

# 東久留米市特定事業主行動計画

(次世代育成支援と女性職員の活躍を推進するために)

平成 2 8 年 3 月

東久留米市

## はじめに

少子高齢化の進行によって生産年齢人口が減少するとともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の成育に対しても重大な影響を及ぼしています。今後、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するとともに、自らの意志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発揮される豊かで活力ある社会の実現に国、地方公共団体、企業など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいく必要があります。

このような状況を背景に、平成15年「次世代育成支援対策推進法」が制定されたことを受け、特定事業主としての行動計画の推進が明記された「東久留米市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、平成17年4月から平成27年3月までの10年間を計画期間として実施してきました。職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくための各種施策に取り組んできたところです。

平成27年7月、「次世代育成支援対策推進法」の期限が平成37年3月31日まで延長されたことに伴う、特定事業主行計画の見直しを行い、引き続き職員が仕事と家庭生活を両立することができるよう職場全体で支援していくため、子育てしやすい職場環境づくりを進めるための様々な方策や目標を定めるとともに、職員一人ひとりが次代を担う子どもたちの誕生とその健やかな育成の必要性を理解し、助け合っていくという意識を持ってもらうため、職員に求められる役割と、その具体的な取り組みをまとめたところです。

今般、さらに平成37年度までの時限立法である「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定に基づいて、女性職員の活躍の推進に関する内容を加えた「東久留米市特定事業主行動計画」として見直しを行いました。

女性職員の活躍とは男性職員の働き方の変化をも伴うものであり、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性とともに職員の皆さん一人一人がこの計画を自分自身に関わるものにとらえ、また、この行動計画により、誰もが働きやすい、働きたいと思えるような職場環境になることを願っています。

平成28年 3月

## 1. 計画期間

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法は平成37年度までの時限法ですが、本計画は、平成28年4月1日から平成32年3月31日までの4年間としています。

## 2. 計画の推進体制

- (1) 行動計画の推進に関する調査・検討、数値目標の達成状況の点検等に係る作業等のために、「東久留米市特定事業主行動計画推進プロジェクト」を必要に応じて設置します。
- (2) 「東久留米市特定事業主行動計画推進プロジェクト」を設置した場合には、総務部職員課がその庶務を担うものとします。

### 【行動計画の目標】

女性職員の活躍の推進、職員の仕事と家庭生活の両立と次世代育成を職場全体で支援していくために、以下の内容を平成32年3月までの目標とします。

- ① 男性職員が出産前後の配偶者を支援できるよう、特別休暇等の拡充を図ります。
- ② 男性職員の育児休業取得率を25%以上とすることを目指します。  
(女性職員については、既に100%取得を達成)
- ③ 年次有給休暇取得日数を平均15日以上とすることを目指します。
- ④ 子育てしやすい環境づくりのため、超過勤務の抑制に努めます。
- ⑤ 女性職員の採用割合を平成26年度の実績(38%)より2%以上引上げ、40%以上を目指します。
- ⑥ 課長級以上にある職員に占める女性割合を平成26年度の実績(9%)より4%以上引上げ、13%以上を目指します。

## 3. 具体的な取り組み

### (1) 制度の周知徹底

#### ○次世代育成支援ハンドブック等による制度の周知

職員の母性保護および母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度、出産費用の給付等経済的支援措置に関する制度についてまとめた「次世代育成支援ハンドブック」等をグループウェアに掲示するなどして、全職員への周知徹底を図ります。

#### ○研修による制度の周知

職員の母性保護および母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知を図り、職員の意識啓発に努めます。

## (2) 妊娠中および出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

### ○妊娠中および出産後の働きやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業、産前産後休暇を取得する職員に対して、出産、育児に係る制度について説明するとともに、職場内での事務分担の見直しや職場全体での理解・後押しを図り、職員が安心して育児休業等を取得できる職場環境づくりに努めます。また、職場復帰する際は、職場内研修(OJT)を実施するなどして、スムーズに復帰できる体制を整えます。

## (3) 職員が希望する妊娠・出産を実現するために

### ○不妊治療への配慮

不妊治療を受ける職員は、一定の職務経験を積んだ年齢層であることも多く、貴重な戦力であると考えます。こうした人材を失うことは大きな損失です。仕事と不妊治療の両立について、職場での理解を深め、働きやすい環境を整えることは、有能な人材を確保する上で重要です。

### ○年次有給休暇の活用

不妊治療は頻繁に通院する必要があるものの、1回の治療にそれほど時間がかからない場合が多く、通院に必要な時間だけ休暇を取ることができることから、年次有給休暇の時間単位での取得に配慮します。

## (4) 男性の育児参加の支援

### ○男性職員が育児に参加しやすい職場環境づくり

所属長は、男性職員が出産前後の配偶者を支援できるよう、特別休暇等の取得の促進を図るとともに、特別休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、必要に応じて事務分担を変更するなど、職場環境の整備に努めます。

### ○育児時間の拡充

育児時間の取得対象に男性職員を加え、期間を現行の生後1年から生後1年3月に拡充します。

### ○育児参加休暇取得の促進

男性職員がその配偶者の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子の(中学校就学前)の養育等を行うことで、配偶者の負担軽減を図るとともに、育児に参加するための休暇を平成28年4月より導入しました。今後、取得の促進を図ることで職場環境の改善に努めます。

#### (5) 育児休業を取得しやすい環境整備

##### ○育児休業を取得しやすい職場環境づくり

所属長は、育児休業の申請を受けたときは、職場内の仕事の分担を見直すとともに、職員の補充についての対応策を検討するなどして、すみやかに育児休業による人員減に対応するように努めます。また、変則勤務を行っている職場については、勤務時間の割り振りに配慮します。

##### ○育児休業期間中の対応と職場復帰の支援

育児休業中は、職場の情報が途絶えることになり、復帰に際しての障害となる可能性があります。スムーズな職場復帰ができるよう職員とは定期的に連絡を取り合い、職場や業務の状況について定期的に情報提供を行います。また、育児休業者が休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気醸成に努めます。

#### 育児休業の取得状況(平成26年度)

|      | 新規取得者／<br>新規取得対象者 | 取得率(%) | 25年度取得<br>率(%) | 24年度取得<br>率(%) |
|------|-------------------|--------|----------------|----------------|
| 男性職員 | 1／8               | 12.5%  | 20%            | 14.3%          |
| 女性職員 | 16／16             | 100%   | 100%           | 100%           |

#### (6) 子育てしやすい職場環境づくり

##### ○超過勤務の縮減

所属長は、超過勤務をしている職員の状況把握に努め、縮減に向けた組織運営に努めます。また、特定の職員(または係)に超過勤務が集中しているときは、業務分担の見直しや係間の応援態勢をとるなど、適切な措置をとるように努めます。

##### ○ノー残業デーの定時退庁の励行

所属長は、やむを得ない場合を除き、ノー残業デー(例月15日、毎週水曜日・給料日・ボーナス支給日)には積極的に退庁するよう職員に対して促します。

##### ○時間外勤務縮減キャンペーン

キャンペーン期間を通じ、超過勤務の縮減を職員に向けて周知します。

#### (7) 年次休暇等の取得促進

所属長は、職員が抵抗を感じることなく年次休暇を取得できるよう、職場の雰囲気醸成することに努めます。また、個々の職員の年次休暇等取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については取得を促します。

○年次休暇等の取得促進のための環境整備

子育てに関連した年次休暇取得の申し出をした場合は、積極的に取得させるよう努めます。年次休暇等の取得促進を図るため、年次休暇の計画表を作成して、必要な時に気兼ねなく年次休暇を取得できるようにします。

○連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後、金曜日・月曜日と休日を組み合わせた年次休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。

○子どもの看護休暇の取得の促進

子ども(中学校就学前)の病気等の際には特別休暇(年間5日以内)や年次休暇を活用して休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

年次有給休暇取得状況(平成21年度～26年度、実績)

|        | 平成21 | 平成22 | 平成23 | 平成24 | 平成25 | 平成26 |
|--------|------|------|------|------|------|------|
| 平均取得日数 | 12.5 | 12.6 | 11.8 | 12.3 | 12.9 | 12.9 |
| 前年度比   |      | 0.1  | ▲0.8 | 0.5  | 0.6  | —    |

(8)仕事と生活の両立、固定的な性別役割分担意識等の是正

○仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)についての意識啓発

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について学ぶ研修を開催し、職員の意識啓発に努めます。

○固定的な性別役割分担意識等の是正

性別役割分担意識等を是正するための情報を提供し、意識啓発に努めます。また、女性職員の昇任・昇格に対する本人および周囲の意識の高揚を図るとともに、育児に関わる女性職員が積極的に昇任・昇格への意欲を持てるように、職場環境の整備や個人の意識啓発に努めます。

(9)人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

(10)子どもを交通事故や犯罪から守る活動

○交通安全に関する研修の実施

全職員に対し、庁内通知による交通事故防止のための呼びかけをします。また、自動車を運転する職員を対象に交通安全講習会を開催するなど、安全運転に関する研修を実施します。

### ○防犯活動の推進

公用車への防犯ステッカーの装着を推進します。また、職員の防犯に関する意識啓発に努めるとともに、東久留米市安全・安心まちづくり条例の実践に積極的に協力します。

### (11)女性職員の活躍を推進する環境整備

#### ○女性職員の採用割合向上のための取組み

インターネットで職員募集動画を配信して東久留米市の職場を紹介し、女性職員の声の発信などにより、女性が活躍できる職場であることをPRするとともに、女子大学などへ募集要項等を送付し、周知に努めます。

#### 女性職員の採用割合(平成26年度)

|         | 総採用数 | 男性  | 女性 | 女性割合(%) |
|---------|------|-----|----|---------|
| 正規職員採用数 | 21人  | 13人 | 8人 | 38.1%   |

#### ○女性管理職の割合を増やすための取組み

女性リーダー養成研修等の実施や外部研修への派遣を行うとともに、女性係長職(課長補佐を含む)を現行の29人から10人以上増やすことを目指し、必要な人材育成を行います。

#### 各役職段階の職員の女性割合(平成27年4月1日現在)

|         | 総数(人) | 男性(人) | 女性(人) | 女性割合(%) |
|---------|-------|-------|-------|---------|
| 部長職     | 11    | 11    | 0     | 0%      |
| 課長職     | 36    | 32    | 4     | 11%     |
| 課長補佐職   | 19    | 14    | 5     | 26%     |
| 係長職     | 80    | 56    | 24    | 30%     |
| 主任級     | 197   | 72    | 125   | 63%     |
| 係員(主事級) | 254   | 107   | 147   | 58%     |
| 計       | 597   | 292   | 305   | 51%     |

管理職総数(47人)のうち女性管理職(4人)の占める割合は9%です。