

# 深谷市次世代育成支援及び 女性活躍の推進に関する 特定事業主行動計画



深谷市長  
深谷市議会議長  
深谷市選挙管理委員会  
深谷市代表監査委員  
深谷市公平委員会  
深谷市固定資産評価審査委員会  
深谷市農業委員会  
深谷市水道事業 深谷市長  
深谷市下水道事業 深谷市長  
深谷市消防本部消防長  
深谷市教育委員会  
(県費負担教職員を除く)

令和8年4月

## 1 はじめに

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」が制定され、深谷市は平成19年度に「深谷市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図るために必要な次世代育成支援対策を進めてきました。

また、平成27年9月には「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「女性活躍推進法」という。）」が公布され、深谷市は平成28年度に「深谷市女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画（前期計画）」を策定し、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会を実現するために、女性が活躍できる場を広げ、男女が共に仕事と生活を両立できる職場環境の整備を進めてきました。

それぞれの法律に基づく行動計画は関連する点が多いため、令和3年度に「深谷市次世代育成及び女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画」として統合して策定し、一体的に進めてきました。

今般、前計画の終了を迎えるにあたり、前計画に掲げた取り組みについて検証・見直しを行い、新たな「深谷市次世代育成及び女性活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定しました。

本計画を推進し、職業生活と家庭生活の両立を図りつつ、性別にかかわらず、個人が持っている能力を十分に発揮し、キャリア形成を行うことができる職場環境の実現を目指します。

## 2 計画期間

この計画は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間の計画期間とします。

なお、次世代育成支援対策推進法は令和7年度から令和16年度までの10年間の時限立法です。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は令和8年度から令和17年度までの10年間の時限立法です。

## 3 推進体制

法に基づく取組を効果的に推進するため、職員の任用、休暇など人事管理を所管する人事担当課を中心として、各種制度の見直しなどの検討を行うとともに、計画の進捗状況のチェックと計画の見直しを行う体制を整えます。

また、本計画に掲げた目標を達成するために実施した措置の状況を確認し、毎年1回公表します。

## 4 現状

### 【一般職】

前計画目標項目	前計画目標値	達成状況 (令和6年度実績)
育児休業を取得する男性職員の割合	30%以上	81.8%
配偶者出産休暇及び育児参加休暇を併せて5日以上取得する男性職員の割合	100%	54.5%
職員一人当たり月平均時間外勤務時間数	8.4h以下	7.9h
職員一人当たり年次有給休暇、夏季休暇、リフレッシュ休暇の平均取得日数の合計	10日以上	18.9日
管理監督職員(※)に占める女性職員の割合 ※係長級以上	30%以上	27.0%

### 【消防職】

前計画目標項目	前計画目標値	達成状況 (令和6年度実績)
採用試験受験者に占める女性の割合	10%以上	6.1%
配偶者出産休暇を完全取得する職員の割合	100%	66.7%

## 5 目標・取組

### 【 一般職 】

前期計画の状況等を踏まえ、また、内閣府令第2条に基づき、計画の策定に必要な項目を把握し改善すべき事項について分析を行った結果、本市一般職の課題であると判断した項目について、目標及び取組を以下のとおり設定しました。

**目標1：育児休業を取得する男性職員の割合を85%以上にする。**

#### < 取組 I >

男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する取組を実施します。

#### < 取組 II >

子育て支援に関する休暇制度等に関する職員からの問い合わせなどを収集し、ハンドブックに分かりやすく記載します。また、改定内容を含め、ハンドブックの活用について定期的に職員に周知し、必要に応じ説明会を実施します。

#### < 取組 III >

育児休業や職場復帰後の制度休暇（子の看護等休暇、部分休業等）を取得した男性職員の事例を庁内LANなどで紹介します。

#### < 取組 IV >

職員又は職員の配偶者が妊娠・出産をした旨を申し出た際に、育児休業等の制度について説明を行い、育児休業等の取得を個別に呼びかけます。

**目標2：配偶者出産補助休暇、育児参加休暇のいずれかを取得する職員の割合を100%にする。**

**< 取組 I >**

子育て支援に関する休暇制度等に関する職員からの問い合わせなどを収集し、ハンドブックに分かりやすく記載します。また、改定内容を含め、ハンドブックの活用について定期的に職員に周知し、必要に応じ説明会を実施します。

**< 取組 II >**

職員又は職員の配偶者が妊娠・出産をした旨を申し出た際に、休暇等の制度について説明を行い、休暇の取得を個別に呼びかけます。

**< 取組 III >**

所属長は、父親となる男性職員が休暇等を取得できるように、必要に応じて職場内での応援体制に配慮します。また、父親となる男性職員に対して積極的に子育てへの参加ができるように、計画的な休暇の取得を働きかけます。

**目標3：職員一人当たり月平均時間外勤務時間数を8.0h以下にする。**

**< 取組 I >**

ノー残業デーを設け、家族サービスや趣味に費やす時間が増え、心のゆとりが生まれるより良い職場の雰囲気醸成します。

**< 取組 II >**

四半期ごとに時間外勤務の実績を周知し、職場内全体での時間外勤務の状況とともに、時間外縮減に努める旨を周知し、時間外の縮減を図ります。

**目標4：年次有給休暇を5日以上取得する職員の割合を100%にする。**

**< 取組 I >**

各職場において、計画的に年次有給休暇等を取得することができるよう促進します。また、所属長が「年次有給休暇等取得計画表」を用いて、計画的な休暇の取得を促します。特に、子育て中の職員については、子どもの行事や記念日などに休暇を取得できるよう職場で配慮します。

**< 取組 II >**

11月23日の「深谷ねぎらいの日」にちなんで、11月を年次有給休暇取得促進月とし、休暇の取得促進を図ります。

**< 取組 III >**

年次有給休暇の取得状況を周知し、職場内全体での年次有給休暇の取得状況とともに、取得促進の旨を周知し、年次有給休暇の取得促進を図ります。

**目標5：管理職（※）に占める女性職員の割合を20%以上にする。  
※課長補佐級以上**

**< 取組 I >**

育児休業中の職員の自己啓発に資するため、また、スムーズな職場復帰をサポートするために、通信教育講座等の情報を提供します。

**< 取組 II >**

女性の健康に関する特性を理解するため、職場でのヘルスリテラシーを向上させる取組を実施します。

**< 取組 III >**

昇任試験の受験資格がある女性職員に対して、昇任試験の受験を勧奨します。

## その他子育て支援に関する取組

### < 取組 I >

職場として子育てを支援するためには、まずは所属長の子育て支援に関する理解が深まることが効果的であるため、所属長を対象に「子育て支援制度に関する理解度アンケート」を継続して実施し、その理解度を把握します。

### < 取組 II >

各自治体の子育て支援に関する取り組みを調査し、その効果や課題を分析することで、子育て家庭のニーズに応えるための最適な子育て支援策を模索します。

### < 取組 III >

勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図ります。

## 【 消防職 】

状況を把握し、改善すべき事項について分析をした結果、本市消防職の課題であると判断した項目について、目標及び取組を以下のとおり設定しました。

**目標1：採用試験受験者に占める女性の割合を10%以上にする。**

### < 取組 I >

各種職業説明会や採用説明会において、女性にも働きやすい職場環境であることを理解してもらうため、女性職員による相談窓口を設け、個別に対応します。

### < 取組 II >

職業理解を深めてもらうとともに、消防職が選択肢の1つとなるよう、体験型の見学会を開催します。

### < 取組 III >

妊娠出産を経験した職員や、職域拡大により救助隊に配属された職員をロールモデルとし、HPや採用案内に掲載することで、ライフワークバランスの整った職場であることをPRします。

**目標2：年次有給休暇を5日以上取得する職員の割合を100%にする。**

### < 取組 I >

11月23日の「深谷ねぎらいの日」にちなんで、11月を年次有給休暇取得促進月とし、休暇の取得促進を図ります。

### < 取組 II >

所属毎の取得状況を、所属長等に周知するとともに、積極的な取得を促進します。