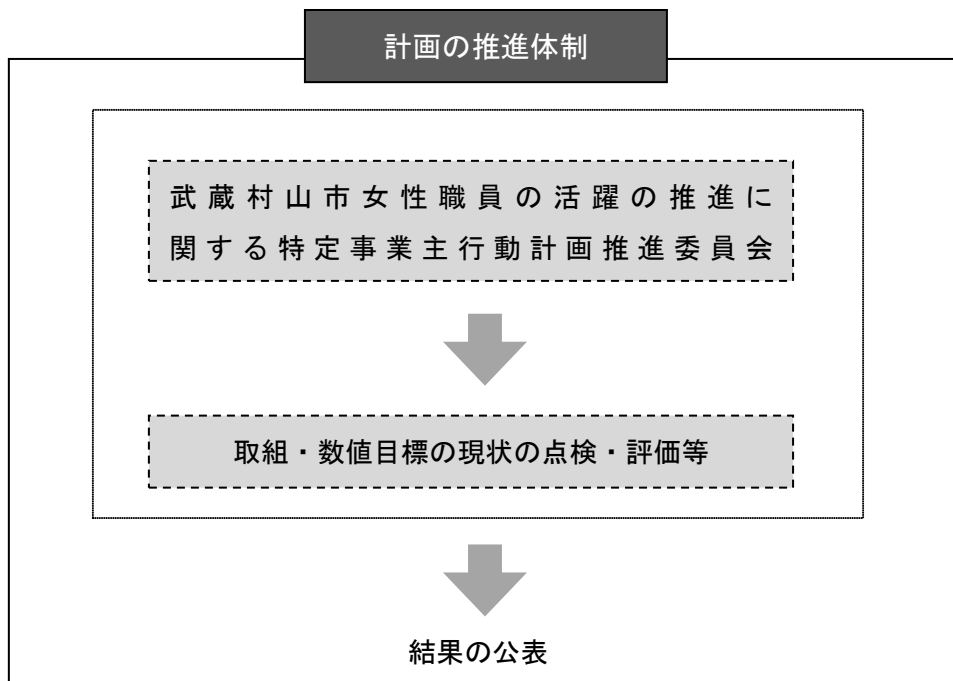
## 2 計画の期間

この計画の計画期間は、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間とします。

ただし、計画期間が満了していなくても、取組の実施状況等を踏まえ、必要と認められる場合には、見直しを行います。

## 3 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備

組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進していくため、庁内の関係部局の職員を構成員とした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推進委員会を設置し、計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。





#### 4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第 19 条第 3 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に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号）第 2 条に基づき、採用した職員に占める女性職員の割合、離職率の男女の差異及び離職者の年齢区分別の男女別割合、職員の勤務時間の状況、管理職にある職員に占める女性職員の割合、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率、セクシュアルハラスメント等対策の整備状況等の女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

#### 数 値 目 標

目標 1 令和 7 年度までに、管理職にある職員に占める女性割合を 15% 以上にする。

目標 2 令和 7 年度までに、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 3 令和 7 年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 30% 以上にする。

目標 4 令和 7 年度までに、制度が利用可能な男性職員の妻の出産休暇の取得割合を 75% 以上にする。

目標 5 令和 7 年度までに、制度が利用可能な男性職員の育児参加休暇の取得割合を 50% 以上にする。

## 5 女性職員の活躍の推進に向けた取組

上記の数値目標を達成し、女性の活躍を推進するために、次に掲げる取組を実施します。

### (1) 職員の採用

#### ア 職員採用説明会への女性職員の参加

取組内容	職員採用説明会に女性職員の参加を求め、女性の視点から見た職務、職員の魅力等についてわかりやすく紹介します。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

#### イ 職場の子育て環境についての広報

取組内容	職員採用パンフレットやホームページで仕事と子育てに励む女性職員の声や職場の子育てを支援するための制度を紹介し、女性が働きやすい職場であることを積極的にPRします。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

### (2) 仕事と家庭の両立

#### ア 男性職員の家事・育児の参加促進

取組内容	男性職員の家事・育児の参加に向け、参考事例の紹介などを行います。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

#### イ 育児休業等を利用した職員の適正な取扱い

取組内容	育児休業等の制度を利用したことが昇任・昇格に当たっての不利益にならないように適正な取扱いを徹底します。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

ウ 出産前後の女性職員に対する相談支援

取組内容	出産前後の女性職員に対する仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安解消に向けた相談支援を行います。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	令和3年度～充実

エ 育児休業中の職員に対する職場状況等の情報提供※

取組内容	育児休業中の職員へ、原則として所属課から休業期間中の広報誌の送付等を行います。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

オ 職場復帰の支援※

取組内容	復職時の十分な事務引継や業務分担の配慮などの所属内の協力により、円滑な職場復帰を支援します。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

カ 妻の出産休暇及び育児参加休暇の取得促進※

取組内容	男性職員が取得できる妻の出産休暇や育児参加休暇について、制度の周知徹底等により、年次休暇と併せた取得促進を図ります。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	令和3年度～充実

キ 育児休業等の制度の周知※

取組内容	育児休業等についての資料を各課に配布し、制度の周知を図ります。特に、男性職員の育児休業等の取得促進に向け、当該職員及びその所属長に対して制度の積極的な周知を図ります。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	令和3年度～充実

ク フレックスタイム制勤務の導入

取組内容	育児や介護など家庭状況等に応じて柔軟な働き方を可能とするフレックスタイム制の勤務形態について検討します。
現 状 (令和2年度)	未実施
目 標	令和5年度までに検討

(3) 時間外勤務の縮減

ア 時差勤務制度の利用促進

取組内容	職員の健康の保持増進及び時間外勤務の抑制を図るため、時差勤務制度の利用促進を図ります。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

イ 時間外勤務命令等上限時間の遵守

取組内容	時間外勤務命令等の上限を定めた規則を適切に運用し、長時間勤務の是正及びワーク・ライフ・バランスの改善を図ります。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

ウ ノー残業デーの実施<sup>※</sup>

取組内容	毎週水曜日、毎月10日、給料の支給日、30日をノー残業デーとし、定時退庁の徹底を図ります。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

エ 職員の時間外勤務等を制限する制度の周知<sup>※</sup>

取組内容	小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の時間外勤務等を制限する制度の周知を図ります。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

オ 業務処理の効率化※

取組内容	業務マニュアルの作成や仕事の進め方の見直しを行い、業務処理の効率化を図ります。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

(4) 育成、登用及び配置

ア 女性職員の係長職及び管理職への登用

取組内容	女性職員の仕事に対する意欲を維持しながら計画的な育成及び支援を図り、女性職員を係長職及び管理職に積極的に登用します。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	令和3年度～充実

イ 多様な部署への女性職員の配置

取組内容	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、職域や活躍の場の拡大を図ります。
現 状 (令和2年度)	実施中
目 標	継続

ウ 女性職員の研修への参加促進

取組内容	スキルアップへの意識を高め、キャリア形成を支援するため、女性職員の研修参加枠を設けるなど、女性職員の各種研修への参加を促進します。
現 状 (令和2年度)	未実施
目 標	令和3年度～実施

注 「※」印のあるものは、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく武蔵村山市第4期特定事業主行動計画にも登載している取組です。

## 参 考 资 料



武蔵村山市第2期女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主  
行動計画策定委員会設置要綱

〔 令和3年武蔵村山市  
訓令(乙)第6号 〕

(設置)

第1条 武蔵村山市女性の職業生活における活躍の推進に関する特定事業主行動計画の計画期間が満了することに伴い、武蔵村山市の機関、その長又はその職員が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項の特定事業主として策定する第2期となる同項の特定事業主行動計画(次条において「計画」という。)を合理的かつ円滑に策定するため、武蔵村山市第2期女性の職業生活における活躍の推進に関する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、総務部職員課長及び協働推進部協働推進課長の職にある者、総務部職員課長、教育部教育指導課長、議会事務局次長、選挙管理委員会事務局長及び監査事務局長がその所属する職員のうちから指定する各1人の者、総務部職員課長が係長職にある女性職員及び育児休業をしたことのある職員のうちから指定する各1人の者並びに武蔵村山市職員組合が推薦する1人の者をもって充てる。

(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、副委員長は協働推進部協働推進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の終了をもって満了する。

(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3年1月21日から施行する。

武蔵村山市第 2 期女性の職業生活における活躍の推進に  
関する特定事業主行動計画策定委員会委員名簿

役 職	所 属	氏 名	備 考
委 員 長	総務部職員課長	並木 篤志	
副委員長	協働推進部協働推進課長	湊 祥子	
委 員	総務部職員課	平 真里	
〃	子ども家庭部子ども青少年課	鈴木 佑希子	
〃	会計課	井上 ひとえ	
〃	議会事務局	神澤 恵	
〃	教育部教育指導課	飯田 知世	
〃	教育部文化振興課	荒川 夏華	
〃	選挙管理委員会事務局	斎藤 淳	
〃	監査事務局	樋口 雅秀	

武蔵村山市第 2 期女性の職業生活における活躍の推進  
に関する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 3 年 3 月 1 日	(1) 特定事業主行動計画の策定について (2) 計画案の検討について (3) その他
第 2 回	令和 3 年 3 月 1 2 日	(1) 計画案の検討について (2) その他

## 女性職員の活躍に関する状況

## 1 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
男性	9 人	9 人	7 人
女性	4 人	5 人	7 人
計	13 人	14 人	14 人
女性割合	30.8%	35.7%	50.0%

## 2 管理職及び各役職段階に占める女性職員の割合

各年度 4 月 1 日時点

区分		平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
部 長	男性	15 人	16 人	16 人
	女性	0 人	0 人	0 人
	女性割合	0.0%	0.0%	0.0%
課 長	男性	35 人	34 人	36 人
	女性	5 人	6 人	5 人
	女性割合	12.5%	15.0%	12.2%
女性管理職割合		9.1%	10.7%	8.8%
係 長	男性	82 人	78 人	76 人
	女性	10 人	11 人	13 人
	女性割合	10.9%	12.4%	14.6%
主 任	男性	55 人	56 人	47 人
	女性	52 人	50 人	46 人
	女性割合	48.6%	47.2%	49.5%
技能主任	男性	14 人	14 人	12 人
	女性	0 人	0 人	0 人
	女性割合	0.0%	0.0%	0.0%
主事・技師	男性	75 人	77 人	83 人
	女性	52 人	54 人	62 人
	女性割合	40.9%	41.2%	42.8%
技術助手等	男性	2 人	2 人	4 人
	女性	0 人	0 人	0 人
	女性割合	0.0%	0.0%	0.0%
合 計	男性	278 人	277 人	274 人
	女性	119 人	121 人	126 人
	女性割合	30.0%	30.4%	31.5%

3 セクシュアルハラスメント等対策の整備状況

- (1) 「武蔵村山市職員ハラスメント防止の指針」平成29年3月策定
- (2) 相談窓口の設置 総務部職員課
- (3) 各種研修の実施 庁内研修「管理者研修（ハラスメント防止）」  
派遣研修「管理職新任研修」

4 男女別の継続勤務年数

各年度4月1日時点

区分	平成30年度	令和元年度	令和2年度
男性	18年4箇月	18年5箇月	18年6箇月
女性	15年3箇月	15年6箇月	15年2箇月
全体	17年5箇月	17年7箇月	17年6箇月

5 職員1人当たりの月平均時間外勤務時間

平成29年度	平成30年度	令和元年度
12.9時間	11.3時間	15.7時間

※ 勤務条件調査検収調書より算出

6 男女別の育児休業取得率等

	平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者	7人	2人	6人	5人	9人	4人
取得者	1人	2人	1人	5人	2人	4人
取得率	14.3%	100%	16.7%	100%	22.2%	100%
平均取得期間	9.0日	255.0日	5.0日	124.0日	5.5日	257.8日

※ 当該年度に新たに育児休業が取得可能となった者に限る。

7 男性職員による妻の出産休暇及び育児参加休暇の取得率等

	平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	妻の出産 休 暇	育児参加 休 暇	妻の出産 休 暇	育児参加 休 暇	妻の出産 休 暇	育児参加 休 暇
対象者	7人	7人	6人	6人	9人	9人
取得者	5人	1人	4人	2人	6人	1人
取得率	71.4%	14.3%	66.7%	33.3%	66.7%	11.1%
平均取得日数	1.6日	2.0日	1.5日	2.3日	1.5日	2.0日

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  
(令和3年度～令和7年度)

発行年月／令和3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