

第3期特定事業主行動計画

職場でたすけ変

～ 全ての職員が活躍できる環境づくり ～

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画
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

国立市

(令和2年度～令和7年度)

目 次

1 第3期特定事業主行動計画の策定にあたって

(1) 第3期特定事業主行動計画について

- ① 本計画が目指す姿
- ② 策定の経緯と計画の位置づけ
- ③ 計画期間
- ④ 策定主体

(2) 第3期特定事業主行動計画を推進していく上での国立市の現状

- ① 職員構成の現状
- ② 子育て世帯の増加と育児休業取得者の増加
- ③ ワーク・ライフ・バランスの状況
- ④ 女性職員の活躍推進に関する現在の状況

2 第3期特定事業主行動計画の3つの取組

- (1) 子育て世代を支える取組
- (2) ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組
- (3) 女性の活躍推進に向けた取組

3 計画の推進体制

4 巻末資料

- (1) 第2期特定事業主行動計画での取組内容
- (2) 国立市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱
- (3) 国立市特定事業主行動計画策定部会委員
- (4) 国立市特定事業主行動計画作業部会員
- (5) 女性リーダーシップワーキンググループメンバー

1 第3期特定事業主行動計画の策定にあたって

(1) 第3期特定事業主行動計画について

① 本計画が目指す姿

国立市※では、これまで、職員が仕事と子育てを両立しやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスの推進、女性職員が個性や能力を発揮し、活躍しやすい環境づくりを掲げ、様々な取組を行ってきました。

その結果、第2期特定事業主行動計画において重点目標として掲げていた男性の育児休業や有給休暇の取得率、時間外勤務の削減等、多くの関係項目の向上、改善が図られ、職員のワーク・ライフ・バランスは徐々に充実してきています。

しかし、職員の年齢構成や社会経済環境の変化により、育児や介護により、時間的制約を抱える職員は、今後ますます増えていくことが予測されます。

そのような中で、新たな行政課題への対応、市民ニーズの多様化・複雑化により、市職員にはこれまで以上にサービスの量と質の向上が求められています。

これらの課題の根本的な解決には、働き方そのものの変革が必要であり、これはワークシェアや税負担等を含めた働き方に関する新しいモデルを模索することも含め、社会全体で議論して変革していかなければならない課題です。

しかし現在の環境下においても、可能な限り職場環境を整えていかなければなりません。育児や介護など家庭的な事情により時間的制約を抱えて働く職員が、性別にかかわらず増加していくことが見込まれる中で、全ての職員が十分な能力を発揮できるようにすることが必要です。

そのためには、長時間労働を是とする価値観・意識を変革し、働き方を変え、組織の仕事の進め方や仕事に対する評価の視点そのものを変え、必要に応じて業務の改善・効率化を図ることで時間的制約のある職員や一定の配慮が必要な職員が活躍できる環境をつくる必要があります。また、そのことが、全ての職員が活躍できることにつながります。

この計画では、組織全体で多様な人材が活躍できるように様々な面から支援し、全ての職員の潜在的な力を引き出し、これまで以上に能力を発揮できる環境を整えていくことで、「全ての職員が活躍できる国立市の実現」を目指しています。

※ 本計画では、国立市を「国立市役所」という意味で使用しています。

② 策定の経緯と計画の位置づけ

社会全体で次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境の整備に取り組むため、平成15年7月に10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という）」が制定されました。この法律では、国や地方公共団体は、職員を雇用する事業主の立場から、仕事と子育ての両立を図るために必要な環境の整備等を進めるための「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられています。平成26年には、取組期間が令和6年度まで10年間延長されることが決まりました。国立市でも、

平成17年に第1期特定事業主行動計画を策定し、その後平成22年、平成27年に計画を見直し、仕事と子育ての両立を推進してきました。

また、平成27年には、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指す「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、事業主に女性活躍推進に対する行動計画の策定が義務付けられました。国立市では、平成27年7月に女性職員の活躍について計画した「国立市女性活躍推進アクションプラン」（平成27年7月1日から平成32年3月31日）を策定し、このアクションプランを女性活躍推進法における特定事業主行動計画と位置付けてきました。

これらの法律における行動計画は、相互に密接にかかわるものであり、「ワーク・ライフ・バランスの実現」や「子育て世代への支援」など目標を共有するところが多々あります。そのため、今回策定する計画においては、次世代法に基づく特定事業主行動計画と女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画をひとつの計画として策定することで、仕事と子育ての両立と、女性活躍を一体的に推進し、全ての職員が働きやすく活躍できる職場づくりに取り組んでいきます。

③ 計画期間

次世代法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法となっていますが、女性活躍推進法の期間にあわせ、令和7年度までの計画期間とします。

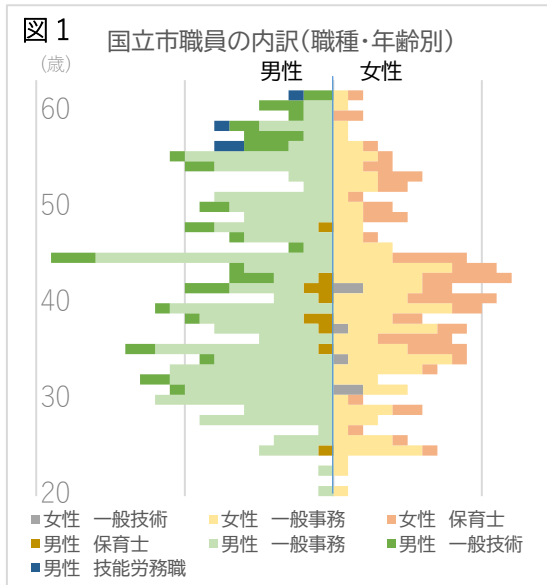
法令・計画 時期	特定事業主 行動計画	次世代法	女性活躍推進法
H27 (2015)	第2期 ↓	↓	↓
H28 (2016)			
H29 (2017)			
H30 (2018)			
R元 (2019)			
R2 (2020)	第3期 ↓	↓	↓
R3 (2021)			
R4 (2022)			
R5 (2023)			
R6 (2024)			
R7 (2025)			

④ 策定主体

本計画は、次世代育成支援、女性の活躍推進に向けて全庁的に取り組むため、国立市長、国立市教育委員会、国立市議会議長、国立市選挙管理委員会、国立市代表監査委員及び国立市農業委員会が連名で計画を策定します。

(2) 第3期特定事業主行動計画を推進していく上での国立市の現状

① 職員構成の現状



国立市の常勤職員の職種別、年齢別の内訳は図1のとおりです。全職員に占める男女の割合は男性約59%、女性約41%となっています。また、常勤職員の約16%を保育士職が占めており、うち86%が女性です。

保育士、技能労務職を除いた職員（一般事務・一般技術職）の男女の割合は、男性約67%、女性が33%となっています。

国立市における常勤職員（一般事務・一般技術職）の年齢別の構成は、図2のとおり、30歳～45歳までが多く、46歳以上の割合は相対的に少なくなっています。

30歳～45歳までの間は、職員に結婚、出産、子育てといったライフイベントが特に発生しやすい時期であり、国立市の職員構成は、そういった世代が中心となっているといえます。

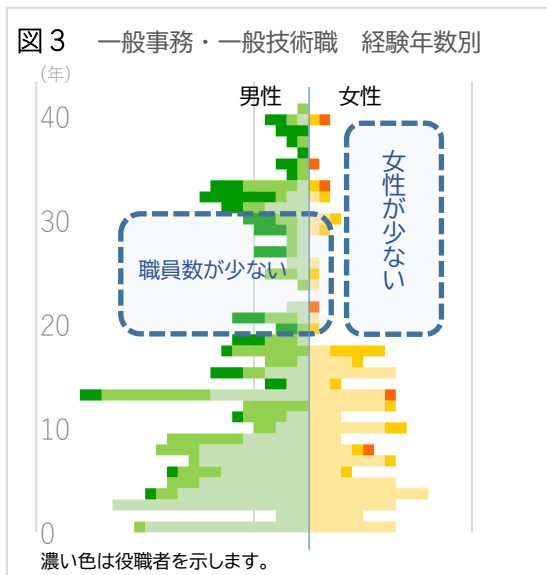
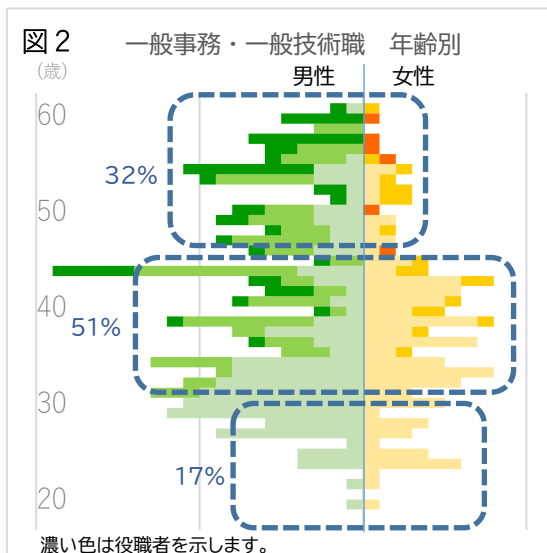
もう一つ顕著なのは、46歳以上の職員における女性職員の割合の少なさです。一方、45歳以下では、やや男性の方が多いものの、極端な偏りはありません。

常勤職員（一般事務・一般技術職）の構成を経験年数から見ると、図3のとおりとなります。

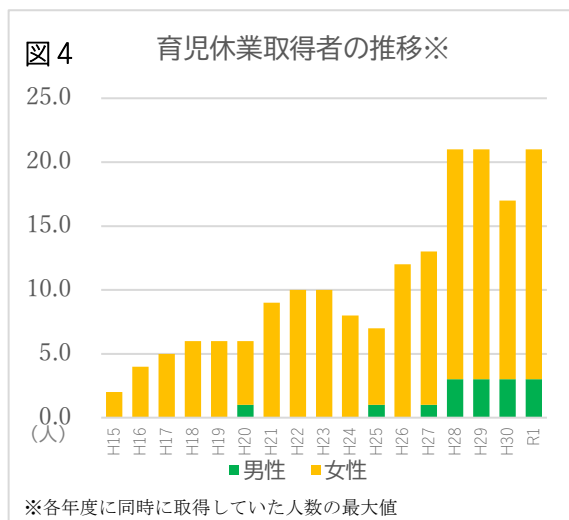
顕著なのは、経験年数20年を超える女性職員の少なさです。また、経験年数20年～30年の約10年間は、財政上の理由から新規採用を控えていた時期でもあり、男性も含め全体が少なくなっています。

これらの職員の年齢構成の偏りや経験年数の偏りは、課長職をはじめとした役職を比較的若い世代が担わなければいけない現在の状態の一因となっています。

こういった世代や男女比の偏りについては、短期に変えることは難しい問題であり、今後、時間をかけて解消していく必要があります。



② 子育て世帯の増加と育児休業取得者の増加



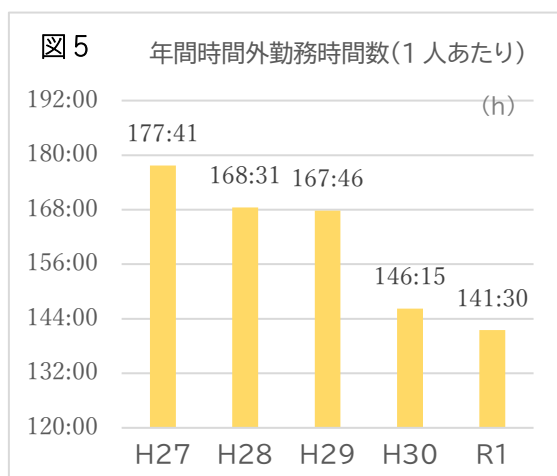
国立市においては、若手職員の増加に伴い、育児休業を取得する職員が大きく増えています。図4のとおり15年前と比較すると、約10倍となっています。今後、男性の育休取得の促進に向けた社会的な動きも相まって、この傾向は当面続いていくと考えられます。

現在は、育児休業中の代替職員を会計年度任用職員としていますが、子育て中の職員が安心して休暇を取得できる環境づくりや周りの職員の負担軽減、常勤職員の不足

により市民サービスの低下を招かないためにも、育児休業中の職員の代替措置について検討を進めていく必要があります。

また、子育て世帯を支える制度の周知と職場の理解を促進するとともに、男性職員の育児参加や育児休業の取得も促進していく必要があります。

② ワーク・ライフ・バランスの推進の状況



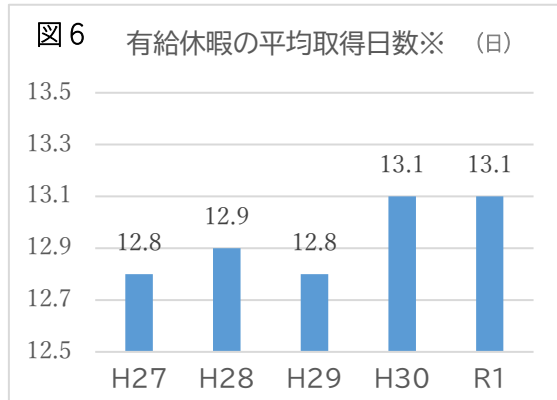
ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、国立市では、時間外勤務の削減や有給休暇の取得促進について取組を進めてきました。

時間外勤務時間数については、職員一人ひとりの意識改革や業務の効率化など、全庁的な時間外勤務の削減の取組により、職員一人当たりの時間外勤務時間数は平成27年度に比べ約2割減少しています。

今後も長時間労働を当たり前とするのではなく、時間制約のある職員がいることを前提とし、残業ありきの仕事の進め方をさらに見直すことが重要です。

有給休暇については、取得率が近年はほぼ横ばいの状況にあります。

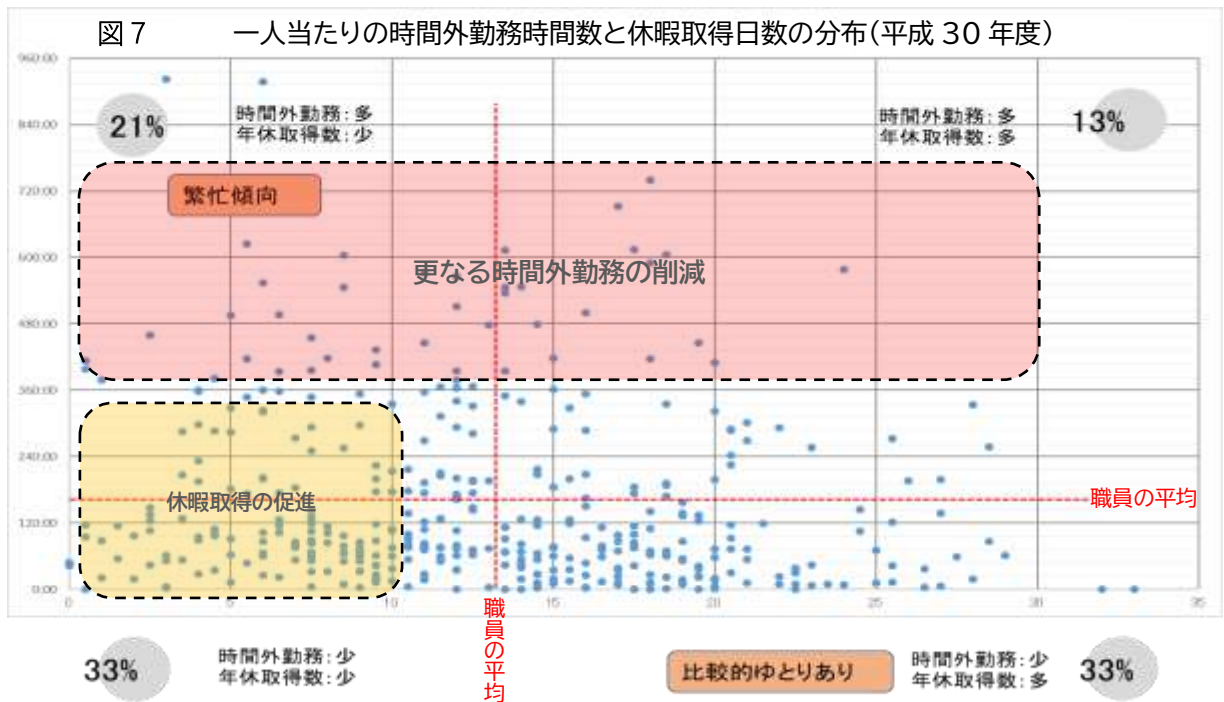
図7は、平成30年度の国立市職員の時間外勤務時間数と有給休暇の取得日数との関係をグラフに表したのですが、時間外勤務時間数が少ないにも関わらず有給休暇の取得日数が少ない職員もおり、全体の時



※ H27 から休暇の付与単位を年 (1/1~12/31) から年度単位 (4/1~翌 3/31) に変更したため、上記グラフの H27 年度は H26 年度と H27 年度の平均値としています。(H26 : 11.0、H27 : 14.6)

間外勤務時間数の削減と併せて、休暇取得を妨げる要因を確認し、休暇の取得を促進していく取組が必要です。

また、職員のライフスタイルの多様化やさらなる業務の生産性の向上のため、これまでの定時に職場に出勤し、同じ場所で働くという仕事のスタイルを見直し、在宅勤務やテレワークの導入、フレックス勤務等、多様な働き方についても検討を進めていくことも必要です。



④ 女性職員の活躍推進に関する現在の状況

今後、育児や介護など家庭的事情により時間的制約を抱えて働く職員が、性別にかかわらず増加していくことが見込まれる中で、市民の期待に応じていくためには、これまで以上に全ての職員が意欲と能力を発揮できるようにすることが必要です。

女性は男性に比べ、妊娠や出産、子育てにより仕事を離れざるを得ない期間が長くなる場合があり、キャリアを形成していく上でハンデを負っています。

そうした女性職員が自分らしく、それぞれの望む形で能力を思う存分発揮することができる環境を整えることは、女性職員だけではなく、職場全体の労働環境の改善を促し、働き方の多様化を推進することにつながり、全ての職員が意欲と能力を発揮できる環境となることを意味するため、積極的に環境整備を進めていく必要があります。

国立市では、女性管理職の割合が低いことを組織的課題として捉え、平成27年に策定した「国立市女性活躍アクションプラン」に基づき、女性が管理職になりやすい環境の整備を推進してきました。

しかしながら、管理職になることを希望する女性職員の割合は徐々に増加(図8)していますが、表1のとおり、管理職に占める女性の割合は平成27年度の9.3%から令和2年度で約10.7%と大幅な増加にはつながっておらず、管理職に適齢かつ行政経験

が豊富な女性職員が少ないことや、女性職員には保育士が多いことをふまえても、いまだ依然として低い水準と言わざるを得ません。

また、係長や課長補佐を含めた役職者全体の割合は、平成27年度の21.2%から令和2年度で20.0%と減少しています。女性管理職を恒常的に生み、増やしていくためには、その前段階である係長職を増やしていく必要があり、現在の一般職から係長への昇任について、さらなる取組が必要であることを示しています。

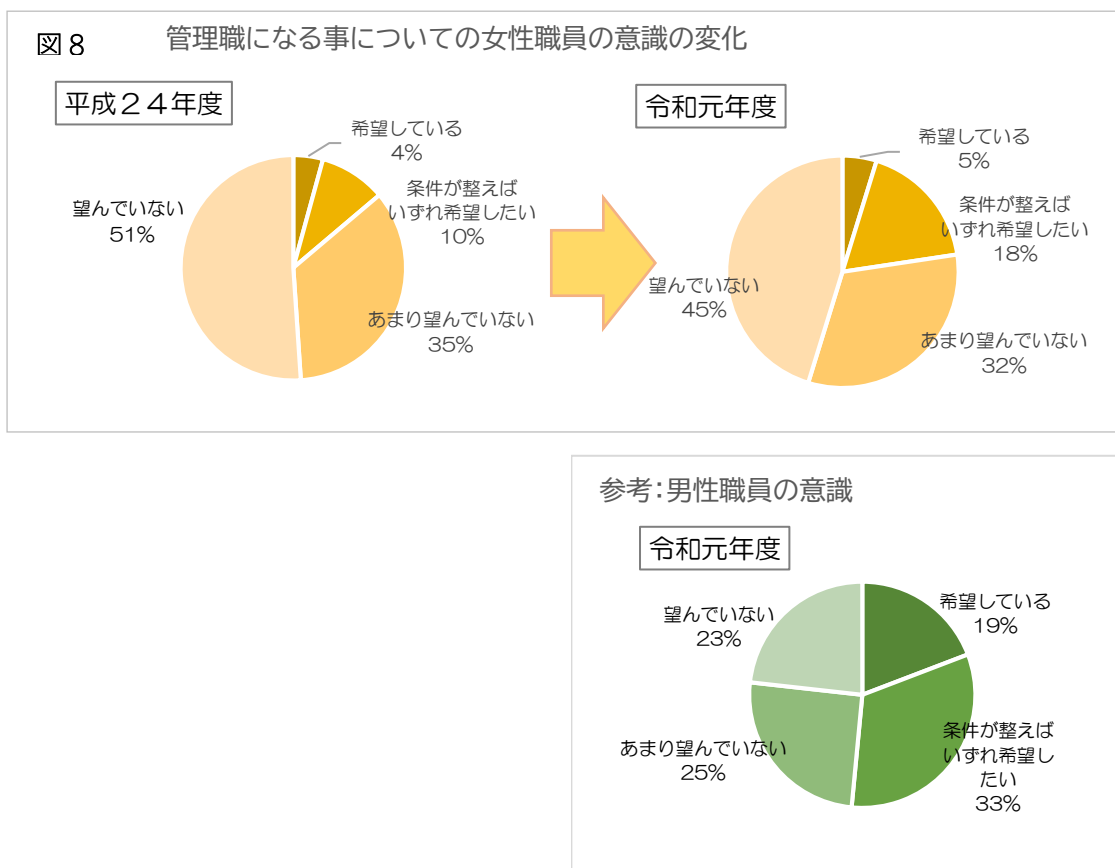


表1 平成27年及び令和2年4月1日時点の職員内訳

	年度	男		女		合計
		人数	%	人数	%	
部長	H27	11	100.0	0	0.0	11
	R2	11	100.0	0	0.0	11
課長	H27	38	88.4	5	11.6	43
	R2	39	86.7	6	13.3	45
管理職合計	H27	49	90.7	5	9.3	54
	R2	50	89.3	6	10.7	56
課長補佐	H27	9	64.3	5	35.7	14
	R2	21	80.8	5	19.2	26
係長	H27	65	73.9	23	26.1	88
	R2	69	74.2	24	25.8	93
役職者合計 (部長～係長)	H27	123	78.8	33	21.2	156
	R2	140	80.0	35	20.0	175
一般職	H27	153	51.2	146	48.8	299
	R2	147	48.2	158	51.8	305
合計	H27	276	60.7	179	39.3	455
	R2	287	59.8	193	40.2	480

2 第3期特定事業主行動計画の3つの取組

☆…次世代育成支援対策推進法（次世代法）に関する目標

★…女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に関する目標

（1）子育て世代を支える取組

目 標	<p>① 妊娠中及び産前産後職員、子育て中職員、子どもを望む職員へのサポートを充実させます。☆☆</p> <p>② 育児休業等を取得しやすい職場の整備等を進めます。☆☆</p>
-----	--

取組指標	<ul style="list-style-type: none"> ・男性職員の育児休業取得率 50% ・男性職員の育児休業取得者の内、出産支援休暇、育児参加休暇、育児休業を合わせて 30 日以上取得する男性職員の割合 80%を目標とします。 (平成 31 年度 男性職員の育児休業取得率 23%、育児休業取得者における 30 日以上取得した職員の割合 66%)
------	--

【参考】 これまでの男性職員の育休取得状況

	H27	H28	H29	H30	H31
育休取得対象者（単位：人）	7	8	11	12	13
取得者数（単位：人）	2	2	3	2	3
取得者中、出産支援・育児参加休暇取得者（単位：人）	0	2	3	1	3
育休取得率（単位：%）	28.6	25.0	27.3	16.7	23.1
平均取得期間（単位：日）	44.7	7.5	64.3	50.0	30.7

背 景

妊娠から出産前後の期間において、女性職員は母体保護などの観点から、特別に保護されるよう法律などにも定められています。職場においても、出産休暇の取得などの制度以外にも、勤務時間や事務分担に関する配慮を行う必要があります。配慮が必要なことを周囲の職員が理解し応援体制を組むなど、大切な時期を迎えた職員が休暇などを取得しやすい雰囲気を醸成することが特に大切です。

男性職員は、子育ては男女が協力して行うべきものとの認識を持ち、主体的に取り組むことが求められています。育児休業等は、子育てを両親が共同して行う観点から、女性職員のみならず、男性職員も積極的に取得することが重要です。男性職員の育児休業等の取得は、配偶者である女性の負担軽減や就業継続にとって重要なだけでなく、休業中に家事や子育て等に取り組むことによって親子の絆を深める貴重な時期となります。

家事や育児は、仕事同様に重要なことであるにも関わらず、仕事と違い、直接的な対価が支払われないことにより、負担が見えづらいなどの課題があります。休業中、男性も家事や育児に率先して担い、休業後もお互いの立場を尊重しつつ、家庭で協力して取り組むことが必要です。

育児休業などは、職員本人の意向が尊重されることが前提ですが、取得検討にとどまらず、実際に取得するケースを増やし、取得率を上げることによって、今まで以上に子育てしやすい職場環境とすることが求められています。

課 題

- ・職場によっては、業務分担や時間外勤務に対する考え方が異なり、適切な業務分担が行われていない。また、子育て中の職員が負担に感じていることや配慮が必要なことについて、職場での共有や対応が不十分なことがある。
- ・女性の育児休業取得率は、平成 26 年度～平成 31 年度で平均 98.2%に対して、男性の育児休業取得率は、平成 26 年度～平成 31 年度で 20.1%と相対的に低い数値となっている。その他育児に係る休暇制度の利用についても男性の取得率と女性の取得率に大きな差がある。
- ・育児休業中の代替職員の措置などは行われているが、ほとんどが非常勤職員によるもので、不十分だという意見がある。
- ・育児休業期間中は職場と連絡することが少なく、職員との交流も減ることや、長期間業務から離れることで育児休業からの職場復帰に不安を覚える職員もいる。

取組内容

取組 1 男性職員の育児休業取得の推進と育児・子育てへの理解促進

育児・子育てに関する支援制度の紹介や取得の流れなどについて理解を深めるとともに、取得後も子育てを主体的、継続的に行っていくために必要な取組について学ぶ、男性職員を中心とした研修会などを実施し、男性職員も育児休業を取得することが当然であるという雰囲気を醸成し、できる限り長期間の取得を推進します。

また、子が生まれた（生まれる）男性職員へ個別に声かけを行う等の取組を行っていきます。

取組 2 妊娠・子育て中の職員に対する配慮指針を策定

妊娠中や子育て中の職員に対して必要な配慮や負担軽減、ハラスメントの防止などに関する指針を策定し、定期的に庁内に周知します。

取組 3 妊娠、出産に関する各種制度を定期的に周知

妊娠中や子育て中の職員を中心に、子育て関連制度の手引きに基づいた休暇などの各種制度を十分に説明し、制度利用を促します。また、若手職員に対しても制度を説明・紹介することで、早くから育児休暇取得等に向けたイメージを持てるようにします。

また、不妊治療に対して病気休暇が取得できること等も積極的に周知していきます。

取組 4 センパイ育休メンター制度の導入

先輩職員から育児休業取得までの業務調整や引継ぎの仕方、休業中の過ごし方などに

ついてアドバイスをもらうセンパイ育休メンター制度の導入し、育児休業に入るまでの準備や休業中の過ごし方について、育児休業を相談できる体制を整えます。

取組 5 育児休業中の職員が交流できる座談会の開催

育児休業者同士の座談会を定期的を開催し、育児休業中の特有の悩みや不安を共有できるようにします。

取組 6 育児休業取得の際の常勤職員による過員配置

一定期間を超える育児休業を取得する際の代替職員は、可能な限り常勤職員での過員配置をするようにしていきます。

また、庁内全体の効率的な人事運用や一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者数が生じることを踏まえた採用を行うことで、育児休業の取得を希望する職員が安心して育児休業を取得できるよう配慮するとともに、周りの職員の負担軽減に努めます。

取組 7 仕事と育児の両立の取組紹介

子育て世帯の仕事と家庭の両立を推進するため、子育てをしながら働く職員の取組を庁内に紹介します。

取組 8 円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、通達や制度改正など業務に関する情報提供を随時行い、長期間、職場から離れた職員の不安を和らげるために復職者向けの研修などを実施することで、意欲を持って復帰できるようサポートします。

また、復帰にあたっては必要なタイミングで、職員課や所属長の面談やヒアリングを通して、本人の置かれた状況を確認します。

(2) ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組

目 標	<ul style="list-style-type: none">① 時間外勤務縮減の取組を行います。☆② 有給休暇の取得を促進します。☆③ 職員の能力向上や業務効率化を支援します。☆④ 働きやすい職場環境を整備するとともに、多様な働き方について検討を進めます。☆
--------	--

取 組 指 標	<ul style="list-style-type: none">・ 職員の有給休暇平均取得日数 15 日を目標とします。 (平成 31 年度 平均取得日数 13.1 日)・ 職員の通常業務※における一人当たりの平均年間時間外勤務時間数を 115 時間以下にすることを目標とします。 (平成 31 年度 職員一人当たりの平均時間外勤務 146 時間) <p>※ 災害対応や応援対応は除く</p>
------------------	--

背 景

女性の社会進出等に伴い、共働き世帯が増え、子どもを産み育てることを一手に担うことが多い女性への負担が大きくなっています。従来の性別による固定的な考え方を変え、女性が子供を産み育てながら仕事をしていく環境をさらに整えていく必要が社会全体に求められています。また、長時間労働は、子育てや介護といった家庭生活の支障となり、時には心身の疲労から体に不調をきたし、休職や離職につながる問題となることもあります。

「仕事」は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす一方、育児や近隣との付き合い、自己啓発、個人の趣味を満喫する等の「生活」も暮らしには欠かすことができないもので、どちらかが良ければいいものではなく、両立が大切です。仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスの実現は、仕事の生産性を上げ、長時間労働の見直しを行うことで、子育てと仕事の両立や余暇の充実など、仕事をしていく上で重要な生活も充実させていくことです。ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、職員が仕事でやりがいや達成感を感じられるとともに、職員の家庭生活や私生活を充実させるための時間を確保することが特に必要です。そのためにも、事業所として、職場に応じた働き方や業務の見直し、職員の意識改革や能力を向上させることなどにより時間外勤務を削減していく必要があります。

課題

- ・職員一人当たりの時間外勤務時間数は、これまでの取組が一定の成果を挙げており、平成 27 年度に比べ約 2 割減少している。しかし、依然として長時間労働が続いている部署や個人がおり、業務の改善や適切な人員配置を行う必要がある。
- ・休暇の取得について、時間外勤務が多く、有給休暇が取得できていない職員への長時間労働の是正が大きな課題である。一方、時間外勤務が少ないにも関わらず、有給休暇の取得率が低い職員もおり、取得に至らない理由を把握する必要がある。
- ・休暇を取得する際にためらいを感じている理由として「周りの人へ迷惑がかかる」、「業務多忙」との回答が増えており、休暇取得に向けた周囲の理解促進や業務改善、管理職及び自身での業務マネジメント能力の向上が必要である。

取組内容

取組 1 意識改革と業務改革

管理職をはじめとする職員に対し、組織の生産性・持続可能性を高める観点から、働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に変える必要があること（長時間労働を当たり前とせず時間の制約がある職員がいることを前提とした業務運営、時間当たりの生産性の重視）について、明確なメッセージを継続的に発出します。

また、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた業務改革の取組は、一律に行うだけでなく、職場ごとの業務の質や量、体制等、個々の職場の実情に合わせ、各職場においても進めていきます。

取組 2 時間外勤務の適切な管理・把握とヒアリングの実施

所属長は、時間外勤務の理由や原因について、丁寧に把握するとともに、慢性的な時間外勤務が続いている部署については、随時職員課によるヒアリングを実施し、原因・課題を共有し、適切な人員配置による対応などで解消できるように努めていきます。

取組 3 業務分担の平準化

所属長を中心に、職員の状況や業務量、処理状況を常に把握しながら、職員の業務分担に大きな格差が生じないように配慮します。特に、育児や介護を行う職員に対しては、休暇を取得できるよう職場での業務分担や協力体制をとるよう努めます。また、部内応援、部間応援制度のさらなる活用により、部署間における時間外勤務時間数の水平的な平準化にも取り組んでいきます。

取組 4 休暇取得の意識醸成

ワーク・ライフ・バランスデーの取組を継続するとともに、繁忙期後や祝日がない期間の有給取得を推奨します。また、時間外勤務も休暇取得も少ない職員に対しては、休暇取得を推奨するとともに、取得に至らない理由を把握します。

取組 5 介護のための休暇制度の周知

要介護者の介護やその他の世話をを行うための介護休暇制度等周知を図るとともに、取得を希望する職員に対して休暇を取得できるよう配慮します。

取組 6 「+3day 運動」の実施

有給休暇の取得日数が少ない部署に対して、全員が前年度より 3 日多く有給を取得することを目標とする+3day 運動の実施を検討します。また、有給休暇の取得日数が 5 日に満たない職員に対しては、所属長からのヒアリングを実施し、取得できない、しない理由の把握に努めます。

取組 7 タイムマネジメント研修等の職務能力向上のための研修実施

業務管理、スケジュールを円滑に立てるためのタイムマネジメント研修等の業務改善、効率化を図る研修を実施していきます。

取組 8 RPA 等 ICT による業務効率化の検討

現在おこなっている事務事業について、RPA 等の先進技術の導入による業務改善が出来ないか積極的に検討を行います。

取組 9 多様な働き方の推進

適正な公務運営の確保に配慮しつつ、職員の体調や家庭の事情に合わせた多様な働き方を制度面から支援するため、職員の置かれた状況に応じて、勤務時間のさらなる拡大や勤務場所の柔軟化に取り組みます。また、時差勤務の拡大やテレワークの導入を進め、フレックス勤務等の制度について調査検討を進めます。

取組 10 健康管理のケア

職員の心身の健康管理の観点から、定期健康診断をはじめストレスチェック、メンタルヘルス研修の実施、相談窓口の設置等支援制度の充実を図ります。また、定期的に産業医や保健師、衛生管理者による職場状況の把握を行います。また、時間外勤務の多い職員は、産業医や保健師による面談を行います。

取組 11 ハラスメントの防止

職員への研修の実施等により、ハラスメントのない職場づくりを推進します。

取組 12 地域活動への参加促進

職員が、住んでいる地域の一員として、各地域で行われている行事や子育て支援活動に積極的に参加することを促します。

(3) 女性の活躍推進に向けた取組

目 標	<ul style="list-style-type: none">① 女性本人の意識改革と能力向上を図ります。★② 管理職等の意識の向上を図ります。☆☆③ 推進のための制度や仕組みを整備していきます。☆☆
--------	---

取 組 指 標	<p>【短期目標】計画期間内（令和7年度まで）</p> <ul style="list-style-type: none">・管理職における女性職員の割合を20%とすることを目標とします。 (R2年度 10.7%)・役職者における女性職員の割合を25%とすることを目標とします。 (R2年度 20.0%) <p>【中期目標】（令和12年度まで）</p> <ul style="list-style-type: none">・管理職における女性職員の割合を30%とすることを目標とします。・役職者における女性職員の割合を40%とすることを目標とします。 <p>※ 中期目標の管理職における女性の割合については、一般事務職・技術職における女性職員の割合、役職者における女性の割合については、全職員における女性職員の割合を目標値としました。</p>
------------------	---

背景

近年、急速な少子高齢化や労働力人口の減少に伴い、働く意欲のある女性の活躍が一層求められています。平成27年には女性活躍推進法が策定され、国や地方自治体、多くの民間企業が働く女性の社会的な活躍に向けて様々な取組を行ってきました。

重要な指標の一つである管理職における女性の割合は、社会全体として上昇傾向にあります。国が掲げる目標（30%）※には及んでおらず、更なる取組が必要な状況です。

今後、国立市においても、男性職員への育休の取得促進を図っていく中で、また、団塊の世代が後期高齢者に入っていくことに伴い、育児や介護などで時間に制約がある職員がますます増えていくことが予想されます。そういった制約のある職員も含め、全ての職員が力を最大限発揮していける組織をいかにしてつくっていくかが、多様化、複雑化する市民ニーズに応えていくうえで重要となってきます。

現在の日本社会においては、まだ女性は妊娠・出産をはじめとしてキャリア形成においては、様々なハンデを背負っている場合が多いため、そういった時間的制約がある職員でも、また、子育てなどでキャリアにブランクが出来る事があっても、自らのキャリアを構築していくことができる組織は、男性を含め、多くの職員が力を発揮しやすいとい組織を意味します。

女性の職業生活における活躍推進にあたっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければなりません。そういった組織づくりの一環として、サポート体制を充実することとセットで、女性管理職の登用を積極的に行い、また、女性自身もそれぞれのキャリアの形成に積極的になり、職場全体で誰もが力を最大限発揮していける組織づくりに取り組んでいく必要があります。

※ 内閣府男女共同参画局 HP「女性のチャレンジ支援策の推進について」

課題

- ・国立市における女性管理職の割合は平成27年度の9.3%から令和2年度で約10.7%と増加してはいるが大きな変化はなく、令和元年度の日本における管理的職業従事者の平均である14.8%※より低い状況であり、更なる取組が必要である。
- ・市の全職員を対象としたアンケートにおいて、「女性が管理職になりやすい職場環境について重要だと思うこと」との質問に対し、「産後休暇、育児休業明けのフォロー」が一番多いものの、「女性職員と管理職とのコミュニケーションの充実」を挙げる職員が増加している。
- ・課長職以上の職員も、女性の管理職が少ないことに対する課題意識を持っているが、職場での働きかけなどの取組が十分にできているとは言えない。また、合理的な理由がなく、特定の業務に特定の性別の職員のみが配置されるなど、職域における固定化が進んでいる可能性がある。
- ・『国立市女性活躍推進アクションプラン』に基づき、産育休明けのフォローや女性職員同士の意見交換の場を設ける等、職場環境の整備を行っており、今後は育休の代替職員措置等、人員配置上の問題にも取組む必要がある。
- ・ハラスメントを防止する意識は高まりつつあるが、特に女性が被害を受けやすいセクハラやマタハラ等、各ハラスメント防止の取組は引き続き続けていく必要がある。

※ 内閣府男女共同参画局 HP「就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）」

取組内容

取組1 女性管理職（ロールモデル）との交流、懇談会の実施

職場内での先輩管理職との交流や座談会を通じて、家庭生活と仕事との両立や管理職となった際のやりがいなどを聞く機会を設けます。子育てなどで時間の制約があっても生活と仕事をバランスよく両立して活躍している職員をロールモデルとして設定し、サポートすると同時に、人数を増やしていけるよう取り組んでいきます。

また、必要に応じて他市や民間企業などで活躍している女性を招き、国立市以外の視点からも管理職としての働き方や考え方を学び、昇任を考える職員の不安を減らし、昇任意欲の向上につなげます。

取組2 メンター制度の導入

メンター制度の導入により、上司とは別に指導相談役、助言者となる先輩職員を置き、職員の仕事上の不安や悩みなどの相談を通じて、不安の軽減と人材育成を図ります。

取組3 キャリア形成を支援する研修の実施やワーキンググループの継続

育児や仕事との両立をしていくために必要なことや自身のキャリアについて考えるためのキャリアデザイン研修を実施していきます。

また、ワーキンググループ等により、女性自身が職場環境や昇格等について考え、職場改革を進めていく取組を継続します。

取組 4 女性職員の職域拡大

合理的な理由なく特定の業務に男性職員のみが配置されているなど、職域が固定化している場合には、解消を図ります。また、短時間勤務や出産・子育て期に、必要な職務経験が十分に蓄積できないことを防ぐため、柔軟な人事管理や研修機会の付与に努めます。

取組 5 女性職員の積極的な任用とサポート体制の強化

女性職員の採用を積極的に行うとともに、管理職への任用について、庁内全体の調整及び本人の適材・適所を踏まえたうえで、積極的に行っていきます。

また、男性に比べ家事や子育て等の負担が大きい傾向にある女性職員の昇任に対して、各職場と連携してサポート体制の強化を図ります。

取組 6 キャリア採用の活用

民間企業で管理職経験等のある者を対象とした採用試験をし、数年以内に管理職になることを前提とした、即戦力として市政に貢献できる管理職候補の職員を採用することについて研究します。

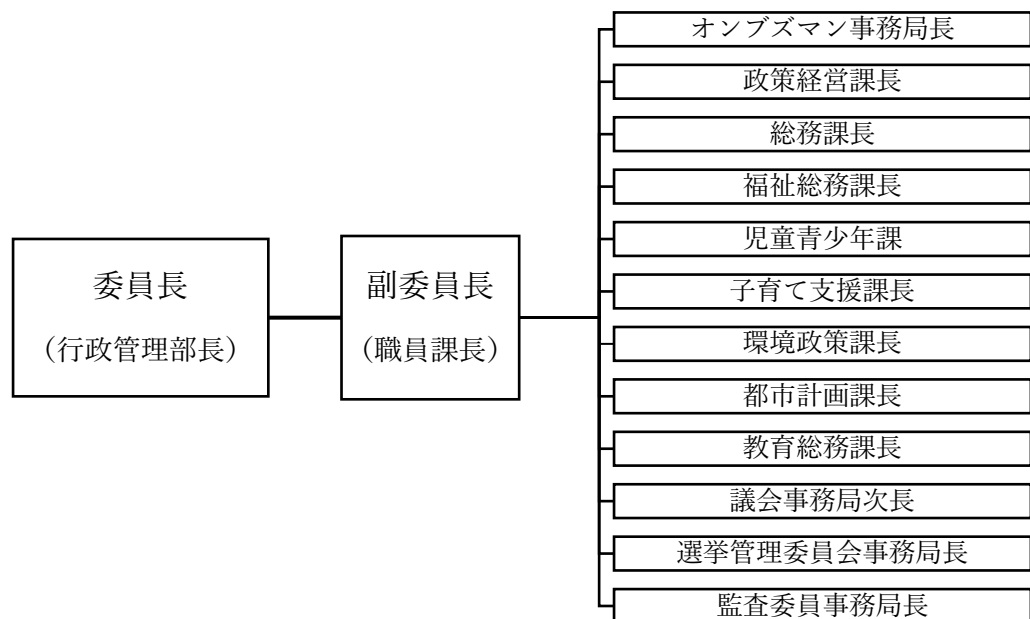
取組 7 (再掲) 育児休業取得の際の常勤職員による過員配置

一定期間を超える育児休業を取得する際は、代替職員を可能な限り常勤職員での過員配置を進めます。

また、庁内全体の効率的な人事運用や一定の産前・産後休暇や育児休業の取得者数が生じることを踏まえた採用を行うことで、育児休業の取得を希望する職員が安心して育児休業を取得できるよう配慮するとともに、周りの職員の負担軽減に努めます。

3 計画の推進体制

- (1) 本計画は国立市に勤務する常勤職員、短時間再任用職員を対象としますが、会計年度任用職員についても、休暇制度等の範囲内で各種の取組を進めます。
- (2) 次世代育成支援対策や女性活躍推進を効果的に推進するため、各事務部局における代表者を構成員とした特定事業主行動計画推進委員会を設置します。



- (3) 特定事業主行動計画推進委員会では、計画 (Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) サイクル (PDCA サイクル) の観点から、数値目標の達成状況や、計画に掲げる取組の実施状況を毎年度把握し、推進にあたっての課題の検討や計画の見直し等に関する協議を行います。
- (4) 管理職や職員に対し、次世代育成支援対策や女性活躍推進に関する研修を実施するとともに、行動計画の内容を周知徹底します。
- (5) 年に1回、前年度の取組状況及び目標に対する実績等をホームページに掲載し公表します。

4 巻末資料

(1) 第2期特定事業主行動計画での取組内容

第2期特定事業主行動計画及び女性活躍アクションプラン 主な実績

1 評価

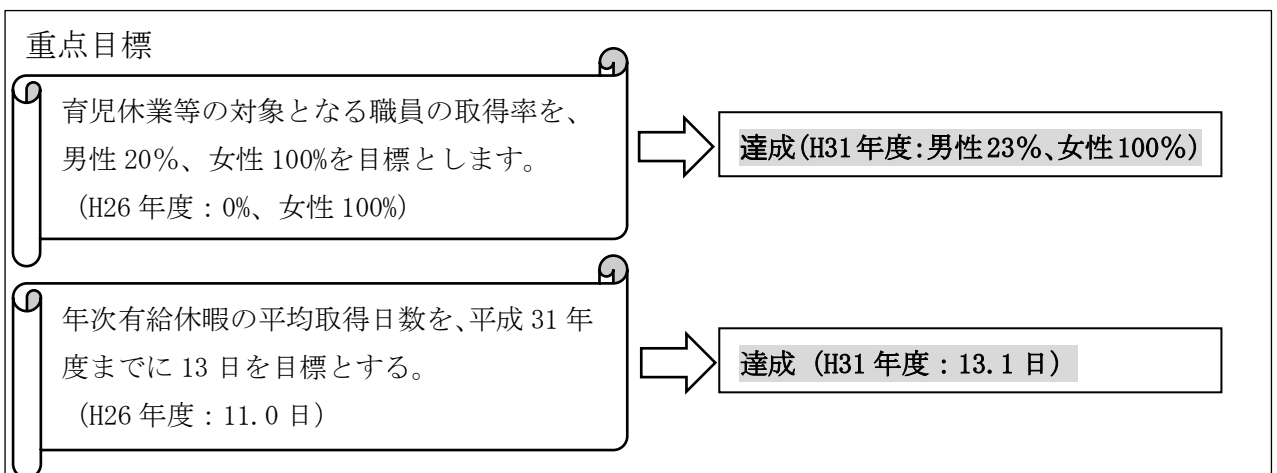
第2期特定事業主行動計画では、子育て中の職員が仕事と子育てを両立しやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスの推進、女性職員が個性や能力を発揮しやすく、活躍しやすい環境づくりを掲げ、業務改善や超過勤務の縮減といった業務の効率化や育児や介護、職員のプライベート充実のための休暇の取得の推進に向けて、様々な取組を行ってきました。

その結果、重点目標として掲げていた育児休業や有給休暇の取得率、時間外勤務の削減等、多くの指標において、改善が図られ、職員のワーク・ライフ・バランスは徐々に充実してきていると考えられます。

女性の活躍推進については、国立市女性活躍推進アクションプランに掲げていた職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性職員の意識改革・管理職を目指すための啓発の3本柱を中心に、女性向けのキャリアデザイン研修の実施や職場におけるハラスメントの防止のさらなる徹底のための女性職員の相談窓口の設置などの取組を行ってきました。

アクションプランでは、具体的な数値目標等の指標は設けていませんでしたが、管理職を目指す女性職員の増加等、女性職員における意識の変化が徐々に見られることから、引き続き女性職員が多様な場面で活躍できる環境の整備を進めていき、ロールモデルの存在を増やすことやメンター制度の導入、人員補充のあり方を検討する等、さらに取組を進めていく必要があると考えています。

2 計画における目標達成状況



3 実施してきた主な取組

1 子育てがしやすい職場環境づくり

- ① 業務の改革・改善
- ② 職場の配慮
- ③ 育児休業等を取得しやすい環境の整備
- ④ 休暇の取得の促進
- ⑤ 超過勤務の縮減
- ⑥ ハラスメント防止への取組

2 制度の周知

- ⑦ 休暇制度の周知
- ⑧ 福利厚生制度の周知

3 その他次世代育成支援対策に関する事項

- ⑨ 子育てバリアフリー
- ⑩ 地域活動への参加、社会貢献

4 第2期特定事業主行動計画における主な実績

(1 子育てがしやすい職場環境づくり)

分類	取組内容	具体的な内容・実績
①業務の改革・改善	人事評価制度と給料の連動	<ul style="list-style-type: none"> ○勤勉手当への反映 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職：平成 29 年度から反映 ・課長補佐職以下：平成 30 年度から反映 ○昇給への反映 <ul style="list-style-type: none"> ・全職員：平成 30 年度から反映
②職場の配慮	女性リーダーを増やすためのキャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 27 年度～ 女性職員が今後の働き方を見つめなおし、キャリアプランを形成することを目的として、毎年度「女性職員向けキャリアデザイン研修」を実施している。
	ハラスメントに対する意識向上	<ul style="list-style-type: none"> ○平成 28 年度 国立市ハラスメント苦情相談処理要綱を策定し、ハラスメントの相談体制や対応等について明記した。 ○平成 29 年度 国立市ハラスメント苦情相談処理要綱を改正し、相談窓口職員課に配属された保健師及び市の委託を受けた外部の機関を追加し、より相談しやすい体制とした。 セクハラ、パワハラ研修を管理職及び一般職を対象に実施。 ○平成 30 年度 ハラスメントに関する研修を管理職及び一般職に実施。 ○平成 31 年度 ハラスメントに関する研修を管理職及び一般職に実施。

③育児休業等 を取得しやすい環境の 整備	男性職員の育児休業 等の取得の促進（目 標 8 名）	○平成 27 年度～平成 31 年度 男性職員の育児休業等 取得者は 9 名（取得率 23.7%）
	育児休業等を取得し やすい雰囲気醸成	係長職が育児休業となった場合には、代替の係長職を配置した。一 般事務については原則臨時職員を配置するが、職場の状況に応じ て、嘱託員及び常勤職員を配置すべき際には配置する。また、常勤 職員が育児休業及び休職となった場合の代替臨時職員については、 業務遂行に支障がないよう、職員課予算で対応をしている。
④休暇の取得 の促進	管理職を中心に、部 下の年次休暇の取得 状況を把握し、計画 的な年次休暇の取得 を指導	○平均取得日数 平成 27 年度：14.6 日、平成 28 年度：12.9 日 平成 29 年度：12.8 日、平成 30 年度：13.1 日 平成 31 年度：13.1 日
	職員課による取得状 況の確認	平成 30 年度の時間外ヒアリングの際に、年次有給休暇取得率の 低い部署の管理職からヒアリングを実施し、注意喚起した。
	子どもの出生時にお ける父親の休暇の取 得の促進	○平成 27 年度：出産支援休暇の新設、育児参加休暇の新設 ・育児参加休暇実績 平成 28 年度：4 名、平成 29 年度：6 名、平成 30 年度：5 名 ・出産支援休暇実績 平成 28 年度：6 名、平成 29 年度：7 名、平成 30 年度：8 名
⑤超過勤務の 縮減	NO 残業デーから、 ワークライフ balan スデーへの名称変更	○平成 27 年度 ・毎週金曜日及び給与支給日に「ワークライフバランスデー」を設 定し、「ワークライフバランスデー」に時間外勤務を行う際、所 属長へ振替日を報告するようにした。 制度導入：子どもの看護休暇の対象となる子の年齢引き上げ ○平成 28 年度 ・ノー残業デーをワークライフバランスデーに名称変更し、庁内放 送等で周知。全職員が家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時 間を持つことを推進することを目的として、平成 30 年度から は、20 時間完全退庁などの時間外の取組の中で、「ワーク・ライ フ・バランスデー」の周知をするようにした。また、以下の制度 導入及び取組を行った。 制度導入：介護時間の導入 ○平成 29 年度 ・個人の時間外勤務の上限を月 45 時間に設定 ○平成 30 年度 ・20 時完全退庁、育児・介護のための時差勤務
	ヒアリングの実施、 注意喚起	毎年度ヒアリングを 2 回行い、各課には注意喚起を行っている。 また、平成 30 年度には、超過勤務時間数が多い職場（8 部署）に 対して副市長時間外ヒアリングを実施した。

(2 制度の周知)

分類	取組内容	具体的な内容・実績
⑦休暇制度の周知	妊娠を申し出た職員への周知	母体保護及び母体健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度（産前産後休暇、育児休業、時間外労働及び深夜勤務の制限、育児時間、通勤緩和、母子保健健康診査等）について、職員課から詳細な説明を行っている。

(3 その他次世代育成支援に関する事項)

分類	取組内容	具体的な内容・実績
⑨子育てバリアフリー	親切的対応や組織及び庁舎環境の整備、バリアフリー等の取組推進	平成 29 年度から、職員が、高齢者やしょうがいしゃなど様々な方への適切な対応やこころづかいができるように、ユニバーサルマナー検定 3 級の受講を積極的に推進している。
⑩地域活動への参加、社会貢献		平成 29 年度から、職員が、高齢者やしょうがいしゃなど様々な方への適切な対応やこころづかいができるように、職員の育成に全庁を挙げて進めるため、ユニバーサルマナー検定 3 級の受講を積極的に推進している。

5 女性活躍アクションプランにおける主な実績

※第 2 期特定事業主行動計画の主な実績で記載した事項と重複する事項は除く

分類	取組内容	具体的な内容・実績
(1) 職場環境の整備	女性職員同士の座談会	日頃より業務に関する悩みや各子育て支援制度について、女性職員同士で意見交換を行うことで、コミュニケーションの強化やモチベーションの向上を図った。 平成 28 年度 産前・産後休暇、育児休業取得時の状況や悩みに関する座談会 平成 29 年度 係長職の業務や昇任についての考え方に関する座談会 平成 30 年度 男性職員の子育て関連休暇に関する座談会 男性職員の育休取得に関する座談会
	旧姓使用の選択手法の明確化	結婚等により姓が変更になる際、これまで配属される職場によって旧姓使用が認められなかったところ、要綱制定により希望するすべての職員が旧姓を使用できるようにした。 平成 28 年度 国立市職員旧姓使用取扱要綱 制定

	繁忙期における部内異動等の対応	部・課内異動について、より実効性を高めるため「相互応援勤務実施基準」が制定され、一部の業務において運用された。 平成 29 年度 相互応援勤務実施基準 制定
(2) ワーク・ライフ・バランスの実現	ワーク・ライフ・バランスの研修実施	時間外勤務の削減の取組を強化するために、タイムマネジメント研修を実施した。 平成 28 年度 管理職向けにタイムマネジメント研修を実施 平成 29 年度 タイムマネジメント研修の対象を係長職まで拡大 令和元年度 タイムマネジメント研修の対象を主任職まで拡大
	小学生の子対象の看護休暇	従前は小学校就学前の子を対象としていたところ、平成 27 年度より中学校就学前まで対象を拡大し、小学生の子についても制度を利用できるように制度を改めた。 平成 28 年度 取得者 65 人 平成 29 年度 取得者 67 人 平成 30 年度 取得者 93 人
	メンタルヘルス、健康相談の活用・充実	職員が新進ともに健康な状態で勤務ができるように、メンタルヘルスや健康相談等のチェック・相談制度を充実させた。 平成 28 年度 メンタルヘルス研修の定期実施開始 ストレスチェックの実施開始 平成 30 年度 職員課へ保健師を配属
(3) 女性職員の意識改革・女性管理職を目指すための啓発	キャリアプラン研修・女性管理職講話の実施	女性職員が自身のキャリアについて考える機会として、女性キャリアデザインを実施した。また、管理職を特別な存在ではなく、身近な目標へと考えられるように併せて女性管理職講話も実施した。 平成 25 年度 女性職員向けキャリアデザイン研修実施開始 (研修内で女性管理職講話を実施) 平成 30 年度 キャリアデザイン研修の対象を男性職員へも拡大
	女性リーダーシップ研修ワーキンググループでの活動	女性職員が主体的に問題に向き合い、解決に向けた検討を進めるため、ワーキンググループを組織し、アクションプランに基づく各具体案を実現するための検討や活動を行った。 平成 28 年度 女性管理職講話の企画 等 平成 29 年度 メンバーのファシリテーション力養成 等 平成 30 年度 男性職員の育児休業取得推進に関する検討 等

(2) 国立市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱

平成16年7月23日訓令第33号

改正

平成20年4月15日訓令第25号

平成21年3月31日訓令第36号

平成21年9月30日訓令第77号

平成25年4月1日訓令第37号

令和元年9月9日訓令第24号

(設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画（以下「計画」という。）を策定するため、国立市特定事業主行動計画策定委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について調査及び検討し、その結果を市長に報告する。

- (1) 計画の策定に関する事項
- (2) 計画に定める措置の実施に関する事項
- (3) 計画の変更に関する事項

(組織)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

2 委員長は行政管理部長をもって充て、副委員長は職員課長をもって充てる。

3 委員は、次の各号に掲げる者をもって充てる。

- (1) オンブズマン事務局長
- (2) 政策経営部政策経営課長
- (3) 行政管理部総務課長
- (4) 健康福祉部福祉総務課長
- (5) 子ども家庭部児童青少年課長
- (6) 子ども家庭部子育て支援課長
- (7) 生活環境部環境政策課長
- (8) 都市整備部都市計画課長
- (9) 教育委員会事務局教育総務課長
- (10) 議会事務局次長
- (11) 選挙管理委員会事務局長
- (12) 監査委員事務局長

4 前項の規定にかかわらず、同項に定める者に代えてその者の所属する部署の女性職員を委員とすることができる。

(委員長及び副委員長)

第4条 委員長は、会務を主宰する。

2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会は、委員長が必要に応じて招集する。

2 委員会は、必要があるときは、会議に委員以外の者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(作業部会)

第6条 委員会に作業部会を置く。

2 作業部会は、委員会から付議された事項及び委員会で決定した事項の実施について調査及び研究する。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、行政管理部職員課において処理する。

(委任)

第8条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は委員長が定める。

付 則

この要綱は、平成16年7月23日から施行する。

付 則 (平成20年4月15日訓令第25号抄)

(施行期日)

1 この訓令は、平成20年4月15日から施行する。

付 則 (平成21年3月31日訓令第36号)

1 この訓令は、平成21年3月31日から施行する。(後略)

2 (前略)第57条の規定による改正後の国立市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱の規定(中略)は、平成20年11月1日から適用する。

付 則 (平成21年9月30日訓令第77号)

この訓令は、平成21年9月30日から施行し、改正後の国立市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱の規定は、平成20年11月1日から適用する。

付 則 (平成25年4月1日訓令第37号)

この訓令は、平成25年4月1日から施行する。

付 則 (令和元年9月9日訓令第24号)

この訓令は、令和元年9月9日から施行する。

(3) 国上市特定事業主行動計画策定部会委員

	所属・職名	氏名	備考
1	行政管理部長	藤崎 秀明	委員長
2	職員課長	平 康浩	副委員長
3	オンブズマン事務局長	佐伯 真	委員
4	政策経営課長	簗島 紀章	〃
5	総務課契約係主任	北原 智子	〃
6	福祉総務課福祉総合相談係主任	提橋 美奈子	〃
7	児童青少年課長	川島 慶之	〃
8	子育て支援課子育て支援係主任	川上 ゆい	〃
9	環境政策課長	清水 紀明	〃
10	都市計画課長	町田 孝弘	〃
11	教育総務課長	高橋 昇	〃
12	議会事務局次長	波多野敏一	〃
13	選挙管理委員会事務局長	玉江 幸裕	〃
14	監査委員事務局長	田代 和広	〃

※国上市特定事業主行動計画策定委員会設置要綱第3条第4項の規定により、総務課長、福祉総務課長及び子育て支援課長に代えて所属する部署の女性職員を委員に任命した。

(4) 国上市特定事業主行動計画作業部会員

	所属・職名	氏名
1	市長室室長補佐	高橋 壮一
2	課税課諸税担当係長	大西 瑞穂
3	総務課課長補佐	島崎 健司
4	しょうがいしゃ支援課主任	増田 明子
5	高齢者支援課介護保険係長	深谷 夏人
6	子育て支援課子ども保健・発達支援室主任	川島 洋子
7	政策経営課財政係主任	日下 佑介
8	南部地域まちづくり課用地担当主任	鍬田 彩葉
9	教育総務課教育総務係主事	亀山 篤子
10	情報管理課文書法制係主査	田口 陽平

(5) 女性リーダーシップワーキンググループメンバー

	所属・職名	氏名
1	市長室秘書担当主任	鈴木 歩
2	子育て支援課子育て支援センター主任	市川 綾子
3	建築営繕課建築営繕係主任	江澤 映理子
4	市民課市民係主事	橋本 恵美
5	高齢者支援課高齢者支援係主事	磯 宏美
6	高齢者支援課地域包括支援センター主事	岩崎 智美
7	児童青少年課保育・幼稚園係主事	野島 三可
8	子育て支援課子育て支援係主任	田中 美津子
9	職員課人事・人材育成係主任	鈴木 沙希

国立市行政管理部職員課

令和3年3月