

# 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)

令和 2 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、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27年7月、「次世代育成支援対策推進法」の期限が令和7年3月31日まで延長されたことに伴い、特定事業主行動計画の見直しを行いました。

さらに平成28年3月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されたことに基づいて、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」の改定を行い、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。

令和2年4月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が改正され、基本方針の変更、内閣府令及び事業主計画策定指針の改正を受け、今般、特に、長時間勤務の是正などの働き方改革、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び男性の家庭生活(家事及び育児等)への参加促進等の内容を盛り込んだ「東久留米市特定事業主行動計画」の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います。

令和2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年までの時限立法であるので、本計画は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5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、以下の内容を令和7年3月までの目標とします。

- ① 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇の合計取得日数5日以上の取得者割合を100%とすることを目指します。
- 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、時間外勤務の抑制に努めます。
- ⑤ 課長級以上にある職員に占める女性割合を平成31年度の実績(10.9%)より4%以上引上げ、15%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

#### ○子育て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、職員の仕事と家庭生活の両立を職場全体で支援していく観点から設けられている、育児休業・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「子育て支援ハンドブック」を男女別に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育児休業・特別休暇等の制度について周知を図り、復帰後の働き方について学び職員一人ひとりが能力を発揮できる職場づくりに努めます。

## (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、引続き年次有給休暇の時間単位での取得に配慮します。あわせて、治療および療養を病気休暇の対象に追加した東京都の対応に伴い、都に準じる立場から、検討を進めます。

## (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

平成30年1月、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月に拡充したことから、今後は、取得の促進に努めます。

### ○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が導入され4年が経過した状況に応じ、さらに取得の促進を図ります。

### ○男性職員への個別の周知相談対応

男性職員が出産前後の配偶者を支援できるよう、子育て支援ハンドブック等を活用し、個別に相談等、周知対応を図ります。

男性職員の出産支援休暇・育児参加休暇の取得状況(平成30年度)

男性取得可能者数(人)	12
男性休暇取得者数(人)	11
4日以下取得者数(人)	5
5日以上取得者数(人)	6
5日以上取得者割合	50.0%

(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、職場内の業務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。

○男性職員の育児休業の取得を推進

所属長は、育児休業の取得を前提に、取得中の業務運営の確保等職場環境の整備を図り、対象職員への取得推奨に努めます。

○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の面談等連絡を取り合い、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30年度)

	新規取得者／ 新規取得対象者	取得率(%)	29年度取得 率(%)	28年度取得 率(%)
男性職員	1／12	8.3%	12.5%	0.0%
女性職員	14／14	100%	100%	100%

(6) 子育てしやすい職場環境づくり

○時間外勤務の上限設定の導入

恒常的な残業を前提とした働き方は、男女ともに家事・育児等の家庭生活やボランティア等の地域生活への参画、また、余暇における健康づくり・能力開発・趣味を楽しむことなどによる豊かな生活の実現を困難にするものであり、改善に向けた取組が必要である。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う人事院規則の改正を踏まえ、国及び東京都に準じた時間外勤務の上限を導入します。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
一人当たり年間平均時間外勤務時間数	204.3	200.3	154.1

○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、職場の雰囲気を整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28年度～30年度、実績)

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
平均取得日数	12.7日	13.6日	14.4日
前年度比		+0.9日	+0.8日

(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管理職員等の取り組み状況については、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り組み

前回改定時の目標として 40%以上を目指した女性職員の採用割合については、平成30年度において行動計画の目標を達成しました。従って新たに目標は掲げませんが、引き続き女性が活躍できる職場であることを PR するとともに、大学などへの募集要項等の送付等、周知に努めます。

##### 女性職員の採用割合

職員採用数	総採用数	男性	女性	女性割合(%)
平成28年度	31人	19人	12人	38.7%
平成29年度	17人	12人	5人	29.4%
平成30年度	21人	9人	12人	57.1%

##### ○女性管理職の割合を増やすための取り組み

職員の昇格への意欲向上を促し、職員の能力開発に資するよう、昇格資格試験説明会等においてそのメリット等を周知するなど、昇格選考制度を活性化し、受験者数の増加に向けた工夫に努めていきます。あわせて、女性職員の受験者の増加に向けて、研修実施や職場環境の整備における取組をともに進めていきます。

各役職段階の職員の女性割合(平成31年4月1日現在)

	総数(人)	男性(人)	女性(人)	女性割合(%)
部長職	10	10	0	0%
課長職	36	31	5	13.9%
課長補佐職	11	7	4	36.4%
係長職	91	70	21	23.1%
主任級	231	88	143	61.9%
係員(主事級)	212	94	118	55.7%
計	591	300	291	49.2%

管理職に占める女性職員の割合

	管理職数	男性	女性	女性割合(%)
平成29年4月	47人	42人	5人	10.6%
平成30年4月	46人	41人	5人	10.8%
平成31年4月	46人	41人	5人	10.8%

○ハラスメント対策の強化

男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて、男性の意識改革を進めることが重要となります。職場におけるセクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントへの対応に引き続き取組みます。

また、改正女性活躍推進法に基づき、職場におけるパワーハラスメントの内容および事業主が雇用管理上講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたパワーハラスメント指針(令和2年厚生労働省告示第5号)の制定を受け、パワーハラスメントをはじめとする各種ハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置を実施します。