

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく  
府中市特定事業主行動計画

**W i n – W i n ふちゅうプラン**

～「お互いさま」で、職員誰もが働きやすく、活躍できる職場に～

(令和7年度～令和11年度)

府中市

## はじめに

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定され、国や地方公共団体等は「特定事業主」として、職員の職業生活と家庭生活の両立を図るための行動計画を策定することが定められました。府中市においても、職員が安心して子どもを産み、育て、いきいきと働き続けることができる職場環境をつくりあげていくため、平成17年度から府中市特定事業主行動計画を策定し、これまで見直しを重ねながら、第4次計画までの取組を進めてきたところです。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として「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」という。）が平成27年に制定され、府中市においても平成28年に女性職員の活躍の推進に関する府中市特定事業主行動計画を策定し、第2次計画まで取組を進めてきました。

この度、それぞれの計画期間が令和7年3月に満了することから、個別に策定していた計画を統合し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく府中市特定事業主行動計画「Win-Winふちゅうプラン～『お互いさま』で、職員誰もが働きやすく、活躍できる職場に～」を策定することとしました。

「お互いさま」の気持ちを持って職員同士が助け合い、理解し合うことで、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、職員誰もがその個性と能力を十分に発揮し、いきいきと働き続けることができる職場環境を目指します。

令和7年3月

府 中 市 高 野 律 雄  
府 中 市 議 会 議 長 手 塚 と し ひ さ  
府 中 市 選 挙 管 理 委 員 会  
府 中 市 代 表 監 査 委 員 町 田 昌 敬  
府 中 市 教 育 委 員 会

## 第1章 総論

### 1 計画の目的

この計画は、常勤・非常勤、性別を問わず職員一人一人が仕事と子育ての両立について見つめ直すことにより、職場において子育てについての理解が深まり、職員がより一層安心して子どもを産み、育て、いきいきと働き続けることができる職場環境をつくりあげていくことを目的とします。

また、職業生活と家庭生活の両立に資する職場環境を整備するとともに、職業生活に関する機会の積極的な提供を行うことにより、全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、働きやすさや働きがいを感じながら、職業生活において活躍していくことを目的としています。

### 2 計画期間

この計画は、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間とします。

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として策定するものです。

### 3 計画の策定

府中市では、任命権者である「府中市長、府中市議会議長、府中市選挙管理委員会、府中市代表監査委員、府中市教育委員会」を特定事業主とし、連名で、「府中市特定事業主行動計画「Win-Winふちゅうプラン～『お互いさま』で、職員誰もが働きやすく、活躍できる職場に～」（以下「行動計画」という。）を策定しました。

策定に当たっては、関係部課長などによる府中市特定事業主行動計画策定等検討委員会及び一般職員による調査研究部会を設置し、検討を行いました。

### 4 計画の推進体制

行動計画の実施に当たっては、行動計画の策定の検討に当たった府中市特定事業主行動計画策定等検討委員会が中心となり、必要に応じ調査・研究を行いながら、各種取組が次世代育成支援対策及び全ての職員の活躍の推進として役立ったか、効果的であったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させるP D C Aサイクルを構築する中で効果的かつ計画的に進めます。

### 5 公表・周知

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条及び第21条に基づき、行動計画を府内外に公表・周知するとともに、行動計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報について、毎年公表します。

## 6 職員アンケートの実施

行動計画の策定に当たり、職場での次世代育成支援と女性活躍をめぐる現状について、多くの職員の意識や要望を把握するため、令和6年9月に、対象者を年代別で無作為に抽出し、全職員の約3割に当たる500人に対し、職員アンケートを実施しました。

## 7 状況把握

女性活躍推進法第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条の規定に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況の把握を次のとおり行いました。

### (1) 職業生活における機会の提供に関する実績

#### ア 採用した職員に占める女性職員の割合

(単位：人)

職種		令和3年度			令和4年度		
		男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
事務職	人数	11	12	23	21	34	55
	割合	47.8%	52.2%	100.0%	38.2%	61.8%	100.0%
技術職 (土木・建築)	人数	3	1	4	4	1	5
	割合	75.0%	25.0%	100.0%	80.0%	20.0%	100.0%
保健師職	人数	0	2	2	0	3	3
	割合	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%
その他専門職	人数	0	3	3	0	2	2
	割合	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%
全体	人数	14	18	32	25	40	65
	割合	43.8%	56.2%	100.0%	38.5%	61.5%	100.0%

職種		令和5年度			令和6年度		
		男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
事務職	人数	24	18	42	18	15	33
	割合	57.1%	42.9%	100.0%	54.5%	45.5%	100.0%
技術職 (土木・建築)	人数	2	1	3	2	0	2
	割合	66.7%	33.3%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%
保健師職	人数	0	4	4	0	5	5
	割合	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%
その他専門職	人数	0	0	0	0	6	6
	割合	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
全体	人数	26	23	49	20	26	46
	割合	53.1%	46.9%	100.0%	43.5%	56.5%	100.0%

※その他専門職…保育士職（令和3・6年度）、栄養士職（令和4年度）、歯科衛生士（令和4年度）

## イ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の推移

(単位：人)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
管理職数	134	137	146	152
うち女性	12	12	20	20
女性割合	9.0%	8.8%	13.7%	13.2%

※管理職…課長補佐職以上の職位

※各年度4月1日現在

## ウ 各役職に占める女性職員の割合及びその伸び率

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	伸び率
役職全体	17.6%	18.3%	20.1%	21.0%	-
部長職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-
次長職	0.0%	11.1%	20.0%	18.2%	18.2ポイント増
課長職	10.5%	6.9%	8.9%	8.3%	2.2ポイント減
課長補佐職	11.1%	13.0%	20.3%	20.0%	8.9ポイント増
係長職	23.8%	24.9%	24.7%	26.7%	2.9ポイント増

※伸び率は令和3年度に対する令和6年度の数値

※各年度4月1日現在

## エ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況（令和6年度）

セクシュアル・ハラスメント等の問題に関し、庁内相談窓口を設置するとともに、専門家による電話またはウェブでの相談が可能な外部相談窓口を整備し、より相談しやすい苦情処理体制を構築しました。また、管理職及び一般職を対象とした、ハラスメント防止研修を実施しました。

### (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

#### ア 平均した継続勤務年数の男女の差異

(単位：年)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	16.4	15.9	15.7	16.2
女性	15.6	14.6	14.8	15.4
全体	15.9	15.2	15.2	15.7

※各年度4月1日現在

#### イ 超過勤務時間の状況（令和5年度）

##### ア 一人当たり一月当たりの平均超過勤務時間

	本庁	本庁外	全体
管理職	25.2時間	19.3時間	22.9時間
管理職以外	20.8時間	10.1時間	18.2時間
月額制会計年度任用職員	3.8時間	3.6時間	3.7時間
全体	19.0時間	8.9時間	13.3時間

イ 上限を超えて勤務した職員数の一月当たり平均値

	本庁	本庁外	全体
管理職	16.8人	6.9人	23.7人
管理職以外	78.5人	26.7人	105.2人
月額制会計年度任用職員	0.7人	1.1人	1.8人
全体	95.9人	34.7人	130.6人

※本庁とは府中市役所「おもや」を指し、本庁外はそれ以外の施設を指します。

※各項目の数値は、表示単位未満を四捨五入しているため、合計値と一致しない場合があります。

## ウ 一般職員の年次有給休暇取得状況

(単位:日)

	令和3年	令和4年	令和5年
平均取得日数	11.8	11.8	13.0

## エ 男性職員の出産支援休暇の取得率及び取得期間の分布状況 (令和5年度)

(単位:人)

年度	対象者	取得者	取得率
令和5年度	29	21	72.4%



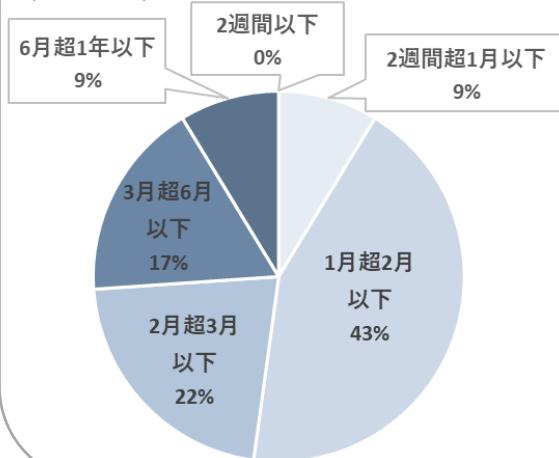
取得期間	人数	割合
1日～4日	8	38.1%
5日以上	13	61.9%

## オ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 (令和5年度)

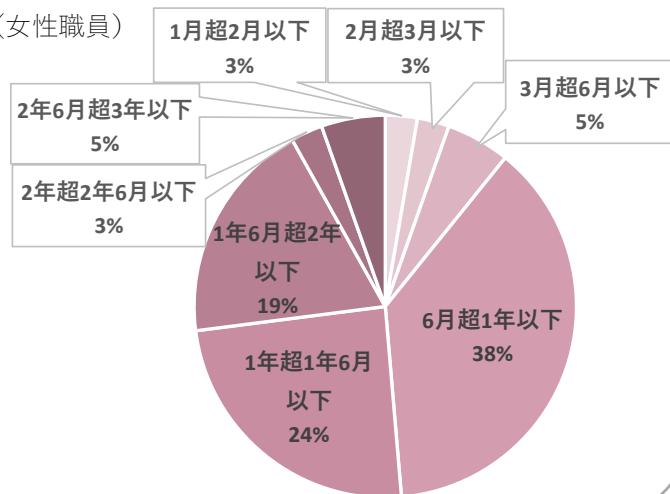
	対象者(人)	男性	女性	全体
事務職等	対象者(人)	29	23	52
	取得者(人)	23	23	46
	平均取得月数	3.0	14.5	8.8
	割合	79.3%	100.0%	88.5%
技能労務職	対象者(人)	0	0	0
	取得者(人)	0	0	0
	平均取得月数	0	0	0
	割合	0.0%	0.0%	0.0%
保育士職等	対象者(人)	0	14	14
	取得者(人)	0	14	14
	平均取得月数	0.0	12.8	12.8
	割合	0.0%	100.0%	100.0%
全体	対象者(人)	29	37	66
	取得者(人)	23	37	60
	平均取得月数	3.0	13.9	9.7
	割合	79.3%	100.0%	90.9%

### 【取得期間の分布状況】

(男性職員)



(女性職員)



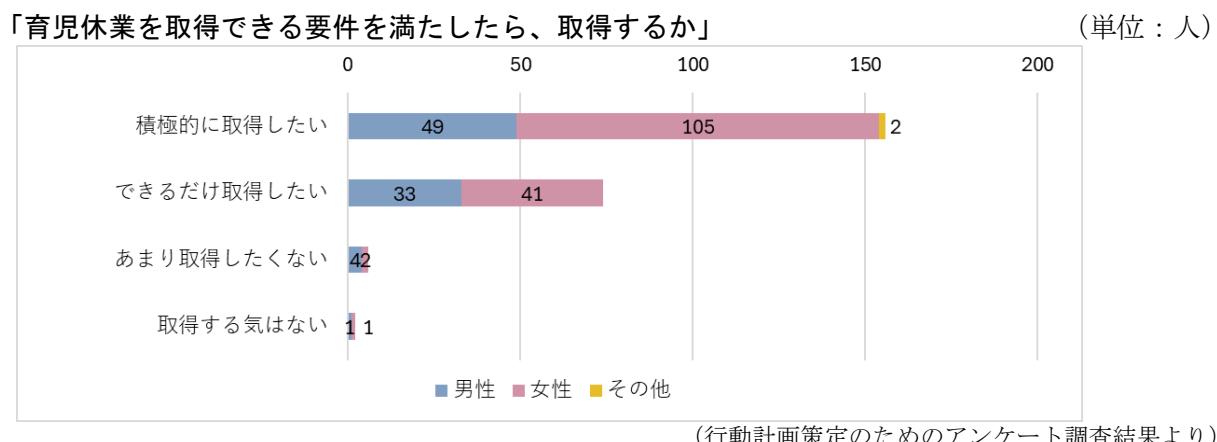
## 第2章 課題と取組

### 1 現在の課題

状況把握及び職員アンケートの結果から、本市全ての職員がその個性と能力を十分に發揮し、働きやすさや働きがいを感じながら、職業生活において活躍していくためには、次のような課題が挙げられます。

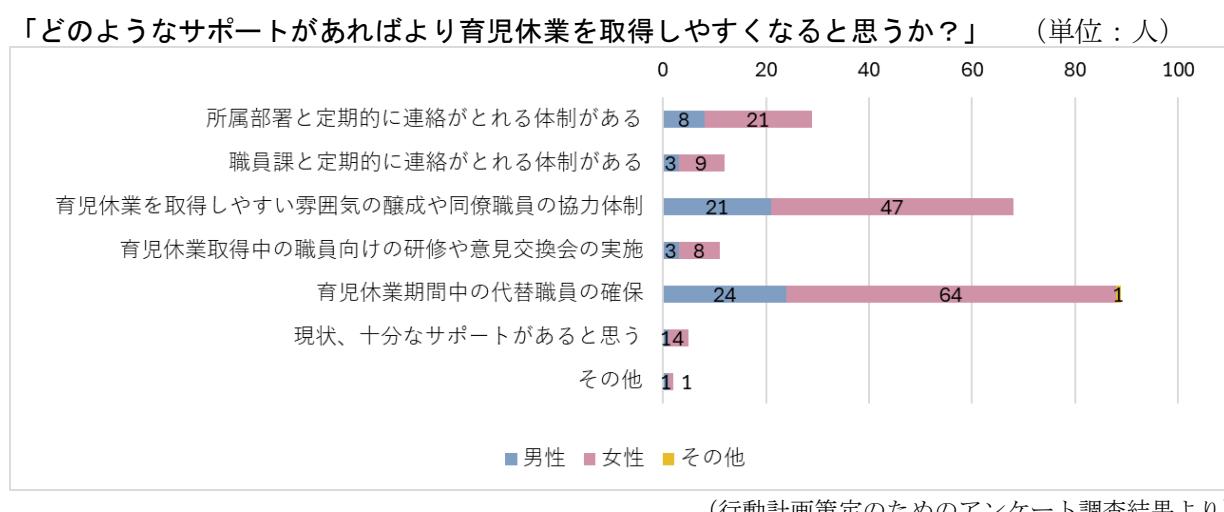
#### (1) 男性職員の育児休業等の取得促進

職員アンケートの結果、男性の子育てに対する意識として、育児休業を取得したいと考える職員は9割を超え、実際に男性職員の育児休業取得率は、79.3%となっています。男性職員の育児休業取得が当たり前のものとして定着していくよう、引き続き、男性も育児休業を取得しやすい環境づくりが必要です。



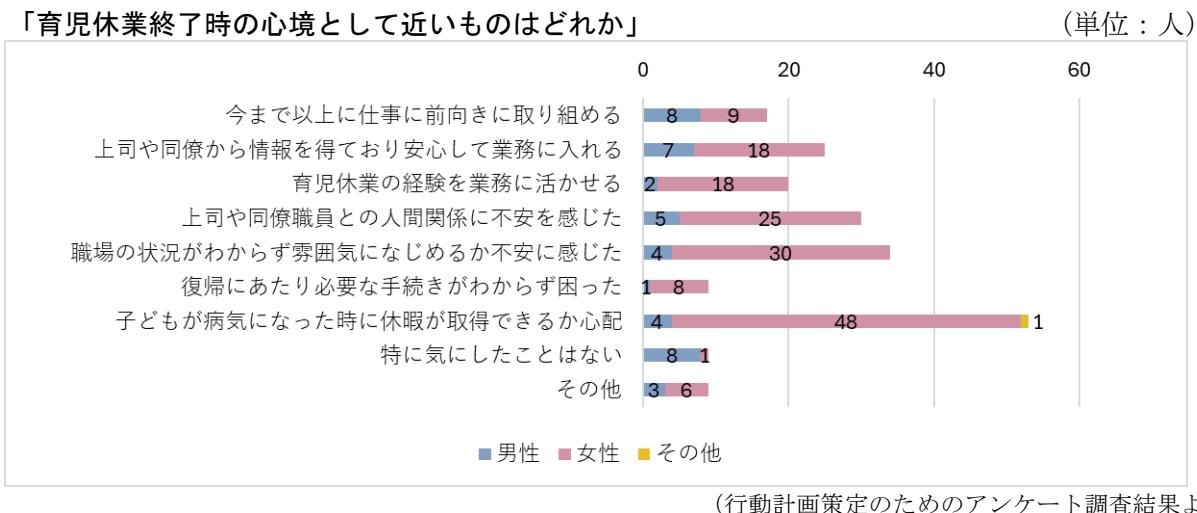
#### (2) 育児休業等に係る体制づくり

職員が安心して子どもを産み育てるためには、職場環境整備として、代替職員の確保などの人員体制の充実が重要となります。これまででも育児休業等による欠員に対しては、時間額制会計年度任用職員を任用することにより対応してきましたが、正規職員の負担軽減のためにも、更なる取組を進める必要があります。



### (3) 育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境づくり

職員アンケートにおいて、希望通りの期間育児休業を取得できなかった人の割合が26.7%であり、また、育児休業終了時の心境として、不安や心配に感じている職員が約半数いることから、育児休業等を取得したい職員が安心して取得できるような職場環境づくりを進める必要があると言えます。



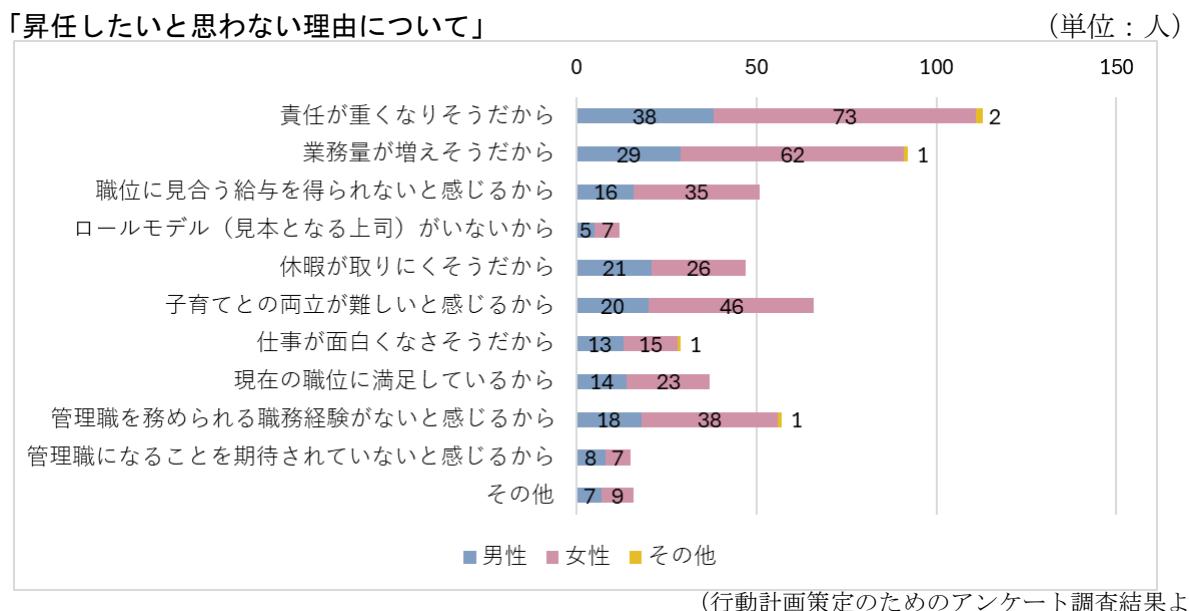
### (4) 誰もが働きやすい職場環境づくり

職員アンケートから、「女性職員が働きやすい職場だと思うか」の問い合わせに対し、肯定的な回答をした職員は8割近いものの、子育てとの両立が難しいと感じている職員も一定数おり、小学生の子どもがいる職員への質問では、77.6%の職員が両立に困難や不安を感じていることが分かりました。そのため、子育てや介護をする職員がより働きやすいと感じられるよう、職場の理解を深め、協力し合う職場風土を醸成していくことが必要です。

### (5) 職員のキャリア形成支援

府中市では採用段階において性別に差は見られないものの、管理的地位に占める女性職員の割合については13.2%と依然低く、女性職員の昇任意欲の向上が引き続き課題であると言えます。

また、職員アンケートでは、昇任していくことで「責任が重くなりそうだから」、「業務量が増えそうだから」という意見が多くありました。固定化した管理職のイメージが先行していることも要因の一つだと考えられますが、様々なリーダーの在り方が組織の活性化にもつながるため、職員一人一人が望んだキャリアが実現できるような取組が必要です。



#### (6) ハラスメントのない職場環境づくり

職員一人一人がその能力を存分に発揮するためにも、ハラスメント防止研修の実施やハラスメント相談窓口の認知度を向上させるなど、ハラスメントを起こさない、また起こさせない職場環境づくりを継続していく必要があります。

#### (7) 超過勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進

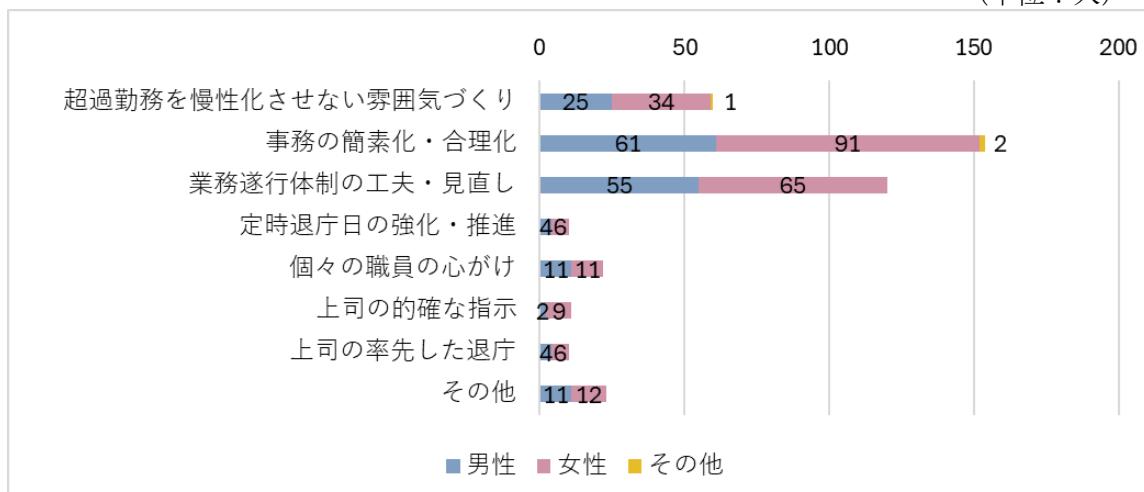
職員アンケートによると、超過勤務を行う理由として、「超過勤務を行わないと業務に支障が生じるから」という意見が全体の78%を占め、年次有給休暇を取得することについては、ためらいを感じている職員が一定数いることが分かりました。超過勤務を恒常的なものとせず、必要な時に年次有給休暇を取得できるよう、事務の簡素化・合理化、業務遂行体制の見直しや休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりなどの取組を進めていく必要があります。

#### (8) 業務効率化の推進

職員アンケートでは、ワーク・ライフ・バランスを推進するために最も有効だと思うこととして、事務の簡素化・合理化を挙げている職員が37.6%と最も多く、また、約半数が業務効率化を図るために何らかの取組を実施していることが分かりました。限られた人員で成果を上げ、ワーク・ライフ・バランスを充実させるには、各所属の実情に合わせた取組を進めていく必要があります。

## 「ワーク・ライフ・バランスを推進するために、業務上最も有効だと思うものはどれか」

(単位：人)

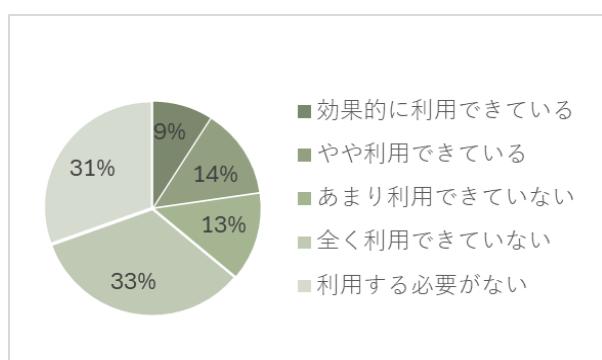


(行動計画策定のためのアンケート調査結果より)

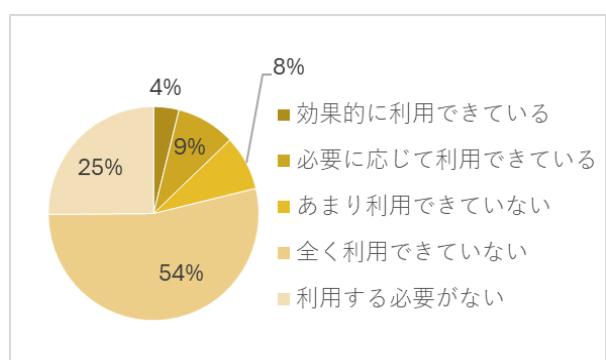
### (9) 多様な働き方の環境づくり

これまでにも時差勤務やテレワークなど多様な働き方の実現に向けて環境整備を進めてきましたが、職員アンケートでは、個人情報の取扱いが多いなど業務の特性がなじまないという声が多く、「職場において利用する雰囲気がない」、「本当は利用したいが、利用しづらさを感じる」などの声もありました。引き続き、職員が働きやすい環境づくりをしていく必要があります。

#### 「時差勤務の利用状況について」



#### 「テレワークの利用状況について」



(行動計画策定のためのアンケート調査結果より)

## 2 数値目標

市の現状として、男性職員の育児休業取得率については、79.3%となっており、育児休業を取得しやすい環境になってきていると言えますが、男性職員の育児休業取得が当たり前のものとして定着していくよう取組を進める必要があります。

一方で、管理的地位に占める女性職員の割合については13.2%と依然低く、女性職員の昇任意欲の向上が引き続き課題であると言えます。

また、年次有給休暇取得日数については、平均13.0日（令和5年度）と、ここ数年は増加傾向にありますが、全国の公務員平均と比較すると低くなっています、改善が必要であると言えます。

超過勤務については、一人当たり月平均が13.3時間（令和5年度）となっていますが、時間外勤務の上限（45時間）を超えた職員数の月平均は130.6人に上っています、超過勤務時間が特定の職員に偏らないよう、改善を図る必要があります。

これらのことから、次の4つの項目を数値目標とします。

- ① 男性職員の2週間以上の育児休業取得率を、85%以上とする。  
(令和11年度)
- ② 管理的地位に占める女性職員の割合を、20%以上とする。  
(令和12年4月1日時点)
- ③ 年次有給休暇の平均取得日数を、15日以上とする。(令和11年度)
- ④ 時間外勤務の上限（45時間）を超えた職員の月平均人数を65人以下とする。(令和11年度)

なお、男性職員の育児休業取得率の数値目標の設定に当たっては、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）における、令和12年までに「地方公務員の男性の2週間以上の育児休業取得率を85%とする」の目標に鑑み、設定するものです。

## 3 各種取組

2で掲げた数値目標の達成及び課題解決に向け、次の取組を実施します。

### (1) 育児と介護等と仕事の両立支援

職員が安心して子どもを産み、育てることができる、あるいは介護が必要となった場合にも働き続けることができる職場環境をつくるため、職場全体で次の取組を実施していきます。

#### ア 男性職員の育児休業等の取得促進

##### 取組1 管理職からの働きかけ

父親となる職員に対しては、管理職から出産・育児に係る休業や休暇の取得について働きかけを行います。

##### 取組2 男性職員の育児休業等取得体験談の紹介

出産・育児に係る休業や休暇を利用した男性職員の体験談を職員報等で紹介します。

### 取組3 経済的影響の情報提供

職員が育児休業を取得する際の懸念事項として、経済的な不安を感じことがあるため、育児休業を取得した場合の経済的影響を試算できるような情報を提供します。

## イ 育児休業等に係る体制づくり

### 取組4 業務量を踏まえた体制の整備

育児休業中の職員を定数の算定から除外することとし、業務量を踏まえた定数管理や職員採用を行います。また、正規職員の代替職員として、時間額制会計年度任用職員を配置していますが、報酬や休暇制度等の処遇が正規職員に準じて随時改善されていることに鑑み、業務内容や業務範囲についても見直しを検討します。

## ウ 育児休業や介護休暇等を取得しやすい環境づくり

### 取組5 育児や介護に関する休暇制度の周知

職員報での情報提供や新任職員研修、管理監督職昇任者を対象とした研修での「あんしん子育てリーフレット」の配付など、各種制度の周知をします。

### 取組6 育児休業中の職員への情報提供

育児休業中の職員が職場復帰に向け必要となる情報を取得しやすいようにします。希望に応じて担当業務に関連した情報や全庁に関するなどを連絡するなど働きかけをするほか、育児休業を取得している本人が Microsoft Teams 等にアクセスし、いつでも情報を取得できるよう、育児休業に入る際に案内をします。

### 取組7 長期にわたる育児休業からの復帰支援

長期にわたり育児休業を取得している職員が復帰する際には、復帰の1～2か月前に所属の管理職が面談を行い、互いに復帰後の働き方等について確認できるようにします。

### 取組8 育児休業中の自己啓発への支援

育児休業中も自発的・主体的に学習することができるよう支援を行います。

## エ 誰もが働きやすい職場環境づくり

### 取組9 ダイバーシティ研修の実施

管理職が、職場の職員全員が意欲的に働くことができる環境づくりに必要な考え方とスキルを身につけることを目的に実施します。

### 取組10 男女共同参画研修への派遣

年次の浅いうちに男女共同参画への理解を深め、自らの行動に移すことができるようするため、東京都市町村職員研修所研修へ派遣します。

### 取組11 業務の属人化をさせない職場マネジメント

業務の属人化により、長期休暇や突発の休暇が取りにくくことや担当者個人の負担が大きくなるなど、組織としてリスク管理上問題が生じやすくなります。業務の標準化や複数担当制、職場内の情報共有など業務の属人化を防ぐことで、誰もが安心して働くことができる職場づくりに努めます。

### 取組12 女性の健康上の特性への配慮

女性特有のライフステージに伴う身体的・心理的な変化に十分配慮し、誰もが安心して働ける職場環境の実現に向けて、職場風土の醸成や理解促進に取り組みます。

## (2) 職員のキャリア形成促進

研修等を通じて、入庁後の早期段階から、中長期的なキャリアスパンについて考える機会を設けるなど、職員一人一人が望んだキャリアが実現できるよう、取組を進めています。

### ア 職員のキャリア形成支援

#### 取組13 活躍する先輩職員との意見交換

現在、入庁4年目以上の女性職員を対象に管理監督職の女性職員による講話とディスカッションを行う研修を実施していますが、男性職員も対象として、性別を問わず、昇任に対するイメージを持ちやすくなります。

#### 取組14 キャリアデザイン研修（5年目、11年目職員）の実施

入庁5年目及び11年目職員に対し、必修研修としてキャリアデザイン研修を引き続き実施し、自治体職員のキャリアデザインの特徴を理解し、具体的なアクションプランを立てることで、仕事へのモチベーションを向上させます。

#### 取組15 男女のバランスを考慮した人員配置

職場によって性別による偏りが生じないよう、引き続き男女のバランスを考慮した人員配置に努めます。

#### 取組16 昇任に対する不安払拭のための取組の検討

管理職への昇任に当たっては、特に議会対応の具体的なイメージが持ちにくくことが考えられるため、現在実施している議会答弁能力向上研修に加え、内部講師による議会関係研修の実施を検討します。

### イ ハラスメントのない職場づくり

#### 取組17 ハラスメント防止研修の実施

組織としてハラスメントを防止するための意識・知識を身に付け、職員が快適に働くことができる活気ある職場づくりができるよう、引き続き管理職及び一般職を対象としたハラスメント防止研修を実施します。

#### 取組18 ハラスメント相談窓口の周知

引き続き、庁内及び外部ハラスメント相談窓口の周知をしていきます。

### (3) 働き方に係る各種取組の推進

全ての職員がその個性と能力を十分に發揮し、働きやすさや働きがいを感じながら、職業生活において活躍していくためには、業務効率化を推進し、生産性を向上させることで、職員のワーク・ライフ・バランスの充実を図ることが必要となります。各課の管理職をはじめ、職員全員が意識して取り組むことで、より働きやすい職場環境づくりを進めています。

#### ア 超過勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進

##### 取組19 ノ一残業デーの徹底

毎週水曜日のノ一残業デーを引き続き徹底します。所属長は、業務によって水曜日の設定が難しい場合は他の曜日とするなど、職員の長時間勤務を是正し、ワーク・ライフ・バランスが充実するよう、マネジメントします。

##### 取組20 年次有給休暇最低5日、数値目標15日への働きかけ

所属長は職員の年次有給休暇の取得が最低でも5日となるよう、各職員の取得実績を適切に把握するとともに、計画の数値目標の年15日以上取得できるよう積極的に働きかけるようにします。

#### イ 業務効率化の推進

##### 取組21 各種研修の実施

管理監督職に対しては職場マネジメント研修を、一般職についてはマニュアル作成研修、業務処理能力向上研修を実施します。

##### 取組22 各課での独自取組と好事例の全庁共有

年次有給休暇の取得促進及び超過勤務の縮減を図るには、業務効率化への取組が必要となります。各所属において実施した業務効率化に関する取組のうち、好事例については全庁的に共有します。

#### ウ 多様な働き方の環境づくり

##### 取組23 テレワークや時差勤務の効果的な実施

これまでにもテレワークや時差勤務など多様な働き方に係る制度の整備を行ってきましたが、引き続き職員アンケートの結果等を踏まえながら、実施方法の見直しなどについて検討していきます。

##### 取組24 多様な働き方に係る検討

多様な働き方について、フレックスタイム制や勤務間インターバル制※などの調査・研究をしていきます。

※勤務間インターバル制とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するもの。



次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく  
府中市特定事業主行動計画  
Win-Winふちゅうプラン  
～「お互いさま」で、職員誰もが働きやすく、活躍できる職場に～

令和7年3月発行  
令和7年12月改定