

次世代育成支援法及び女性活躍推進法に基づく

清瀬市特定事業主行動計画



平成28年 3月

清 瀬 市

目 次

はじめに	1
1. 計画期間等	2
2. 計画を推進するにあたって	2
3. 女性活躍推進法における数値目標及び取組み目標について	2
4. 前期までの行動計画(次世代法)の達成状況	3
5. 具体的な計画内容	6
(1) 育児等と仕事を両立して活躍できるために	6
ア 仕事と子育ての両立に関する制度の正しい理解のために	
イ より良い育児のスタートのために	
ウ 子供の出生時における父親のサポートについて	
エ 育児休業等を取得しやすい環境づくりについて	
オ 育児をしながら職場で活躍できる環境の整備	
(2) 働き方の改革と職場における女性の活躍	8
ア 価値観・意識の改革	
イ 職場でできる仕事改革	
ウ 女性の活躍推進のために	
エ テレワーク・フレックスタイムの研究	
(3) 地域における子育て支援等	12
ア 子育てバリアフリーの推進	
イ 地域に貢献するために	
ウ 職場見学の実施	
エ 安全・安心な暮らしのために	

はじめに

次代の社会を担う子供が元気に生まれ、健やかに育成されるための環境整備を図ることを目的とした「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」という。）に基づき、職員が子供を出産、育児しやすい環境を整え、仕事と家庭を両立させることができるように平成17年3月に「清瀬市特定事業主行動計画」を策定し、10年間環境づくりに取り組んできました。

しかしながら国全体としては、依然少子化の流れが変わらず、時限立法であった「次世代法」の有効期限を更なる充実を求めて10年間延長するなどの改正法が成立しました。

また、平成27年11月に、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15条に基づき、「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年内閣府令第61号）の公布及び、第7条の規定に基づく「事業主行動計画策定指針」（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）が告示されました。

市では、この両法律の行動計画策定に際し、仕事と家庭生活の両立に係る部分の内容が多く重なることから、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することとし、先に策定された次世代法に基づいた行動計画の前10年を検証し、必要な改善を加えながら、全ての職員が「ワーク・ライフ・バランス」を実感できる職場環境と、女性職員の職業生活での活躍を推進するための行動計画を策定するものとなりました。

この計画を全ての職員が自身のことと捉えて、趣旨を理解し、女性職員が職場で活躍しながら、安心して次代の社会を担う子供たちの育成ができる職場環境に取り組んでいきます。

平成28年3月

清瀬市長
清瀬市議会議長
清瀬市教育委員会
清瀬市選挙管理委員会
清瀬市代表監査委員

1. 計画期間等

(1) 計画期間

次世代法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、平成27年度から平成36年度までの10年間延長されることとなりました。

本市では、平成17年度から平成26年度までの計画については前期・後期となっておりますが、これを、第1期、第2期とそれぞれ読み替え、平成27年度から平成31年度までを第3期、平成32年度から平成36年度までを第4期とし、第3期に実施するものを本計画にとりまとめています。

女性活躍推進法に基づく行動計画は、平成28年4月1日より10年間の時限立法で次世代法と1年差異がありますが、最初の計画期間を次世代法と同様に31年度までの4年間、次の計画期間を32年度から36年度までの5年間とし、最後の1年は次世代法の今後の動向により調整していきます。

(2) 特定事業主及び対象となる職員

特定事業主は、次世代法及び女性活躍推進法の清瀬市特定事業主を定める規則等により「清瀬市長、清瀬市議会議長、清瀬市教育委員会、清瀬市選挙管理委員会、清瀬市代表監査委員」と定められています。

行動計画の対象となる職員は、これらの事業主が任命する、市の条例、規則などにより定められた制度の範囲内において、次の職員を対象とします。

- 常勤の一般職職員
- 再任用職員
- 臨時・非常勤職員

2. 計画を推進するにあたって

この行動計画を効果的に推進するため、清瀬市特定事業主行動計画策定等検討委員会において、計画の進捗状況及び利用率等を確認・検証し、制度の定着に必要な取り組みを行います。

3.女性活躍推進法における数値目標及び取組み目標について

女性活躍推進法第15条第3項及び内閣府令第2条に基づき、把握する7項目の状況を分析し、課題であると判断された事項について、必要に応じてさらに他の項目分析を行うなどして、課題の原因について検討し、女性職員の活躍を推進するため数値目標を設定します。

また、各特定事業主単位で、分析・目標設定を行うことが原則ではありますが、清瀬市においては、複数の特定事業主の対象職員が少数であること、全ての特定事業主の人事管理を一体的に行っていることから、職員全体を通算して数値目標等を設定することとします。

必須の7項目について、状況把握・分析の結果、

- 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- 男性職員の育児休業取得率
- 配偶者の出産介護休暇、育児参加のための休暇の取得率

について、課題があると認識し、数値目標を設定します。

また、これらの課題については、次世代法の行動計画とも大きく係わりがあり、具体的な取り組みや目標数値については、「5.具体的な取り組み」で取り上げていきます。

4.前期までの行動計画（次世代法）の達成状況

(1) 育児休業取得率

女性職員については100%取得でしたが、男性職員の取得は平成17年度以降ありませんでした。

女性目標値 90%以上 男性目標値 第1期5%⇒第2期10%

	年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
女性職員	対象職員数	5	6	3	5	3	2	4	4	2	8
	取得職員数	5	6	3	5	3	2	4	4	2	8
	取得率%	100									
男性職員	対象職員数	4	3	4	1	4	3	1	5	4	4
	取得職員数	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	取得率%	25	0								

(2) 子供の出生時における父親の5日以上連続休暇取得率

2、3日の取得をする男性職員は多くみられましたが、5日以上連続した休暇を取得した男性職員は平成24年度の4人とどまりました。しかし、平成24年度以降に採用された若手職員の配偶者の出産が多く、第2子目以降であることが多かったため、上の子供の養育等により、取得日数が増える傾向にありました。

また、平成25年度より導入された育児参加休暇は取得者がありませんでした。

子供の出生時における父親の5日以上連続休暇取得率（目標値 50%）

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
対象職員数	4	3	4	1	4	3	1	5	4	5
取得職員数	1	0	1	0	0	0	0	4	0	0
取得率 %	25	0	25	0	0	0	0	80	0	0

子供の出生時における父親の出産介護休暇取得率

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26
対象職員数	4	3	1	5	4	5
取得職員数	0	3	0	4	2	5
取得率 %	0	100	0	80	50	100

育児参加休暇取得率

年度	H25	H26
対象職員数	4	5
取得職員数	0	0
取得率 %	0	0

(3) 妊娠・出産・育児のための各制度（正規職員）

ア 妊娠症状対応休暇

妊娠中の女性職員が妊娠に起因する症状のために勤務することが困難な場合、1回の妊娠について2回まで、10日以内取得できます。

イ 育児参加休暇

配偶者の産前産後の期間に育児に参加する場合、出産後8週間以内（養育する子がいる場合は出産予定日前から取得可）に5日以内取得できます。

ウ 育児休業（平成22年6月より拡充）

配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず取得できるようになりました。

併せて、休業中の育児休業手当金も、両親とも支給されるようになりました。

エ 育児の時間（平成25年4月より拡充）

男性職員も取得（配偶者が育児できない場合）できるようになりました。

また、取得期間が1歳から1歳3ヶ月に、1日の取得時間が60分から90分に延長されました。

オ 子の看護休暇（平成22年6月より取得内容の拡充、取得に日数の増

平成27年4月より該当年齢の拡充）

子の「看護」が「負傷・疾病による看護」から「予防のための予防接種や健康診断に付き添う場合」が追加され、子が2人以上の場合10日以内に拡充、平成26年度より子の看護休暇の取得が、中学校就学始期までと延長されました。

カ 育児を行う職員の深夜勤務制限

小学校就学に達していない子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、配偶者が深夜に当該子を養育できる場合を除き、公務に支障がある場合を除き、深夜（午後10時から翌日5時までの勤務）に勤務させることはできません。

キ 育児を行う職員の時間外勤務の免除

3歳未満の子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、請求した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務をさせられません。

ク 育児を行う職員の時間外勤務の制限

小学校就学に達していない子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、請求した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月24時間、1年150時間を超えて時間外勤務をさせられません。

ケ 育児短時間勤務

小学校就学に達していない子のある職員が当該子を養育するため、常時勤務を要する職を占めたまま、育児短時間勤務ができます。

コ 嘱託員のための制度の拡充

平成25年4月より、産前産後の休養、育児休業、子の看護休暇、母子保健健診、妊婦通勤時間、出産介護休暇、育児参加休暇、勤務時間短縮、また、介護休業等が導入され、平成26年12月より育児部分休業が導入されました。

5.具体的な計画内容

31年度までの本市においての実施計画は次の3つの視点から策定しました。

- (1) 育児等と仕事を両立して活躍できるように
- (2) 働き方の改革と職場における女性の活躍
- (3) 地域における子育て支援等

(1) 育児等と仕事を両立して活躍できるように

男女問わず、職員又はその配偶者の妊娠・出産・育児に携わる期間において、きめ細かい対応、配慮を行うことにより、全ての職員が仕事と育児等を両立して活躍できる職場環境を整備します。

ア 仕事と子育ての両立に関する制度の正しい理解のために

本計画及びさまざまな制度や取り組みの正しい知識を持つために、ハンドブックを改定し、職員ポータルにより、全職員が常時閲覧できるようにします。また、妊娠が判ったら、早い時期に所属長に申し出をするメリットや必要性を周知します。

イ より良い育児のスタートのために

管理職（係長職）は日頃より、妊娠から子育て期間に関する諸制度への理解を深め、職員から申し出があった場合は、業務分担の見直し、定時退社の声掛けなど支援する環境づくりを迅速に行い、周囲の理解協力・バックアップを促し妊婦の体調に配慮します。

職員課は妊娠・出産、出産後の制度（休暇や経済的支援など）の周知を徹底します。

また妊娠・子育て中の職員は、制度等の積極的な活用をしながら、職場のフォローがあることを忘れないことが大切です。そして自身も、仕事と家庭生活の両立を計るための自助努力を怠ってはなりません。

ウ 子供の出生時における父親のサポートについて

男性職員の子育てへの積極的参加のスタートとして、出産介護休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）取得の推進をします。

各職場では、配偶者の出産予定日に合わせあらかじめ休暇計画をたて、職場内応援の体制づくりに努めます。

【目標値】（女性活躍推進法）

平成31年度末までに

男性職員の出産介護休暇及び育児参加休暇の取得率を100%とする。

※次世代法行動計画の前期までの目標は連続5日以上 of 休暇取得でしたが、様々な家庭の事情に合わせた取得を求める声もあることから、本計画では日数にかかわらず「出産介護休暇及び育児参加休暇の取得率100%」を目指します。

エ 育児休業等を取得しやすい環境づくりについて

職員課では育児休業手当金等の制度説明をし、各職場では安心して、休暇・休業が取得できるよう、業務分担を見直し、代替職員の確保等の環境の整備、日頃より職場内でのコミュニケーションを大切にして、休業期間中の情報共有に努めます。

また、女性の育児休業取得は100%ですが、男性の取得は平成17年度以降無いため、一層の啓発活動を行いながら、取得を促していく必要があります。

取り組みとしては、

- ・管理職に対し、男性職員の育児休業の取得促進を啓発します。
- ・配偶者が妊娠した男性職員に対し、育児休業が取得できることを周知します。

【目標値】

平成31年度末までに

男性職員の育児休業取得率を10%以上とする。（女性活躍推進法）

女性職員の育児休業取得率は100%を維持する。

オ 育児をしながら職場で活躍できる環境の整備

- (ア) 職場では、育児の時間、部分休業、育児短時間勤務、子の看護休暇の取得による協力体制を整備します。
- (イ) 所属長は、「育児を行う職員の深夜勤務の制限・時間外勤務の免除・制限」だけでなく、できる限り定時退庁を前提とした職場づくりを推進します。
- (ウ) 子供の急病等により急遽休暇取得する場合を想定し、職場のバックアップ体制が取れるよう日頃より職場内のコミュニケーションを大切にします。
- (エ) 子育てにとって大切な機会である学校行事やPTA活動、また運動会などの振替で平日に学校が休校になる日などに、気持ちよく休暇が取れるよう、職場での事前調整や協力体制の呼びかけをします。

(2) 働き方の改革と職場における女性の活躍

育児や介護等を担うなど時間制約のある職員を含むすべての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女問わず全職員の「働き方の改革」によるワーク・ライフ・バランスを実現します。

ア 価値観・意識の改革

時間制約のある職員がいることを前提に、これまでの長時間労働を当たり前とする価値観を抜本的に変え、時間当たりの質の高い業務運営を実践することを、各種会議やワーク・ライフ・バランス推進強化月間（後掲）等の機会を通じて、メッセージを継続的に発信します。

(ア) ワーク・ライフ・バランスの推進強化月間における取組

ワーク・ライフ・バランス推進強化月間（7・8月）において、国の取組『ゆう活』と連動し、働き方の改革の重要性について職員の意識啓発を図ります。

(イ) 経営感覚の醸成

適切な勤務時間やより効率的な業務運営への改善など、コスト感覚を持ちながら業務を進めていくことが、業務時間を効率的に活用でき、時間に制約のある職員はもとより、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現に繋がります。職場内・外での研修等により意識改革の推進を図ります。

イ 職場でできる仕事改革

(ア) 時間外勤務の縮減

- ① 慢性的な時間外勤務は職員の活力を低下させ、業務効率も下がり、職員の心身の健康に深刻な影響を及ぼすものであり、ワーク・ライフ・バランスを実現するうえで、時間外勤務縮減は最重要課題であるとの認識に立ち、コスト意識を高めるとともに削減への取り組みをします。そのためには、所属長は常に業務の効率化と職場環境や風土の改善を念頭に置き、業務を監督、的確な指示や調整などのマネジメントを行います。
- ② ノー残業デーの徹底
全庁的には毎週金曜日をノー残業デーとして設定していますが、現実的に取組が難しい部署は、課（係）単位で曜日や日数を決め、必ず週1回以上実施されるよう職場内で話し合いを設けるなど、実施に努めます。
- ② 3歳未満の子を養育する職員の時間外勤務を免除する制度及び小学校就学前の子等を養育または要介護者を介護する職員の深夜勤務・時間外勤務を制限する制度について、職員への周知を徹底します。

(イ) 年次有給休暇の取得促進

- ① 休暇の取得目標を定め、休暇計画表の毎月作成・夏季等における休暇取得促進の呼びかけなど、職員が年間を通じ、休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。
特に、誕生日・記念日・子ども学校行事や夏休み等に合わせた休暇について、計画表などを活用し取得促進をします。
- ② 可能な限り年1回以上、年間数回ある連休（ゴールデンウィークやシルバーウィークを含む）を利用して長期休暇を取得するよう計画表などを活用して各職場で調整します。

【目標値】

平成31年度末までに

職員の年次有給休暇取得日数を14日にする。

（平成26年取得実績 平均 11.1日）

(ウ) 風通しの良い職場環境づくり

職場環境や人間関係が効率的な業務の遂行及び職員の心身の健康の維持に大きな影響を及ぼすと認識し、上司と部下・職員同士コミュニケーションを常に取り合いながら業務を遂行することを心がけます。

新たな案件や困難な案件ほど上司・部下間で早期に情報共有し相談・指導が行える雰囲気を醸成します。

以上のようなことを、朝礼に加えて、定期的なミーティングなどによる情報共有により実践し、風通しが良く職員相互が信頼し合う職場環境・人間関係づくりに努めます。

ウ 女性の活躍推進のために

育児中の職員の配置については、家族状況、育児状況等に応じ、可能な範囲で配慮します。

また、女性職員については、自信と意欲をもって監督職として能力を十分に発揮できるよう、キャリア形成支援、意識啓発研修などを実施し、多様な職域への異動を行うとともに、積極的な登用に努めます。

また、管理職向けの「女性キャリアを育てる研修」等を実施し、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、女性職員が自ら積極的に管理職で活躍できるように必要な理解をするよう努めます。

管理職の女性割合（平成28年1月1日現在。再任用・嘱託員含む）

男性管理職	女性管理職	全体	女性割合
47	5	52	9.6%

管理職の女性割合は、第4次男女共同参画基本計画で平成32年度末までに、部長職10%程度、課長職20%程度と示されています。

このことから、女性管理職の割合が少ないことを課題と認識し、次のとおり目標数値を定めます。

【目標値】平成31年度末の女性管理職数を15%、
平成37年度末の女性管理職数を30%とする。（女性活躍推進法）

名	事業主	管理 職数	うち女 性数	女性割合	女性管理職の目標数値	
					平成31年度末	平成37年度末
清瀬市長		41	5	12.2%	通算15%	通算30%
清瀬市議会議長		2	0	0%		
清瀬市教育委員会		7	0	0%		
清瀬市選挙管理委員会		1	0	0%		
清瀬市代表監査委員		1	0	0%		
計		52	5	9.6%	15% (8人)	30% (16人)

この目標を達成するには、これまで挙げてきた、制度の周知と活用・家族のサポート・職場の理解と協力・働き方の改革（ワークライフバランスの実現）のすべてが必須となります。まずは、全職員にこの行動計画を周知し、管理職の意識改革を推進していきます。

また、10年間で女性管理職の割合を30%にするためには、将来指導的職員に成長していく女性係長・課長補佐職の人材プールを積極的に行っていく必要があります。

現在の男女職員の比率、職務別比率

（平成28年1月1日現在。保育士・技能労務職を除く正規職員）

	男	女	計	女性比率
部長職	11	0	11	0.0%
課長職	31	4	35	11.4%
課長補佐・係長職 (事務職)	54	25	79	31.6%
主任職(事務職)	48	80	128	62.5%
主事職(事務職)	53	43	96	44.8%
事務職計	197	152	349	43.6%

エ テレワーク・フレックスタイムの研究

テレワーク（情報通信技術（ICT）を利用した場所・時間にとらわれない働き方）・フレックスタイムは、働く人の福利厚生と業務効率の向上を両立し、少子・高齢化や地球環境等の社会問題の解決に貢献できるものと期待されていますが、現状では情報セキュリティの確保や、窓口業務が主たる業務である市役所での人員確保など課題も多いことから、先進的な取組等を研究していきます。

(3) 地域における子育て支援等

ア 子育てバリアフリーの推進

市役所や各施設での子育て関連施設（ベビーベット等）の設置等の検討、子供や子供を連れた親の視点に立った窓口等の点検・見直し、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの実施・推進に引き続き努めます。

イ 地域に貢献するために

職員は地域の住民として、地域活動を支えていく担い手の一人です。

地域活動に意欲的に取り組む職員を支援するため、所属長は周囲の職員の理解と協力を促し、地域活動の活性化を支援します。

また、「清瀬市職員の地域社会活動への参加の促進に関する要綱」の職員への周知を徹底します。

ウ 職場見学の実施

市役所の仕事を紹介する職場見学を引き続き実施し、子供たちの社会性や職業観・勤労観の育成に貢献します。

エ 安全・安心な暮らしのために

子供の安全のため、地域の防犯には住民の相互協力が必要です。私たちは地域の住民として、また、市職員として行動することが求められます。

事件や事故を未然に防ぐためにも、率先して子供の安全、地域の防災に取り組めます。