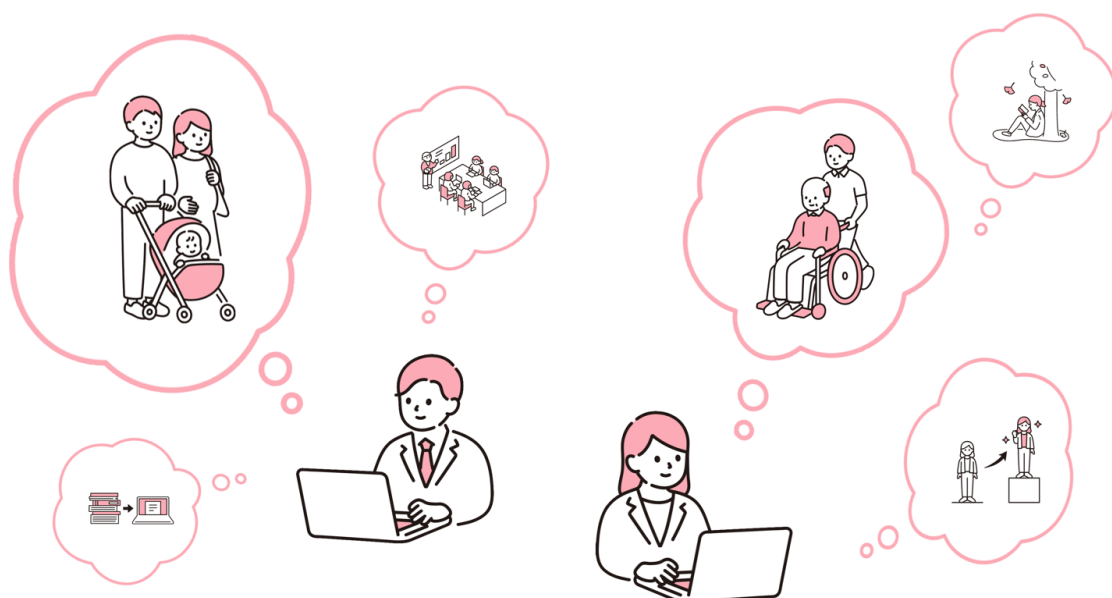


次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

清瀬市特定事業主行動計画



令和8年4月

清瀬市

はじめに

市では、これまで「次世代育成支援対策推進法（平成15（2003）年施行、平成26年改正）」（以下、「次世代法」という。）に基づく特定事業主の責務として、清瀬市特定事業主行動計画を策定し、仕事と育児等の両立を支援する職場環境づくりの整備を進めてきました。

その後、平成27（2015）年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）が制定され、女性の活躍推進に関する行動計画の策定が義務付けられました。同法の制定を受け、それまでの次世代法に基づく取組を継続するとともに、女性職員の活躍をより一層推進するため、仕事と育児等が両立できる働きやすい職場環境づくり、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を一体的に推進する必要があるとの観点から、この両法律に基づく行動計画を一体的に策定し、推進してきました。

この度、これまでの取組を検証し、さらなる充実を図るとともに、社会環境や職員意識の変化などの新たな課題への対応を図るため、令和12年（2030）度までの「清瀬市特定事業主行動計画」を策定しました。

策定に当たっては、清瀬市特定事業主行動計画策定等検討委員会において、これまでの取組状況や職員アンケート結果を基に検討を行いました。今後は現在の取組の継続に加え、女性職員の活躍を長期的・継続的に推進する観点等からも、総労働時間縮減の取組をはじめ、柔軟で多様な働き方ができる環境づくりを推進するとともに、仕事と育児との両立支援に加え、介護なども含めた生活と仕事との両立支援に関する取組の充実・検討など、全ての職員が能力を十分に発揮できるよう、職場環境の整備を目指した取組を推進していきます。

令和8年4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

清瀬市農業委員会

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年度から令和6年度までの10年間延長されました。

本市では、平成17年度から平成21年度までを第1期、平成22年度から平成26年度までを第2期、平成27年度から令和元年度までを第3期、令和2年度から令和7年度までを第4期とし策定しました。

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令和元年度までの4年間、次の計画期間を令和2年度から令和6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ました。

令和5年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、国・地方の公務員に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、令和7年までに1週間以上の取得率を85%まで引き上げることとされたことを受け、清瀬市においても、男性職員の育児休業取得率の目標について一部見直しを行いました。さらに世代法が令和7年度から令和16年度までの10年間延長されたことを踏まえて、本計画期間を1年延長し、令和7年度までの計画に変更しました。

令和7年6月に女性活躍推進法が令和18年（2036年）3月31日までに延長することが決まり、それを踏まえて、これまでの取組成果の検証や社会変化への対応を図り、令和8年度以降の新たな行動計画を策定しました。本計画（第5期）の期間は、令和8年度から令和12年度まで（令和8年4月1日～令和13年3月31日）の5年間とします。

計画期間	次世代法	女性活躍推進法
第1期	平成17年度～平成21年度	—
第2期	平成22年度～平成27年度	—
第3期	平成28年度～令和元年度（一体的に推進）	
第4期	令和2年度～令和7年度（一体的に推進）	
第5期	令和8年度～令和12年度（一体的に推進）	

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特定事業主等を定める規則等に基づき、「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、清瀬市農業委員会」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、市の条例及び規則などにより定められた制度の範囲内において、「常勤の一般職職員、再任用職員、会計年度任用職員」を対象としています。

3、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、各所属において、職員一人ひとりがそれぞれの立場・役割に応じた行動を心がけるとともに、計画の実現に向けて組織的に取り組む必要があります。

また、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年度ごとに分析及び評価を行い、必要に応じて随時計画の見直しを行うこととします。

4、現状と課題

I 現状（令和6年度までの達成状況）

（1）女性職員の採用割合（正規職員）

職員の採用は、競争試験ではありますが、令和3年度を除き、女性比率が50%以上となっております。

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
女性（人）	12	4	6	10	10
男性（人）	8	11	3	10	6
女性比率（%）	60.0	26.6	66.6	50.0	62.5

（2）離職率の男女差（正規職員）

令和2年度から令和6年度までの5年間に退職した職員のうち、定年退職者以外の離職率は男性よりも女性の方が低くなっております。

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
女性（人）	1	3	2	4	6
男性（人）	3	4	5	6	11
女性比率（%）	25.0	42.8	28.5	40.0	35.2

（3）超過勤務の状況（正規職員）

超過勤務時間数は各年度において、変動はあるものの、やや増加傾向となっていることから、今後、超過勤務の縮減に向けて、職員一人ひとりの意識改革及び更なる取組の強化が必要です。

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
超過勤務月平均 （時間）	7.89	8.08	8.02	9.24	9.41

(4) 管理職の女性割合

管理職（課長職以上）の女性比率は、増加傾向になってはいるものの、目標値の30%には届いていない状況となっています。

管理職の女性割合（【目標値】：令和7年度末30%）

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
女性（人）	4	4	5	6	6
男性（人）	47	49	46	45	43
女性比率（%）	7.84	7.55	9.80	11.76	12.24

(5) 各役職段階の職員の女性割合

女性比率についてはゆるやかに増加しています。

課長職では、女性比率が上昇しており、管理職への女性登用が進んでいることが見られます。主任職では女性比率がさらに高く、女性が積極的に登用されていることがわかります。

各役職段階の職員の女性割合(保育士・技能労務職除く正規職員) (%)

	年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
女性 比率	部長職	16.7	16.7	16.7	15.4	15.4
	課長職	6.5	6.1	7.7	10.5	12.8
	課長補佐・係長職	30.4	31.4	28.7	28.1	28.3
	主任	67.4	67.9	67.6	65.9	68.9
	主事	40.3	39.7	38.3	41.1	41.2
	事務職計	43.5	43.9	43.0	42.9	44.1

(6) 給与の男女差異（正規職員）

年度によって差はありますが、どの勤続年数においても男性より女性の方が給与は低くなっております。

子育て世代においては、女性職員が子育てに伴って短時間勤務を選択する傾向にあり、また男性職員が扶養手当を受給している割合が高いことが影響していると考えられます。

上の世代では、女性の管理職割合が低いことが関係していると考えます。

勤続年数別 男女の給与の差異（男性の給与に対する女性の給与の割合）（%）

※男女の給与の差異の公表が開始された令和4年より記載

勤続年数	令和4年	令和5年	令和6年
36年以上	85.2	85.4	87.5
31年～35年	80.7	84.7	85.1
26年～30年	84.1	78.1	77.3
21年～25年	81.5	84.2	72.0
16年～20年	109.8	77.5	87.3
11年～15年	73.9	76.7	78.0
6年～10年	72.9	76.8	91.5
1年～5年	87.0	91.5	90.3

(7) 男女別の育児休業取得率（正規職員）

育児休業取得率は、女性職員は100%の取得率を継続しており、男性職員についても令和4年度に100%を達成しています。

目標値である男性の育児休業取得率85%かつ1週間以上は達成できていませんが、取得率は高い水準を維持しており、職場周知の効果や職員の意識にも浸透が見られ、男女問わず育児休業等の取得意識の醸成及び環境整備が進んできているといえます。

育児休業取得率（【目標値】女性：100%維持 男性：85%かつ取得期間が1週間以上）

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
女性（%）	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性（%）	75.0	72.7	100.0	80.0	81.8

男性の育児休業取得者の1週間以上取得率

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
取得率（%）	100.0	100.0	57.9	87.5	100.0

(8) 男性職員の出産介護休暇及び育児参加休暇の取得率（正規職員）

男性職員の出産介護休暇及び育児参加休暇取得率は、目標値である取得率100%に達しています。男性の出産及び育児に伴う休暇の取得意識の醸成及び環境整備が進んできているといえます。

男性職員の出産介護休暇及び育児参加休暇取得率（【目標値】：令和6年度末100%）

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
取得率（%）	75.0	100.0	100.0	80.0	100.0

(9) 職員の年次有給休暇平均取得日数（正規職員）

目標値である年次有給休暇平均取得日数年間15日は令和5年度から達成しています。休暇の取得意識の醸成及び環境整備は進んできているといえます。

年次有給休暇平均取得日数（【目標値】：令和6年度末15日）

年度	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
平均取得日数	12.4日	14.1日	14.9日	15.9日	15.7日

(10) 妊娠・出産・育児のための各制度

前回の計画策定時から下記の休暇制度等を拡充しています。

●子の看護等休暇の見直し

- ①対象となる子の範囲を、現行の小学校就学前から中学校就学前までに拡大
- ②休暇の名称を、子の看護休暇から子の看護等休暇に変更し、取得事由に、病気・けが、予防接種・健康診断に加えて、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式を追加

●部分休業制度の改正

改正前：1日につき2時間の範囲内（30分単位）で、勤務時間の初めと終わりに取得

改正後：①勤務時間の初めと終わりに取得の制限を撤廃

②1会計年度につき77時間30分（10日相当）を超えない範囲での取得が選択可能

●子育て部分休暇制度の新設

従来の部分休業では、対象の児童は「小学校就学前」までだったが、新設された「子育て部分休暇」は、対象の児童を小学校3年生（9歳）までとし、1日につき2時間の範囲内（30分単位）で取得か、1会計年度につき77時間30分（10日相当）を超えない範囲での取得が選択可能

●旧姓使用制度の開始

Ⅱ アンケート調査による課題分析

本行動計画の策定にあたり職員の現状を把握するため、令和7年11月に正規職員・再任用職員・会計年度任用職員（専門職）を対象にアンケート調査を実施し、50.1%の回答を得ました。アンケートの結果から、仕事と子育て等の両立における課題や、男女間の意識の差、女性活躍の推進に伴う課題等について、次のような課題を把握しました。

※アンケート結果は、「別紙 特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果について」をご参照ください。

課題1 年次有給休暇の取得促進

6割以上の職員が年次有給休暇を取得しやすいと評価。

職員の2割弱が周囲への迷惑や業務の多忙を理由に年次有給休暇の取得をためらっており、引き続き、職場の業務改善や休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりが課題となっています。

課題2 男性の育児関係の休業・休暇取得促進

職員の過半数以上が、男性が育児休暇を取得できる環境が整っていると評価しており、男性の育休取得環境が整ってきたと考えられます。整っていない理由としては、人員不足の回答が多くありました。

多くの職場で育休が取得可能な環境は整いつつありますが、男性が育児休業を取得しやすい環境の醸成及び制度の更なる周知が課題と考えます。

課題3 介護休業制度の周知

介護休暇を取得できる環境が整っているかの問いに、職員の過半数以上が、どちらともいえないという評価でした。令和元年度第4期特定事業主行動計画策定時に実施したアンケート調査（以下、「前回アンケート」という）でも同様の結果でした。

整っていない理由として、人員不足で休めない、介護休暇の認知が低いことが挙げられました。

今後、少子高齢化が更に進むことにより、男性・女性に関わらず家族を介護する必要性がある職員が増えることが予想されます。そこで、仕事や子育てに加え、制度を活用しつつ、介護を行う職員を支援する組織体制の構築が必要であると考えます。

課題4 働き方の改革

職員の過半数以上が、働き方改革に関する取組が行われていると評価。前回アンケートと同様の結果でした。

働き方に関しての課題については、業務が特定の職員に依存している状態が多いことが問題として挙げられていました。

働き方の改革は、年次有給休暇や女性活躍推進など他の課題と関連することから前回同様、最重要課題と考えます。

課題5 女性活躍の推進

職員の過半数以上が、女性活躍推進に関する取組が行われていると評価。

前回アンケートでは、女性の回答において、懐疑的な意見が多かったものの、今回は48%が「取組が行われていると思う」と回答し、推進活動が一定の効果を上げていることがわかりました。

女性活躍推進に関する課題として、最も多かった回答は「管理職を希望する女性職員が少ない」というものであり、これは前回のアンケート結果とも一致しました。新たな課題として、子育てとの両立によるキャリアの制約、不平等感を伴う育児休暇・時短勤務制度、配置における問題についての声が聞かれました。

管理職未経験の女性の8割が管理職になりたいと思わないと答えており、その理由としては、家庭と仕事を両立する自信がない、責任が重いといった回答が目立ちました。

また、管理職を目指す女性を増やすための必要な対策として「仕事と家庭を両立するための職場づくり」や「意識改革を促す取組」のほか、「管理職が自ら体験談を語り、そのやりがいを伝える場を設ける」という意見が挙げられました。

まずは、管理職への意欲が持てるような環境づくりが必要で、様々な懸念事項を解消していくことが重要となります。家庭と仕事の両立をサポートする制度の充実、管理職に対するポジティブなイメージの醸成、心理的負担や責任感の軽減を図る仕組み作り等が課題と考えられます。

5、計画内容

女性活躍推進法第19条第3項及び同法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、把握する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、必要に応じて更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の数値目標を設定します。

必須の項目について、状況把握・分析、職員アンケート調査の結果、Ⅰ育児・介護等と仕事の両立（配偶者の出産介護休暇、育児参加のための休暇の取得率、男性職員の育児休業取得率と取得期間）、Ⅱ働き方の改革と職場における女性の活躍の推進（管理的地位にある職員に占める女性職員の割合）について、特に課題があると認識し、数値目標を設定しています。

また、Ⅲ地域における子育て支援への貢献として、市職員は地域の子ども活動への参加促進や、窓口等での親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーなど、地域の拠点として環境整備していきます。

I 育児・介護等と仕事の両立

【目標値1】（女性活躍推進法）

令和12年度末まで

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%維持する。

【目標値2】（女性活躍推進法）

令和12年度末までに

男性職員の育児休業取得率を90%とし、かつ、育児休業取得期間を1週間以上とする。

女性職員の育児休業取得率は100%を維持する。

(1) 仕事と子育ての両立に関する制度の正しい理解

本計画及び様々な制度や取組の正しい知識を持つために、各種制度の周知を徹底します。また、新しく始まった制度（育児休業支援手当金、育児時短勤務手当金、部分休業制度の拡充等）を周知し、理解を深めます。

(2) 介護休業制度の周知と理解に向けた取組

介護等をしている場合でも安心して働き続けられる環境を整備することを目指し、介護と仕事が両立できるように、介護休暇等の制度の周知を徹底していきます。

また、介護休暇制度等の理解促進のため、研修等を通して、各職員に理解を深めるように取組ます。

(3) 管理職、監督職（係長職）の制度理解

管理職、監督職（係長職）は日頃より、育児・介護等の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、定時退庁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配慮します。

(4) 子ども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）取得を推進します。

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、職場内の応援体制づくりに努めます。

(5) 育児休業・介護休暇等を取得しやすい環境づくりについて

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。

男性の育児休業取得については、経済的支援なども含めた一層の啓発活動を行いながら、取得を促します。特に、配偶者の就業の有無に関わらず育児休業が取得できる点や育児休業支援手当金制度を周知します。

(6) 育児・介護等をしながら職場で活躍できる環境整備

職場では、介護休暇、育児の時間、部分休業、育児短時間勤務、子の看護等休暇の取得による協力体制を整備します。

所属長は、「育児・介護等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、定時退庁を前提とした職場づくりを推進します。

育児・介護等による休暇を取得する場合は、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。また、定期的なジョブローテーションを行うことにより、互いにフォローし合える体制を整えます。

テレワーク勤務、時差勤務等の制度を利用できるような環境整備を行い、柔軟な勤務体制を整えていきます。

Ⅱ 働き方の改革と職場における女性の活躍推進

【目標値1】

令和12年度末まで職員の年次有給休暇平均取得日数を16日にする。

【目標値2】

令和12年度末までに女性管理職の割合を30%とする。

(1) 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、「長時間働く＝成果が高い」という古い価値観を捨て、効率的に業務を進めることこそが重要という意識改革をするために、時間当たりの質の高い業務運営を実践することを、各種会議や研修等の機会を通じて、継続的に発信します。

●コスト意識の醸成

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・バランス実現に繋がります。また、職場内・外での研修等により意識改革の推進を図ります。

●午後10時以降の時間外勤務の原則禁止

平成29年4月から実施している午後10時以降の時間外勤務の原則禁止を今後も継続し、職員のワーク・ライフ・バランスに努めます。

(2) 職場でできる仕事改革

業務効率の向上を追求する中で、従来の作業工程を見直し、限られたリソースを最大限に活用する新しい働き方が求められます。時間や人材という制約を意識しつつ、質の高い成果を追求し、業務の効率化と生産性向上を図ることが重要です。これを実現するため、事務の改善や運用の見直しを日々の業務に取り入れるとともに、職場全体で具体的な行動を具現化していきます。また、必要な人材育成や知識共有を、会議や研修の場で継続して実施し、新しい職場の価値観を定着させていきます。高い成果を短時間で実現できる職場環境を構築することを目指します。

●時間外勤務の縮減

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します。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に向けた取組を行います。

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、業務の監督、的確な指示や調整などのマネジメントを行います。不明確な指示や退庁が定時を超えるような当日の指示は職員のモチベーションの低下を招くとともに、計画的な業務遂行にも支障を生じるため余裕のある期限と具体的な指示をします。

●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、各課で設定しているノー残業デー（週1回以上）と併せて実施を徹底します。

●業務の見直し、効率化

①定例・恒常的業務の見直し

定例・恒常的業務については、先進事例の調査研究、費用対効果を踏まえた運営手法の検討（電子化、AI（※1）・RPA（※2）、委託等）等抜本的な見直しを行います。

②複数担当制・ジョブローテーション

担当者しか分からない業務をなくすためにも、主担当と副担当というような複数担当制により、一人の職員のみ業務が集中しないよう工夫します。また、定期的なジョブローテーションにより所属部署に関連する業務の理解を深め、スムーズな処理ができるようにします。

③職務知識・能力の向上

職員は自主的かつ主体的に職務知識を習得し、日頃から職務能力の向上に努めます。また、人材育成担当部署ではeラーニングの推奨や自己啓発助成制度の周知を行います。

④AI・RPA等を活用した事務の効率化・簡素化

庁内における業務量の増加への対応などを踏まえ、業務のより効率的な執行を推進するため、現行の業務内容の分析・検証等を行い、業務プロセスの見直しやICT（※3）、AI・RPAの活用による事務の効率化・簡素化に取組ます。

⑤会議運営の効率化

ペーパーレス会議の推奨を図るとともに、会議における質の高い会議を行うための手法や情報伝達の方法などを研究・実践し、効率的な会議運営を行います。

（※1）AIとは、人工知能のこと

（※2）RPAとは、人が行う定型的なパソコン操作を自動化するソフトウェアのこと

（※3）ICTとは、情報通信技術のこと

●年次有給休暇の取得促進

①休暇の取得目標を定め、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。

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各職場で調整します。

③連休前後の庁内会議等の配慮

連続休暇を取得しやすくするためにも、土・日曜日の前後である月曜日及び金曜日並びに年末年始や連休の前後の庁内会議等の開催に配慮します。

④「1月で1日以上取得」を目標にする

目標達成に向けた休暇取得の目安を定期的に各所属長から周知することで、職員が休暇を計画的に取得し、取得目標を達成できるよう支援します。

●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・職員同士で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醸成します。

定期的なミーティングやチャットツールを活用した情報共有を積極的に行い、相談や連絡が迅速に対応できるような風通しの良い職場環境を構築するとともに、職員間の信頼関係を深める取組に努めてまいります。

（3）女性の活躍推進のために

女性の活躍を推進するため、以下のような取組を行います。

①育児中の職員への配慮

育児中の職員については、家族状況や育児状況に応じて可能な範囲で勤務配置を配慮することで、働きやすい環境を整えます。

②意欲的な女性の管理職への登用

管理職の女性割合は、「働きやすさ」と「働きがい」を示す重要な指標です。個々が自己実現を追求し、時間的制約があっても前向きにキャリア形成を考えられる環境を目指します。また、政策決定に女性の視点を活かすため、女性管理職を積極的に増やすことを課題と認識し、働きやすい職場環境の整備に努めます。

③研修や支援の充実

女性職員向けに管理職育成や意識改革のための研修を実施し、キャリア形成を支援します。先進自治体や民間企業の取組事例を参考に研修等を行ってまいります。

(4) テレワーク・時差勤務の推奨

テレワークと時差勤務は、職員が自身のスキルや才能を最大限に発揮し、職場で意欲的に活躍するための重要な施策です。これらの制度を積極的に導入・推進することで、多様な人材を活かし、組織の発展につなげることが可能です。働き方の柔軟性を高めるとともに、家庭や個人の充実を両立させる環境を整え、男女ともに働きやすい職場環境の実現を目指します。

(5) ハラスメントのない職場環境づくり

「清瀬市ハラスメント防止等対策要綱」に基づき、職場内においてのハラスメントが発生しないようにするため、職場内の人間関係を十分に把握するとともに、風通しのよい職場環境をつくることに努めます。また、職員へのハラスメントに対する研修会を開催し、ハラスメントの知識と理解を深めていきます。特に、近年問題となっているカスタマーハラスメントに関しても、適切な対応指針を職員に周知するとともに、発生時の対応体制を構築し、職員が安心して業務に専念できる環境を整備します。これにより、全職員が健全な職場環境の中で働けるよう、さらなる取組を進めていきます。

Ⅲ地域における子育て支援への貢献

市で働く職員は、同時に地域社会の一員でもあり、地域社会の中で子育てについての貢献をするためにも、地域における子どもに関する諸活動への参加を促進します。

また、市の施設は、地域社会の拠点となっており、子ども連れの方でも安心して利用することのできるバリアフリーな施設づくり等に努めます。

(1) 子育てバリアフリーの推進

子育てバリアフリーとは、社会全体の意識やサポート体制を含めた包括的な取組のことです。これにより、子育てが一個人の責任に留まることなく、地域や社会全体で支え合う仕組みが実現されます。子育てバリアフリーを推進することで、保護者や子どもが安心して暮らせる豊かな社会を目指せるようになります。

市役所や各施設での子育て関連施設の設置、子どもや子ども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るとともに「清瀬市子育てガイドブック」においても周知します。

(2) 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、地域活動への参加を支援します。

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、職場における理解促進に努めることで、社会全体に貢献できるような職員の育成に努めます。

(3) 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、子どもたちの社会性や職業観・勤労観の育成に貢献します。

また、子どもに親の働く姿や職場を見てもらい、親子のコミュニケーションを深めてもらうため、職員の子どもも対象とした「職場見学会」等の検討をしていきます。

(4) 安全・安心な暮らしのために

子どもの安全のため、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、率先して子どもの安全、地域の防災に取り組めます。