

# 武蔵野市職員のための 働きがい改革推進プラン

－武蔵野市第三次特定事業主行動計画－

令和7(2025)～11(2029)年度

令和7(2025)年3月

武 蔵 野 市

# 目 次

1	計画策定の背景と目的	1
2	計画期間	2
3	計画の対象	2
4	計画の推進体制	2
5	これまでの実績とおもな取組み	3
	(1)実績	3
	(2)おもな取組み	3
6	職員の働き方に関する現状と課題	4
	(1)勤務時間	4
	(2)休暇の取得	5
	(3)働きやすい職場環境	6
	(4)子育てと仕事の両立	6
	(5)介護と仕事の両立	7
	(6)療養からの復帰及び治療と仕事の両立	8
	(7)個性と能力を発揮できる職場	8
7	計画の目指す姿	10
8	目標と具体的な取組み	11
	(1)5年後の目標値とさらに目指したい姿	11
	(2)具体的な取組み	11
	働きがい改革①勤務時間	11
	働きがい改革②休暇の取得	12
	働きがい改革③働きやすい職場環境	13
	働きがい改革④子育てと仕事の両立	13
	働きがい改革⑤介護と仕事の両立	14
	働きがい改革⑥療養からの復帰及び治療と仕事の両立	15
	働きがい改革⑦個性と能力を発揮できる職場	15

この「武蔵野市職員のための働きがい改革推進プランー武蔵野市第三次特定事業主行動計画ー」は、武蔵野市長、武蔵野市議会の議長、武蔵野市代表監査委員、武蔵野市教育委員会・武蔵野市選挙管理委員会・武蔵野市農業委員会・武蔵野市固定資産評価審査委員会の各任命権者が連名で策定したものです。

# 1 計画策定の背景と目的

本市は「次世代育成支援対策推進法<sup>1</sup>」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）<sup>2</sup>」に基づき、一事業主としての立場において、その責務<sup>3</sup>を果たすために平成17年度以降「武蔵野市特定事業主行動計画」を定め、職員のワーク・ライフ・マネジメント支援を進めてきました。

これまでも子育て・介護の有無や障害の有無、性別にかかわらず、すべての職員がその個性と能力を十分に発揮して活躍できる職場環境を作り上げていくことを基本理念とし、法の趣旨である「子育て」と「女性活躍」の視点に加えて、すべての職員を対象とした「働き方改革」の視点を踏まえた計画を定め、取組みを実施してきたところです。

生産年齢人口の減少に伴う労働力不足の問題は、今後本市においても深刻な問題となることが想定されます。安定した行政運営を継続して行うため、本市で働く職員が自ら働き方を選択できる働きやすい環境を整えることの必要性や重要性は、以前にも増して高まっています。

新たな計画においては、職員の「働き方」の視点をより重視・強化するとともに、その先に目指す「働きがい」の向上に向けた改革を進めることについて、強くメッセージとして伝えるため、計画名を「武蔵野市職員のための働きがい改革推進プランー武蔵野市第三次特定事業主行動計画ー」としました。

本計画では、これまでの取組みの一層の充実を図るとともに、社会環境の変化や職員の意識・実態などの現状と課題を明らかにし、すべての職員が自らの働き方を選択し、個性と能力を十分に発揮して、働きがいを実感することができる職場環境を目指します。

また、従来どおり「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としての位置づけも継続します。

<sup>1</sup> 「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備する目的で、平成17年4月1日に施行。時限立法であるこの法律は、2度の法改正により、有効期限が令和17年3月31日まで延長。

<sup>2</sup> 女性活躍推進法は、豊かで活力ある社会の実現に向けて、働くことを希望する女性の活躍の一層の推進を図る目的で、平成28年4月1日から施行（令和8年3月31日までの時限立法）。

<sup>3</sup> 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、計画の策定と取組みの推進が義務づけられている。

## 2 計画期間

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。「武蔵野市人材育成基本方針2024」(以下「人材育成基本方針」という。)及び「第9次職員定数適正化計画」との整合性を図り、連動した計画とします。

「次世代育成支援対策推進法」は令和17年3月31日までの時限立法であるため、令和12年度以降の計画については、社会情勢等の変化を踏まえ、令和11年度にあらためて策定をします。

## 3 計画の対象

常勤の一般職に属する職員、暫定再任用職員を対象とするほか、本市の条例、規則などにより定められた制度や勤務条件などの範囲内において会計年度任用職員も対象とします。

## 4 計画の推進体制

本計画を着実に推進するため、武蔵野市特定事業主行動計画推進委員会を設置します。委員会においては、年度ごとに進捗状況の点検・評価を行うとともに、必要に応じて支援策や実行案の見直しを行い、これらを毎年度の実施計画に反映させることにより、計画内容の着実な推進を図ります。計画の取組状況や実績などについては、年1回、市ホームページにて公表します。

## 5 これまでの実績とおもな取組み

第二次特定事業主行動計画・後期計画(以下「前計画」という。)の実績とおもな取組みは下記のとおりです。

### (1)実績

目標項目	目標値	令和2年度 (2020)	令和3年度 (2021)	令和4年度 (2022)	令和5年度 (2023)
男性の育児休業取得率	60%	63.6%	68.4%	88.2%	94.4%
男性の出産支援休暇取得率	100%	100%	100%	94.1%	100%
1人あたりの年間超過勤務時間数	150時間	202.4時間	200.0時間	181.5時間	179.9時間
年次有給休暇10日未満取得者数	0人	245人	181人	92人	97人
障害者雇用率 (法定雇用率)	法定雇用率以上	2.62% (2.5%)	2.96% (2.6%)	2.88% (2.6%)	2.96% (2.6%)
課長級以上に占める女性職員の割合	20%	11.7%	11.2%	13.0%	13.8%

※各年度末時点(年次有給休暇は暦年)

### (2)おもな取組み

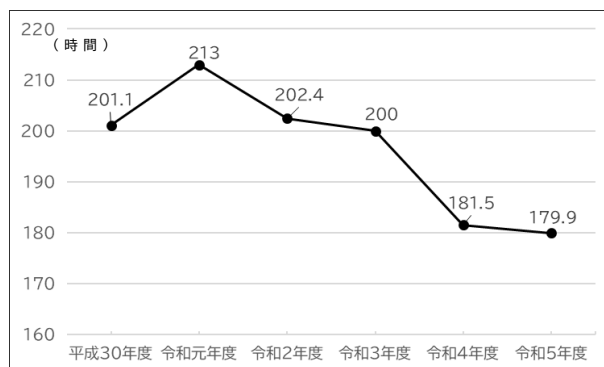
- ・超過勤務時間の上限時間(1月当たり45時間、1年度当たり360時間)の設定
- ・一斉定時退庁日の拡大(令和4年2月～)
- ・時差勤務(試行実施)の勤務パターンの拡大
- ・夏季休暇取得期間の拡大(令和6年度～)
- ・病気休暇の取得要件に不妊症・不育症(各種検査、治療又は療養)を追加(令和4年7月1日～)
- ・育児参加休暇の新設(令和4年7月1日～)
- ・育児時間の対象要件を拡大
- ・パートナーシップ制度の導入に伴う、各種休暇制度の対象要件の拡大(令和4年7月1日～)
- ・会計年度任用職員の休暇制度(産前産後休暇、出産支援休暇、育児参加休暇、等)の有給化
- ・テレワーク(在宅勤務)実証実験の実施
- ・「ハラスメント相談委員会設置要綱」の制定(令和3年5月19日施行)

## 6 職員の働き方に関する現状と課題

以下、特段記載のない項目は常勤職員について記載しています。

### (1) 勤務時間

- ❖ 年間の1人あたり平均超過勤務時間は減少傾向にありますが、多摩26市及び全国市区町村と比較した場合(26市平均139.2時間、全国市区町村平均130時間<sup>4)</sup>、超過勤務時間は多い状況にあります。



【参考】  
多摩26市平均139.2時間  
全国市区町村平均130時間

年間の1人あたり平均超過勤務時間の推移

- ❖ また、年間の超過勤務時間が360時間<sup>5)</sup>を超えた職員が約11.9%(令和5年度)であり、一部の部署や職員に長時間の超過勤務が偏っている状況ともいえます。
- ❖ 本計画の策定にあたって実施した職員アンケート(参考資料参照)では、超過勤務の要因として「業務量が多い」「イベント等の繁忙期」「時間外会議」「窓口業務終了後の事務処理」という回答が多くあげられました。
- ❖ 育児休業や病気等による休職者のいる部署に対し、人員の機動的配置ができていない場合は、周囲の職員の業務負担増が発生し、超過勤務が増える要因の一つとなっています。
- ❖ 超過勤務の状況を月や年間の平均時間のみで捉えることは、全体的な傾向確認においては有効ではありますが、職員一人ひとりの日々の労働状況の把握ができないという課題があります。1日の労働時間が長いほど、適切に睡眠がとれずに疲労やストレスが蓄積し、業務の生産性や効率性の低下、心身の健康の問題が発生するなど、悪影響が大きいといえます。また、プライベートとの両立にも大きな影響を与えます。

<sup>4</sup> 「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」(総務省)

<sup>5</sup> 武蔵野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則に定める年間の超過勤務時間の上限

## (2) 休暇の取得

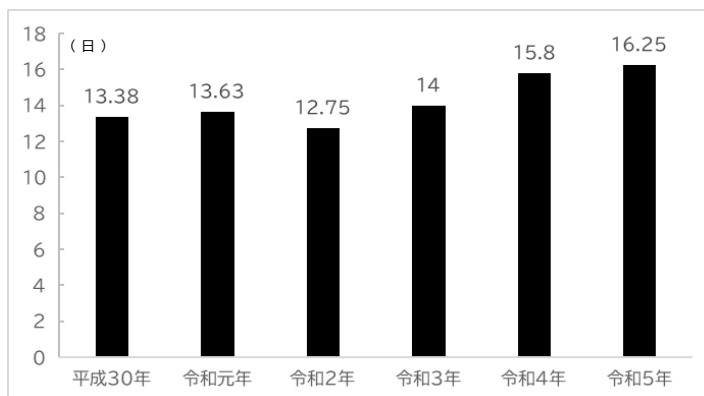
❖ 前計画における目標項目「年次有給休暇10日未満取得者数」については、令和5年実績で97人、令和6年(速報値)で111人であり、目標値0人の達成に至っていません。

❖ 管理職の年次有給休暇取得日数及び10日未満取得職員の割合は、前計画策定時よりも改善しているものの、依然として取得日数は他の職位より少ない傾向にあります。

	職員数	10日未満の職員数	10日未満職員の割合	平均取得日数
部長級	21	5	23.8%	13
課長級	66	20	30.3%	13.63
課長補佐級	39	5	12.8%	15.88
係長級	151	27	17.9%	15.63
主任級	246	23	9.3%	16.75
主事級	192	17	8.9%	17.25
合計	715	97	13.6%	16.25

【職位別】年次有給休暇の取得状況(令和5年)

❖ 一方で、全体の1人あたりの年次有給休暇の取得日数は増加傾向にあり、多摩26市及び全国市区町村と比較しても上回る状況です(26市平均15.7日、全国市区町村平均13.4日<sup>6)</sup>)。



年間の1人あたり年次有給休暇の取得日数(平均)

【参考】  
多摩26市平均15.7日  
全国市区町村平均13.4日

❖ YY(ワイワイ)月間<sup>7)</sup>の取組みは開始から10年が経過しました。年次有給休暇平均取得日数は増加傾向にあるため、一定の効果をあげたともいえます。一方で、各部署における運用が形骸化している側面や、報告書の作成に伴う事務負担、休暇の取得希望時期は各々異なることなど課題もあるため、今後の対策について見直しを行う必要があります。

<sup>6)</sup> 「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」(総務省)

<sup>7)</sup> 「よく休み(Y)、良く働く(Y)ためのワイワイ楽しい月間」。1人1日以上の年次有給休暇を取得する月間を部署ごとに設定する本市独自の取組み。

❖年次有給休暇は、常勤職員は1時間単位、会計年度任用職員は1/4日又は1日単位による取得のため、柔軟な取得に課題があります。

❖会計年度任用職員の各種休暇制度については、他自治体の制度状況を鑑み、見直しを行う必要があります。

### (3)働きやすい職場環境

❖職員アンケートのうち「今の職場は働きやすい職場だと感じるか」という設問において、84%(161件)の職員が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答しており、多くの職員が働きやすいと感じていることがわかります。一方で、十分な休憩スペースや打ち合わせスペースが少ないなど、物理的な環境整備を求める声もあります。

❖職員アンケートのうち、「職場でハラスメントを受けた経験の有無等について」という設問において、「経験がある」「受けた人を知っている」と回答した職員(会計年度任用職員含む)の割合が73%(141件)となり、そのうちの91%(129件)が「パワーハラスメント」と回答しています。全国的にも地方公務員のパワーハラスメントに関する相談は他のハラスメントと比較して最も多い状況<sup>8</sup>であり、本市においてもハラスメント相談窓口(内部・外部)への相談件数が、令和4年度、令和5年度ともに20件程度あるうち、パワーハラスメントに関する相談が最も多い状況です。

引き続き、本市の「職場におけるハラスメント防止に関する基本方針」に基づくハラスメントの防止に向けた取組みを進めるとともに、日頃からのコミュニケーション不足に起因する事例もあるため、より職員間の活発なコミュニケーションが生まれる働きやすい職場環境を整備していく必要があります。

### (4)子育てと仕事の両立

❖配偶者の出産に伴う出産支援休暇は100%の目標を達成しています(令和5年度実績)。

❖男性職員の育児休業取得率は、前計画の目標値である60%を上回る94.4%となり、対象となるほぼすべての職員が取得できている状況です(令和5年度実績)。

<sup>8</sup> 「地方公務員のハラスメント対策について」(令和6年9月30日、総務省)

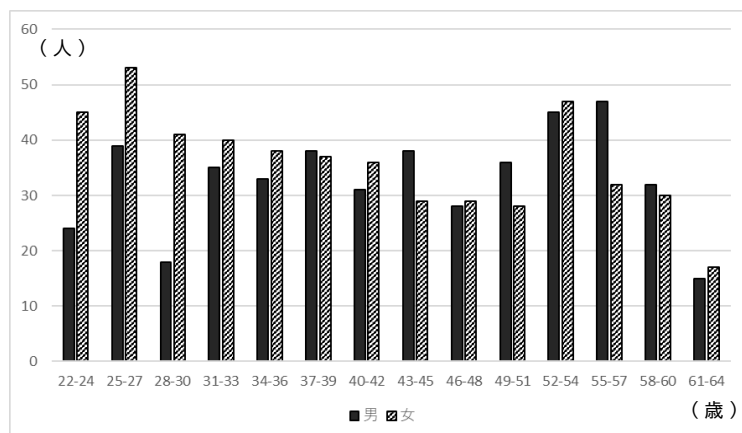
❖ 男性職員の育児休業取得日数は、数日～1年以上と長短の差はありますが、政府目標<sup>9</sup>である“2週間以上の取得85%”は達成しており(令和5年度実績88.9%)、以前と比較して長期間の取得が増えています。今後も、男女ともに、長期の育児休業が取得しやすい職場環境を目指す必要があります。

育児休業取得日数	令和元年度	令和5年度
14日未満	1	2
14日以上30日未満	1	3
30日以上90日未満	4	8
90日以上180日未満	1	2
180日以上	1	3
合計	8	18

男性職員の育児休業取得日数別人数の比較(令和元年度・5年度)

❖ 部分休業<sup>10</sup>については、小学校就学前までの子を養育する職員のみが対象ですが、朝の登校時の送り出しや、迎えを要する低学年の学童保育への対応など、小学校入学後も部分休業取得を希望する意見があります。

❖ 常勤職員の年齢分布を見ると、20代～30代の若手・中堅職員が多い状況です。これらの職員は職場の中心的役割を担う世代ですが、出産や子育てなど生活における変化も多く伴う世代でもあります。この世代の職員が、生活と仕事のバランスを保ちつつ、両者が調和するような働き方を自ら選択できる環境整備が必要です。



常勤職員の年齢分布(令和6年4月1日)

## (5) 介護と仕事の両立

❖ 介護休暇(長期)の取得者は例年5人前後と少ないものの、職員アンケートの結果では、必要があれば「取得したい」と回答した割合が57%となりました。高齢者人口の増加とともに、家族の介護をしながら働き続ける職員が今後さらに増加し

<sup>9</sup> 「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)における男性の育児休業取得率の目標  
令和7年(2025年)まで 公務員 85%(1週間以上の取得率)  
令和11年(2030年)まで 公務員 85%(2週間以上の取得率)

<sup>10</sup> 部分休業とは、小学校就学前までの子を養育するための休業。勤務時間の始め又は終わりに30分単位で2時間以内取得可能。無給。

ていくことが予想されます。また、介護の必要性は高齢の家族のみではなく、子どもや障害がある家族である場合もあります。

- ❖ 介護は先々の見通しが立ちにくいなど、仕事との両立において課題が多いとされます。今後、介護を理由とする離職を防ぐため、両立支援対策と全職員の理解を進めていくことが必要です。
- ❖ 過去に介護休暇等の取得経験がある職員に対するアンケートを実施した結果、短期の介護休暇<sup>11</sup>日数が5日(年度)では不足するという意見や、介護休暇(長期)の制度が複雑であるという意見があげられました。

## (6)療養からの復帰及び治療と仕事の両立

- ❖ 病気による長期病気休暇取得者<sup>12</sup>は毎年度約30～40人、新たに休職の発令を受ける職員は毎年度10人前後いる状況です。休職者等のうちメンタルヘルス不調に伴う休暇や休職の割合は多く、全国的にも地方公務員のメンタルヘルス不調による長期病休者は増加傾向にあります<sup>13</sup>。
- ❖ 療養から仕事に復帰する場合の支援体制や、がんなどの長期治療が必要な職員が治療と仕事との両立を希望する場合の支援体制を整えることが必要です。
- ❖ メンタルヘルス不調を未然に防ぐため、早期発見、早期相談、早期治療につながる体制を整えることが必要です。

## (7)個性と能力を発揮できる職場

- ❖ 前計画で掲げた目標値「課長級以上に占める女性職員の割合20%」については、13.8%(管理職109人うち女性15人)と達成には至りませんでした。
- ❖ 国際的にみても、日本の男女の賃金の差異は大きく、女性管理職比率等の各種指標は低い水準にあります。特に女性管理職比率については、政府目標の達成に関しても遅れが見られています<sup>14</sup>。本市のみの課題と捉えるのではなく、日本全体の課題であるという共通認識のもと、取り組む必要があります。

<sup>11</sup> 1年につき5日間（要介護者が2人以上の場合は10日間）取得可能。有給の休暇。

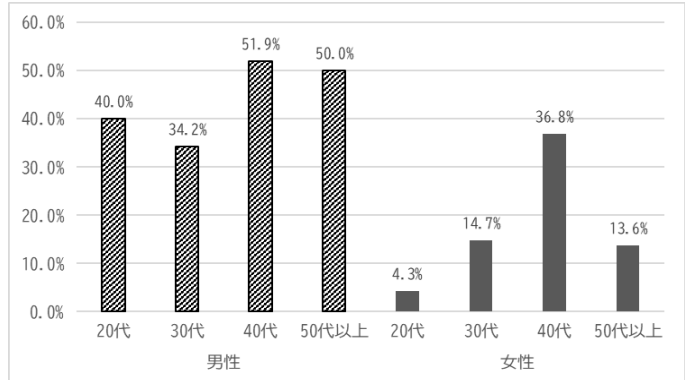
<sup>12</sup> 取得日数が連続する7日以上

<sup>13</sup> 「令和5年度地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会報告書」（総務省）によると、10年前（平成24年度）の約1.8倍、15年前（平成19年度）の約2.1倍

<sup>14</sup> 「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会 報告書」（厚生労働省、令和6年8月）

- ❖職員アンケートのうち「将来なりたい役職」という設問において、「課長職以上」と回答した職員は男性が42.7%に対し、女性は16.3%と半数以下という結果となりました。また、性別×年代にて分析した結果、女性職員のうち40代は36.8%であるのに対し、20代では4.3%、30代では14.7%と低い傾向にあります。

女性職員の管理職以上を希望しない理由としては、「自身の能力に不安がある」「責任が大きい」「プライベートとの両立に不安がある」の順に多く回答があげられました。本市の常勤職員は20代～30代の人数が多い状況のため、課題の整理と、キャリア形成支援の更なる取組みが必要です。



【性別×年代】  
職員アンケート「将来なりたい役職」が「課長職以上」と回答した割合

- ❖障害者の雇用については、法定雇用率2.8%以上を達成しています(令和6年6月1日時点 3.01%。会計年度任用職員含む)。一方で、令和8年7月からは法定雇用率が3.0%以上となることも見据えた取組みの必要性や障害のある方が働き続けられるために多様な働き方を選択できる体制の必要性、各部署における障害特性に応じた合理的配慮など障害に対する理解を深める必要性があります。
- ❖令和5年度から導入した定年延長制度に伴い、段階的に定年を65歳に引き上げることとなりました。今後は、高齢層職員の持つ知識や技術、経験を生かした活躍及び次世代への継承、本人のモチベーション維持・向上の取組みなど、高齢層職員の経験や能力を十分に発揮できる職務や人事配置が重要です。
- ❖職員による地域貢献活動は、職員自身の生活を豊かにするのみではなく、その経験を生かして市民目線で業務を遂行する効果も期待されます。しかしながら、公務員＝兼業禁止という原則や、許可基準の周知不足等により、兼業許可の申請件数は少ない状況です。禁止対象ではない活動までもが抑制されないよう、職員に対する周知の仕方の工夫や、兼業許可基準等の見直しなどを行う必要があります。

## 7 計画の目指す姿

第六期長期計画・調整計画には、「時代により変化し、多様化・高度化する公共課題に的確に対応し、本市の魅力と活力を高めていくため、最重要となる経営資源は、人材」であり、「労働・生活をめぐる環境の多様化を踏まえ、全ての職員が仕事と生活のバランスを取り、心身ともに健康で意欲をもって能力を十分に発揮」と記載されています。

また、職員アンケートのうち「仕事をするうえで重視すること」という設問に対し、前計画策定時の平成30年度に実施したアンケートでは「収入を得ること」が約70%と最も多い回答であったのに対し、今回の結果では「プライベートとの両立」が78%と最も多く、職員の価値観の変化がみられました。

仕事と生活を対立するものと捉えるのではなく、仕事もそれぞれの職員の生活・人生の重要な一部です。仕事とプライベートとの調和を図り、その相乗効果により、よりモチベーション高く仕事を行うことが、市民サービスの向上に資するものと考えます。

一方で、プライベートの状況や心身の健康状態、仕事の能力・適正や、やりがい・モチベーションの要因は人それぞれ異なるものです。

上記を踏まえ、本計画においては次の3点を目指すこととします。

- 多様な働き方を選択でき、すべての職員が働きやすい職場を目指す
- 個性と能力を十分に発揮し、働きがいを実感できる職場を目指す
- 多様性を認めあい、互いを思いやり、「強み」を引き出しあうチームとしての職場を目指す

これらの取組みは、「武蔵野市人材育成基本方針2024」と連動して推進する取組みであるとともに、上記目標の実現が、より良い市民サービス及び行政運営につながるものと考えます。

## 8 目標と具体的な取組み

### (1) 5年後の目標値とさらに目指したい姿

目標項目	令和5年度実績	計画期間の目標値	さらに目指したい姿	補足事項
男性の育児休業取得率	94.4%	100%	—	
男性の育児休業取得期間1か月以上の割合	72.2%	100%	—	新規
1人あたりの平均年間超過勤務時間数	179.9時間	150時間	135時間	多摩26市平均139.2時間(R5年度) 全国市区町村平均130時間(R5年度)
年次有給休暇10日未満取得者数	97人	50人	0人	目標値を修正(0人→50人)
障害者雇用率	2.96%	法定雇用率以上	—	R6年度法定雇用率3.0%(R8.6月末まで2.8%経過措置)
課長級以上に占める女性職員の割合	13.8%	20%	30%	R11年政府目標30%

※障害者雇用率のみ、会計年度任用職員含む

### (2) 具体的な取組み

#### 働きがい改革① 勤務時間

- ① 超過勤務状況について全庁的な共通課題意識を持つため、定期的に理事者及び管理職に情報共有を行います。
- ② 超過勤務が恒常的に多い部署に対する業務分析及び改善方法について検討を行います。また、事務事業の見直しや業務改善の取組みを継続し、職員アンケートの結果を踏まえ「会議」「イベント」「計画策定」の在り方や窓口時間の見直しなど、全庁的に共通する事務事業の見直しの検討を行います。
- ③ 超過勤務時間が45時間(月)を超える職員の所属長への通知と「超過勤務命令(長時間)対応策届出書」の提出による勤務状況及び要因を把握する取組みを継続します。
- ④ 全庁一斉定時退庁日(水・金)の取組みは継続するとともに、多様な働き方を踏まえたより効果的な対策又は運用について検討を行います。

- ⑤第9次職員定数適正化計画（令和6年度策定）の方針に基づき、業務量に見合った適正な人員配置を行うとともに、育児休業者や退職者等のいる部署については、周囲の職員に対して過度な業務負担とならないよう機動的配置に努めます。
- ⑥平成30年度から試行している時差勤務を本格実施へ移行します。
- ⑦勤務時間インターバル制度は、終業から翌日の始業までの時間（インターバル）をしっかりと確保することで職員の心身の健康を保つことを目的とした制度であり、他自治体や国における事例を参考に、試行実施を含めた検討を行います。
- ⑧フレックス制度<sup>15</sup>については、窓口業務や相談業務などの市民対応等を担う職員の負担感や公平性の問題、制度を利用しやすい部署と利用しづらい部署の偏り、管理職による職員の労務管理の問題など、導入における課題の整理や、他自治体の導入事例等について研究を行います。

## 働きがい改革② 休暇の取得

- ① 管理職の年次有給休暇取得状況に課題があるため、年次有給休暇が10日未満の管理職を0人にすることを目標に重点的に取組みます。
- ② YY（ワイワイ）月間については、開始から10年が経過し、運用の形骸化や、報告書作成に伴う事務負担、休暇の取得希望時期は各々異なることなど課題も見受けられるため、より効果的な対策を検討します。
- ③常勤職員の年次有給休暇取得単位について、現在の1時間から15分又は30分単位でも取得できるよう制度の変更を検討し、より柔軟に取得できるよう制度改正を行います。
- ④会計年度任用職員の各種休暇制度について、他自治体の状況を踏まえて見直し・拡充を図ります。また、年次有給休暇の取得単位についても見直しを行います。

<sup>15</sup> 働く時間の総量（総労働時間）を決めたうえで、日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度

### 働きがい改革③ 働きやすい職場環境

- ①職員アンケート結果及びハラスメント相談窓口への相談内容を踏まえ、ハラスメントに関する研修においては、特にパワーハラスメント防止を重視した研修を実施します。また、コミュニケーションスキルの向上を目的とした各職層への研修等の取組みにより、活発なコミュニケーションが生まれる働きやすい職場環境を整備します。職員アンケートの結果のうち、パワーハラスメントに次いで多かったカスタマーハラスメントについては、不当行為等と捉え、「武蔵野市不当行為等対応マニュアル」においてチームで対処することなど、対応の基本を示しています。同マニュアルについて一層の職員周知を図ります。
- ②休憩スペースや打ち合わせスペースの拡充など、限りあるスペースを有効活用し、生産性向上に資するような働きやすい職場環境を整えていきます。
- ③テレワーク(在宅勤務)の活用については、育児や介護をはじめ、各職員が必要な時に気兼ねなく活用ができ、テレワークと実際の出勤による勤務とを自身の選択で組み合わせられる環境を整えていきます。
- ④働きやすさや働き方改革の先にある「働きがい」などのワークエンゲージメント<sup>16</sup>の分析方法や向上させる取組みについて検討を行います。

### 働きがい改革④子育てと仕事の両立

- ①育児休業の取得に伴う給与・賞与・手当など、取得期間に応じてどのように異なるかのイメージを得やすいよう、取得期間ごとのモデルケースを示すなど、長期取得による不安軽減を図り、今後のライフプラン設計を支援します。
- ②部分休業制度は、法律に基づき小学校就学前までの子を養育する職員を対象としていますが、小学校入学後においても時短勤務の需要が多いことを踏まえ、小学生の子のいる職員を対象とした、部分休業と同様の独自制度の検討を行います。導入にあたっては、フルタイム勤務と時短勤務を曜日によって選択できる方法など、より柔軟な働き方の選択が可能になる方法についても研究を行います。

<sup>16</sup> 仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態を指し、個人と仕事との関係に着目した概念のこと。

- ③育児短時間勤務制度<sup>17</sup>については、様々な働き方の選択肢を増やす取組みに資することや、他自治体における導入事例が多い現状を踏まえ、本市における導入に向けて検討を行います。
- ④育児・介護休業法等の改正<sup>18</sup>の趣旨を踏まえ、子の看護休暇の取得要件に「感染症に伴う学級閉鎖等」及び「入園(入学)式、卒園式への参加」を加えます。また、障害のある家族のいる職員、介護は不要であるが支援の必要な家族のいる職員など、様々な家庭状況があることを鑑み、子を含む家族看護休暇の創設についても検討を行います。
- ⑤育児休業後の復帰に向けた支援(テレワーク端末の一時貸与)や、休業期間中における情報提供(昇任試験制度の案内、通信教育の案内など)、すでに復帰をして働きながら子育てを行う職員との懇談会など、育児休業者に対する支援を継続して行っていきます。また、育児休業から復帰する際の人事配置は、本人の意向を聴取のうえ、希望を考慮するとともに、原則として休業前に所属している部署となるよう配慮します。
- ⑥職務専念義務に支障がない場合は、子の看護など様々な状況に応じてテレワーク(在宅勤務)を活用できるような環境を整えていきます。
- ⑦育児休業者や部分休業等取得中の職員の配属部署については、周囲の職員の負担が過大にならないよう、職員定数適正化計画に基づく適正な人員配置及び機動的な配置に努めます。
- ⑧時短勤務を行う職員が効率的に業務を遂行し、職場全体の生産性の向上に資するような働き方をしている場合や、育児を行う職員等への周囲の職員の業務上のサポートや事務負担への対応等に対しては、それぞれ適切に人事評価がなされるよう評価者訓練などを通じて職場での理解を深めます。

## 働きがい改革⑤介護と仕事の両立

- ①介護休業(長期)の取得に伴う給与・賞与・手当など、取得期間に応じてどのように異なるかがイメージしやすいよう、取得期間ごとのモデルケースを示すなど、長期取得による不安軽減を図り、今後のライフプラン設計を支援します。

<sup>17</sup> 小学校就学前の子を養育するため、通常より短い勤務時間である複数の勤務形態の中から選択できる制度。

<sup>18</sup> 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律(令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布)

②介護休暇(長期)は、特定の曜日のみ取得するというような定期的・断続的な利用や、時間単位での取得など柔軟な活用ができることについてより周知を進めるとともに、制度が複雑であるため、よりわかりやすい制度案内を行っていきます。また、子を含む家族看護休暇の創設など、従来は介護休暇等の要件にあてはまらない場合の休暇取得についても検討を行います。

## 働きがい改革⑥療養からの復帰及び治療と仕事の両立

①がんなど長期に渡る治療など、疾病を抱える職員については、治療を続けながら働き続けることを本人が希望する場合は、心身の状況や治療状況など個々に状況が異なることを踏まえて丁寧に相談を行い、本人の希望に応じた柔軟な働き方が選択できる制度の検討を行います。

②療養から仕事に復帰する場合は、本人の心身の状況を踏まえて復職訓練を行い、復職後も産業医面談にて体調管理を行うなど支援を行います。また、メンタルヘルス不調による長期療養者の復帰にあたっては、再発予防を含めた支援を行います。

③メンタルヘルス不調の未然防止のため、ストレスチェックの受検率向上や集団分析の活用、研修などに取組みます。また、早期に職員が相談しやすくなるよう、仕組みや周知方法についても検討を行います。

## 働きがい改革⑦個性と能力を発揮できる職場

①職員アンケートの結果から、特に20代～30代の女性職員において将来管理職以上を希望する割合が低い傾向にあることから、人材育成基本方針に基づき、早期からのキャリア形成支援や女性管理職のロールモデル提示等に取り組めます。性別を問わず、管理職以上を希望しない理由で最も多かった「自身の能力に不安がある」という結果を踏まえ、課長補佐級職員に対して、現役管理職を講師とした議会対応などの実務講習の機会を設けるなど、不安を軽減できる取組みを実施していきます。また、自身のキャリアを考える機会とするための研修や面談等を実施します。

②管理職・係長への昇任については、昇任試験合格後(資格研修終了後)であっても、その後の心身の健康状態や個人の様々な事情を考慮し、本人希望による昇

任時期の見送りや一時的な降任などを行えるよう制度や運用の見直しを行います。

③障害者雇用については、引き続き常勤職員の採用試験の実施や、会計年度任用職員の任用を継続します。そのうえで、法定雇用率以上の雇用を維持するとともに、安定した就労環境を整えるため、障害がある職員が個々の適性や障害特性を配慮された役割を担えるよう、市庁舎内に新たな就労支援の拠点を設け、分野横断的な就労支援体制を整備します。

④障害の有無、性の多様性、年齢、価値観、経験、働き方の違いなど、一人ひとりの多様な個性を認め合うことは、組織の活性化につながることを共通認識とします。その実現には、職員同士の日頃からのコミュニケーションが基盤となるため、人材育成基本方針に基づき、様々な研修等を通じて対話を中心としたコミュニケーションスキルの向上に取り組みます。

⑤行政需要の多様化・複雑化への対応や、DXを推進する中で、職員のリスキリング（学び直し）も求められています。人材育成基本方針に基づき、職員の自己啓発支援の取組みの一つとして、職員の修学部分休業や自己啓発等休業<sup>19</sup>の研究を行います。また、資格取得や自主研修グループに対する助成制度の活用促進のため、周知を行います。

⑥人事配置や業務を行ううえでの配慮、本人の希望や適性等をより丁寧に考慮するため、職務等の意見・希望の申告については、できる限り多くの常勤職員が提出するよう運用変更を検討します。

⑦定年延長制度の導入に伴い、定年が段階的に65歳となることを踏まえ、高齢層職員や役職定年後の働き方については、本人の意向を踏まえ、これまでに培ってきた知識や経験を活かせる業務が行えるよう職務や人事配置について考慮するとともに、組織として高齢層職員に求める役割・期待する役割を明確に伝えていくなど、モチベーション維持・向上の取組みを行っていきます。

⑧高齢者部分休業<sup>20</sup>については、本人の健康状態や家族等の状況、退職後のライフプランに向けた準備、地域貢献活動など、個々の状況に応じて多様な働き方を選択できるよう導入に向けた研究を行います。

---

<sup>19</sup> 地方公務員法第26条の2、第26条の5

<sup>20</sup> 地方公務員法第26条の3の規定に基づき条例で定める年齢以上の職員を対象に認めることができる休業

⑨職員による地域貢献活動を促進させることは、職員本人のやりがいや生活の質向上等につながるだけでなく、市職員として得た知識や経験をそれぞれの地域に還元することで、今後の人口減少社会における地域活動の貴重な担い手となることが期待されます。

本市以外の地域における活動であっても、地域貢献活動の促進は日本全体の地域活性化に資するものであり、日々の公務においても、より市民目線で考え、業務に還元できるなど組織にとってもメリットがあるといえます。

一定の報酬を得て行う地域活動やNPO等における兼業許可について、基準の明確化や周知、兼業事例の紹介などを積極的に行うことで、兼業が組織にとってマイナスではなくプラスであるイメージを職員が持てるよう取り組みます。あわせて、市職員による武蔵野市内における地域貢献活動の推進に向けた兼業基準・職務免除規定についても検討を行います。

**武蔵野市職員のための働きがい改革推進プラン**  
**－ 武蔵野市第三次特定事業主行動計画－**  
**令和7(2025)～11(2029)年度**

令和7年3月発行

発 行 武蔵野市総務部人事課  
武蔵野市緑町2丁目2番 28 号  
電 話 0422(60)1810