

西東京市特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

～いきいき応援プログラム～



©シンエイ／西東京市

令和3年3月

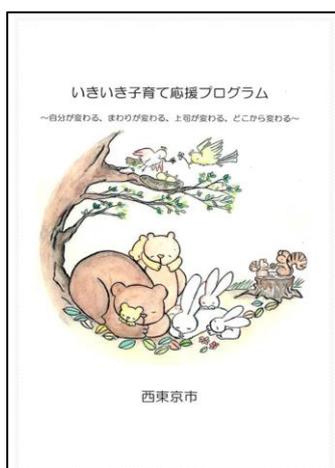
はじめに

西東京市では、平成 15 年 7 月に成立した次世代育成支援対策推進法(以下「次世代育成推進法」という。)に基づき、平成 17 年 4 月から平成 22 年 3 月までの 5 年間を対象とした西東京市特定事業主行動計画を策定し、子育てしやすい環境づくりに努めてまいりました。

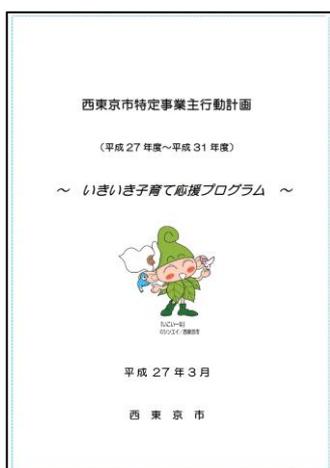
平成 21 年 3 月には「働き方の見直しによる仕事と生活の調和」を盛り込んだ国の行動計画策定指針が示され、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のとれた働き方が可能である社会を実現するために平成 22 年 4 月から平成 27 年 3 月までの 5 年間を対象とした後期計画を策定いたしました。

その後、平成 26 年 4 月に次世代育成推進法が 10 年間延長され、新たな国の指針が示されたため、平成 27 年 4 月から平成 32 年 3 月までの 5 年間の計画を策定いたしました。平成 27 年 9 月に制定された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。)に基づき策定する計画の内容に重なる部分の多いことから、次世代育成推進法の前期計画期間を 1 年延長し、平成 28 年 3 月に次世代育成推進法と女性活躍推進法の目的を達成するための西東京市特定事業主行動計画(前期計画)として改訂いたしました。

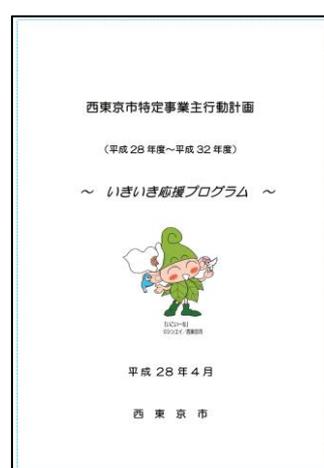
このたび、この前期計画期間が満了することから、引き続き西東京市職員の職場が明るく、いきいきとした活気に満ち、子育てをする職員が安心して仕事ができるとともに女性が活躍しやすい環境づくりに取り組むための後期計画を策定いたしました。



平成 17 年度～21 年度
平成 22 年度～26 年度



平成 27 年度～31 年度



平成 28 年度～32 年度

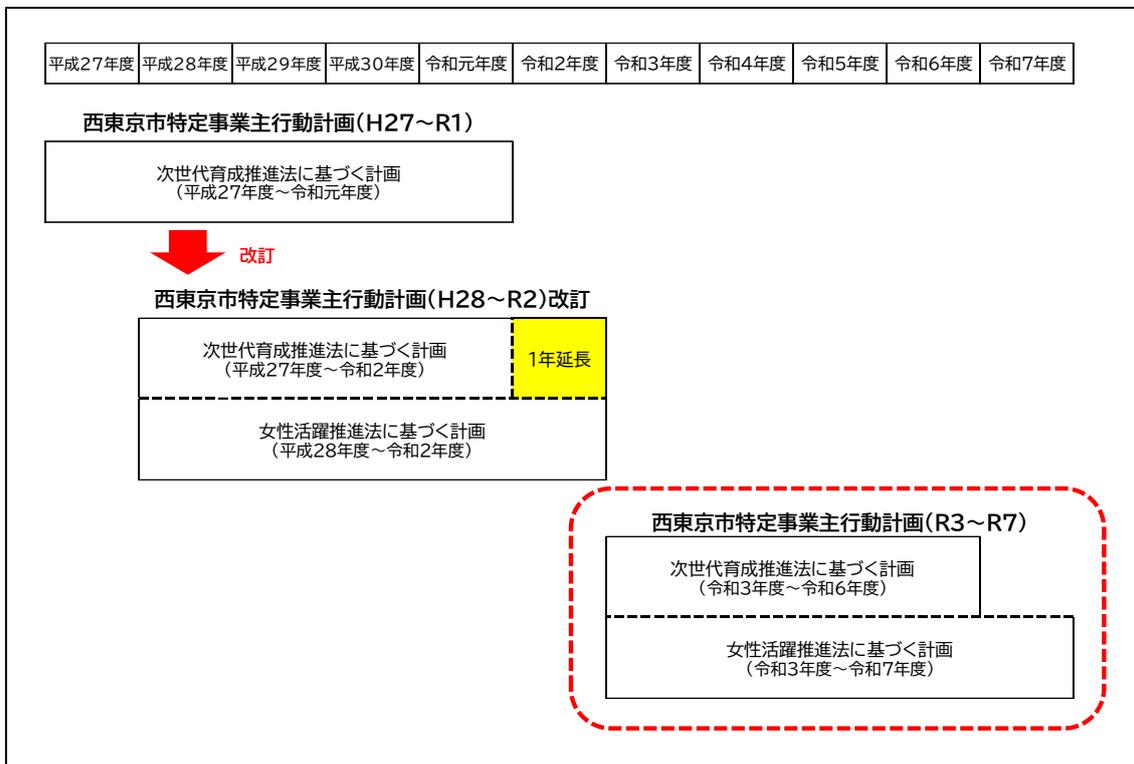
目次

計画期間	1
特定事業主	1
計画の対象と推進体制	1
これまでの取組状況	2
職員意識調査	2
状況把握・課題分析	3
目標	7
取組内容	
意識改革	8
制度周知・活用推進	9
環境整備	10
地域における子育て支援への貢献	12

計画期間

本計画期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日(令和7年度)までとします。

ただし、目標達成年度は、次世代育成推進法に基づく計画が令和6年度、女性活躍推進法に基づく計画が令和7年度とします。



特定事業主

西東京市では、計画の主体である特定事業主を、各行政機関の長(任命権者)である、「西東京市長」、「西東京市議会議長」、「西東京市選挙管理委員会」、「西東京市代表監査委員」、「西東京市農業委員会」、「西東京市教育委員会」と定め、「西東京市特定事業主行動計画」を連名で策定しました。

計画の対象と推進体制

この計画は、正規職員、再任用職員、再任用短時間職員、任期付職員、会計年度任用職員、県費負担教職員(女性活躍推進法に基づく計画は対象外)が対象となります。

この計画を策定するために設置した西東京市特定事業主行動計画策定等検討委員会と西東京市特定事業主行動計画策定等調査研究部会で、年度ごとの取組状況をフォローし、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

これまでの取組状況

これまでの計画では、以下の項目に数値目標を設定し取り組んでまいりました。

出産支援休暇、育児参加休暇、育児休業など子育てに関する休暇や休業制度はほぼ目標達成の状況にあります。

超過勤務時間縮減として掲げた「月に 60 時間以上超過勤務を行う職員の割合」は、目標設定時である平成 28 年度以降は、僅かながら減少傾向にありましたが、令和元年度に残念ながら増加しています。

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は、目標設定時の 13%から増加し目標数値である 18%を上回る結果となっています。

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	目標数値
出産支援休暇の取得率	100%	88.9%	81.3%	100%
育児参加休暇の取得率	88.9%	83.3%	81.3%	100%
育児休業の取得率（男）	18.5%	5.6%	31.3%	20%以上
育児休業の取得率（女）	100%	100%	100%	100%
部分休業の取得率（男）	11.1%	0.0%	18.8%	20%以上
部分休業の取得率（女）	84.2%	76.9%	22.7%	70%以上
月に 60 時間以上超過勤務を行う職員の割合	3.2%	3.1%	4.9%	2.5%以下
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	17.4%	17.6%	20.5%	18%以上

※部分休業の取得率は、把握した当該年度に子が出生した職員について、令和 2 年度末までに部分休業を取得した割合になります。

職員意識調査

計画の策定にあたって、職員の意識調査を実施しました。平成 28 年度の実施結果と比較して現状把握と課題の抽出、今後の取組に活用しています。

状況把握・課題分析

女性活躍推進法第 19 条第 3 項において、行動計画は、自らの事務及び事業における女性の活躍の状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならないとされています。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
58.8%	59.1%	60.8%

平成 29 年度から令和元年度までで、一般事務の女性採用割合は 50%を超えています。土木技術職、建築技術職の割合は少ないですが、心理技術職、保健師、栄養士はすべて女性が採用されているため 100%、保育士も 66%から 90%を女性が占めています。

職種によってある程度の差は見られるものの、採用した職員全体の女性の占める割合は 6 割程度となっており、割合は増加傾向にあります。

会計年度任用職員は、令和 2 年 4 月 1 日時点で女性の占める割合が 86.2%となっています。

(2) 管理職に占める女性職員の割合

平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
17.4%	17.6%	20.5%

平成 28 年度から管理職に占める女性割合は、増加傾向にあり令和元年度には目標数値の 18%に到達しています。

割合は増加傾向にありますが、全体的には 2 割程度となっており、引き続き女性が管理職になりやすい環境づくりに努めていく必要があります。

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

	部長級	部次長級	課長級	課長補佐級	係長級
令和元年度	0.0%	0.0%	34.0%	25.8%	51.7%
伸び率	-100.0%		20.0%	-63.6%	1.0%
平成 30 年度	4.3%	0.0%	27.8%	42.3%	51.2%
伸び率	-50.0%		15.4%	69.2%	7.1%
平成 29 年度	9.5%	0.0%	27.1%	27.1%	49.5%

係長級に占める女性職員の割合は、平成 29 年度から 50%程度で推移しています。令和元年度に課長補佐級が減少していますが、課長級に昇任したことが起因します。

(4) 平均継続勤務年数の男女の差異

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男	18.92 年	18.49 年	18.00 年
女	17.11 年	17.09 年	16.21 年

全体的な継続勤務年数の減少は、男女共に定年退職者の増加に起因すると考えられます。令和元年度の定年退職者 33 名のうち 19 名が女性となっていることから平均継続勤務年数に男女の大きな差異はありません。

(5) 職員の超過勤務の状況

①職員の各月ごとの平均超過勤務時間（令和元年度）

職務名	時間
事務系	26.04
一般技術系	24.49
医療・福祉技術系	7.52
技能労務系	9.10

②月 45 時間以上超過勤務の平均職員数（令和元年度）

職務名	人数
事務系	90.83
一般技術系	7.83
医療・福祉技術系	2.58
技能労務系	1.08

③超過勤務時間数（年間平均時間数）

平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
162.9	166.3	198.6

超過勤務については、これまでも「ノー残業デー」「20 時退庁」「健康」イクボス・ケアボス宣言」など縮減を掲げて取り組んでまいりましたが、残念ながら増加傾向にあります。

令和元年度における職員の平均超過勤務時間は、事務系で 26.04 時間、一般技術系が 24.49 時間、医療・福祉技術系が 7.52 時間、技能労務系が 9.10 時間となっていますが、月 45 時間以上の超過勤務を行う職員数が事務系で月平均 90 人程度となっていることから引き続き超過勤務時間の縮減に努めていく必要があります。

(6) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

①育児休業取得率

	男	女
令和元年度	31.3%	100.0%
平成30年度	5.6%	100.0%
平成29年度	18.5%	100.0%

②育児休業取得期間の分布状況

(単位：人)

	平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	男	女	男	女	男	女
5日未満	1				1	
5日以上2週間未満	1				1	
2週間以上1月未満	1				2	
1月以上6月未満	1		1	1	1	
6月以上1年未満		7		8		11
1年以上	1	7		6		7

育児休業の取得率は、女性は100%となっており、期間も大部分が6月以上の取得をしています。男性は、令和元年度に目標の20%を超えておりますが、年度によって取得に差異があり、女性に比べて取得期間も短い傾向にあります。

性別にかかわらず働きやすい環境を整えるうえでは引き続き誰もが育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組んでいく必要があります。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

①出産支援休暇

出産支援休暇は職員が妻の出産に伴い必要と認められる特別休暇で2日の範囲内となっています。

平成29年度	平成30年度	令和元年度
100.0%	88.9%	81.3%

②育児参加休暇

育児参加休暇は、妻の産前産後期間に育児に参加するための特別休暇で 5 日の範囲内となっています。

平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
88.9%	83.3%	81.3%

③合計取得日数の分布状況

(単位：人)

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
1 日以上	1		
2 日以上	2	1	
3 日以上	2		3
4 日以上	3		
5 日以上	19	15	10

過去 3 年間に見る出産支援休暇の平均取得率は 90%、育児参加休暇の平均取得率は 84.5% となっていますが、令和元年度に取得率が減少しています。

また、国の各府省等の政府目標となっている「5 日以上」の取得割合については、過去 3 年間平均で 72.1%という結果になっています。



目標

状況把握と課題分析により課題であると判断された事項について、取組を効果的に進めるための数値目標を設定しました。

なお、西東京市では採用から配属までの人事管理を一体的に行っていることから統一的な数値目標を設定しています。

管理職に占める女性職員の割合	目標数値	達成年度
	18%⇒25%	令和7年度
実績値：令和元年度 20.5%		

職員の年間超過勤務平均時間数	目標数値	達成年度
	145時間	令和7年度
実績値：令和元年度 198.6時間		

育児休業取得率	目標数値		達成年度
	男性	20%⇒30%	令和6年度
	女性	100%⇒100%	
実績値：令和元年度 男性31.3%、女性100%			

出産支援休暇と育児参加休暇を5日以上取得した割合	目標数値	達成年度
	80%	令和6年度
実績値：令和元年度 62.5%		

取組内容

課題を整理し、設定した目標を達成するために取り組むべき項目を掲げました。取組内容は職員一人一人が計画の趣旨を理解するための「意識改革」と、制度の中身を理解し活用するための「制度周知・活用推進」、これらを達成するために必要な「環境整備」「地域における子育て支援への貢献」としてしています。

意識改革

職員が家庭の事情を上司に相談しやすい風土が根づいていない場合、職場に迷惑をかけるという後ろめたさから、相談すること自体を職員が躊躇する可能性があります。相談しやすい雰囲気をつくるためにも「お互いさま意識」を職場全体に浸透させることが必要ですが、取得する際に周りに対する感謝の気持ちも大切です。

職員研修の実施【継続】 職員課

職員意識調査の結果から 5 年前の調査と比較して特定事業主行動計画の認知度は僅かながら向上しましたが、全体の 66.7%の職員が知らないと回答しています。特に 20 代以下の職員の 82.5%が知らないと回答しています。

これまでもワーク・ライフ・バランス、女性活躍をテーマとした職員研修を実施してきましたが、引き続き職員研修を通じた周知と意識改革に取り組みます。

また、性別に関係なく昇任していく機運を醸成するための昇任支援研修と昇任時にその役職の心構えや知識を取得するための昇任時研修を実施します。

子育て・介護サポーターの活用【改善】 職員課

育児休業・介護休業を効果的に活用するため、育児休業、介護休業を取得した職員を子育て・介護サポーターに登録し、今後、育児休業や介護休業を取得する職員の相談に気軽に応じられる仕組みをつくります。サポーターが増えることで休暇を取得しやすい環境にすることと、制度の利用者が次の世代の子育てや介護を応援する体制を構築します。

育児休業取得者の体験レポート【新規】 職員課

育児休業を取得した男性職員の育児体験等をレポートにして庁内に発信していきます。実際の体験談を知ることで育児を身近に感じ、取得しやすい環境を構築します。

「健康」イクボス・ケアボス宣言【新規】 所属長

「健康」イクボス・ケアボスとは、職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、職員の健康の保持・増進を図るとともに、良好な職場環境づくりを担う上司を指します。平成 29 年に多くの管理職が宣言をしています。引き続き「健康」イクボス・ケアボスとして「健康」応援都市、「健康市役所」の実現につなげていきます。

制度周知・活用推進

制度を利用するには、制度を理解することが重要です。職員意識調査でも育児や介護に関する休暇制度を知っていると回答した割合は 6 割から 8 割程度となっていますが、5 年前と比較すると僅かながら減少しています。引き続き制度周知を図ることで活用につなげていく必要があります。

ハンドブックの見直し・活用【継続】 職員課

母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの子育て支援等の各種制度、各種手続やその方法を理解しやすいようにまとめたハンドブックやパンフレットに介護制度を加えるなどハンドブックの見直しを行います。

所属長・管理担当者向けの手引書の活用【継続】 職員課 所属長

所属長や管理担当者が母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度についての正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけ、かつ必要な休暇をきちんと取得できるよう、所属長や管理担当者向けの手引書の内容を更新していきます。

子育てプランの作成【継続】 職員課

職員や職員の配偶者の妊娠がわかったとき等、職員の状況に応じて個人にあった休暇利用プラン(「いきいき子育てプラン」)を作成し、職員及び所属長へ説明を行います。

介護制度の普及・啓発【新規】 職員課

職員意識調査の結果から、育児関連と比較して介護制度については知らない職員が多い現状があります。

介護に関する休暇制度の理解を促進するためにわかりやすいハンドブック等を作成し、普及・啓発に努めていきます。

妊娠に伴う病気休暇のサポート等【継続】 職員課

妊娠に伴う病気休暇に入った職員に、病気休暇と妊娠出産休暇の取り方、次の年への有給休暇の繰越などの案内を職員課で行うとともに安心して静養できるための相談窓口となります。

また、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努めます。

子どもの出産時における連続休暇の取得推進【継続】 全職員 所属長

母性や父性は、子の出生に際して当然にあらわれるものではありません。子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことの喜び、楽しさを夫婦ともに実感するということは、父親としての役割意識を向上させ、今後の子育てに重要な意味を持ちます。

育児には家庭のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。職場の人が子の出生時の連続休暇を取得しやすい職場を目指します。

年次有給休暇の取得推進【継続】 全職員 所属長

労働環境が厳しくなっているなか、休暇を取れないということは、子育て中の職員はもちろん、すべての職員の悩みです。仕事と生活の調和を図り、生活スタイルにあった年次有給休暇の取得を促進し、職員自身と職場全体のリフレッシュを目的とします。

休暇計画を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの職員が休めるようにすることも同時に配慮しましょう。計画した休暇は積極的に有効に取得し、すべての職員が特別休暇、年次有給休暇を取得しやすい職場を目指します。

自己啓発の支援【新規】 職員課

育児休業を取得している職員の職場復帰を後押しするため、通信教育、資格取得のための自己啓発経費助成制度の情報を積極的に提供していきます。一定期間、職場から離れる不安を少しでも取り除くための支援を行います。

環境整備

目標を達成するためには、職員一人一人の意識改革と制度の理解が必要ですが、個人の努力だけでは達成できないものもあります。様々な要因からすべての要望に応えられない現状がありますが、職員の職場が明るく、いきいきとした活気に満ち、子育てをする職員が安心して仕事ができるとともに女性が活躍しやすい環境を整備していくことも大切です。

時間外勤務の縮減 全職員 所属長

時間外勤務の縮減は、子育てや介護中の職員はもちろん、すべての職員の切実な願いであると同時に、個人では解決が難しい問題となっています。仕事中心から仕事と生活のバランス重視へ働き方を見直すことが、業務改善による業務遂行の効率化、職員が心身ともに充実した健康な状態で働き、持っている能力を最大限発揮できることにつながることで捉え、職場を挙げての時間外勤務の縮減に努めます。

テレワークの推進【新規】 関係課

ICT を活用した時間や場所を有効に活用できる働き方を推進し、職員の多様な働き方を実現するため、自宅等から情報にアクセスして仕事を行うことのできるテレワーク環境の構築をしていきます。

RPA(ロボティクス・プロセス・オートメーション)の導入に向けた検討【新規】 関係課

RPA の導入により、業務プロセスを自動化することで作業の効率化を図ることが期待できます。仕事を簡素化し業務効率を図るための RPA 導入に向けた検討を行います。

時間外勤務の上限設定【新規】 全職員 所属長 職員課

「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」による民間労働法制の改正を踏

まえ、すべての職員の時間外勤務の上限を、原則として月45時間、年360時間とします。

ただし、他律的な業務を行う場合で時間外勤務を行うことがやむを得ないと認められる場合には、上限を月 100 時間、年 720 時間とします。また、この場合においても、1月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1月、2月、3月、4月及び5月の期間を加えたそれぞれの期間において時間外勤務を命ずる時間の1月当たりの平均時間について 80 時間とします。

時間外勤務の状況を管理していく仕組みを構築していきます。

ハラスメントの防止【新規】 全職員 所属長 職員課

ハラスメントの予防には、適切かつ良質な職員間のコミュニケーションの確保とともに、ハラスメントを起こさせないという上司や管理者の強い意思表示が必要です。また、万が一、ハラスメントが起きてしまったときは、被害者がすぐに相談し、早期解決に繋がるような相談窓口が必要となります。

本市では平成30年4月に「ハラスメント予防・対応マニュアル」を改訂し、研修による意識啓発や相談体制、相談対応等について更なる充実を図ったところです。今後も引き続きハラスメントを発生させない、また、許さない職場づくりを推進していきます。

ノー残業デー・20 時退庁の励行【継続】 全職員 所属長 職員課

水曜日と給料日をノー残業デーとし、各自のパソコン掲示などにより呼びかけ、定時退庁を推進します。また、20 時にはチャイムを鳴らすことにより退庁を促し時間外勤務縮減の意識啓発を行います。

育児休業等に伴う代替要員の確保【継続】 職員課

安心して育児休業を取得し、子育てに専念できる環境を提供するため、育児休業を取得する職員の代替として会計年度任用職員の確保に努めます。

職員の語り合いの場の提供【継続】 職員課

子育て中の職員が、日頃思っているがなかなか人に言えないこと(育児・仕事・職場のことなど)を、安心して語り合える機会を提供します。また、子育て以外の職員についても、語り合う機会を設け職員の交流を図るとともに、職員の意見や要望を取り入れる仕組みを検討します。

時間外労働に伴う産業医による面接指導【継続】 職員課 所属長

1 月当たり 80 時間以上、または、疲労の蓄積が認められる職員については、医師による面接指導を行います。また、連続した3月の時間外勤務時間数が 60 時間以上の職員については、疲労度チェックを実施後、本人の申し出により産業医面接または保健師面接を行います。

地域における子育て支援への貢献

子育てを充実させ、子育てをサポートするには、子どもの中に入り、子どもの生活を知ることが第一です。それと同時に大人が積極的に子どもに関わること、親や大人の活動を実際に子どもが見ることは、子どもの豊かな心の成長につながります。そのため、子どもと触れ合う機会を充実させ、地域活動に貢献することを目的とします。

子ども・子育てに関する地域活動への貢献【継続】 全職員 所属長

職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。

職員がボランティア休暇を活用してスポーツや文化活動など、地域の子育て活動に積極的に参加することで地域活動へ貢献できるよう職場の雰囲気づくりを進めます。

子育てバリアフリーの促進【継続】 関係課

施設利用者などの実情を勘案して、授乳室やベビーベッド、乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置などに努め、職員の誰もがその場所を案内できるよう、案内図の作成や表示などに努めます。