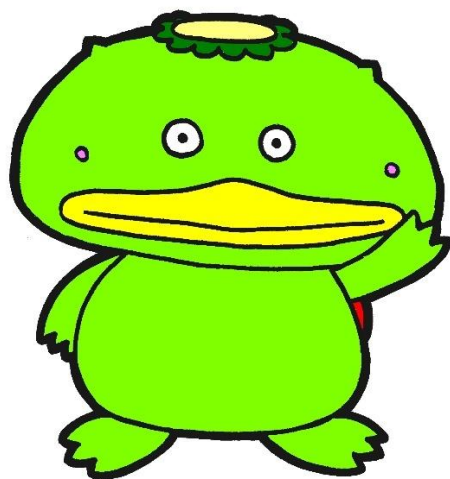


志木市特定事業主行動計画

～ すべての職員が働きやすい職場を目指して～



令和8年4月1日

志木市

目次

はじめに	3
第1 計画の概要	4
1 目的	4
2 計画期間	4
3 推進体制等	4
4 実施状況の報告	4
第2 行動計画に関する現状把握と分析	5
(1) 配偶者出産休暇・育児参加休暇及び育児休業について	5
(2) 年次有給休暇について	7
(3) 時間外勤務について	9
(4) 女性活躍推進について	11
(5) 職場環境について	13
第3 計画の目標	15
1 配偶者出産休暇・育児参加休暇取得に関する目標	15
2 男性職員の育児休業等の取得率に関する目標	15
3 採用者の女性割合・女性管理職の割合に関する目標	16
4 年次有給休暇取得に関する目標	16
5 時間外勤務削減に関する目標	16
第4 目標達成に向けた取組内容	17
1 仕事と家庭の両立支援	17
(1) 子育てに関する制度周知	17
(2) 男性職員の育児参加の促進	18
(3) 育児休業を取得しやすい環境整備	18
(4) 育児休業後の職場復帰支援と仕事と子育てを両立しやすい環境整備	19
(5) 介護に関する制度周知と取得しやすい環境整備	19
2 女性職員の活躍推進	21

（１）継続的な採用.....	21
（２）キャリア形成支援.....	21
（３）育児・介護との両立支援.....	22
3 働きやすい職場環境整備（ワークライフバランスの推進）.....	23
（１）時間外勤務の削減.....	23
（２）休暇の取得促進.....	24
（３）ハラスメントのない職場づくり.....	24
（４）働き方改革の推進.....	25
特定事業主行動計画に関するアンケート結果.....	26



はじめに

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、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定され、地方公共団体は特定事業主として、職場環境の整備等を盛り込んだ行動計画の策定が義務付けされました。

本市においても、平成17年度から平成21年度を第1期、平成22年度から平成26年度を第2期、平成27年度から令和2年度までを第3期とする「志木市特定事業主行動計画『職員の子育てに関する行動計画』」を策定し、特定事業主として次世代育成支援対策を推進してきました。

また、平成27年8月には、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮される環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する女性活躍推進法が制定され、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表が義務付けされました。

本市においても、平成28年4月に「特定事業主行動計画『女性職員の活躍推進に関する行動計画』」を策定し、令和2年度までを計画期間として、女性の職業生活における活躍を推進してきました。

令和3年4月には、それぞれの計画期間が令和3年3月をもって終了したことから、両計画の取組内容をより効果的に推進するため、個別に策定していた計画を統合し、「志木市特定事業主行動計画～職員の子育て・女性職員の活躍推進～」として策定しました。

このたび令和3年度策定の計画が終期を迎えることから、本市の現状や様々な課題分析を踏まえて内容を見直し、より効果的な推進に取り組むため、新たに「志木市特定事業主行動計画～すべての職員が働きやすい職場を目指して～」を策定するものです。

子育て中の職員や女性職員に限らず、様々なライフスタイルを持つすべての職員が仕事と生活の調和を図ることができ、男女ともに活躍できる職場環境の実現を目指していきます。

令和8年4月1日

志木市長
志木市教育委員会
志木市選挙管理委員会
志木市代表監査委員
志木市公平委員会
志木市固定資産評価審査委員会
志木市農業委員会
志木市議会議長

第1 計画の概要

1 目的

本計画は、「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」に基づき策定された志木市特定事業主行動計画～職員の子育て・女性職員の活躍推進～が、令和8年3月をもって計画期間を終了することから、本市の現状や様々な課題分析を踏まえて内容を見直し、より効果的な推進に取り組むため、新たに計画を策定するものです。

子育て中の職員や女性職員はもとより、様々なライフスタイルを持つすべての職員が仕事と生活の調和を図ることができるよう、より働きやすい職場の実現を目指していきます。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間
(必要に応じて随時見直しを行い、その都度周知)

3 推進体制等

- (1) 本計画を効果的に推進するため、年度ごとに数値目標や取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させます。
- (2) 本計画の改定に向けた検討の際には、職員に対するアンケート調査や職員との意見交換等を実施し、志木市特定事業主行動計画策定委員会を中心として協議を行います。
- (3) 本計画は志木市に勤務する一般職員、再任用職員、任期付職員(=常勤職員)を対象としていますが、会計年度任用職員等についても、本市の条例・規則等により定められた休暇制度等の範囲内で、取組を進めます。
- (4) 本計画の内容をグループウェアへの掲載等により周知するとともに、相談窓口を人事課に設置し、情報提供や相談を行います。

4 実施状況の報告

毎年少なくとも1回、実施状況や目標に対する実績等について広報紙や市ホームページへの掲載等により公表します。

第2 行動計画に関する現状把握と分析

本計画の策定にあたり、現状と課題の把握を行うため、職員アンケート調査を実施し、結果に基づき分析を行いました。

(1) 配偶者出産休暇・育児参加休暇及び育児休業について

実績

(令和5年度・令和6年度)

◆配偶者出産休暇・育児参加休暇の平均取得率

	配偶者出産休暇	育児参加休暇
令和5年度	85.7%	57.1%
令和6年度	100%	70.0%

◆希望する男性職員の育児休業の取得率と平均取得日数

	取得率	平均取得日数
令和5年度	100%	188日※
令和6年度	100%	25日

※1名が1年以上の育児休業を取得したため平均取得日数が引き上がっている。

アンケート結果

- ・出産・育児等に関する特別休暇について知っているものを選択する問いに対し、配偶者出産休暇（223件）より育児参加休暇（185件）の方が認知度が低い結果であった。（問7）
- ・特別休暇の取得については、配偶者出産休暇より育児参加休暇の方が取得しなかった割合が高い結果となった。（問8-1、問8-3）
- ・育児休業を取得する権利のあった（ある）職員で育児休業を取得したかについて、「取得した」が61%（95件）、「取得しなかった」が39%（60件）だった。（問9）
「取得しなかった」39%（60件）の内訳は、男性58件、女性2件だった。

- ・育児休業を取得しなかった理由としては、「職場に迷惑をかけるため」と「仕事が繁忙であったため」の回答が一番多く、次いで「自分以外に育児をする人がいたため」、「職場の雰囲気取得しづらかったため」と続いている。(問9-4)

➤配偶者出産休暇、育児参加休暇ともに、実績として取得率は伸びているが、育児参加休暇の方が配偶者出産休暇よりも認知度が低く、取得率も低い結果となった。さらなる制度周知を図る必要がある。

➤希望する男性職員の育児休業の取得実績は向上しているが、男性の方が取得しなかった割合が多い結果となった。

取得しなかった理由として、職場への影響や雰囲気も理由としてあがっていることから、業務分担の見直しや計画的な引継ぎと併せて、職場における意識改革も重要である。

- ・同じ所属の人が育児休業を取得したとき、どのような影響があったかについては、「代替職員が来たので、特に影響がなかった」が20%、「代替職員が来なかったが、特に影響はなかった」が16%、「代替職員が来たが、仕事に影響が出た」が15%、「代替職員が来なかったので、仕事に影響が出た」が40%と、「影響がなかった」との回答が合計で36%、「仕事に影響が出た」との回答が合計で55%だった。

(問10-1)

➤少なからず影響は出るものと考えられるが、それを最小限にする必要がある。適切な代替職員の配置に加え、それ以外の方法についても検討が必要である。

- ・育児休業の取得を促進するために必要と思われる取組については、「育児休業職員の業務をカバーした職員の手当や評価加算」が32%と一番多く、次いで「業務遂行体制の工夫・見直し」が31%、「職場の意識改革」が13%と続いている。(問11)

➤残された職員の負担を軽減し、フォローした職員を評価する仕組みが必要である。

(2) 年次有給休暇について

実績

(令和5年度・令和6年度)

◆年次有給休暇の平均取得日数

	平均取得日数
令和5年度	14日と4時間
令和6年度	15日

アンケート結果

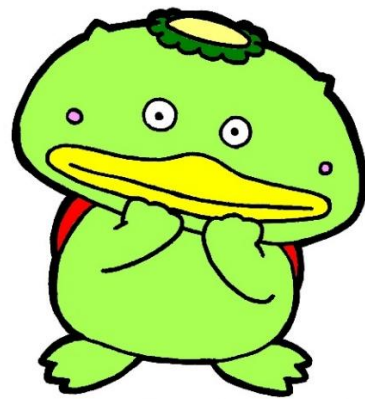
- ・年次有給休暇を取得する考えについては、「休む必要がある時のみ休む」が42%と一番多く、次いで「できるかぎりたくさん休む」が31%、「周りの人が休む程度に休む」が24%と続いている。(問12)
- ・一方で、取得することにためらいを感じているかについては、「ためらいを感じる」が46%と、半数近くはためらいを感じると回答している。(問13)
- ・ためらいを感じる理由としては、「みんなに迷惑がかかると思うから」が58%と一番多く、次いで「後で多忙になるから」が32%と続いている。(問13-1)
- ・他方、ためらいを感じない理由としては、「当然の権利であるから」が31%と一番多く、次いで「職場の雰囲気が取得しやすいから」が27%、「休んでも周りに迷惑をかけないようにしているから」が24%と続いている。(問13-2)

➤年次有給休暇の取得日数は年々増加傾向にあり、ほとんどの職員が必要があれば休暇を取得するものの、半数近くはためらいを感じながら休んでいるという結果であった。周りの職員への影響や業務遂行がためらいを感じる理由としてあがっていることから、各職員が業務遂行において日々の工夫・調整を行うことや休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりが必要である。

- ・休暇取得促進に必要と思われる取組としては、「業務遂行体制の工夫・見直し」が41%と一番多く、次いで「職場の意識改革」が22%、「上司の率先取得」が

10%と続いている。(問14)

➤所属としても、適切な業務分担や業務遂行体制の見直しが必要である。また、上司が率先して休暇取得することで職場の意識改革にも繋がると考えられる。



カバル ©(財)志本市文化スポーツ振興公社 <http://www.sbs.or.jp>

(3) 時間外勤務時間について

実績

(令和5年度・令和6年度)

◆ 1月あたりの平均時間外勤務時間

	平均時間外勤務時間
令和5年度	10.3時間
令和6年度	10.3時間

アンケート結果

- ・自身の時間外勤務については、「多すぎる」が6%、「やや多い」が18%、「普通」が36%、「やや少ない」が4%、「ほとんどない」が35%となっている。

(問15)

➢ 39%が時間外勤務がほとんどないか、やっても少しだけの状況となっている。時間外勤務について「普通」の回答36%を含めると、75%は適度な時間外勤務で収まっているが、一方で、職員のうちのおよそ4分の1程度は、時間外勤務が「多い」という状況である。業務量が均等になるよう、各所属で積極的な業務分担の見直しや事務の効率化、業務量の適切な把握と適切な人材配置が必要である。

- ・時間外勤務の事前命令が徹底されているかについては、「徹底されている」が25%、「どちらかといえば徹底されている」が52%、「どちらかといえば徹底されていない」が17%、「徹底されていない」が6%となっている。(問17)

- ・時間外勤務内容の精査やその成果に係る事後確認が徹底されているかについては、「徹底されている」が18%、「どちらかといえば徹底されている」が47%、「どちらかといえば徹底されていない」が25%、「徹底されていない」が10%となっている。(問18)

➤時間外勤務の事前命令は77%が「徹底されている」と回答していることから、事前命令の徹底は比較的浸透している状況だが、時間外勤務内容の精査や事後確認は、「徹底されている」が65%であることから、事前命令ほど進んでいない状況である。事前命令と併せて、所属長による勤務内容の精査や事後確認の徹底も必要である。

- ・時間外勤務を命じていない職員に対し上司が退庁を促しているかについては、「促している」が34%、「どちらかといえば促している」が37%、「どちらかといえば促していない」が20%、「促していない」が10%となっている。(問19)

➤すべての上司が積極的に促す必要がある。

- ・時間外勤務が減らないのはなぜかについては、「業務量が多いから」が65%と一番多く、次いで「時間外勤務をすることを前提としたような働き方をしている人が多いから」が12%、「時間外勤務までしなくてもよいものを時間外に処理している人がいるから」が7%と続いている。(問20)

➤業務量の多さから時間外勤務を行っているもの以外は、本来時間外勤務をしなくても済むものであり、約35%の割合である。この35%は削減できるものである。また、業務量に合わせた適切な人材配置も必要である。

- ・時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法については、「事務の簡素化、合理化」が45%と半数近くを占め一番多く、次いで「職場全体の雰囲気づくり」と「所属長による時間外勤務内容の精査や要因把握」がどちらも10%と、同率で続いている。(問21)

➤職員自身も、積極的に事務の簡素化や合理化等を進めていく必要がある。また、必要な時間外勤務がなければ速やかに退庁するという雰囲気づくりも必要である。

(4) 女性活躍推進について

実績

(令和5年度・令和6年度)

◆採用者の女性割合・管理監督職にある職員に占める女性職員の割合

	採用者の女性割合	管理監督職の女性職員の割合
令和5年度	47.8%	25.2%
令和6年度	53.9%	30.9%

アンケート結果

- ・女性活躍推進の取組が行われているかについては、「そう思う」が19%、「まあそう思う」が46%、「あまりそう思わない」が26%、「そう思わない」が9%であった。(問22)
- ・女性活躍に関してどのような課題があるかについては、「自ら管理職を希望する女性職員が少ない」の回答が32%と一番多く、次いで「特にない」が23%、「女性職員が管理職になるには男性職員よりハードルが高い」が12%と続いている。(問24)

➤女性活躍推進の取組が行われているかについて、「そう思う」の合計が65%と半数以上は女性活躍推進の取組が行われていると考えており、女性活躍の課題については、「特にない」が23%と4分の1近くは、課題は特にないと考えている。また、管理監督職の女性職員の割合も年々増加している。

しかし一方で、自ら管理職を希望する女性職員が少ないことが課題としてあがっていることから、女性職員が、管理職を目指せる環境整備が必要である。

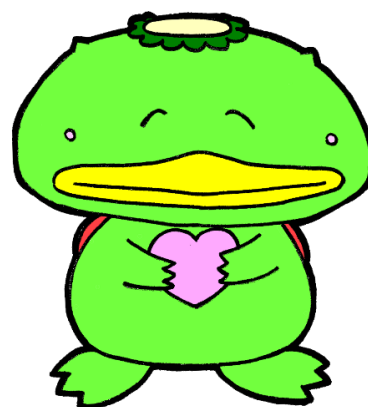
- ・女性職員のうち、キャリアプランを持っているのは50%、持っていないのは50%と半々の割合になっている。(問24-1)
- ・キャリアプランを持っていない職員のうち持っていない要因については、「育児・介護など家庭生活と仕事の両立の困難度」の回答が49%と一番多く、次いで「今

後のキャリアのイメージがわからない」が29%と続いている。(問24-2)

➤キャリアプランを持てるようにするには、キャリアプランが描きやすくなるような取組や家庭生活と仕事の両立ができる環境整備が必要である。

- ・女性職員が今後さらに活躍していくために必要と思われる事項については、「キャリアアップに対する女性職員の意識啓発」17%、「テレワークや時差出勤に対応する職場環境の提供」17%、「事務の効率化を図る取組の検討と実施」15%、「男性の家事・育児・介護への参加促進」15%、「育児や介護に関する制度の充実」14%、「時間外勤務縮減の徹底」9%と、同じような比率で回答が分かれる結果となった。(問25)

➤女性職員への意識啓発やキャリアアップに対する不安を取り除くような取組、様々なライフスタイルに合わせた働き方が選べる環境整備、事務の効率化や時間外削減の徹底など、様々な取組を複合的に実施する必要がある。



(5) 職場環境について

アンケート結果

- ・ワークライフバランスが取れているかについては、「取れていると感じる」が22%、「まあまあ取れていると感じる」が37%、「どちらともいえない」が19%、「あまり取れていると感じない」と「取れていると感じない」がどちらも11%で同率となっている。(問27)
- ・志木市職員として今の働き方に満足しているかについては、「満足している」が17%、「どちらかといえば満足している」が36%、「どちらでもない」が29%、「どちらかといえば満足していない」が11%、「満足していない」が7%となっている。(問28)
- ・「満足している／どちらかといえば満足している」理由としては、「仕事とプライベートのバランスがとれているから」が43%と一番多く、次いで「やりがいをもって仕事をしているから」が32%と続いている。(問28-1)
- ・「どちらかといえば満足していない／満足していない」理由としては、「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」が26%と一番多く、次いで「仕事にやりがいを感じないから」が24%、「将来に不安を感じながら仕事をしているから」が22%と続いている。(問28-2)

➤ 「ワークライフバランスが取れているか」について「取れている/まあまあ取れている」が59%、「志木市職員として今の働き方に満足しているか」について「満足している/どちらかといえば満足している」が53%と、近い割合となっていることから、ワークライフバランスが取れていることと働き方の満足度には関連があると考えられる。さらに、今の働き方に満足している理由では「仕事とプライベートのバランスがとれているから」が43%と一番多く、逆に今の働き方に満足していない理由では「仕事とプライベートのバランスがとれていないから」が26%と一番多かった。このことから、仕事とプライベートのバランスがとれていると働き方の満足につながりやすく、逆に、仕事とプライベートのバランスがとれていないと働き方の満足につながりにくくなると言える。

また、「仕事とプライベートのバランスがとれている」割合（43%）と、「時間外勤務がやや少ない／ほとんどない」割合（39%・問15）は近い値となっている。このことから、ワークライフバランスが取れるようにするためには、時間外勤務削減の取組が必要であり、さらに、働き方の満足度を上げるために仕事にやりがいを感じられるような取組も必要である。

- ・管理職のやりがいやメリットについては、「給与・待遇が向上する」が39%と一番多く、次いで「責任ある仕事ができる」が21%、「意思決定の機会が増える」が20%と続いている。（問29）

➤給与アップは昇任へのモチベーションに繋がりやすい。

- ・管理職に昇任したいかについては、「まだわからない」が32%と一番多く、次いで「昇任したくない」が29%、「昇任したい」が16%と続いている。（問31）
- ・管理職への昇任を希望する理由については、「給与・待遇が向上する」が42%と一番多く、次いで「責任ある仕事ができる」が22%、「意思決定の機会が増える」が14%と続いている。（問31-1）
- ・管理職への昇任を望まない理由については、「家庭生活と両立しづらいから」が23%と一番多く、次いで「自分の能力に不安があるから」が22%、「責任が重くなるから」が16%、「給与・待遇は向上するが、職責に見合っていないと思うから」が13%と続いている。（問31-2）

➤管理職に「昇任したい」より「昇任したくない」割合の方が多結果となった。また、管理職に昇任したい理由は、管理職のやりがいやメリットと一致した結果になっている。管理職への昇任を望まない理由として「家庭生活と両立しづらいから」と回答した男女の割合は、男性8件、女性36件と女性の方が両立しづらいと感じており、家庭と仕事を両立できるような取組が必要である。

第3 計画の目標

令和3年4月1日策定した志木市特定事業主行動計画～職員の子育て・女性職員の活躍推進～において定めた目標の基本的な考え方は維持することとし、継続性を確保しながらも、子育て中の職員や女性職員に限らず、すべての職員が仕事と生活の調和を図ることができ、男女ともに活躍できる職場環境の実現を目指した目標を設定します。

※ **次世代**: 次世代育成支援対策推進法に基づくもの、**女性活躍**: 女性活躍推進法に基づくもの

1 配偶者出産休暇・育児参加休暇取得に関する目標 **次世代**・**女性活躍**

【目標】

男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を100%、育児参加のための休暇を取得する割合を80%以上にします。

前計画で設定した配偶者出産休暇取得割合100%の目標は、令和5年度85.7%、令和6年度100%達成状況であるため、数値目標はそのまま維持して引き続きの目標達成を目指し、育児参加のための休暇取得割合は、令和5年度57.1%、令和6年度70.0%と前計画で設定した80%を未達成のため、引き続き80%以上の目標達成を目指します。

2 男性職員の育児休業等の取得率に関する目標 **次世代**・**女性活躍**

【目標】

希望する男性職員の育児休業取得率を100%とし、育児休業取得日数を平均30日以上にします。

前計画で設定した希望する男性職員の取得率100%の目標は、令和5年度100%、令和6年度100%と目標達成できていることから、数値目標はそのまま維持して引き続きの目標達成を目指し、育児休業取得日数については、令和5年度では平均取得日数188日、令和6年度では平均取得日数25日と、年度によってばらつきがみられるため、前計画の平均30日以上を維持し、継続的な目標達成を目指します。

3 採用者の女性割合・女性管理職の割合に関する目標 女性活躍

【目標】

職員採用試験による採用者の女性割合を50%以上とし、管理監督職にある職員に占める女性職員の割合を35%以上にします。

前計画で設定した採用者の女性割合を40%以上とする目標は、令和5年度47.8%、令和6年度53.9%と目標達成できていることから、引き続き男女均等な採用を進めるために数値目標を50%以上に引き上げ、管理監督職にある女性職員の割合は、令和5年度25.2%、令和6年度30.9%と前計画の25%以上の目標は達成できしており、内閣府も2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指しているため、さらなる女性活躍を推進するために数値目標を35%以上とします。

4 年次有給休暇取得に関する目標 次世代・女性活躍

【目標】

年次有給休暇の平均取得日数を15日以上にします。

前計画で設定した平均取得日数12日以上とする目標は、令和5年度14日と4時間、令和6年度15日と目標達成できていることから、引き続き取得しやすい環境整備を進め、取得日数のさらなる増を目指し、平均取得日数を15日以上とします。

5 時間外勤務削減に関する目標 次世代・女性活躍

【目標】

平均時間外勤務時間を月10時間以下にします。

前計画で設定した月13時間以下にする目標は、令和5年度月10.3時間、令和6年度10.3時間と目標達成できていることから、さらなる時間外勤務削減にむけて、月10時間以下の目標達成を目指します。

第4 目標達成に向けた取組内容

すべての職員が働きやすい職場を目指し、仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進、働きやすい職場環境の整備に向けて、次に掲げる具体的な取組を推進し、目標達成に努めます。

1 仕事と家庭の両立支援

仕事と家庭の両立支援は、子育てや介護など様々なライフスタイルを持つ職員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりにおいて、非常に重要な取組であり、組織全体で取り組んでいく必要があります。

特に、男性の家事・育児等への積極的な関わり方は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない課題の一つです。

男女ともに家庭生活における責任を果たしながら、職場においても能力を十分に発揮することができる組織の実現に向けて、子育て制度を安心して利用でき、互いの立場を理解し合い、協力することができる職場風土の醸成や職場環境の整備を目指していきます。

また、子育てだけでなく、介護制度についても新たに取組内容に加え、介護と仕事の両立が必要な職員も、負担を感じることなく安心して制度を利用できるよう、制度周知を図り、取得しやすい職場環境の整備を目指していきます。

(1) 子育てに関する制度周知

No.	取組内容	実施主体
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や給付金等の制度について、「育児・介護応援ハンドブック」（以下「ハンドブック」という）や共済のあらましなどを活用して周知や情報提供を行い、妊娠中の職員の不安の軽減を図ります。	人事管理部門
2	本人や配偶者の妊娠を申し出た職員に対して相談に応じ、個別に育児に関する休暇等の制度や手続きについて説明を行います。	人事管理部門
3	ハンドブックをグループウェアに掲載することに加え、新規採用職員オリエンテーションや全体所属長会議にて、職員へ周知徹底を図ります。	人事管理部門

4	妊娠中の職員に対し、所属長は必要に応じて所属内の業務分担の見直しを図り、本人の希望に応じて時間外勤務を命じないこととします。	所属長
---	--	-----

(2) 男性職員の育児参加の促進

No.	取組内容	実施主体
1	全職員が、男性の育児参加は女性の活躍推進に大きな影響を与えることや、男女問わず子育てに取り組むことの重要性を理解し、所属長においては、対象の男性職員へ取得を促すとともに、所属全体の意識改革も図りながら協力体制を構築し、休暇等を取得しやすい雰囲気の醸成に努めます。	全職員 所属長
2	子育てに関する休暇や育児休業等について相談を受けた場合には、ハンドブックを活用しながら各種制度や制度活用事例等について説明をします。	人事管理部門
3	育児参加の第一歩として、配偶者の出産前後に取得できる特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加休暇）の積極的な取得に努めます。	対象職員

(3) 育児休業を取得しやすい環境整備

No.	取組内容	実施主体
1	各所属にて、日頃から事務の効率化や業務分担の見直しを行い、業務遂行体制の工夫・見直し等を継続して行うことで、職場全体での理解、協力体制を整えます。	全職員 所属長
2	育児休業等による代替職員の人員配置がない状況において、育児休業取得者等の業務をカバーした職員に対し、人事評価制度で加点をします。	人事管理部門 評価者
3	育児休業取得前に、取得者は業務の計画的な引継ぎ等を行い、取得期間中のスムーズな業務分担が行えるよう、計画的な準備を行います。	育児休業取得者

4	長期に育児休業を取得する職員がいる所属に対しては、正規職員を配置することで、職員の適正配置を行います。	人事管理部門
---	---	--------

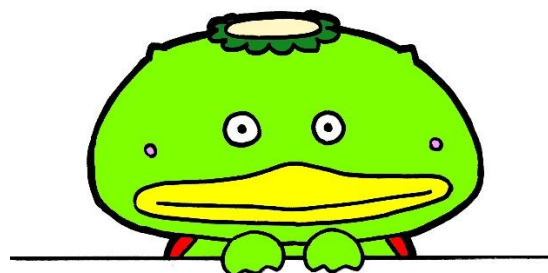
(4) 育児休業後の職場復帰支援と仕事と子育てを両立しやすい環境整備

No.	取組内容	実施主体
1	復帰後に利用できる部分休業や育児短時間勤務、休憩時間短縮等の制度について情報提供を行います。また、メンタルヘルス相談を活用するなど、復帰後の心身の健康にも配慮します。	人事管理部門
2	復帰時には、システム操作や制度改正などについて、OJT（職場内研修）を行い、職場復帰を支援します。	各所属
3	育児休業復帰後には無理のない業務分担を行い、過度な時間外勤務が生じることがないように、併せて必要な制度を活用できるように配慮します。また、対象職員だけでなく、所属全体としても時間外勤務削減に努めます。	所属長
4	子育て中の職員が育児短時間勤務や部分休業だけでなく、子育ての状況に応じて時差出勤やテレワークなど柔軟な働き方が選択できるよう努めます。	所属長

(5) 介護に関する制度周知と取得しやすい環境整備

No.	取組内容	実施主体
1	介護と仕事の両立を必要とする職員から相談があった際には、個々の状況に合わせた働き方を選択できるような制度等について情報提供を行います。また、40歳を迎えた職員に対し、介護に関する制度の情報提供を行います。	人事管理部門
2	介護休暇により代替職員の人員配置がない状況において、介護休暇取得者等の業務をカバーした職員に対し、人事評価制度で加点をします。	人事管理部門

3	長期に介護休暇を取得する職員がいる所属に対しては、正規職員を配置することで、職員の適正配置を行います。	人事管理部門
4	子育て中の職員だけでなく、介護と仕事の両立が必要な職員も、負担を感じることなく制度を利用できるよう、介護は誰にでも起こり得ることであるという意識を全職員が認識し、所属長は所属全体の意識改革も図りながら協力体制を構築し、必要な休暇等を取得しやすい雰囲気醸成に努めます。	全職員 所属長
5	介護休暇取得前に、取得者は業務の計画的な引継ぎ等を行い、取得期間中のスムーズな業務分担が行えるよう、計画的な準備を行います。	介護休暇取得者



2 女性職員の活躍推進

女性職員の活躍推進は、組織の持続的な成長や社会の多様なニーズに応えるためにも欠かせない取組であり、職員全体に占める女性職員の割合が増加している現状においては、女性職員もその能力を十分に発揮することが求められています。

女性職員が活躍できる職場環境を整備するために、組織全体で女性の健康上の特性についての理解を深めつつ、出産・子育て等をしながらも、やりがいを持って働き、自身のキャリアプランを描くことができる取組を推進していきます。

(1) 継続的な採用

No.	取組内容	実施主体
1	採用説明会等において、引き続き女性職員を派遣し、近年、男女偏りなく採用している本市の状況等についても広報していきます。	人事管理部門
2	市ホームページ等において、様々な職種の女性職員の仕事内容やインタビュー、就職希望者へのメッセージ等を掲載し、就職を希望する女性への積極的なアピールを継続します。	人事管理部門

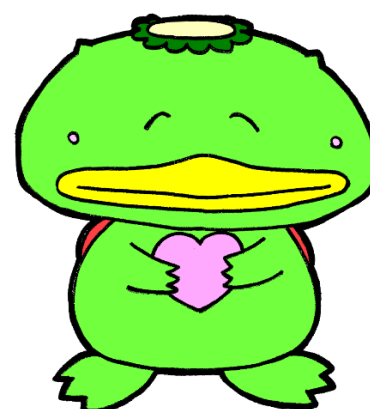
(2) キャリア形成支援

No.	取組内容	実施主体
1	管理職への昇任のタイミングで、ライフイベントや自身の家庭状況等に応じた昇任希望を申し出ることができるよう、人事課長と個別の面談を行うキャリアプラン面談の機会を引き続き設けます。	人事管理部門
2	キャリア支援に関する研修やセミナー等の情報提供を行います。また、キャリア形成に役立つ研修への積極的な派遣も行います。	人事管理部門
3	昇任意欲が持てるよう、ロールモデルとなる女性職員の経験談等の紹介や相談ができる機会の設定、意見交換等ができる女性職員同士の職場内ネットワークの構築を進めます。	人事管理部門

4	男性に比べて女性の方が性ホルモンの変化による影響が生じやすいなどといった性差により、特に女性については健康上の課題による就労への影響が大きいため、それがキャリア形成の妨げにならないよう、女性の健康上の特性について職場での理解を深める取組を推進していきます。	人事管理部門
---	--	--------

(3) 育児・介護との両立支援

No.	取組内容	実施主体
1	仕事と育児・介護等が両立できるよう、育児や介護に関する制度について周知を図り、ライフステージに応じて希望する働き方を選択できる職場環境を整備します。	人事管理部門
2	育児や介護等の時間的制約がある女性職員でも、配慮の上重要なポストを経験させるなど、十分な職務経験を積み、能力を発揮できる環境づくりに努めます。	人事管理部門



3 働きやすい職場環境整備（ワークライフバランスの推進）

働きやすい職場環境の整備は、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、やりがいを持って安心して働き続けるためにも欠かせない取組です。

ワークライフバランスの取れた働き方は、仕事に対する充実感や満足感に繋がるものであり、質の高い行政サービスの提供やさらなる意欲向上に大きく寄与するものです。

働きやすい職場環境を整備するためにも、業務分担の見直しや事務の効率化等による時間外勤務の削減や有給休暇の取得促進等を推進していきます。

また、職場におけるハラスメントは、被害職員の心身の不調を引き起こし、休職者の発生や職場の生産性の低下、離職率の増加を招くなど、組織に深刻な悪影響を及ぼします。ハラスメント防止や排除のための措置を適切に講じるなど、あらゆるハラスメントのない職場の実現に向けた取組も進めていきます。

（1）時間外勤務の削減

No.	取組内容	実施主体
1	時間外勤務を前提とした働き方を見直して、時間当たりの労働生産性を重視し、日頃から積極的な業務分担の見直しやさらなる事務の効率化を図ります。	全職員 所属長
2	所属職員が時間外勤務を行う場合には、所属長は業務内容と必要時間を確認のうえ、事前申請を徹底させます。また、必要のない居残り等がないよう、時間外勤務をしない所属員に対しては速やかに退庁するよう声掛けをします。	所属長
3	所属長は、業務の進捗管理を徹底し、時間外勤務発生の要因把握に努め、必要に応じて業務分担の見直し等を随時行います。また、時間外勤務内容の精査や翌日には時間外勤務成果の確認を徹底します。	所属長
4	引き続きノー残業デーや金曜日一斉消灯の取組を継続し、職員は取組の趣旨を理解し、その趣旨に沿った事務の執行に努めます。また、日頃から定時退庁の習慣化にも努めます。	人事課 全職員

5	職員一人ひとりがコスト意識と時間管理を効率的に行い生産性を高める意識を持ち、必要のない時間外勤務はせずに、速やかに帰ることは良いことであるという雰囲気の醸成に努めます。	全職員
---	--	-----

(2) 休暇の取得促進

No.	取組内容	実施主体
1	所属職員に業務予定を早期に周知し、所属にて年次有給休暇の計画表を作成するなど、業務と各職員の休暇取得の調整を図り、計画的な取得を促進します。	所属長
2	所属長が率先して休暇を取得することで、所属職員が取得しやすい雰囲気づくりを行い、休暇の取得状況を把握し、積極的に休暇取得をするよう促します。	所属長
3	日頃から業務遂行体制の工夫や見直しを行い、事務の効率化に努め、安心して休暇を取得できるよう事務の相互の応援体制を整備します。	所属長 全職員
4	ゴールデンウィークや年末年始、連休などと組み合わせた連続休暇や、家族の記念日や子どもの学校行事等における休暇取得を促進します。	所属長 全職員

(3) ハラスメントのない職場づくり

No.	取組内容	実施主体
1	「ハラスメント 志木市職員 しない させない ゆるさない宣言」の趣旨を理解し、その趣旨に沿ったハラスメントのない職場づくりに努めます。	全職員
2	職場内でのコミュニケーションを大切にし、職員一人ひとりが「ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」の内容を十分に理解し、相手の立場や気持ちを考慮した発言や行動を心掛けます。	全職員

3	ハラスメント防止に関する研修を実施し、ハラスメントの防止や対処に関する情報提供や意識啓発を行います。	人事管理部門
4	全職員が安心して職務に専念できるよう、「志木市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」等に基づき、ハラスメントの防止や排除のための措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合には適切に対応します。	人事管理部門

(4) 働き方改革の推進

No.	取組内容	実施主体
1	所属ごとにコアタイムを設定し、業務都合ではなく個人単位での時差出勤制度の積極的な取得を促進します。	人事管理部門 各所属
2	勤務終了後から翌日の始業開始までに、原則11時間の休息を設ける勤務間インターバルを推奨することで、十分な睡眠時間や生活時間を確保し、心身の疲労軽減・健康保持に努めます。	人事管理部門 所属長
3	業務内容や接遇に配慮しながら、Tシャツやスニーカーの着用なども認め、効率的で働きやすい服装を推奨します。	人事管理部門



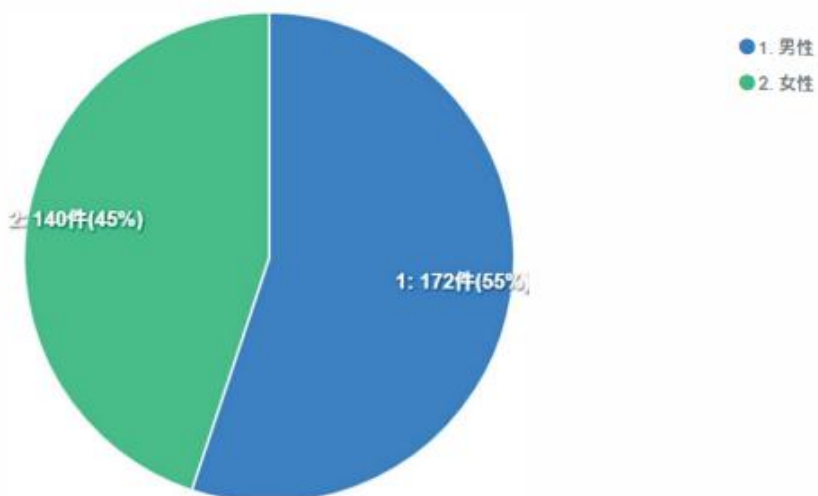
カバル ©(財)志木市文化スポーツ振興公社 <http://www.sbs.or.jp>

特定事業主行動計画に関するアンケート結果

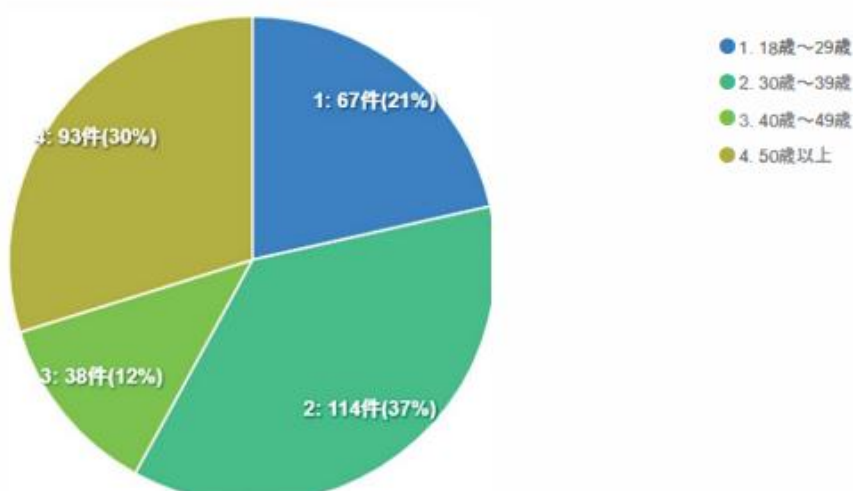
- ◆アンケート実施期間：令和7年 9月30日（火）から令和7年10月17日（金）まで
- ◆対象者：全職員（会計年度任用職員を除く）
- ◆回答状況：対象者数 416人 回答者数 312人 回答率 75%

アンケート結果

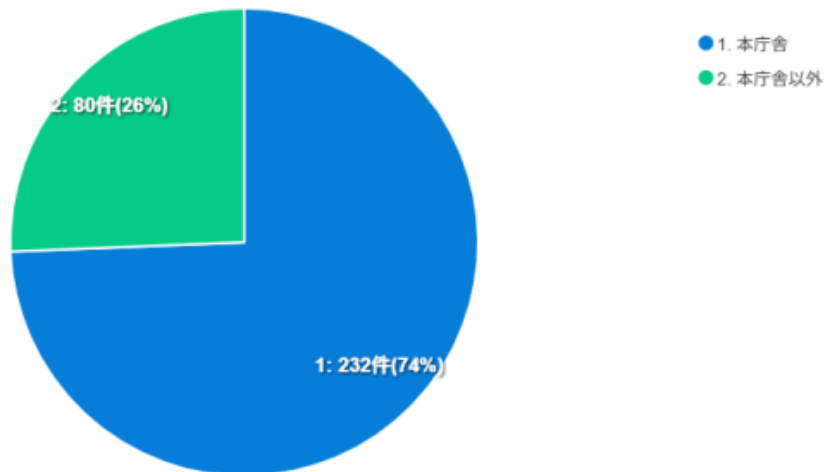
問1 あなたの性別はどちらですか。



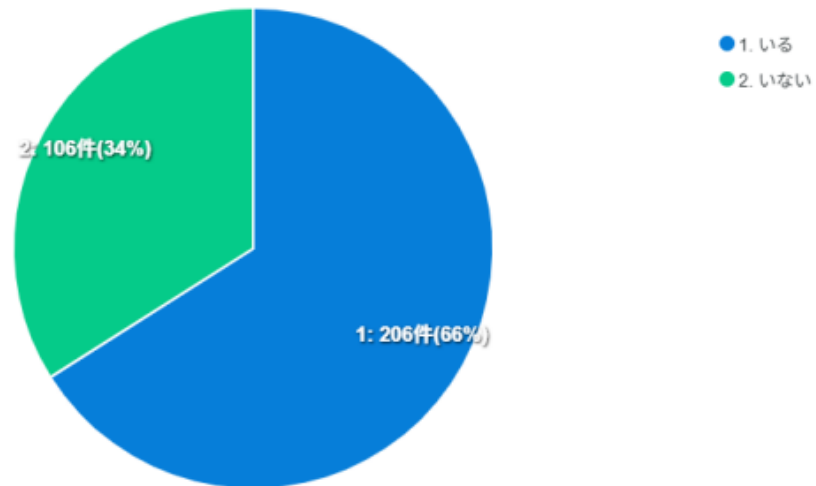
問2 あなたの年齢はいくつですか。（令和7年4月1日現在）



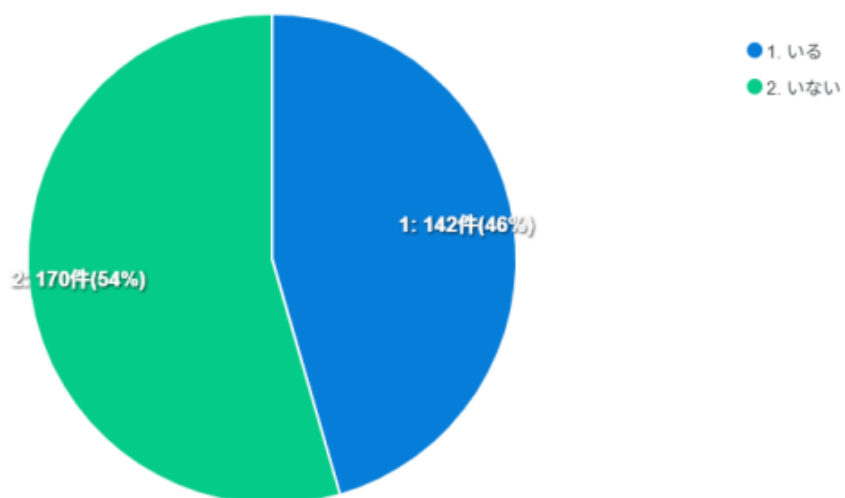
問3 あなたの勤務場所はどちらですか。



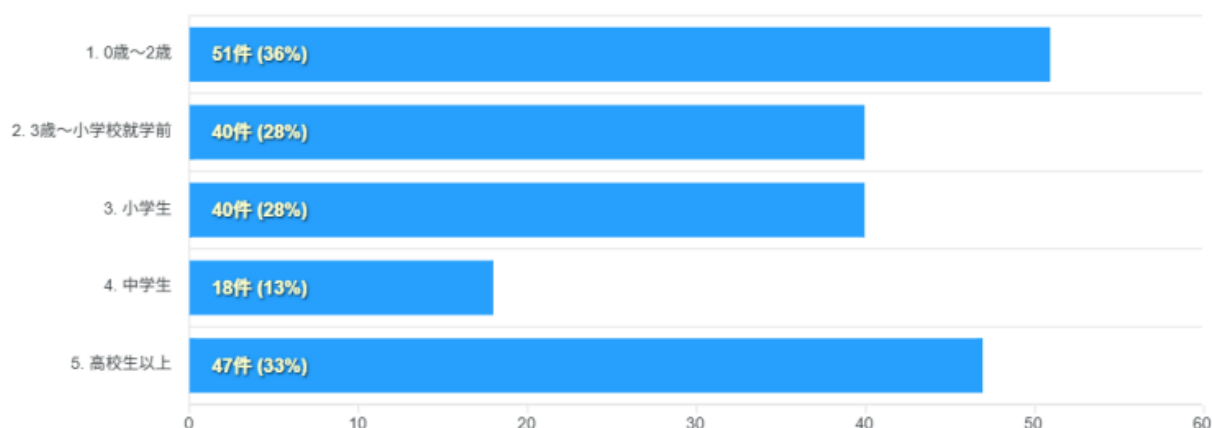
問4 現在、あなたに配偶者・パートナーはいますか。



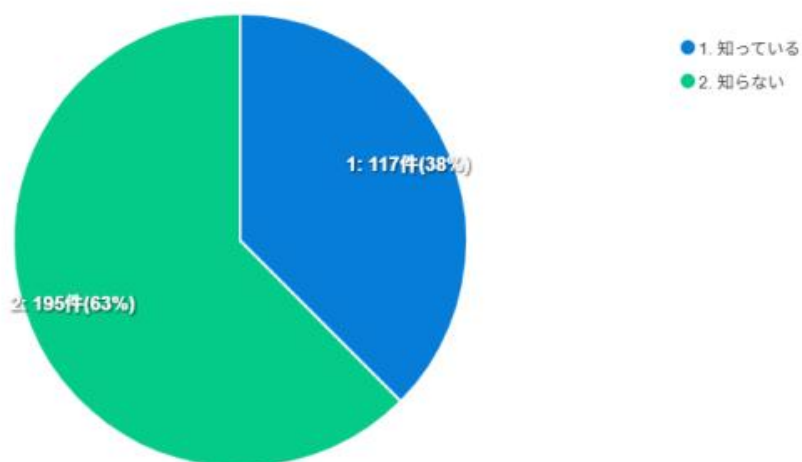
問5 現在、あなたに養育している子どもはいますか。



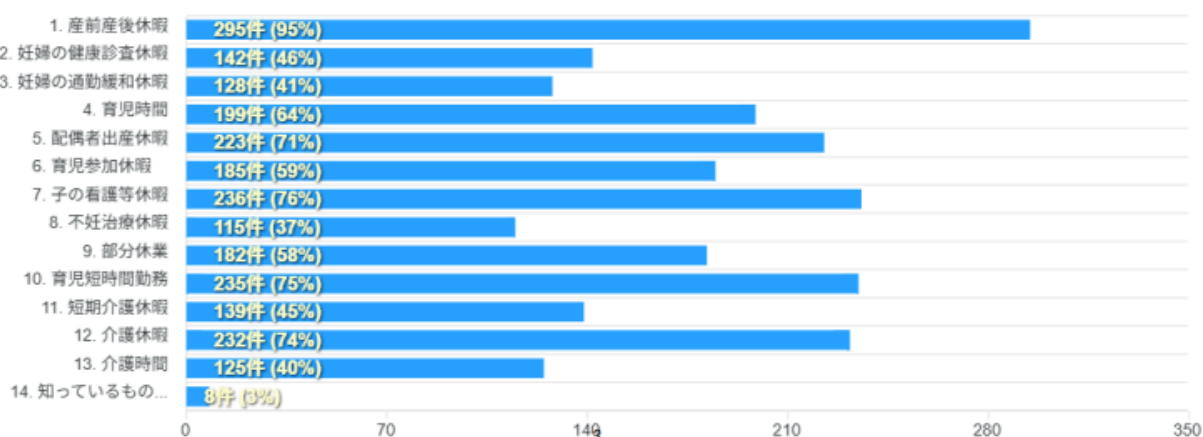
問5で「いる」と答えた方にお伺いします。問5-1 養育している子どもの年齢はいくつですか。(令和7年4月1日現在)。当てはまるものすべてを選択してください。



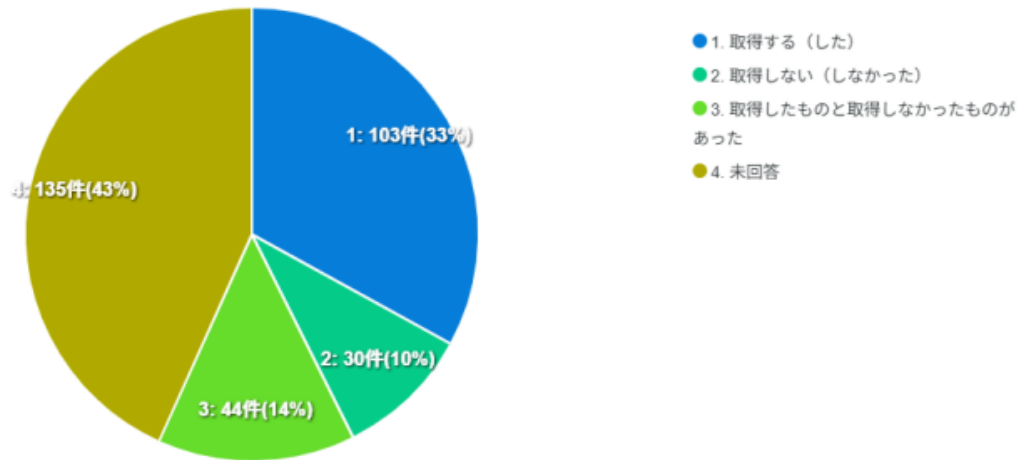
問6 あなたは「志木市特定事業主行動計画 ～職員の子育て・女性職員の活躍推進～」を知っていますか。当てはまるものを選択してください。



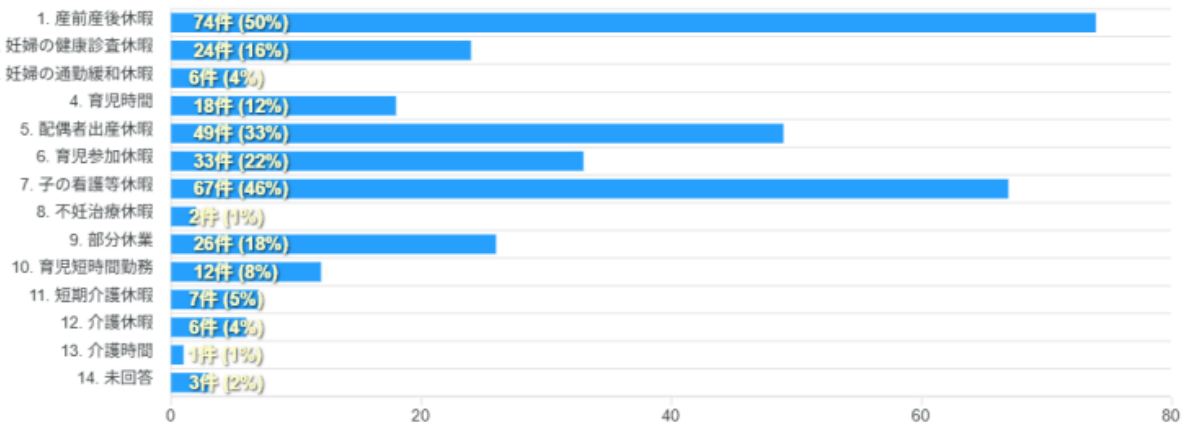
問7 あなたは、以下にあげた妊娠・出産・育児等に関する特別休暇について知っていますか。内容を知っているものすべてを選択してください。



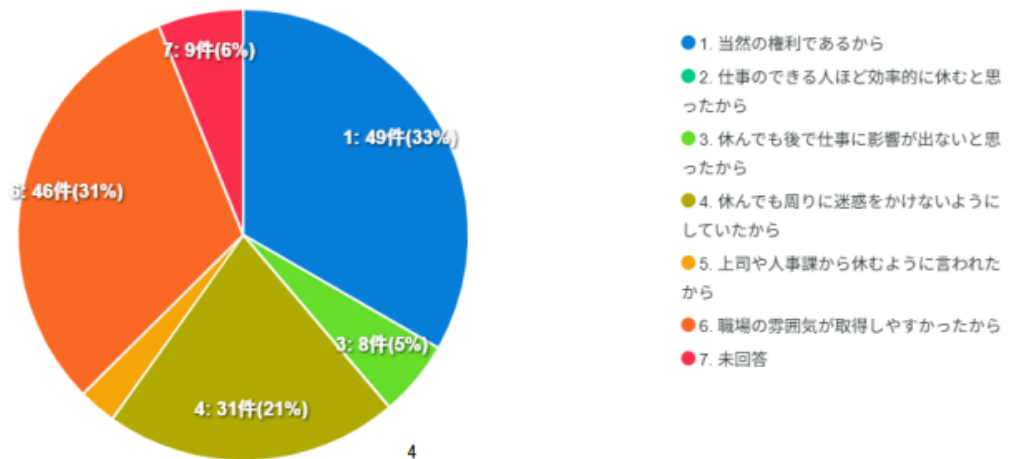
※問7の特別休暇等を取得する権利のある（あった）方にお伺いします（男性も含む）。権利のない方は回答不要です。問8 あなたは特別休暇等を取得します（取得しました）か。当てはまるものを選択してください。



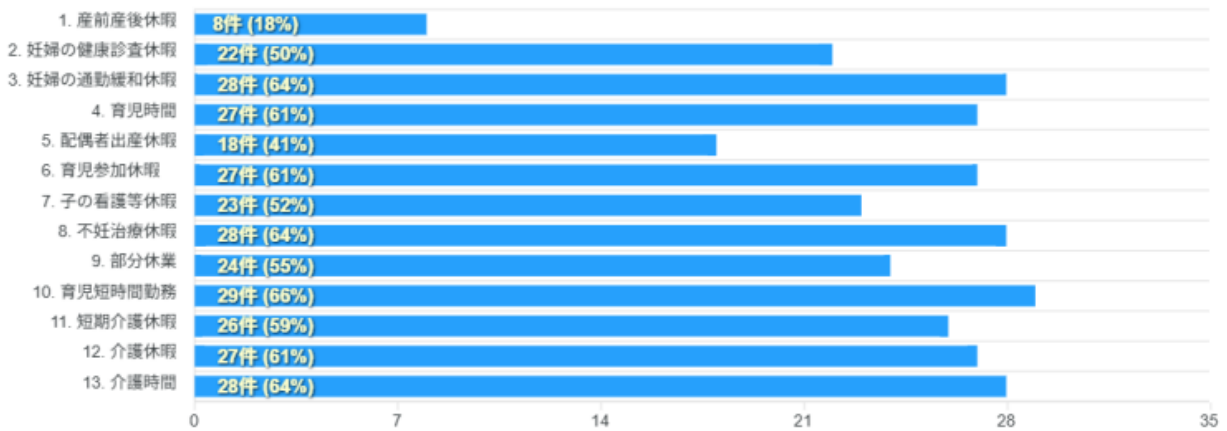
※問8で「取得する（した）」又は「取得したものと取得しなかったものがあつた」と回答した方に伺います 問8-1 特別休暇等のうち、「取得する（した）」休暇をすべて選択してください。



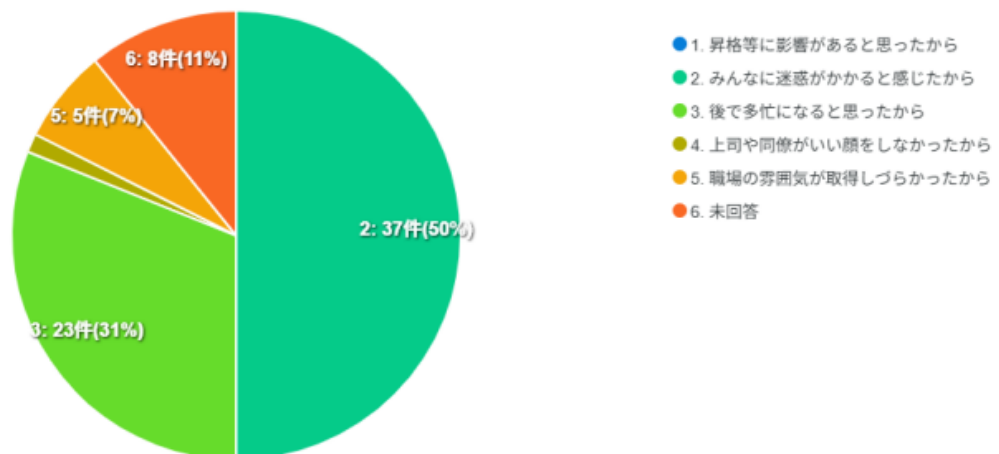
※問8で「取得する（した）」又は「取得したものと取得しなかったものがあつた」と回答した方に伺います 問8-2 取得する（した）理由として、最も当てはまるもの一つを選択してください。



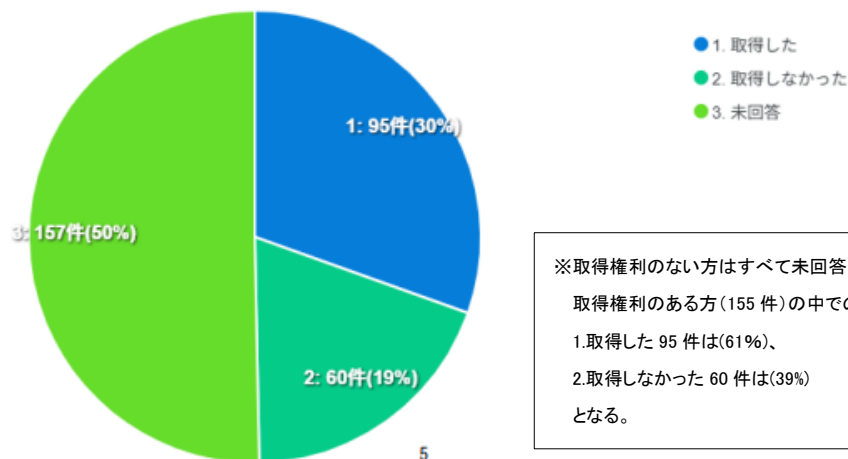
※問8で「取得したものと取得しなかったものがあった」と回答した方に伺います 問8-3 特別休暇等のうち「取得しなかった（しない）」休暇をすべて選択してください



※問8で「取得しない（しなかった）」又は「取得したものと取得しなかったものがあった」と回答した方に伺います 問8-4 取得しない（しなかった）理由として、最も当てはまるものを1つ選択してください。

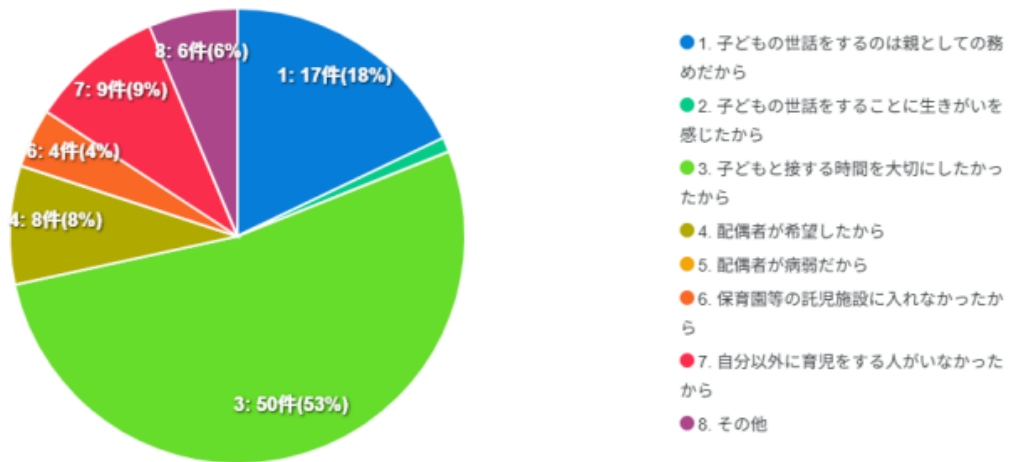


※育児休業を取得する権利のあった（ある）方にお伺いします（男性も含む）。権利のない方は回答不要です。問9 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。当てはまるものを選択してください。

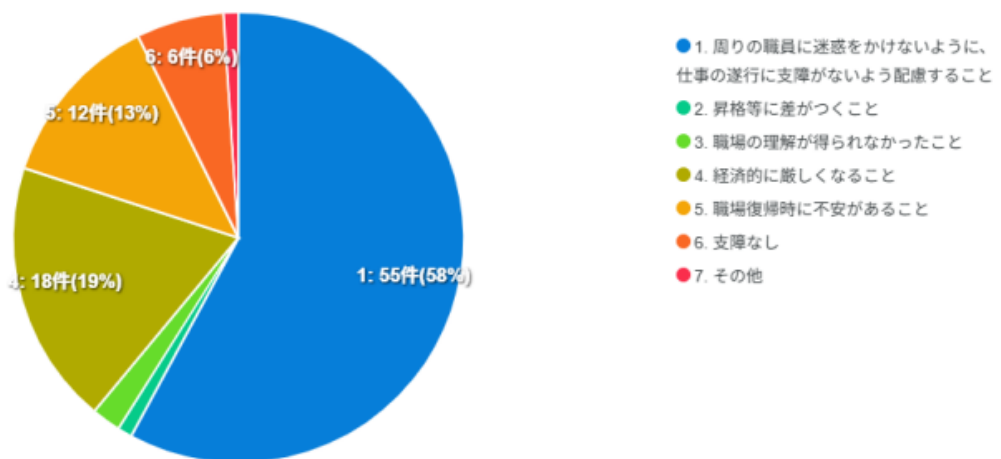


※取得権利のない方はすべて未回答になるため、取得権利のある方(155件)の中での割合は、
1.取得した 95件は(61%)、
2.取得しなかった 60件は(39%)
となる。

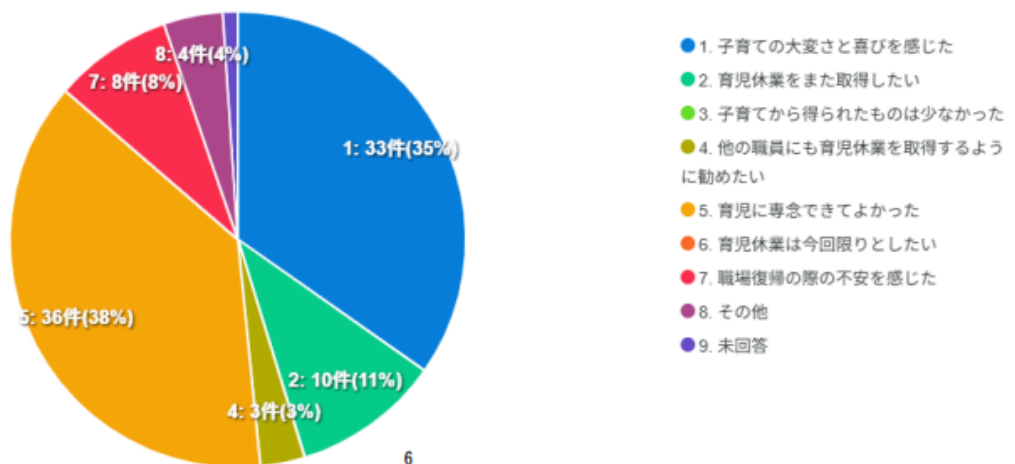
※問9で「取得した」と回答した方にお伺いします。問9-1 育児休業を取得した動機について、最も当てはまるものを1つ選択してください。



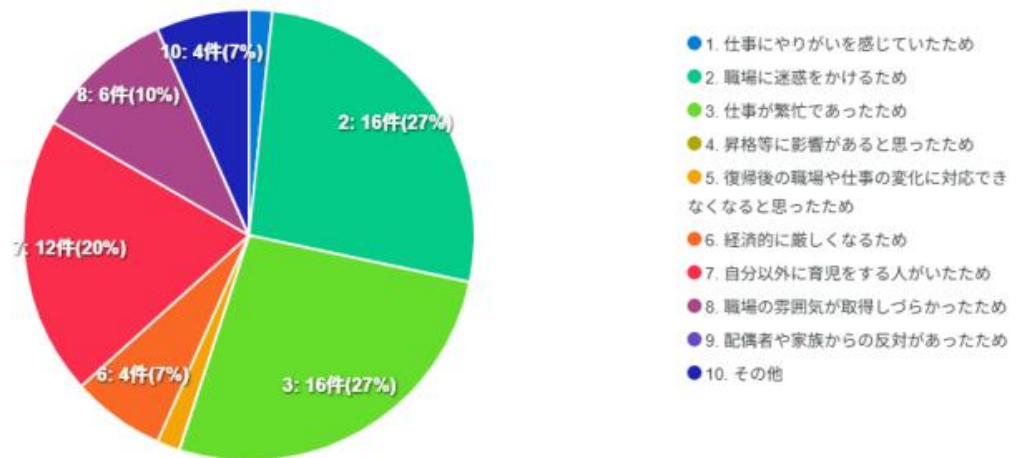
※問9で「取得した」と回答した方にお伺いします。問9-2 育児休業を取得する際に障害となった事項として、最も当てはまるものを1つ選択してください。



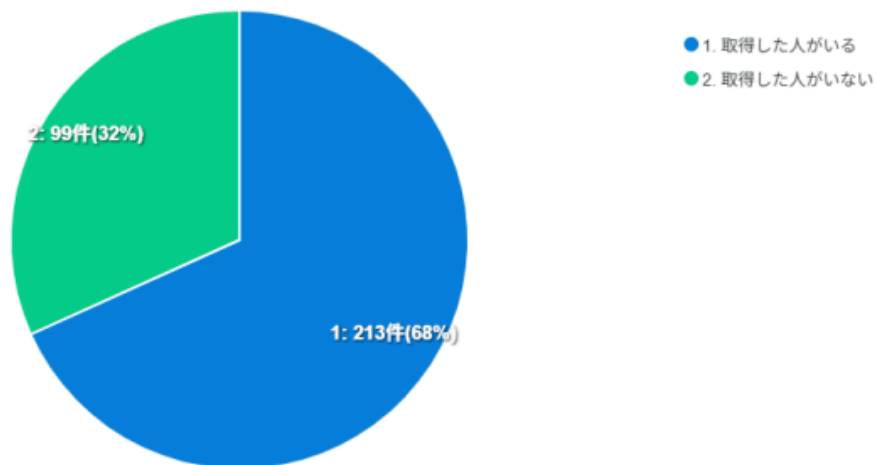
※問9で「取得した」と回答した方にお伺いします。問9-3 育児休業を取得した感想として、最も当てはまるものを1つ選択してください。



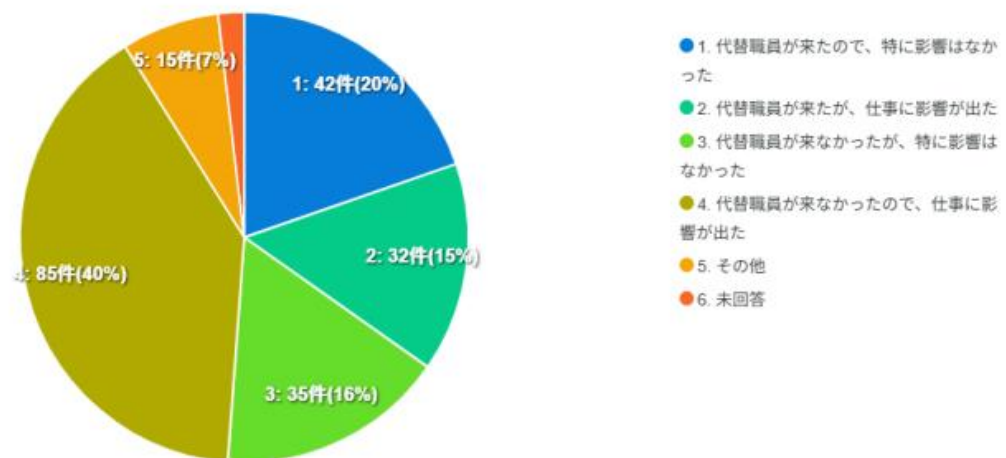
※問9で「取得しなかった」と回答した方にお伺いします。問9-4 育児休業を取得しなかった理由として、最も当てはまるものを1つ選択してください。



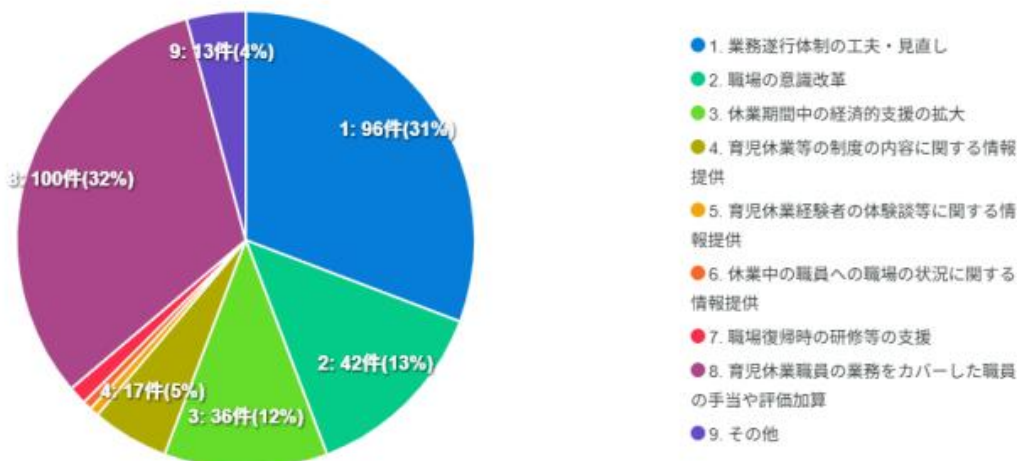
問10 これまでにあなたの所属で育児休業を取得した人がいますか。当てはまるものを選択してください。



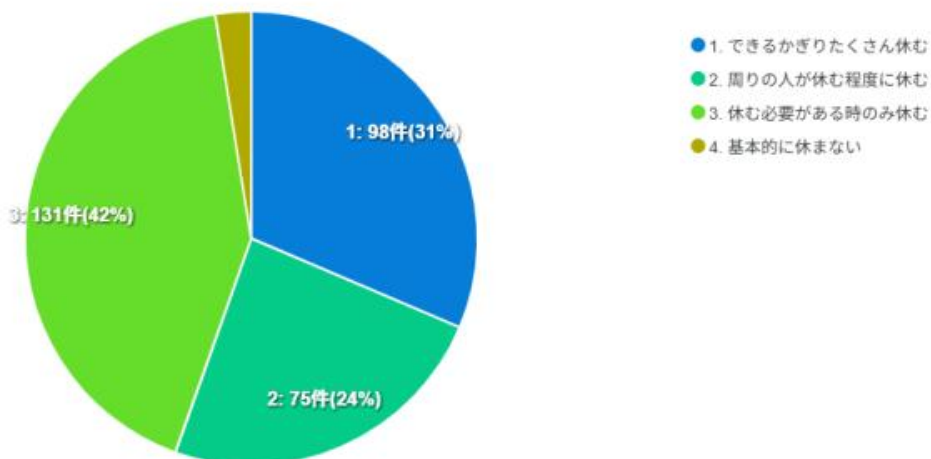
※問10で「取得した人がいる」と回答した方にお伺いします。問10-1 同じ所属の人が育児休業を取得したとき、どのような影響がありましたか。最も当てはまるものを1つ選択してください。



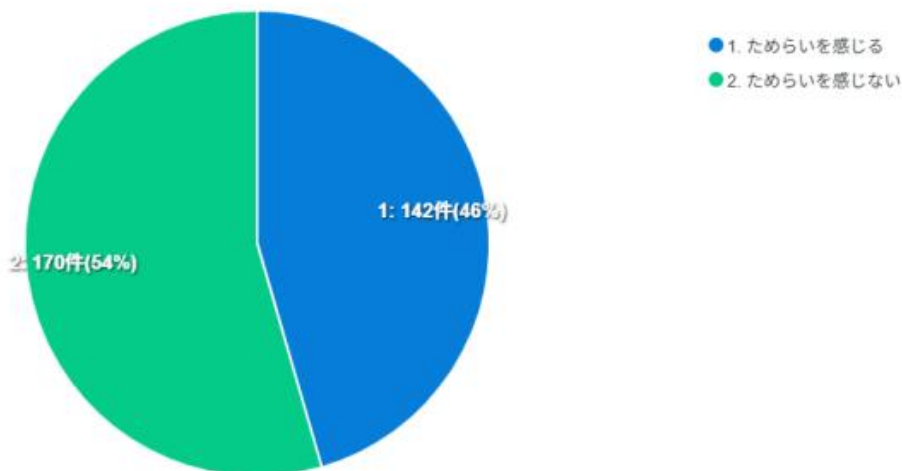
問1.1 育児休業の取得を促進するために必要と思われる取り組みについて、最も当てはまるものを1つ選択してください。



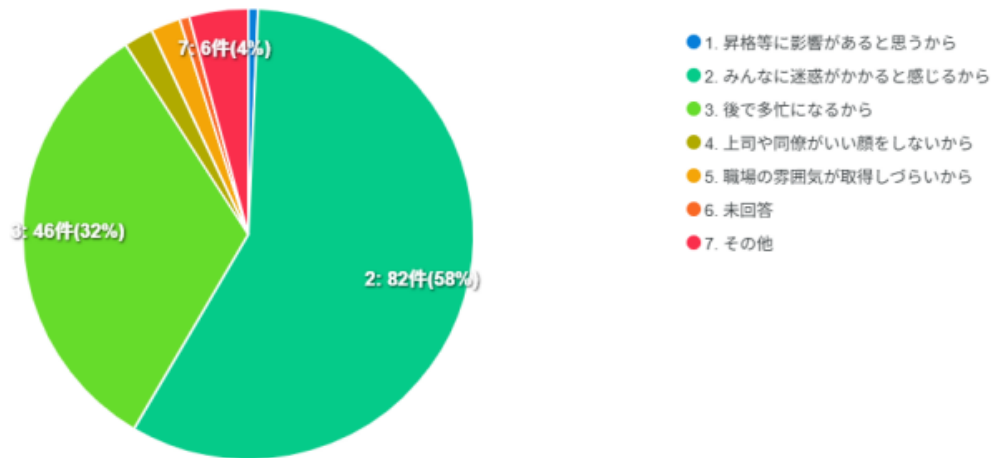
問1.2 あなたが年次有給休暇を取得する考えとして、最も当てはまるものを1つ選択してください。（参考：令和6年度 年次有給休暇 平均取得日数：15日）



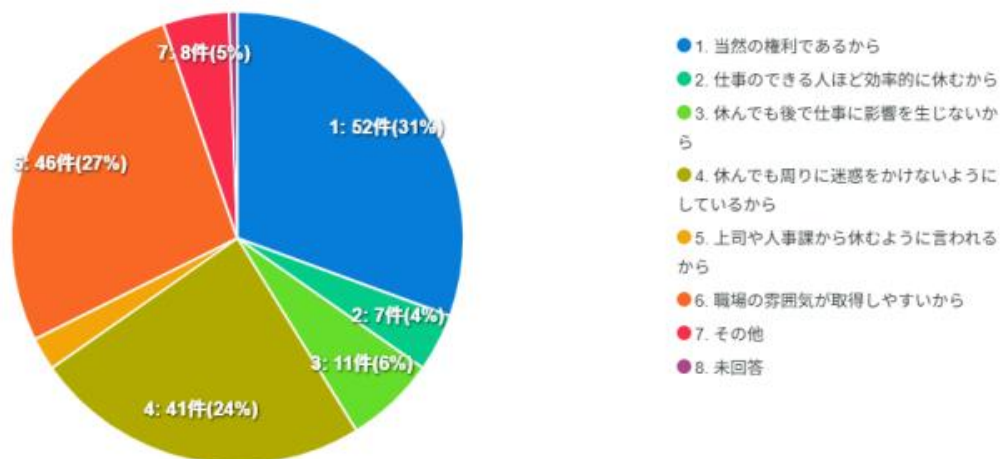
問1.3 年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか。当てはまるものを選択してください。



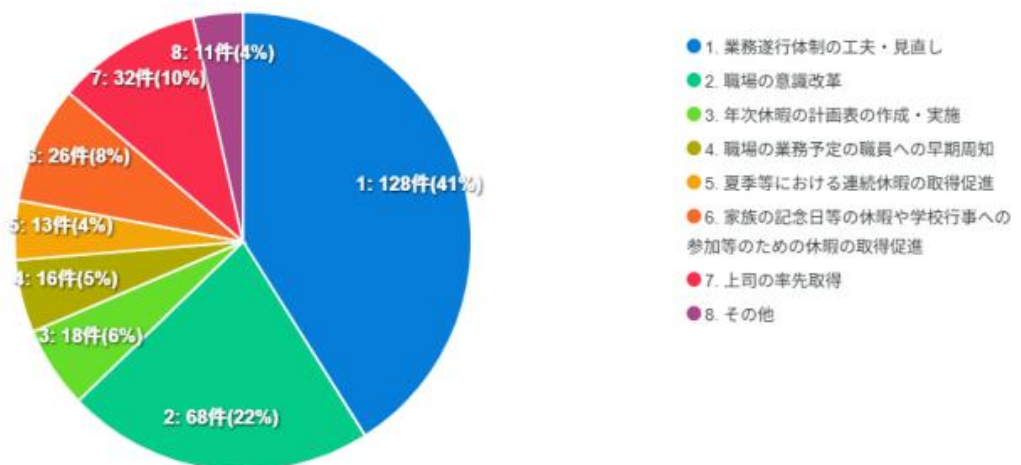
※問13で「ためらいを感じる」と回答した方にお伺いします 問13-1 ためらいを感じる理由として、最も当てはまるものを1つ選択してください。



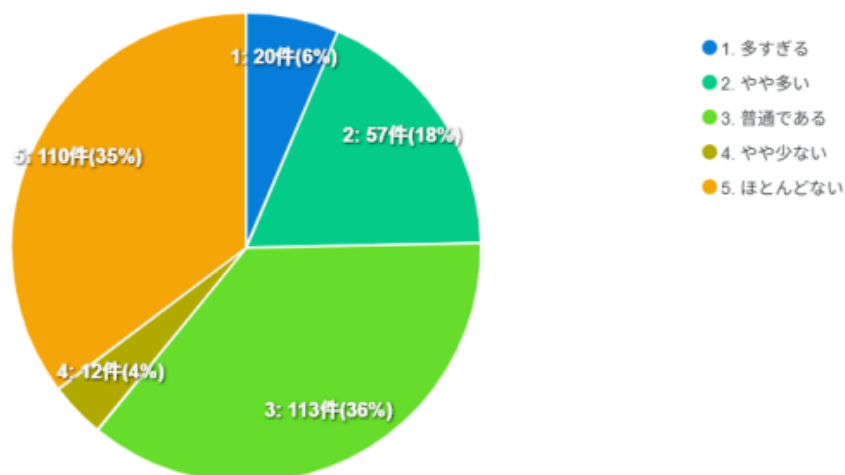
※問13で「ためらいを感じない」と回答した方にお伺いします 問13-2 ためらいを感じない理由として、最も当てはまるものを1つ選択してください。



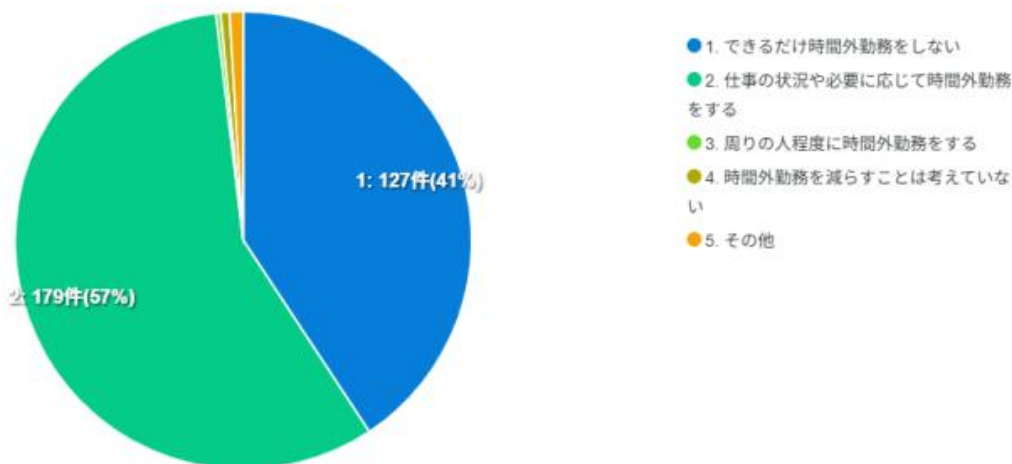
問14 年次有給休暇の取得を促進するために必要と思われる取り組みについて、最も当てはまるものを1つ選択してください。



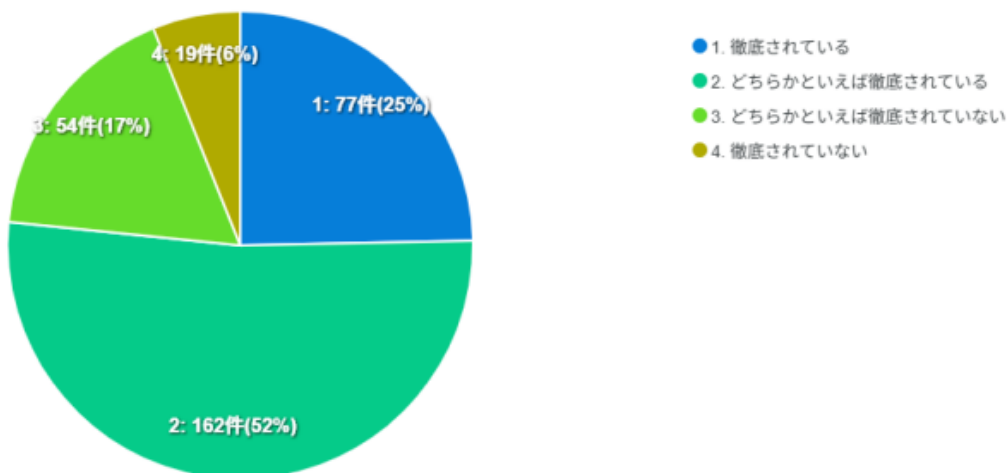
問15 あなたは、現在の自身の時間外勤務についてどのように感じていますか。当てはまるものを選択してください。



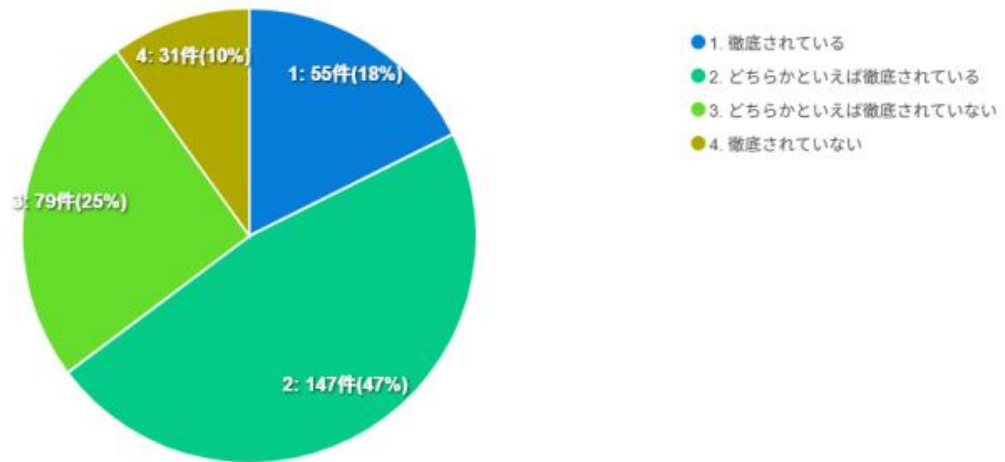
問16 あなたの時間外勤務についての考え方として、最も当てはまるものを1つ選択してください。



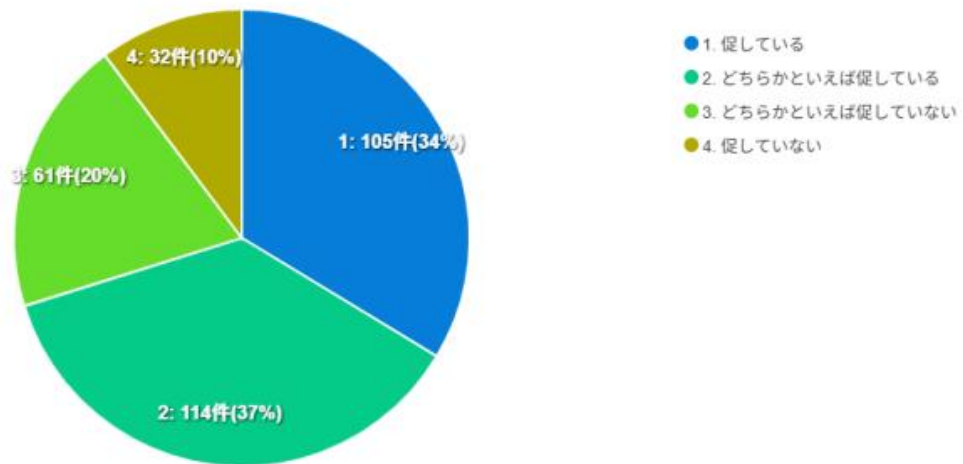
問17 あなたの所属では、時間外勤務の事前命令が徹底されていますか。当てはまるものを選択してください。



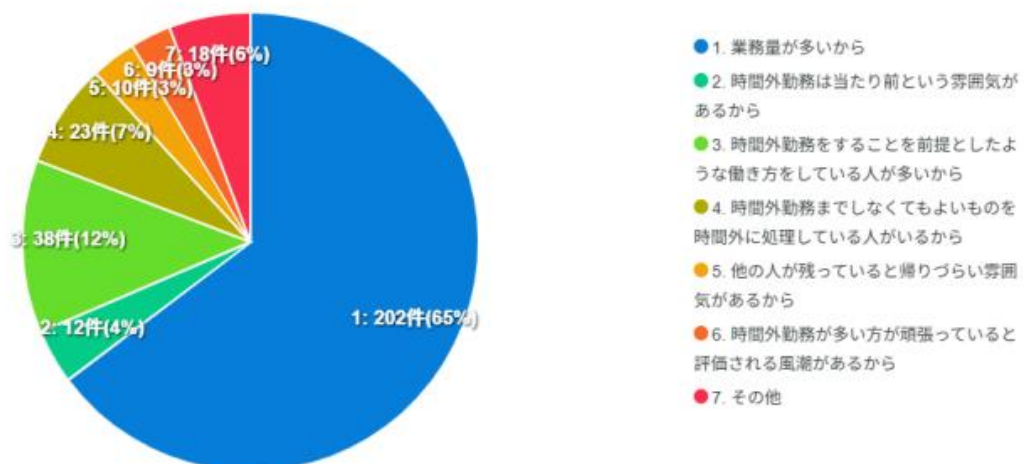
問18 あなたの所属では、時間外勤務の内容の精査や、その成果に係る事後確認が徹底されていますか。当てはまるものを選択してください。



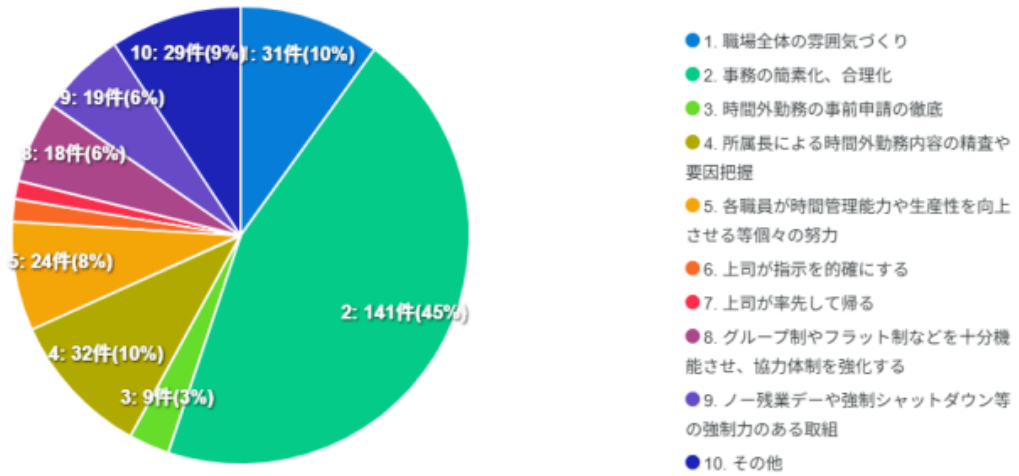
問19 あなたの所属では、時間外勤務を命じていない職員に対して上司が退庁を促していますか。当てはまるものを選択してください。



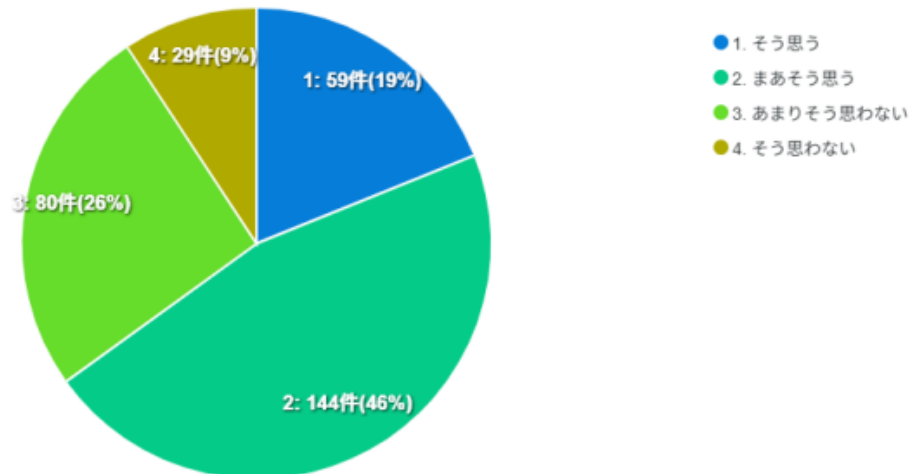
問20 時間外勤務が減らないのはなぜだと感じていますか。最も当てはまるものを1つ選択してください。



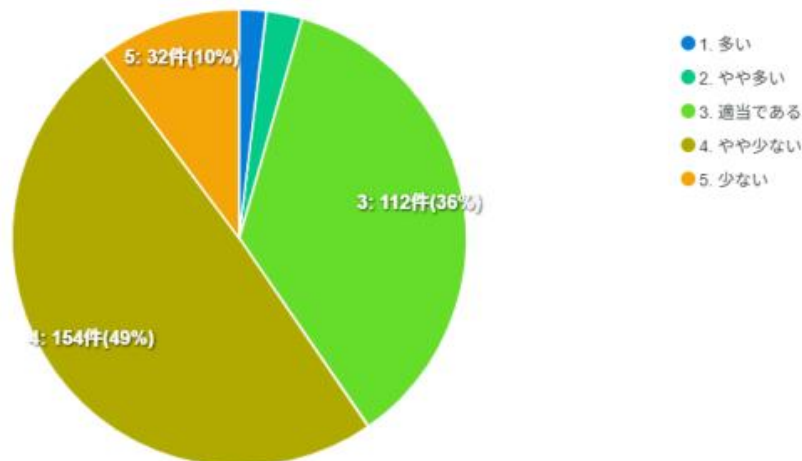
問 2 1 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法について、最も当てはまるものを1つ選択してください。



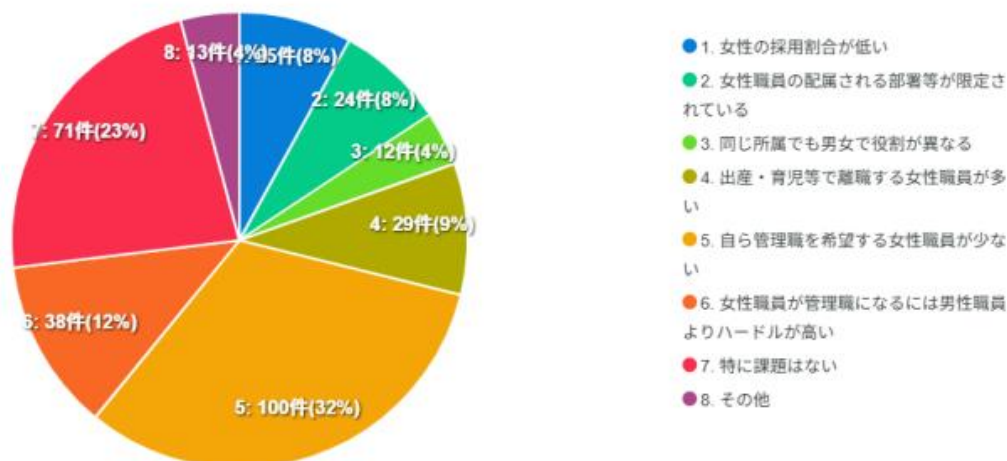
問 2 2 あなたの所属では、女性の活躍推進に関する取り組みが行われていると思いますか。当てはまるものを選択してください。



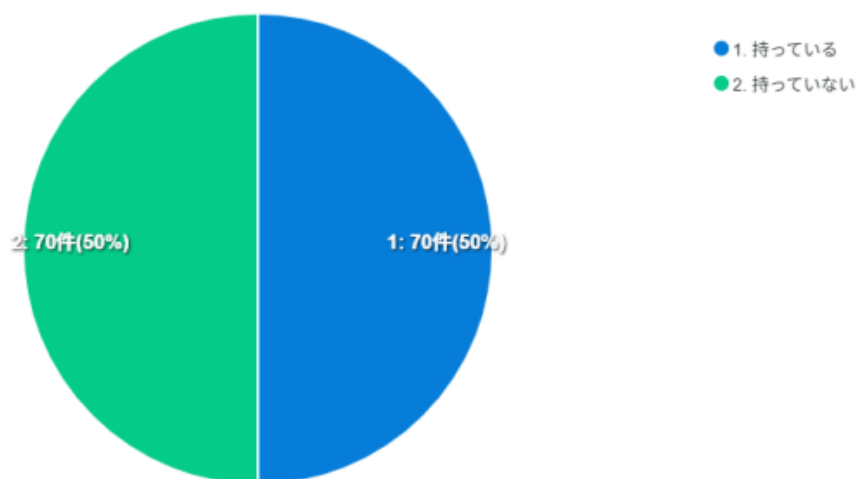
問 2 3 令和7年度において、管理職のうち女性職員は27.9%ですが、この割合についてどう思いますか。当てはまるものを選択してください。



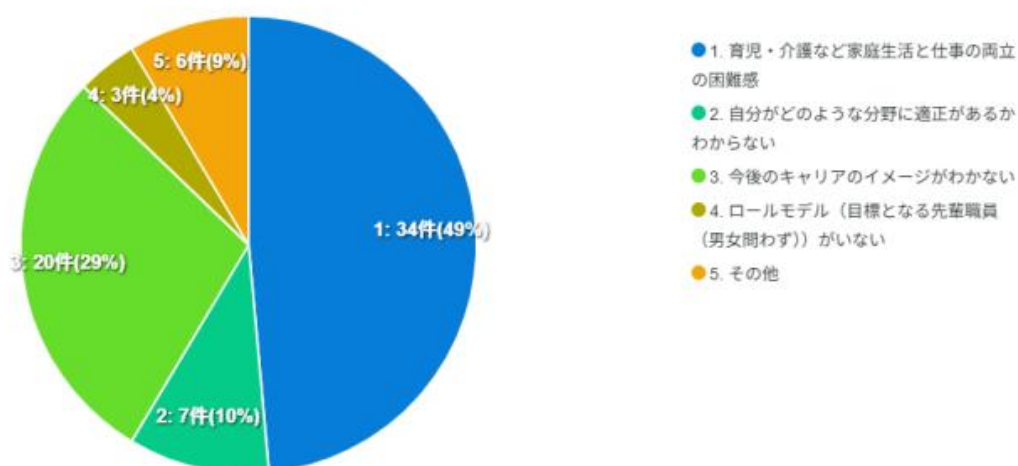
問2 4 あなたの所属において、女性の活躍推進に関してどのような課題があると感じますか。最も当てはまるものを1つ選択してください。



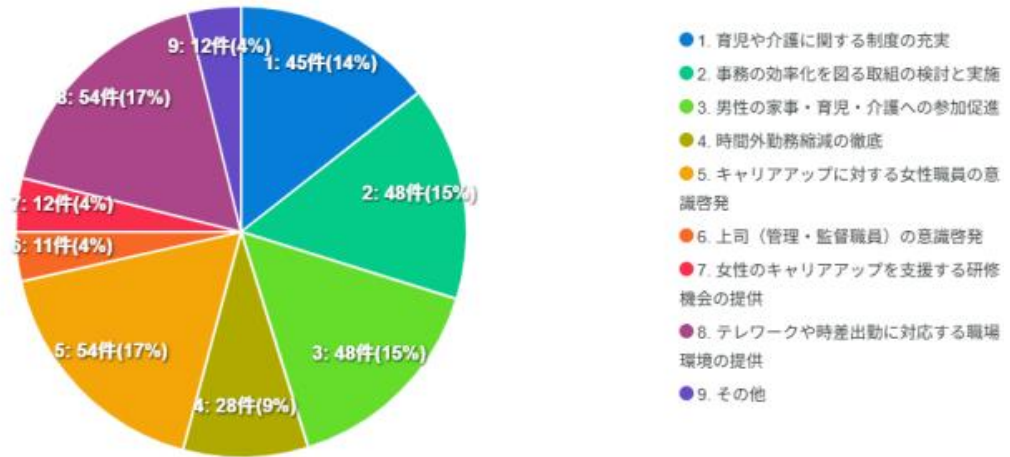
※女性の方にお伺いします。問2 4-1 あなたはキャリアプランを持っていますか。



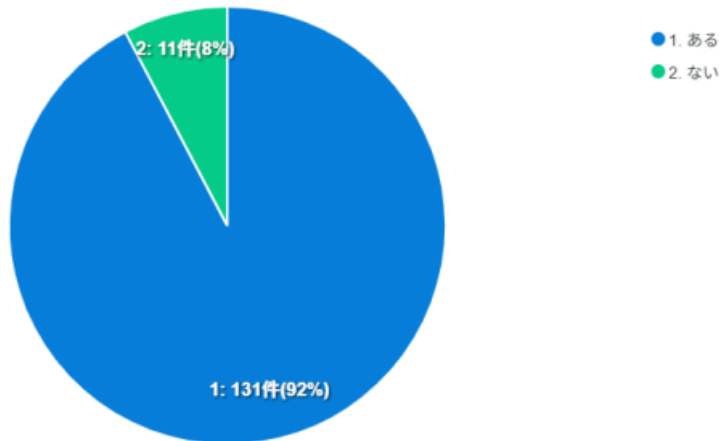
※女性の方で、上記の質問でキャリアプランを「持っていない」と回答した方にお伺いします。問2 4-2 キャリアプランを持っていない要因について、最も当てはまるものを1つ選択してください。



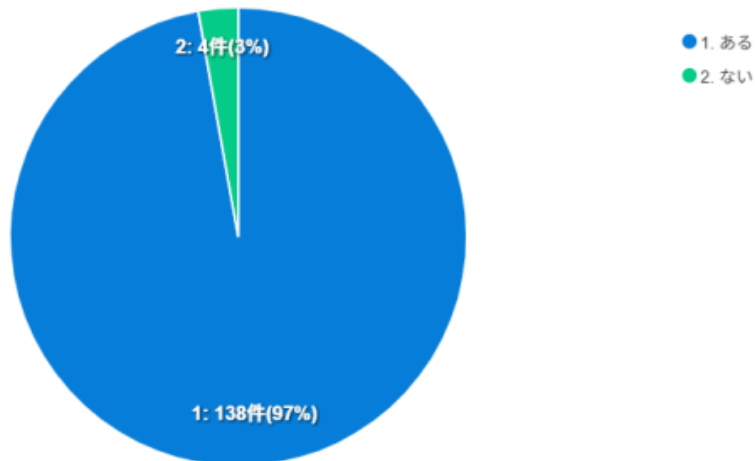
問 2 5 女性職員が今後さらに活躍していくために必要と思われる事項について、最も当てはまるものを1つ選択してください。



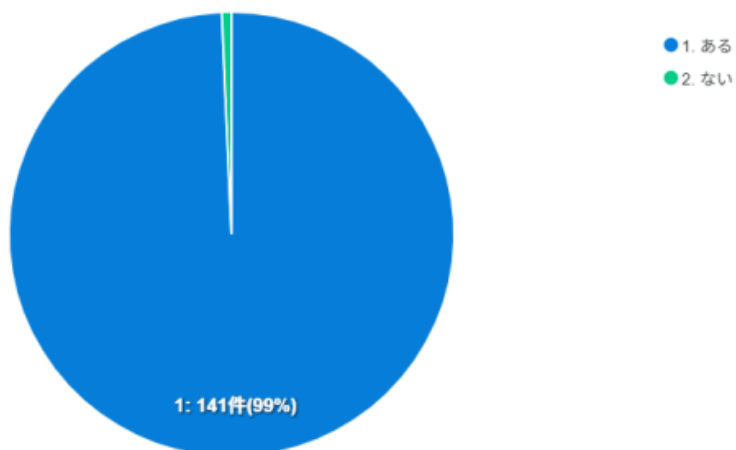
※現在、子どもを養育している方にお伺いします。あなたの所属部署の環境について、当てはまるものを選択してください。問 2 6 - 1 育児休業や子育てに関する特別休暇の取得について 職場内に取得しやすい雰囲気は



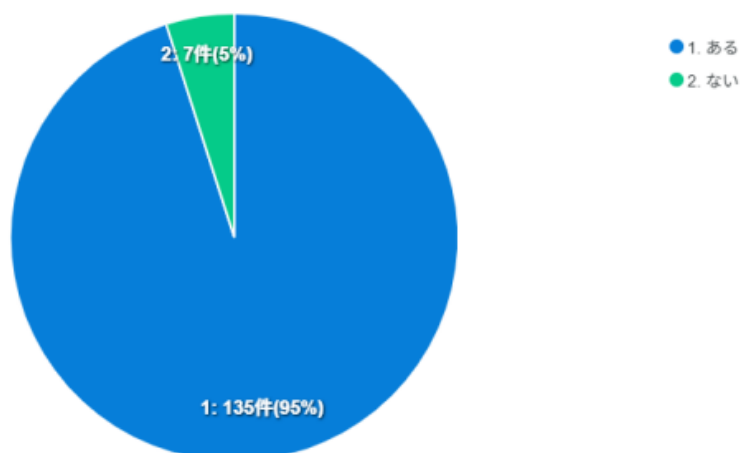
※現在、子どもを養育している方にお伺いします。あなたの所属部署の環境について、当てはまるものを選択してください。問 2 6 - 1 育児休業や子育てに関する特別休暇の取得について 上司の理解は



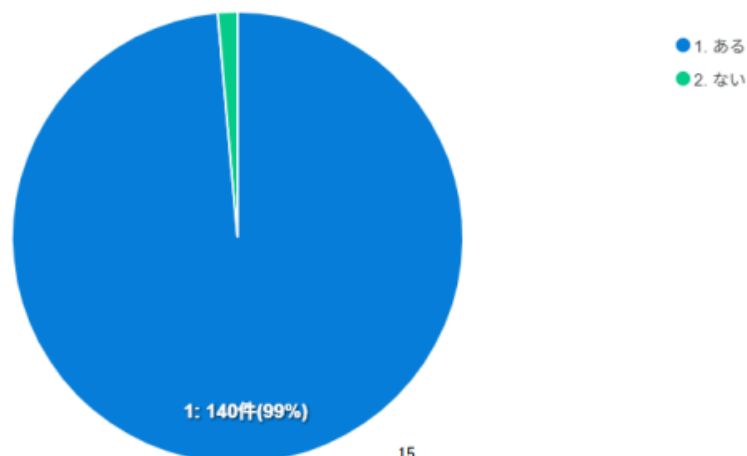
※現在、子どもを養育している方にお伺いします。あなたの所属部署の環境について、当てはまるものを選択してください。問26-1 育児休業や子育てに関する特別休暇の取得について 同僚・先輩の理解は



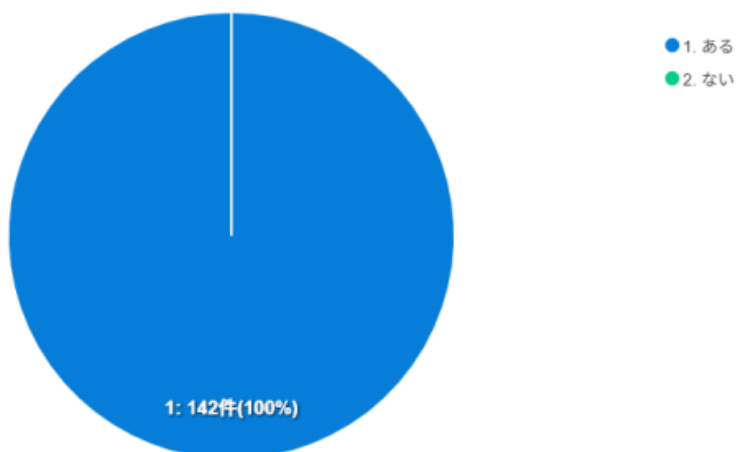
※現在、子どもを養育している方にお伺いします。あなたの所属部署の環境について、当てはまるものを選択してください。問26-2 年次有給休暇の取得について 職場内に取得しやすい雰囲気は



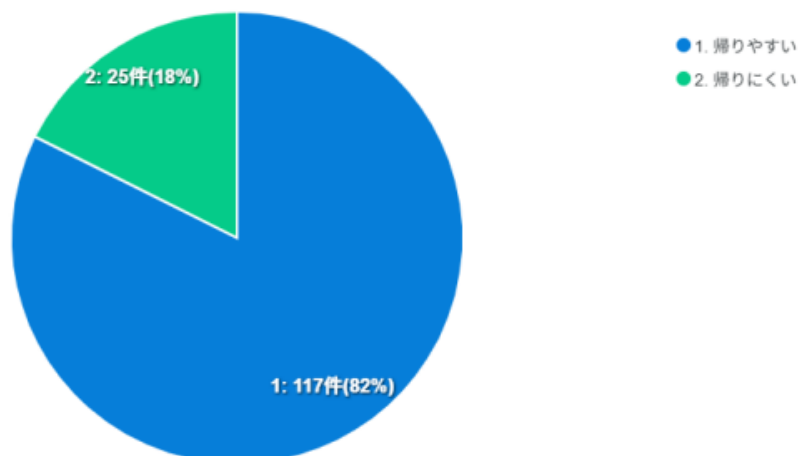
※現在、子どもを養育している方にお伺いします。あなたの所属部署の環境について、当てはまるものを選択してください。問26-2 年次有給休暇の取得について 上司の理解は



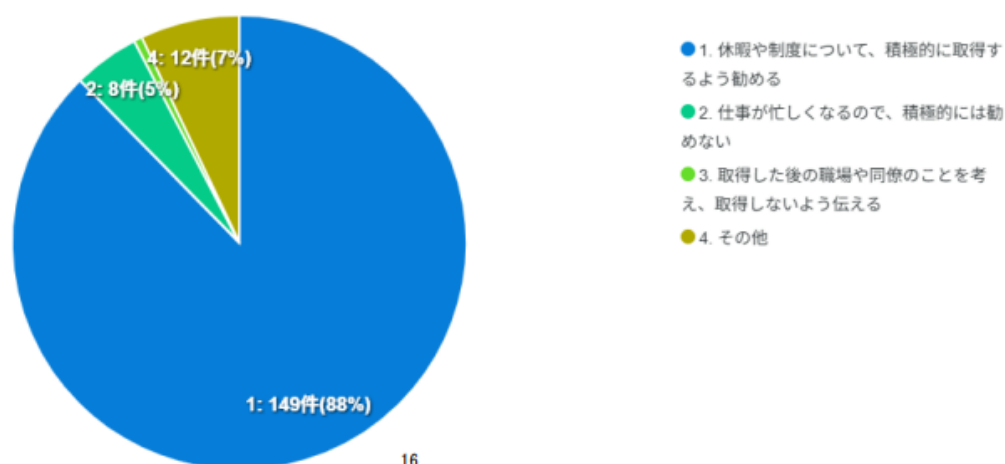
※現在、子どもを養育している方にお伺いします。あなたの所属部署の環境について、当てはまるものを選択してください。問26-2 年次有給休暇の取得について 同僚・先輩の理解は



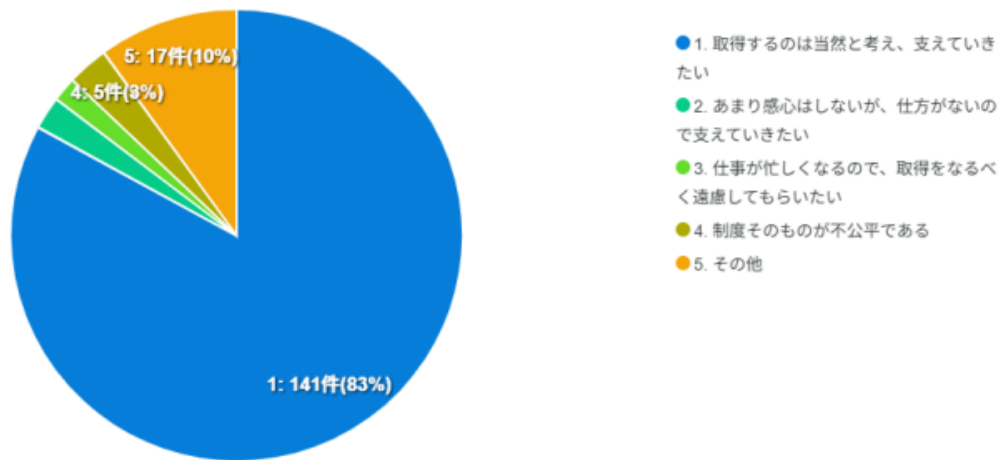
※現在、子どもを養育している方にお伺いします。あなたの所属部署の環境について、当てはまるものを選択してください。問26-3 時間外勤務について、職場内の雰囲気は



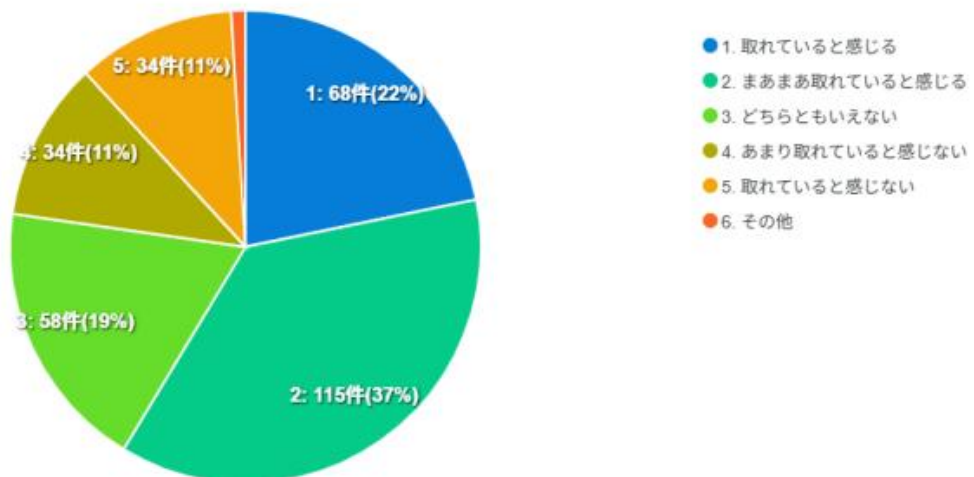
※現在、子どもを養育していない方にお伺いします。問26-4 あなたは、同じ所属に子育て中の職員がいる場合、どのように対応しますか。最も当てはまるものを1つ選択してください。



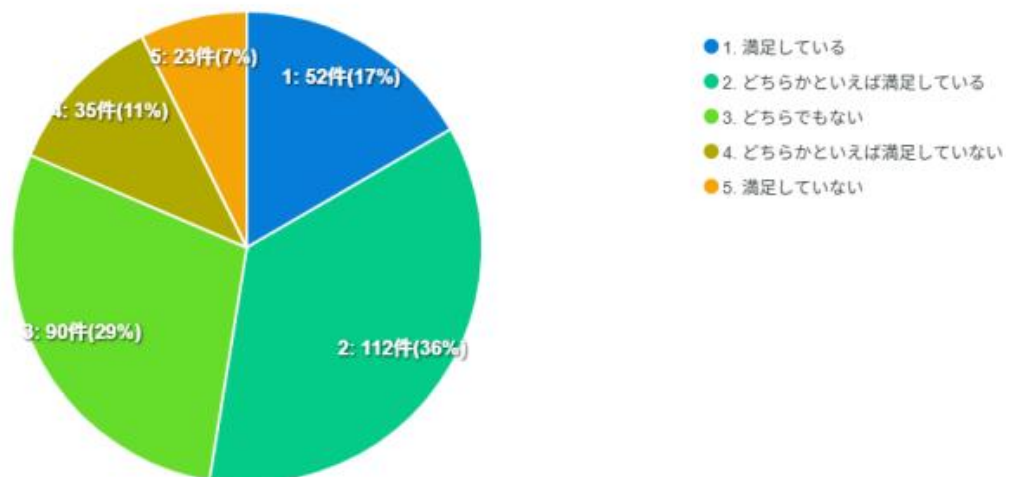
※現在、子どもを養育していない方にお伺いします。問26-5 あなたは、積極的に育児休業などの制度を取得している職員を、どのように感じますか。最も当てはまるものを1つ選択してください。



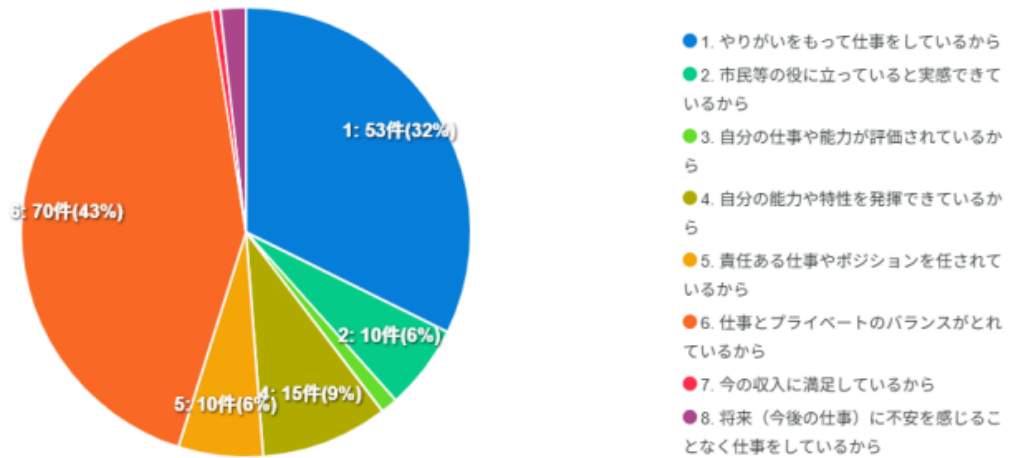
問27 あなたは自分の理想とするワークライフバランスが取れていると感じますか。当てはまるものを選択してください。



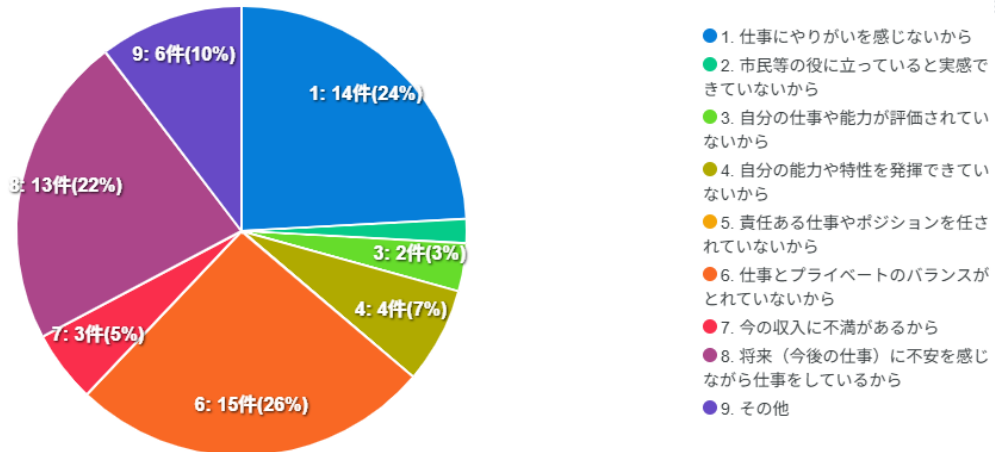
問28 あなたは、志木市職員として今の働き方に満足していますか。当てはまるものを選択してください。



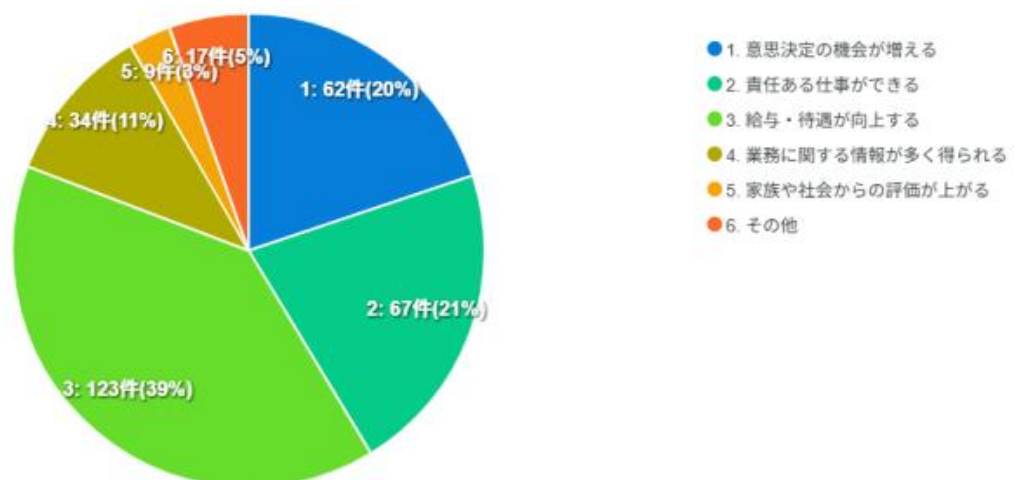
※問28で「満足している」又は「どちらかといえば満足している」を選択した方にお伺いします。問28-1 満足している理由について最も当てはまるものを1つ選択してください。



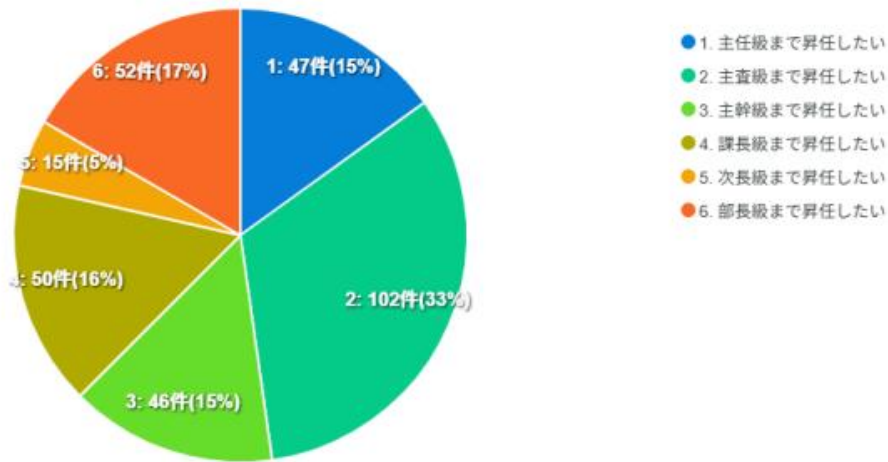
※問28で「どちらかといえば満足していない」又は「満足していない」を選択した方にお伺いします。問28-2 満足していない理由について最も当てはまるものを1つ選択してください。



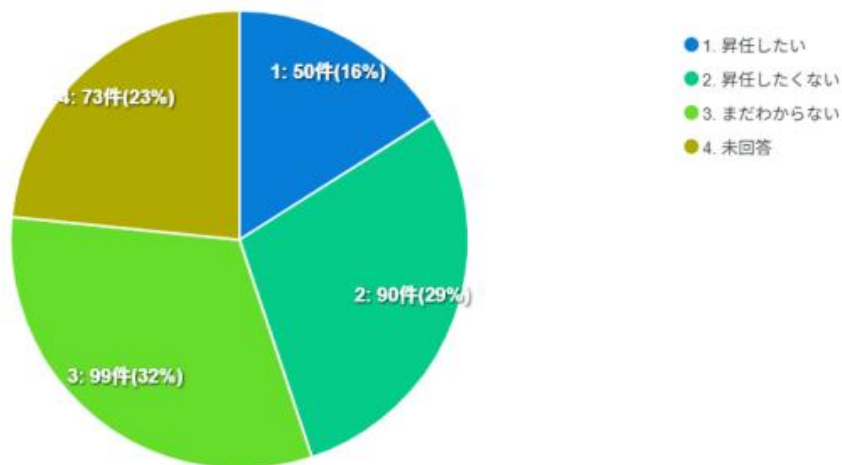
問29 あなたは管理職のやりがいやメリットは何だと思いますか。最も当てはまるものを1つ選択してください。



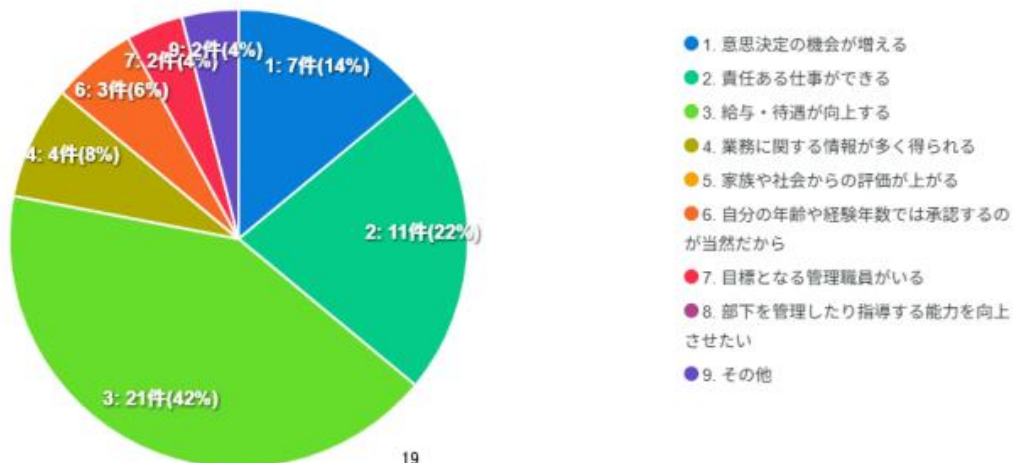
問30 あなたはどの職位まで昇任したいと思いますか。当てはまるものを選択してください。 ※現在の職位のままでもよい場合は、その職位を選択してください



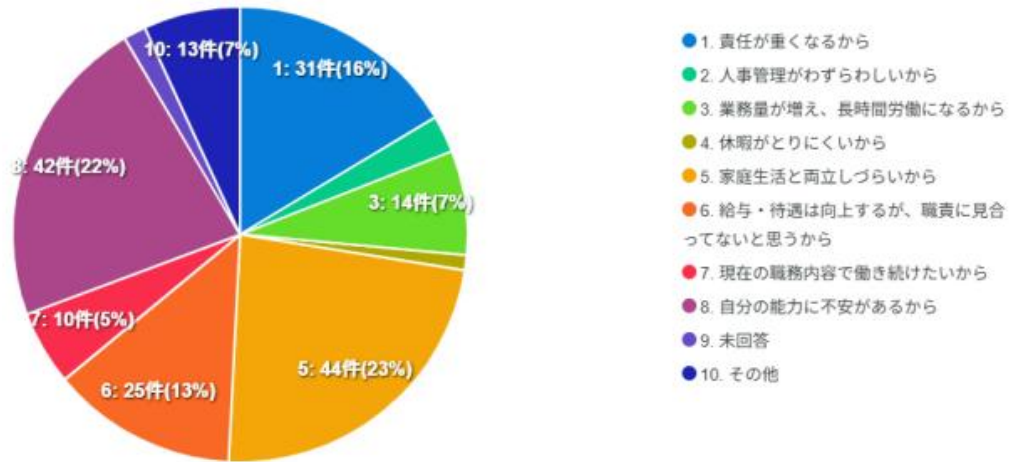
※現在、管理職でない方にお伺いします（管理職の方は回答不要です） 問31 管理職に昇任したいですか。当てはまるものを選択してください。



※問31で「昇任したい」を選択した方にお伺いします 問31-1 管理職への昇任を希望する理由について、最も当てはまるものを1つ選択してください。



※問3 1で「昇任したくない」又は「まだわからない」を選択した方にお伺いします 問3 1-2 管理職への昇任を望まない理由について、最も当てはまるものを1つ選択してください。



問3 2 あなたは、志木市職員としていつまで働きたいですか。当てはまるものを選択してください。

