

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)



©シンエイ／西東京市

令和8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。令和 3 年度以降においても、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、令和 3 年 4 月から令和 8 年 3 月までの西東京市特定事業主行動計画(後期計画)を策定いたしました。

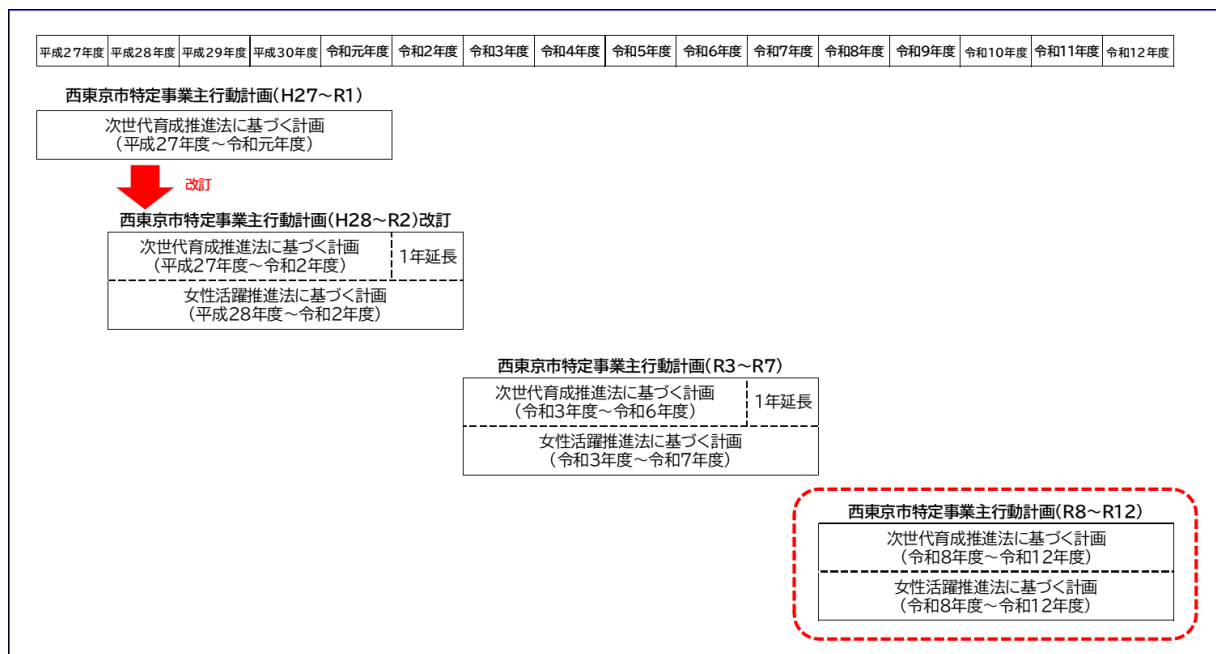
このたび、次世代育成推進法が令和 7 年から 10 年間延長され、女性活躍推進法が令和 8 年から 10 年間延長となり、これまでの取組の成果と課題を踏まえつつ、令和 8 年 4 月から令和 13 年 3 月までの 5 年間を計画期間として、西東京市特定事業主行動計画(前期計画)を策定するものです。

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	8
意識改革	9
制度周知・活用推進	10
環境整備	11
地域における子育て支援への貢献	13

計画期間

本計画期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和13年 3 月31日(令和12年度)までとし、次世代育成推進法に基づく計画及び女性活躍推進法に基づく計画の目標達成年度を、令和12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、暫定再任用職員、定年前再任用短時間職員、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。

これまでの目標項目の状況について

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、取得率が増加している項目はあるものの、目標が未達成の状況です。

また、超過勤務時間縮減として掲げた「職員の年間超過勤務平均時間数」は、減少傾向にあるものの、目標が未達成の状況です。

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、令和4年度から割合が減少している状況です。

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	目標数値
管理職に占める女性職員の割合	22.0%	20.3%	20.3%	25%
職員の年間超過勤務平均時間数	185.3時間	181.7時間	166.1時間	145時間
育児休業の取得率（男）	52.9%	75.0%	73.3%	85%（※）
育児休業の取得率（女）	100%	100%	100%	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	70.6%	65.0%	66.7%	80%

※次世代育成推進法の有効期限の延長に伴い、令和7年度に目標数値を30%から85%(1週間以上の取得率)に変更しております。

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。令和2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

令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
52.5%	41.7%	68.2%

令和4年度から令和6年度までで、一般事務の女性採用割合は平均 42.7%となり、やや女性が少なくなっています。土木技術職、建築技術職の割合は少ないですが、保健師、栄養士はすべて女性が採用されているため 100%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、3 年間の平均では約 55%程度となっており、年度による偏りがありますが、増加傾向にあります。

会計年度任用職員は、令和 7 年 4 月 1 日時点で女性の占める割合が 83.7%となっています。

なお、採用試験の実施にあたっては、男女問わず能力を公平かつ適正に評価をしています。

(2) 管理職に占める女性職員の割合

令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
22.0%	20.3%	20.3%

管理職に占める女性割合は、令和4年度は上昇傾向にありましたが、令和5年度に減少しています。目標数値を 25%以上と定めていることを踏まえ、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 6 年度	10.5%	30.0%	22.0%	45.3%	49.1%
伸び率	100%	0.0%	-8.3%	41.2%	-1.8%
令和 5 年度	5.9%	21.4%	25.0%	37.0%	48.9%
伸び率	100%	-25%	-14.3%	88.9%	-3.5%
令和 4 年度	0.0%	23.5%	29.2%	22.0%	48.1%

係長級に占める女性職員の割合は、令和4年度から 50%程度で推移しており、課長補佐級は増加傾向にあります。女性が管理職に昇任したくない理由としては、「業務量が増えるから」、「子育てや介護との両立が困難」との回答が男性職員と比べて高くなっており、昇任により仕事の責任が重くなり、仕事と生活の両立が課題であると考えられることから、仕事と生活を両立できる職場環境

づくりや女性職員のキャリア形成支援等に取り組んでいく必要があります。

(4) 平均継続勤務年数の男女の差異

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男	17.3年	16.2年	16.5年
女	15.6年	15.5年	15.1年

在職している職員の平均継続勤務年数は、女性職員の方が短い傾向にありますが、ここ数年の普通退職の理由としては、転職や健康上の理由が主な理由となっており、女性職員の、結婚や出産による退職は極めて少ない状況です。

(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6年度）

職務名	時間
事務系	16.5
一般技術系	11.5
医療・福祉技術系	4.9
技能労務系	3.5

②月45時間以上超過勤務の平均職員数（令和6年度）

職務名	人数
事務系	72.6
一般技術系	3.0
医療・福祉技術系	0.9
技能労務系	0.3

③超過勤務時間数（年間平均時間数）

令和4年度	令和5年度	令和6年度
185.3	181.7	166.1

超過勤務については、これまで取り組んできました「ノー残業デー」「20時退庁」「健康イクボス・ケアボス宣言」に加えて、令和6年8月から「管理職定時退庁デー」、令和6年12月から「掲示板を活用した時間外勤務状況の共有」、「一定時間以上の時間外勤務の所管部長への報告」を新たに実施しており、減少傾向にありますが、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72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6年度	73.3%	100.0%
令和5年度	75.0%	100.0%
令和4年度	52.9%	100.0%

②育児休業取得期間の分布状況

(単位：人)

	令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	男	女	男	女	男	女
5日未満	1					
5日以上2週間未満	1				1	
2週間以上1月未満	1		3		1	
1月以上6月未満	5		10		7	1
6月以上1年未満	1	20	1	18	2	19
1年以上		5	1	4		5

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、目標の85%(1週間以上の取得率)は達成していませんが、取得率は増加傾向にあり、今後は男性の育児休業取得率の増加と取得期間の長期化を図ることが課題となります。

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) 男性職員の出産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。

令和4年度	令和5年度	令和6年度
94.1%	80.0%	86.7%

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。

令和4年度	令和5年度	令和6年度
94.1%	70.0%	73.3%

③合計取得日数の分布状況

(単位：人)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
1日以上		2	
2日以上	2	1	2
3日以上			
4日以上	3	1	1
5日以上	12	13	10

過去 3 年間に見る出産支援休暇の平均取得率は 86.9%、育児参加休暇の平均取得率は 79.1%となっており、令和5年度に取得率が減少しています。

また、西東京市の目標数値である「5 日以上」の取得割合については、過去 3 年間平均で 67.4%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
	25%	令和12年度
実績値：令和6年度 20.3%		

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12年度
実績値：令和6年度 166.1時間		

育児休業取得率	目標数値		達成年度
	男性	85%※1	令和12年度
	女性	100%	
※1 2週間以上の取得率 実績値：令和6年度 男性73.3%、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12年度
実績値：令和6年度 66.7%		

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、職員がそれぞれの働き方や家庭状況に応じて、仕事と生活の両立ができるための「意識改革」と、仕事と育児・介護の両立支援に向けた各種制度の情報提供の充実を実施するための「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」としています。

(1)意識改革

ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍の推進に向けた職場風土の醸成を図るため、また、職員一人ひとりがそれぞれの働き方や家庭状況に応じて、仕事と生活の両立が取れた働き方の実現に向け、さらなる意識改革を進めていきます。

(2)制度周知・活用推進

制度を利用するには、職場全体で制度を理解することが重要です。取得対象者だけでなく、職場全体で制度理解を進めることで、育児・介護にやさしい職場づくりを進めていきます。取得に向けた、育児・介護の両立ハンドブックの説明、両立支援に向けた各種制度の説明を行い、活用推進を行っていきます。

(3)環境整備

仕事と生活の両立、時間外勤務の縮減、休暇等の取得促進など、健康上にも配慮した柔軟で多様な働き方ができる職場環境を整備していきます。また、誰もが安心して働き続けることができるよう、ハラスメントのない職場環境づくりを進めていきます。

(4)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大切です。また、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進めていきます。

具体的な取組事項

取組 1	意識改革
------	------

取組 1：職員研修の実施 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低下しており、全体の 75.4%の職員が知らないと回答しています。それぞれの取り組みにおいて特定事業主行動計画に基づいて実施していることを改めて周知し、認知度の向上に努めます。

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。

取組 2：育児休業取得者の体験レポート 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。

取組 3：「健康」イクボス・ケアボス宣言 職員課

「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。

取組 4：女性職員の活躍推進～キャリアパスの例示～ 職員課

女性職員が結婚や出産を経た後も就労を継続し、キャリア形成をしていくための取り組みとして、キャリアパスを例示します。昇任ルートや、職層毎の研修、昇任時の研修等の情報を掲載し、複数のキャリアパスとして例示することで、長期的な視点で希望するキャリア形成ができる環境を構築します。

取組 5：女性職員の活躍推進～ロールモデルの例示～ 職員課

女性職員が結婚や出産を経た後も就労を継続し、自律的なキャリア形成支援の取組として、ロールモデルを例示します。実際に身近で勤務している職員をロールモデルとして例示することで、自身のキャリアと重ねる機会としキャリア形成の一助とします。また、先輩の女性職員が、どのように仕事と家庭を両立しているのか、ロールモデルとして例示することで、出産や育児の期間を含めたキャリア形成ができる環境を構築します。

取組 2	制度周知・活用推進
------	-----------

取組 1：ハンドブックの活用	職員課	所属長
----------------	-----	-----

妊娠・出産・育児のための両立支援制度及び介護のための両立支援制度をまとめた「育児・介護のための両立支援ハンドブック」を活用し各種制度・手続の周知をさらに進めるとともに、所属長や管理担当者向けの手引きとしても活用していきます。

また、取得者だけでなく、所属での制度理解をより一層図るため、各種両立支援制度の全職員に向けた制度の周知に向け、分かりやすい情報発信に努めていきます。

取組 2：子育てプラン・両立支援プランの活用	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（「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。

また、本人、所属長、職員課の三者で今後の育児に関する休暇等の利用希望などを共有するため「両立支援プラン」を活用します。

取組 3：子どもの出産時における連続休暇の取得推進	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し、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。職員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。

取組 4：年次有給休暇の取得推進	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。

取組 5：女性職員の活躍推進～キャリアサポーターの設置～	職員課
------------------------------	-----

女性職員のキャリア形成支援の取組として、身近で勤務している職員のロールモデルを例示しつつ、キャリアについて相談できるキャリアサポーターを設置していきます。昇任に対する不安や、仕事と家庭の両立への不安に対するアドバイスを受けることで、安心して昇任にチャレンジできる環境を構築します。

取組 3	環境整備
------	------

取組 1：時間外勤務の縮減	全職員 所属長
<p>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。</p>	
取組 2：テレワークの推進	関係課
<p>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、育児や介護など時間的制約を抱える職員を含め、職員一人ひとりの多様な働き方を実現するため、テレワークの活用を推進していきます。</p>	
取組 3：時間外勤務の上限設定	全職員 所属長 職員課
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>また、令和8年1月の出退勤システムの電子化に伴い、時間外勤務の状況を管理していきます。</p>	
取組 4：ハラスメントの防止	全職員 所属長 職員課
<p>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。</p> <p>本市では「ハラスメント予防・対応マニュアル」を策定し周知を図るとともに、各職層毎に研修を実施し、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ております。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。</p>	
取組 5：ノー残業デー・20時退庁の励行	全職員 所属長 職員課
<p>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。</p>	
取組 6：育児休業等に伴う代替要員の確保	職員課
<p>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、長期の育児休業を取得する職員の代替として原則正規職員の配置に努めます。短期の育児休業については、引き続き会計年度任用職員の配置に努めます。</p>	
取組 7：時間外労働に伴う産業医による面接指導	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。

取組 8：時間外勤務状況の共有 職員課

時間外勤務の縮減に向け、庁内の時間外勤務の状況を全職員が共有することにより、各職員の意識改革及びコスト意識の徹底を図ることが重要です。前月の課別の時間外勤務の状況を庁内の掲示板に掲載する取り組みを行います。

取組 9：一定時間以上の時間外勤務の所管部長への報告 職員課 所属長

一定時間を超える時間外勤務については、決裁権者による決裁後、所管部長に報告することとし、組織マネジメントの強化を図ります。すべての職員の時間外勤務の上限を、原則として月 45 時間としていることから、月 45 時間を超えた職員については、その月の以後の時間外勤務申請の際は、部長報告を必須とする取り組みを行います。

取組 4	地域における子育て支援への貢献
------	-----------------

取組 1：子ども・子育てに関する地域活動への貢献	職員課 所属長
<p>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。</p> <p>職員が、地域社会に貢献する活動に従事するために、今後、兼業の在り方について整備を行い、地域活動へ貢献できる職場を構築していきます。</p>	
取組 2：子育てバリアフリーの促進	関係課
<p>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のほか、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引き続き努めます。</p>	
取組 3：子どもを交通事故から守る取組	職員課 所属長
<p>交通安全の重要性を再認識し、正しい交通ルールやマナーの実践について学ぶとともに、交通事故ゼロを目指すため、全職員を対象に安全運転に関する研修を実施します。</p>	
取組 4：子どもと触れ合う機会の充実	職員課
<p>保護者でもある職員を対象に、親子が触れ合う機会や学校外での学習機会の充実を目的として、西東京市役所の職場等を見学・体験する機会として、「夏休みファミリーデー」を実施します。</p>	