

# 立川市第4次特定事業主行動計画

～ワーク・ライフ・バランス推進のために～  
令和7(2025)年度～令和11(2029)年度



令和7(2025)年  
立川市

## 【目次】

第1章 計画の概要	1
1. 計画の目的及び位置づけ	1
2. 計画期間	1
3. 計画策定の経緯	2
4. 特定事業主	2
5. 対象職員	2
6. 計画の進捗管理	2
(1) 推進体制	2
(2) 公表・周知	2
第2章 計画で目指すべき方向性	3
1. 女性職員の活躍推進に関する状況把握	3
(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する項目	3
(2) 職員の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項目	4
2. 基本方針	6
(1) 仕事と生活の調和の推進	7
(2) 子育て・介護等との両立支援	7
(3) 女性職員の活躍推進	7
(4) 職場風土の醸成	7
3. 施策体系（本計画の全体像）	8
4. 計画の数値目標	9
第3章 具体的な取組事項	10
【基本方針1】仕事と生活の調和の推進	10
施策1：時間外勤務の縮減	10
施策2：年次有給休暇等の取得促進	10
施策3：柔軟で多様な働き方の検討	10
【基本方針2】子育て・介護等との両立支援	11
施策1：各種制度の周知	11
施策2：男性職員の育児休業取得推進	11
施策3：安心して育児ができる環境の整備	11
【基本方針3】女性職員の活躍推進	12
施策1：仕事への意欲向上とキャリア形成支援	12
施策2：女性職員が活躍できる職場環境の整備	12
【基本方針4】職場風土の醸成	13
施策1：係長級以上の職員の意識改革	13
施策2：全職員の意識改革	13
施策3：ハラスメント防止対策の推進	13
第4章 資料編（関連法令等）	14
次世代育成支援対策推進法	14
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	15
立川市特定事業主行動計画推進委員会設置要綱	16

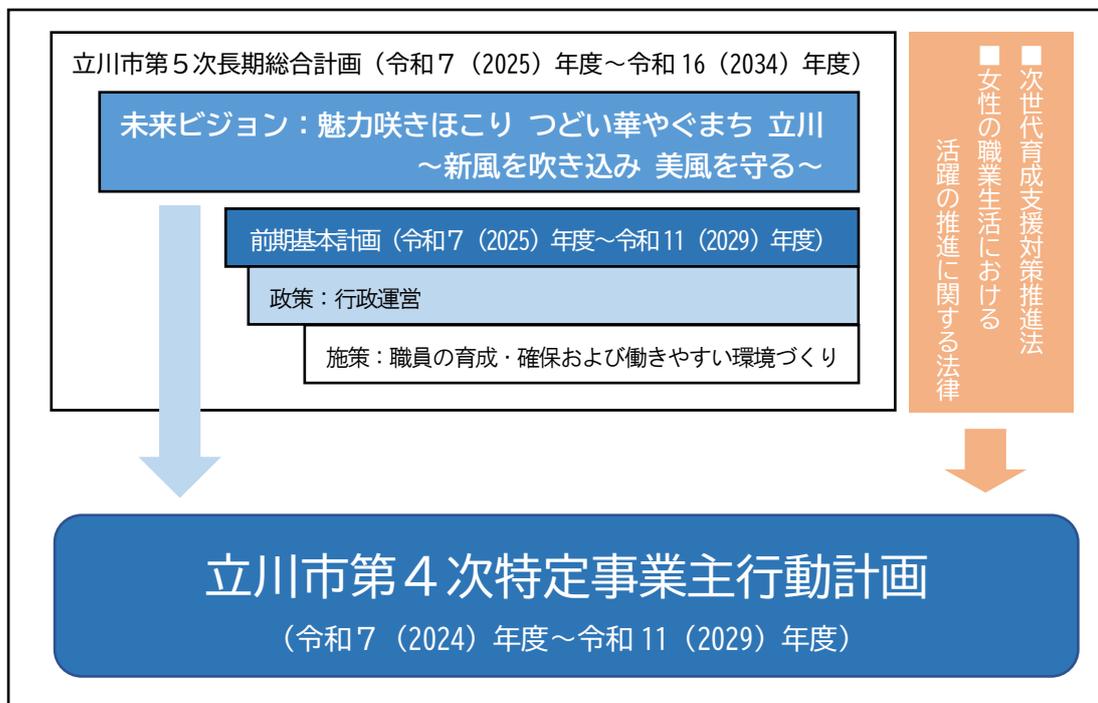
## 第1章 計画の概要

### 1. 計画の目的及び位置づけ

第4次特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法（平成15（2003）年法律第120号。以下「次世代法」という。）第19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（2015）年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）第19条の規定に基づき、職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、女性職員が個性と能力を発揮して活躍できる環境を整備することを目的として策定した特定事業主行動計画です。

なお、市の最上位の計画である立川市第5次長期総合計画の個別計画としても位置づけられています。

#### ■関連法律及び計画との関係図



### 2. 計画期間

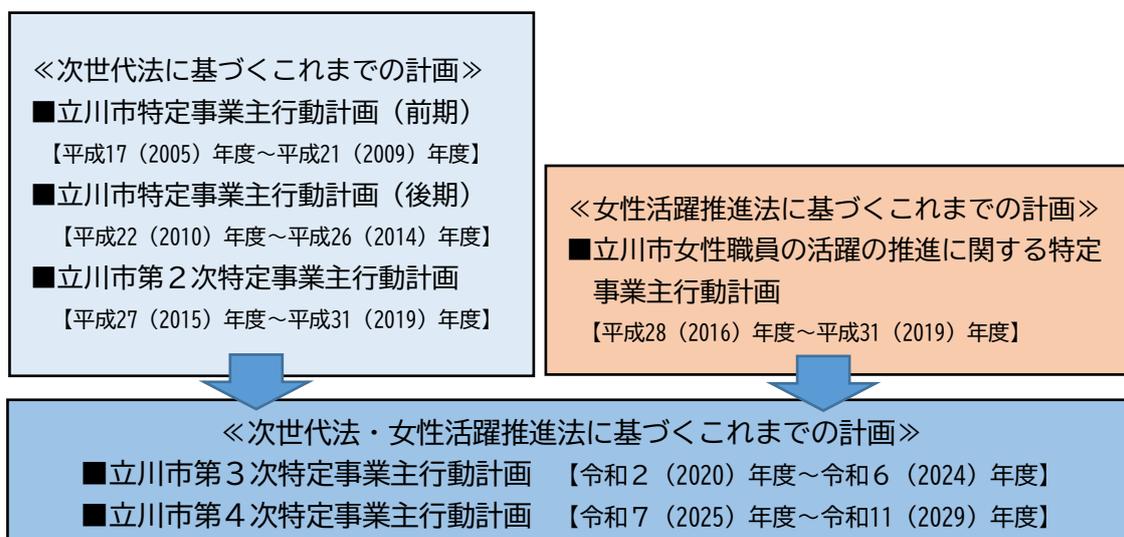
令和7（2025）年度から令和11（2029）年度までの5年間とします。

### 3. 計画策定の経緯

市では、これまで次世代法に基づき、特定事業主としての行動計画を2次にわたって策定し、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできました。

また、平成28（2016）年には、女性活躍推進法の施行に合わせて立川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取り組んできました。

令和2（2020）年度以降は、女性職員の活躍をさらに推進するためには、男性も含めた全職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組と一体的に進める必要があるとの観点から、次世代法と女性活躍推進法に基づく2つの計画を特定事業主行動計画として統合して策定しています。



### 4. 特定事業主

立川市では、立川市長、立川市議会議長、立川市選挙管理委員会、立川市代表監査委員、立川市教育委員会及び立川市農業委員会が、特定事業主として連名で本計画を策定しました。

### 5. 対象職員

常勤の一般職の職員、定年前再任用職員・暫定再任用職員及び会計年度任用職員

### 6. 計画の進捗管理

#### （1）推進体制

立川市特定事業主行動計画推進委員会（事務局：行政管理部人事課）において、本計画の推進、評価、見直しを行います。

#### （2）公表・周知

本計画は、次世代法第19条第4項から第6項並びに女性活躍推進法第19条第4項から第6項及び第21条の規定に基づき、庁内外に公表・周知するとともに、取組の実施状況を毎年公表します。

## 第2章 計画で目指すべき方向性

時間外勤務の縮減をはじめとする働き方改革について継続的に取り組むとともに、仕事と育児・介護等を両立しながらキャリア形成を行える職場環境づくりを進め、すべての職員がその個性と能力を発揮することができる活力のある組織の実現を図っていきます。

### 1. 女性職員の活躍推進に関する状況把握

女性活躍推進法第19条第3項の規定に基づき、次のとおり状況把握を行いました。

#### (1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する項目

##### ① 採用した職員に占める女性の割合

事務職員の平成31（2019）年度から令和5（2023）年度における男女別の採用割合は、5年間の平均では約35%となり、やや女性が少なくなっています。技術職員については、男性が多い傾向にある職種であるため、一定割合の女性職員を採用することもあります。募集人数、応募人数ともに少ない状況が続いており、年度による偏りが大きい傾向にあります。非常勤の会計年度任用職員については、大半が女性の採用となっています。

なお、採用試験の実施にあたっては、男女問わず能力を公平かつ適正に評価しています。

#### ■採用した常勤の一般職の職員に占める女性の割合（下段は人数内訳）

職員区分	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
事務職員	35.5% (男20:女11)	40.0% (男12:女8)	20.0% (男12:女3)	27.3% (男24:女9)	50.0% (男12:女12)
技術職員(土木・建築・電気・機械)	22.2% (男7:女2)	0.0% (男4:女0)	0.0% (男2:女0)	11.1% (男8:女1)	28.6% (男5:女2)

※ 令和6（2024）年4月1日時点で在籍する女性職員の割合は51.5%

#### ■採用した会計年度任用職員に占める女性の割合（下段は人数内訳）

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
76.4%	78.2%	79.4%	78.8%
(男114:女369)	(男112:女401)	(男109:女421)	(男112:女416)

※ 会計年度任用職員は単年度更新のため4月1日時点の在職者数で算定

##### ② 管理職に占める女性職員の割合（常勤の一般職の職員）

管理職（課長級以上の職）に占める女性職員の割合は令和2（2020）年度まで上昇傾向にありましたが、近年では減少に転じて下降傾向にあります。職員全体に占める女性職員の割合が51.5%（令和6（2024）年4月1日時点）であること

と比較すると低くなっています。近年では管理職候補者選考試験の受験者に占める女性の割合も低く、計画期間中に女性の管理職が役職定年を迎えていくため、この割合は低下していく可能性があります。

#### ■管理職に占める女性職員の割合

項目	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
管理職に占める女性職員の割合	20.7%	21.7%	19.3%	15.3%	16.5%
係長級以上の職に占める女性職員の割合	23.8%	24.2%	23.4%	22.7%	23.1%

※ 各年度4月1日時点

#### ③ 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

部長級女性職員は25%の割合を維持できていますが、課長級女性職員の伸び率は5.4%減となっています。女性管理職の割合を維持または増加していくためには、引き続き管理職候補者選考試験の受験対象となる係長級の職に女性職員を積極的に登用していくことが必要になります。

#### ■女性職員の割合及びその伸び率（令和6（2024）年4月1日時点）

	部長級	課長級	係長級	主任級	主事級	定年前再任用職員等	会計年度任用職員
割合	25.0%	14.3%	24.5%	42.4%	49.3%	25.0%	80.1%
伸び率	増減無し	5.4%減	0.5%減	3.5%増	0.2%減	17.9%減	2.9%増

※ 伸び率は平成31（2019）年4月1日時点との比較

※ 定年前再任用職員等には、暫定再任用短時間勤務職員を含みます。

※ 会計年度任用職員について、平成31（2019）年度時点では嘱託職員になります。

#### ④ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントに関する各種規程等を設け、相談・苦情に対応する体制を整備するなどの取組を進めています。また、性的指向（Sexual Orientation）や性自認（Gender Identity）に関するハラスメントを防止し、誰もが働きやすい環境を整備していく必要があります。

### （2）職員の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項目

#### ① 平均継続勤務年数の男女の差異（常勤の一般職の職員）

立川市では、男女ともに大半の職員が定年まで勤務しますが、在職している職員の平均継続勤務年数は女性の方が短い傾向にあります。

職員が定年前に退職する主な理由としては、健康上の問題、配偶者の転勤等に伴う遠方への転居、家族の介護、家事・育児への専念等が挙げられます。女性職員の結婚や出産による退職はほとんどありません。

■平均継続勤務年数（令和6（2024）年4月1日時点）

男性（635人）	女性（406人）	全職員（1,041人）
19.3年	16.9年	18.4年

※ 暫定再任用職員は除く

② 職員の勤務時間の状況（常勤の一般職の職員）

立川市職員の時間外勤務に関する指針（平成30（2018）年1月施行。以下「時間外勤務の指針」という。）で規定した上限時間を超える時間外勤務について、時差勤務制度や在宅勤務制度を導入するなどの対策を講じてきましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により令和2（2020）年度は減少したものの、それ以降は平成31（2019）年度と同水準に戻っており、削減に向けた取り組みが必要になっています。

■時間外勤務の時間数（職員一人当たりの月平均）

平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
13.4時間	11.5時間	14.6時間	13.7時間	13.2時間

※ 各年度末時点

■時間外勤務の上限時間を超えた職員数

超過区分	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年360時間超	83名	44名	75名	69名	67名

※ 各年度末時点

③ 育児休業の取得状況（常勤の一般職の職員）

女性職員の育児休業取得率は100%です。男性職員についても、令和2年度以降、60%超の高い取得率を保っています。ただし、男性職員の育児休業取得期間の分布状況では2月以下が50%を超えており、今後は男性の育児休業取得率の更なる増加と取得期間の長期化を図ることが課題となります。

■育児休業取得率と平均取得期間

項目		平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業取得率	男性	28.1%	73.9%	65.2%	94.4%	76.2%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
育児休業の平均取得期間	男性	87.6日	84.5日	142.0日	65.1日	162.8日
	女性	517.9日	517.9日	605.8日	605.3日	514.1日

※ 各年度末時点

■男性職員の育児休業取得期間の分布状況

期間	令和4（2022）年度	令和5（2023）年度
1週間未満	5.88%	
1週間以上～2週間未満	11.76%	6.25%
2週間以上～1月以下	17.65%	25.00%
1月超～2月以下	29.41%	18.75%
2月超～3月以下	11.76%	12.50%
3月超～4月以下	5.88%	6.25%
4月超～5月以下		6.25%
5月超～6月以下	11.76%	6.25%
6月超～7月以下	5.88%	
7月超～8月以下		6.25%
8月超～9月以下		
9月超～10月以下		
10月超～11月以下		
11月超～12月以下		6.25%
12月超～13月以下		
13月超～14月以下		6.25%
14月超～36月以下		

※ 各年度末時点

④ 男性職員の出産・育児に関する休暇の取得状況（常勤の一般職の職員）

男性職員が配偶者の出産に当たり、子の養育その他家事等を行うための休暇である出産介護休暇、配偶者の産前産後の期間に育児に参加するための休暇である育児参加休暇ともに令和5年度の取得率は90%を超えています。引き続き取得しやすい職場環境づくり、意識啓発に努めていく必要があります。

■男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

項目	平成31年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
出産介護休暇 取得率	81.3%	86.7%	81.8%	83.3%	90.5%
育児参加休暇 取得率	68.8%	73.9%	82.6%	94.4%	90.5%

※ 各年度末時点

## 2. 基本方針

### (1) 仕事と生活の調和の推進

職員がそれぞれのライフステージや家庭状況に合わせて、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現できるよう、さらなる意識改革と働き方改革を進めていきます。特に、デジタル技術の活用等による時間外勤務の縮減、休暇等の取得促進、柔軟で多様な働き方ができる職場環境づくりに取り組みます。

### (2) 子育て・介護等との両立支援

育児との両立支援、介護との両立支援に加え、看護や病気治療との両立を支援するため、各種制度の情報提供や仕組みの充実を図っていきます。特に、男性職員が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業や職場の意識醸成につながるという観点から、男性職員の育児休業取得の更なる推進に取り組みます。

### (3) 女性職員の活躍推進

女性職員が結婚や出産を経た後も就労を継続することはもとより、仕事への意欲を失わずにキャリアアップするための支援に取り組み、その個性と能力を存分に発揮することができる職場環境の整備を進めていきます。

### (4) 職場風土の醸成

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に向けた職場風土の醸成を図れるよう、風通しの良い職場づくりや全職員の意識改革を進めていきます。また、誰もが安心して働き続けられるよう、ハラスメントのない職場環境づくりに取り組みます。

### 3. 施策体系（本計画の全体像）

4つの基本方針を踏まえて、次のとおり施策及び具体的な取組事項を定めています。

基本方針	施策	具体的な取組事項
仕事と生活の調和の推進	時間外勤務の縮減	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 時間外勤務の指針に基づく取組</li> <li>❖ デジタル技術の活用による業務効率化の取組</li> </ul>
	年次有給休暇等の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 年5日の取得目標の設定</li> <li>❖ 休暇取得計画の策定</li> <li>❖ 特別休暇の周知</li> </ul>
	柔軟で多様な働き方の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 時差勤務制度の拡充</li> <li>❖ 在宅勤務型テレワーク制度の拡充</li> <li>❖ 新たな施策の研究</li> </ul>
子育て・介護等との両立支援	各種制度の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 子育て支援制度の周知</li> <li>❖ 介護支援制度の周知</li> <li>❖ 看護、病気治療との両立支援制度の周知</li> </ul>
	男性職員の育児休業取得促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 育児休業取得時の経済的影響の情報提供</li> </ul>
	安心して育児ができる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 代替職員の確保</li> <li>❖ 所属長又は人事課職員との面談</li> <li>❖ 育児休業取得者への情報提供</li> <li>❖ 育児休業取得者への自己啓発支援</li> <li>❖ 育児休業取得時の経済的影響の情報提供（再掲）</li> </ul>
女性職員の活躍推進	仕事への意欲向上とキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ キャリアデザイン研修の継続実施</li> <li>❖ マネジメント研修の継続実施</li> <li>❖ 市内民間事業所との共同研修の継続実施</li> <li>❖ 女性職員の積極的な配置</li> <li>❖ 女性職員の係長級以上の職への登用</li> <li>❖ 育児休業取得者への自己啓発支援（再掲）</li> </ul>
	女性職員が活躍できる職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 子育て経験者との交流や意見交換の促進</li> <li>❖ 所属長又は人事課職員との面談（再掲）</li> <li>❖ 育児休業取得者への情報提供（再掲）</li> </ul>
職場風土の醸成	係長級以上の職員の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 係長級以上の職員を対象とした研修等の実施</li> </ul>
	全職員の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 各種情報の提供による啓発</li> <li>❖ 朝礼等を活用したコミュニケーション機会の創出</li> </ul>
	ハラスメント防止対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 各種規程の整備、運用</li> <li>❖ 相談体制の継続</li> <li>❖ ハラスメント防止研修の実施</li> </ul>

#### 4. 計画の数値目標

本計画の進捗状況を評価するため、次のとおり数値目標を設定します。

目 標 項 目	基 準 値	目 標 値
時間外勤務の時間数（職員一人当たりの月平均）	13.2時間 （令和5年度実績）	11.4時間 （令和11年度実績）
男性職員の育児休業取得率	67.6% （平成31～令和5年度平均）	90.0% （令和7～令和11年度平均）
男性職員の育児休業取得期間分布の中央値	2週間以上～1月以下 （令和5年度実績）	2月超～3月以下 （令和11年度実績）
係長級以上の職に占める女性職員の割合	23.1% （令和6年4月1日時点）	25.0% （令和11年4月1日時点）

## 第3章 具体的な取組事項

### 基本方針1 仕事と生活の調和の推進

#### 施策1：時間外勤務の縮減

##### ① 時間外勤務の指針に基づく取組

時間外勤務の適正な運用と縮減を図るための基本的な考え方を示した時間外勤務の指針に基づき、ノー残業デーや20時完全退庁などの全庁的な取組を徹底し、全職員の意識改革や働き方改革を推進していきます。また、個別の事案についても、実効性のある対策を検討し、取り組んでいきます。

##### ② デジタル技術の活用による業務効率化の取組

AI・RPA等のデジタル技術を活用した業務の効率化、業務量の減少の取組を進めます。

#### 施策2：年次有給休暇等の取得促進

##### ① 年5日の取得目標の設定

職員の健康管理や生活面の充実を図るため、一人年間5日は必ず年次有給休暇を取得できるよう取り組んでいきます。

##### ② 休暇取得計画の策定

各職場において休暇取得計画表を作成するよう促し、職員が計画的に休暇を取得しやすい職場づくりを進めていきます。

##### ③ 特別休暇の周知

夏季休暇の完全取得に取り組むとともに、子どもの看護等休暇や短期の介護休暇等の特別休暇を周知し、その取得を希望する職員が必要な時に取得できる職場づくりを進めていきます。

#### 施策3：柔軟で多様な働き方の検討

##### ① 時差勤務制度の拡充

1か月につき5回までとしている私事都合による時差勤務制度の利用回数について、業務の効率化に合わせ拡充することを検討します。

##### ② 在宅勤務型テレワーク制度の拡充

在宅勤務型テレワーク制度について周知に取り組むとともに、利用することが難しい市民対応がある窓口職場や電話対応が多い部署においても利用できる運用等について研究を進めていきます。

##### ③ 新たな施策の研究

国、都、他団体等の動向を注視つつ、ワーク・ライフ・バランスの推進に資する施策の研究を進めていきます。

## 基本方針2 子育て・介護等との両立支援

### 施策1：各種制度の周知

#### ① 子育て支援制度の周知

仕事と育児を両立するためには休暇等の支援制度を理解して活用することが重要であるため、「いきいき子育てハンドブック」を通じて職員が必要な情報をいつでも入手できるようにするとともに、子育てにあたって職員ができること等を考える研修を実施します。

#### ② 介護支援制度の周知

仕事と介護を両立するためのポイントや心構え、両立を支援する制度を「仕事と介護の両立ハンドブック」を通じて紹介するとともに研修を実施し、職員の介護に関する理解を深めるようにします。

#### ③ 看護、病気治療との両立支援制度の周知

家族等の看護、職員自身の病気治療との両立を支援する各種制度の概要をまとめた手引きを作成し、職員が必要な情報をいつでも入手できるようにします。

### 施策2：男性職員の育児休業取得推進

#### ① 育児休業取得時の経済的影響の情報提供

職員が育児休業の取得をためらう原因のひとつとして金銭的な不安が挙げられていることなどから、育児休業を取得した場合の経済的影響を試算できるツールを提供することによって不安の軽減に取り組んでいきます。

### 施策3：安心して育児ができる環境の整備

#### ① 職場環境の整備

育児休業を取得する職員が不在となる間の代替職員を確保することにより所属職場の負担を軽減するとともに、育児休業を取得する職員を快く受け入れられる職場風土を醸成するため、職場の業務支援を強化することを目的とした諸手当の加算措置等を検討するなど、職員が安心して産前産後休暇や育児休業を取得できる職場環境を整備します。

#### ② 所属長又は人事課職員との面談

出産を控えている全ての男女職員が所属長と面談を行い、制度利用等の意思を伝える「仕事と子育て両立支援シート」を継続して運用します。また、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、所属長又は人事課職員との復帰面談を推進します。

#### ③ 育児休業取得者への情報提供

育児休業の期間中にも仕事への意欲を保つとともに、復帰時の情報不足による戸惑いなどを軽減するため、庁内の情報を随時提供していきます。

#### ④ 育児休業取得者への自己啓発支援

育児休業中の職員も意欲を持って自己の能力向上を図ることができるよう、通信教育や資格取得助成などの情報提供を行い、自己啓発を支援していきます。

#### ⑤ 育児休業取得時の経済的影響の情報提供（再掲）

職員が育児休業の取得をためらう原因のひとつとして金銭的な不安が挙げられていることなどから、育児休業を取得した場合の経済的影響を試算できるツールを提供することによって不安の軽減に取り組んでいきます。

## 基本方針3 女性職員の活躍推進

### 施策1：仕事への意欲向上とキャリア形成支援

- ① **キャリアデザイン研修の継続実施**  
様々な職場、職位、年次の職員との対話を通じて自身のキャリアについて考えるための研修を継続して実施していきます。
- ② **マネジメント研修の継続実施**  
係長級以上の職員としてのマネジメント能力の向上を図るための研修を継続して実施していきます。
- ③ **市内民間事業所との共同研修の継続実施**  
庁内だけでは得られない刺激を受けて仕事への意欲向上につながるよう、若手女性職員を中心とした民間事業所との共同研修を継続して実施していきます。
- ④ **女性職員の積極的な配置**  
経験がキャリア形成にも影響を与えることから、政策立案等に携わることができ部署への女性職員の早期配置を推進していきます。また、職場ごとの職員配置の男女バランスの差を少なくすることを考慮します。
- ⑤ **女性職員の係長級以上の職への登用**  
育児休業等の休務期間を昇任試験の受験に必要な在職期間に含む取扱いを継続するなど、女性の昇任機会・意欲を阻害しないような取組を検討し、女性職員を係長級以上の職に積極的に登用できるように取り組んでいきます。
- ⑥ **育児休業取得者への自己啓発支援（再掲）**  
育児休業中の職員も意欲を持って自己の能力向上を図ることができるよう、通信教育や資格取得助成などの情報提供を行い、自己啓発を支援していきます。

### 施策2：女性職員が活躍できる職場環境の整備

- ① **子育て経験者との交流や意見交換の促進**  
女性職員が仕事と育児の両立や将来のキャリアに対して抱えている不安を軽減するため、同様の経験をしてきた職員の経験談を聞いたり、相談をしたりすることができるような仕組みづくりに取り組んでいきます。
- ② **所属長又は人事課職員との面談（再掲）**  
出産を控えている全ての男女職員が所属長と面談を行い、制度利用等の意思を伝える「仕事と子育て両立支援シート」を継続して運用します。また、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、所属長又は人事課職員との復帰面談を推進します。
- ③ **育児休業取得者への情報提供（再掲）**  
育児休業の期間中にも仕事への意欲を保つとともに、復帰時の情報不足による戸惑いなどを軽減するため、庁内の情報を随時提供していきます。

## 基本方針4 職場風土の醸成

### 施策1：係長級以上の職員の意識改革

#### ① 係長級以上の職員を対象とした研修等の実施

係長級以上の職員が率先してワーク・ライフ・バランスの推進に取り組み、所属職員に対する適切な働きかけをできるようにするため、研修等を通じた啓発を進めていきます。

### 施策2：全職員の意識改革

#### ① 各種情報の提供による啓発

ワーク・ライフ・バランスの推進に関する各種情報を継続してこまめに発信することにより周知・啓発を図り、職場風土の醸成につなげていきます。

#### ② 朝礼等を活用したコミュニケーション機会の創出

朝礼、昼礼、夕礼、部署会議等、定期的にコミュニケーションを図ることのできる場を設定し、風通しの良い職場づくりを進めていきます。

### 施策3：ハラスメント防止対策の推進

#### ① 各種規程の整備、運用

ハラスメントの防止に関する法改正の動向等を踏まえ、必要に応じて市の規程を整備して庁内への周知を図ります。

#### ② 相談体制の継続

ハラスメント相談員の配置を継続し、ハラスメントによる被害を受けていると思われる職員からの相談・苦情に応じられるようにします。

#### ③ ハラスメント防止研修の実施

ハラスメント防止研修を実施し、職員がハラスメント予防やその対処に関する正しい知識を持てるようにします。

## 第4章 資料編（関連法令等）

### 次世代育成支援対策推進法

[令和7（2025）年4月1日施行分・関連箇所抜粋]

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）計画期間

（2）次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

（3）実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、職員の育児休業等（国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百八号）第三条第一項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第一項（同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）において準用する場合を含む。）若しくは地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第一項の規定による育児休業又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第百十一号）第二条第一項に規定する育児休業その他これらに準ずるものとして内閣府令で定めるものをいう。以下この項において同じ。）の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号に掲げる目標については、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

【次世代法に基づく特定事業主行動計画に関連するその他の法令等】

- 次世代育成支援対策推進法施行令（平成15（2003）年政令第372号）
- 行動計画策定指針（平成26（2014）年内閣府等告示第1号）
- 立川市における次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則（平成17（2005）年立川市規則第9号）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律  
〔令和2（2020）年6月1日施行分・関連箇所抜粋〕

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（1）計画期間

（2）女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

（3）実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第21条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

（1）その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

（2）その任用する職員の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

【女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に関連するその他の法令等】

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成27（2015）年政令第318号）
- 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（2015）年内閣府令第61号）

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成27（2015）年閣議決定）
- 事業主行動計画策定指針（平成27（2015）年内閣府等告示第1号）
- 立川市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則（平成28（2016）年立川市規則第10号）

## 立川市特定事業主行動計画推進委員会設置要綱

[平成18（2006）年11月1日要綱第33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。以下「次世代法」という。）

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。以下「女性活躍推進法」という。）第19条第1項に基づく特定事業主行動計画を策定し、次世代法第2条に規定する次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を円滑かつ計画的に推進するため、立川市特定事業主行動計画推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

### （所掌事務）

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事項について協議及び調整を行う。

- (1) 次世代法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定、見直し及び推進に関すること。
- (2) その他必要な事項に関すること。

### （組織）

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

- 2 委員長は、行政管理部長を充て、副委員長は、市の職員団体が市長に推薦した職員（以下「団体推薦委員」という。）のうち1人を充てる。
- 3 委員は、別表に掲げる者を充てる。
- 4 団体推薦委員の任期は、2年とし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

### （職務）

第4条 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

- 2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

### （会議）

第5条 委員会は、必要に応じて委員長が招集する。

- 2 委員会は、委員等の定数の過半数の者が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 3 委員会は、必要があると認めたときは、関係者の出席を求めて意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

### （庶務）

第6条 委員会の庶務は、行政管理部人事課において処理する。

### （ワーキンググループの設置）

第7条 委員会は、委員会の所掌事務に関する内容のうち、特定事項を検討するため、

ワーキンググループを置くことができる。

(委任)

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

別表（第3条関係）

政策財務部男女平等推進課長、行政管理部人事課長、行政管理部人事課人事係長、行政管理部人事課人材育成推進係長、子ども家庭部子ども政策課長、教育委員会事務局教育部教育総務課長及び団体推薦委員5人以内

立川市第4次特定事業主行動計画  
令和7（2025）年6月発行

発行 立川市  
〒190-8666  
東京都立川市泉町 1156 番地の9  
電話 042-523-2111（代表）  
FAX 042-528-4333  
ホームページ <https://www.city.tachikawa.lg.jp/>  
編集 行政管理部人事課