

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
東大和市特定事業主行動計画（第4期）

令和2年4月

令和7年3月（期間延長）

東大和市長

東大和市議会議長

東大和市教育委員会

東大和市選挙管理委員会

東大和市代表監査委員



東京
ゆったり日和
東やまと

東大和市特定事業主行動計画（第4期）の計画期間延長について

東大和市では、次代の社会を担う子どもの育成等に対する支援対策や女性の職業生活における活躍の推進するための計画として、令和2年度から令和6年度までを計画期間とする東大和市特定事業主行動計画（第4期）を令和2年4月に策定しました。

この計画は、時限を定めた次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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。）に基づくものであり、「次世代育成支援対策推進法」は令和16年度末まで延長されましたが、「女性活躍推進法」は令和7年度末までとされています。

次期計画の改定に向けては、「女性活躍推進法」の動向を踏まえるとともに、今後改定予定の東大和市人材育成基本方針（第2期）における取組項目の職場環境の整備などとも整合性をあわせる必要があることから、令和7年度まで計画期間を延長することとしました。

●計画期間

変更前：令和2年度から令和6年度までの5年間

変更後：令和2年度から令和7年度までの6年間

●現計画に掲載されている現状値及び目標値の取扱い（3ページ）

現計画に掲載されている現状値及び目標値については、次のとおりとします。

（1）現状値

現状値及び目標値は、令和2年4月時点における計画策定当時の値です。

直近の現状値を参考資料（巻末）に掲載しています。

（2）目標値

既に目標値に達成している項目については維持向上、未だ達成していない項目については引き続き目標値の達成に向けた取組を行っていきます。

目次

I	はじめに	1
1	趣旨.....	1
2	計画期間.....	1
3	計画の推進体制.....	1
4	計画の実施にあたって.....	2
5	計画の改正にあたって.....	2
II	特定事業主行動計画における目標	3
III	具体的な取組	4
1	職員の意識を高めるために.....	5
2	安心して子どもを産み育てるために.....	6
3	働きやすい職場環境づくりのために.....	8
4	女性職員も活躍できる組織づくりのために.....	10
5	その他次世代育成支援対策に関する事項.....	11
	参考資料 女性職員の職業生活における活躍に関する状況	12

I はじめに

1 趣旨

東大和市では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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。）に基づき、東大和市の特定事業主行動計画を、それぞれ策定しています。

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については、平成17年に（前期）行動計画、平成24年に後期行動計画、平成27年に第3期行動計画を策定し、職場・地域における子育てしやすい環境整備に努めてきました。

また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画については、平成28年に行動計画を策定し、女性職員の活躍の推進に向けて取組を推進してきました。

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（第4期）の策定にあたり、新たに女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と一体化し、職員一人ひとりが仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境をさらに整備するとともに、女性職員の能力が十分に発揮され、ますます活躍できるように取組を推進していきます。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和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されています。東大和市特定事業主行動計画（第4期）の期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間（※）とします。

（※）令和2年度から令和7年度までの6年間に計画期間を延長しました。

3 計画の推進体制

策定に当たっては、東大和市特定事業主行動計画策定等委員会及び東大和市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策定等委員会を設置し、本計画に基づく取組の実施状況、数値目標の達成状況及び改正内容等について検討してきました。

今後も当該委員会において、計画の進行管理を行い、必要に応じて見直しすることとします。

4 計画の実施にあたって

特定事業主は、次世代育成支援対策推進法施行令（平成15年政令第372号）及び東大和市次世代育成支援対策推進法の特定事業主等を定める規則の規定に基づき、また女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成27年政令第318号）及び東大和市女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の特定事業主等を定める規則に基づき、「東大和市長、東大和市議会議員、東大和市教育委員会、東大和市選挙管理委員会及び東大和市代表監査委員（以下「市長等」という。）」と定められています。このため、東大和市特定事業主行動計画（第4期）も市長等の連名で策定しました。

東大和市特定事業主行動計画（第4期）の対象となる職員は、主に市長等が任命する職員です。

5 計画の改正にあたって

計画の改正にあたり、各所属課における取組状況について調査するとともに、前計画期間における達成状況について検証を行いました。

男性の育児休業の取得率については、平成28年度は0%でしたが、平成29年度に7.7%、平成30年度は53.3%になりました。一方で、育児休業取得者の平均取得日数は、平成29年度は3日、平成30年度は4.5日にとどまりました。男性職員も一定期間の育児休業を取得し子育てに主体的に関わることで、仕事と生活の調和を実現し、次世代を担う子供たちの育成につながる取組が一層必要となります。

男性の出産支援休暇や育児参加休暇の取得は、対象者が年次有給休暇で対応するなど制度の理解不足による未取得がありました。取得率向上には、より利用しやすい情報提供や管理職を含めた全職員への更なる周知が必要と考えられます。今後、育児休業を取得する職員に向けて、単なる制度説明にとどまらず、積極的な情報発信により職員の意識を啓発することが課題となっています。

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画により、管理職及び係長職における女性割合の向上に努めました。今後も、女性のライフプランを尊重しながら、その能力を十分に発揮できるような環境の整備に努める必要があります。

これらを踏まえ、東大和市特定事業主行動計画（第4期）は、これまでの両計画の趣旨を継承しつつ、特に出産・育児にかかる男性職員の休暇取得促進と時間外勤務の縮減を含めた職員の仕事と生活の調和の推進という視点を加え、誰もが働きやすい職場づくりに向けて、改正を行いました。

Ⅱ 特定事業主行動計画における目標

項 目		現状値 ※	目標値 ※
目標 1	出産・子育てに関する休暇等の制度や経済的な支援措置について理解しやすく取りまとめ、情報提供できるようにします。	未実施	実施 (令和2年度末まで)
目標 2	出産支援休暇の取得率 100%	55.6%	100%
	育児参加休暇の取得率 100%	44.5%	100%
目標 3	男性職員の育児休業の取得率 50%以上 かつ、男性の育児休業平均取得日数 14日以上	53.3% 4.5日	50% 14日
	女性職員の育児休業取得率 現状維持(100%)	100%	100%
目標 4	年次有給休暇の取得日数 14日以上	11.9日	14日
目標 5	管理職における女性割合 14%以上	10.0%	14%
	係長職における女性割合 25%以上	19.4%	25%

※現状値及び目標値は、令和2年4月時点における計画策定当時の値です。
直近の現状値については、参考資料（巻末）に掲載しています。

Ⅲ 具体的な取組

1 職員の意識を高めるために

- └ ①固定的な性別役割分担意識の改革
- └ ②制度を理解しよう

2 安心して子どもを産み育てるために

- └ ①妊娠中及び出産後の職員への配慮
- └ ②男性職員の育児参加を促進
- └ ③育児休業を取得促進
- └ ④育児休業からの円滑な職場復帰
- └ ⑤育児に関する諸制度の利用促進

3 働きやすい職場環境づくりのために

- └ ①時間外勤務の縮減
- └ ②年次有給休暇の取得の促進
- └ ③連続休暇取得の促進

4 女性職員も活躍できる組織づくりのために

- └ ①女性職員の登用の拡大

5 その他次世代育成支援対策に関する事項

- └ ①子育てバリアフリー
- └ ②子ども・子育てに関する地域貢献活動
- └ ③子どもを交通事故から守る活動

1 職員の意識を高めるために

① 固定的な性別役割分担意識の改革

◆全職員

- 自分のライフステージに応じて、仕事の進め方や働き方を見直しましょう。同時に周りの職員のライフステージも尊重し、職場内で協力し配慮し合える職場づくりに努めましょう。

◆職員課

- ワーク・ライフ・バランスの考えや、男女が平等に仕事や育児等に参画することが当たり前であるという意識を持つように、職員に対し研修や講座等への参加を呼びかけ、職員個人の意識の醸成を図ります。
- ハラスメント防止に関する研修等を通じて、働きやすい職場環境の維持・向上を図ります。

② 制度を理解しよう

◆全職員

- 妊娠中や子育て中の職員がいる職場に限らず、全職員が休暇制度を理解し、だれもが子育てしやすい雰囲気を作りましょう。

◆管理職

- 休暇制度を理解し、職員が休暇取得できるように働きかけます。

◆職員課

- 休暇制度等の手引きは、引き続きグループウェアの共有情報に掲載し、職員がいつでも閲覧できるようにするとともに、適宜更新していきます。
- 母性保護、育児休業、時間外勤務の制限、通勤緩和及び出産費用の給付等、制度及び手続方法について理解しやすく取りまとめ、情報提供できるようにします。
- ワーク・ライフ・バランス強化月間等に合わせた定期的な情報発信や、新入職員研修において制度の周知を図ります。

目標 1

出産・子育てに関する休暇等の制度や経済的な支援措置について理解しやすく取りまとめ、情報提供できるようにします。(令和2年度末まで)

2 安心して子どもを産み育てるために

① 妊娠中及び出産後の職員への配慮

◆妊娠中の職員

- ・母親になることがわかった職員は、できるだけ速やかに管理職と職員課に知らせましょう。母性保護、母性健康管理の観点から設けられている休暇等の制度、業務軽減、通勤緩和、育児時間等の各種制度があります。
- ・担当業務の進捗状況を上司等に報告し、課内職員のサポートが受けられるようにしましょう。

◆全職員

- ・妊娠中の職員の健康及び安全並びに職場復帰後の子育ての状況に配慮するために、業務分担の見直しや協力体制をつくりましょう。

◆管理職

- ・妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直しを行います。
- ・深夜勤務・時間外勤務の制限、業務の軽減、妊婦通勤緩和、母子健康健診休暇、育児時間等の各種制度を利用できるよう配慮します。

◆職員課

- ・産休、育休を取得する職員に対し、個別に相談に応じ、制度及び手続について説明します。

② 男性職員の育児参加の促進

◆男性職員

- ・子どもが生まれる前に、配偶者（妊婦）の定期健診、両親学級等に積極的に参加しましょう。
- ・出産支援休暇（2日）や育児参加休暇（5日）は取得できる期間が限られています。制度を理解し、積極的に取得しましょう。

◆管理職

- ・男性職員の配偶者の妊娠がわかったら、出産支援休暇や育児参加休暇について周知し、利用するように働きかけます。
- ・子どもの出産前後において、男性職員が休暇を取得できるよう職場内に理解を求め、業務に支障が生じないよう業務分担、調整を促します。

◆職員課

- ・男性職員が取得できる出産支援休暇や育児参加休暇について周知方法を工夫し、周知徹底します。

目標 2

令和6年度末までに、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を100%にします。

③ 育児休業の取得促進

◆妊娠中の職員・男性職員

- ・育児休業を取得する場合は、できるだけ速やかに管理職と職員課に伝えましょう。育児休業取得までに、事務が円滑に引継ぎできるようにしましょう。

◆全職員

- ・育児休業を取得する職員がいる場合は、育児休業等の趣旨を理解し、仕事の業務分担に協力する等、育児にかかる休業・休暇取得者をサポートする体制をつくりましょう。

◆管理職・職員課

- ・職員が安心して育児休業を取得できるよう職場内の業務分担の見直しを行います。また、必要に応じて代替職員の確保に努めます。

◆職員課

- ・妊娠した職員及び配偶者が妊娠した男性職員に対し、育児休業制度や育児休業期間中の経済的支援措置について周知します。
- ・育児休業取得者の体験談をグループウェアで情報発信し、育児休業を利用しやすい環境の整備に努めます。

目標 3

令和6年度末までに、男性職員の育児休業の取得率を50%、かつ、男性の育児休業取得者の平均取得日数を14日以上にします。女性職員の育児休業の取得率については現状維持（取得率100%）にします。

④ 育児休業からの円滑な職場復帰

◆育児休業中の職員

- 育児休業からできるだけ円滑に復帰するために、定期的に自ら職場へ連絡したり、市のホームページを見る等、職場の様子を把握し、職場の状況について情報収集しましょう。

◆管理職・周囲の職員

- 育児休業中の職員に対して、最近の職場や業務の状況を知らせ、職場復帰の際の心理的負担を軽減させます。
- 育児休業から職場復帰する職員に、育児休業中の業務の状況の説明を行い、円滑に復帰できるよう支援します。
- 育児休業から復帰した職員が子どもの看護等で休暇を取得することを理解し、業務分担等について検討し、職場全体でサポートしていきます。

⑤ 育児に関する諸制度の利用促進

◆子育て中の職員

- 子育て中の職員には、育児時間や部分休業、子どもの看護休暇等の制度があります。制度を理解し、必要な時に利用できるようにしましょう。
- 子どもが怪我をしたり、病気にかかったりして看護が必要な時や、予防接種や健康診断を受けさせる時は、子どもの看護休暇を利用しましょう。

◆管理職

- 子どもの看護が必要な場合は、100%取得できるよう配慮します。

◆職員課

- 子育て中の職員が、育児に関する諸制度を利用できるよう周知します。

3 働きやすい職場環境づくりのために

① 時間外勤務の縮減

◆全職員

- 子育て中の職員が過度な時間外勤務をすることがないようにフォローしましょう。

- 職員は、時間外勤務をする前に管理職に許可を得たうえで、時間外勤務をしましょう。また絶えず自らの業務を振り返り、時間外勤務の抑制に努めましょう。
- 一斉定時退庁日には相互に退庁を促す言葉をかけ合い、退庁を促しましょう。

◆管理職

- 業務の執行状況及び時間外勤務状況を把握し、時間外勤務の縮減に努めます。
- やむを得ない場合を除き、一斉定時退庁日に時間外勤務を命令しません。
- 一斉退庁日に限らず、管理職自らが率先して定時退庁に努めます。

◆職員課

- 時間外勤務時間の上限設定を含めた時間外勤務の縮減に向けた計画を作成し、全庁的に縮減に向けた取組を強化します。
- 水曜日を一斉定時退庁日に設定し、超過勤務の抑制を図ります。
- ワーク・ライフ・バランス強化月間において、時間外勤務縮減の意義を喚起します。
- 時間外勤務の免除制度（3歳未満の子のある職員）や時間外勤務の制限制度（小学校就学前の子のある職員）について周知します。

② 年次有給休暇の取得の推進

◆全職員

- 年度初めに各自で年間の休暇予定表を作成します。子どもの学校行事等に極力参加し、子どもとふれあい、話す機会をつくりましょう。
- 各職場で、休暇の取得方法を工夫しましょう。事前に休暇の予定を共有することで、担当業務の事前調整を行い、年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。

◆管理職

- 職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、課内職員による協力体制を作ります。
- 管理職自らも休暇を取得するとともに、定期的に職員の取得日数を把握し、取得日数が少ない職員に対しては、事情を聴いたうえで、取得を促します。

◆職員課

- 年次有給休暇の取得目標値を定期的に周知し、職員の意識醸成を図ります。

目標 4

令和6年末までに、年次有給休暇の取得日数を14日以上にします。

③ 連続休暇取得の促進

◆管理職・全職員

- ・国民の祝日や夏季休暇、ゴールデンウィーク等に連続休暇を取得し、心身をリフレッシュしましょう。

4 女性職員も活躍できる組織づくりのために

① 女性職員の登用の拡大

◆管理職・全職員

- ・多様な視点を市政運営に反映させ、市民サービスの向上につなげるため、女性職員が政策決定過程に参画できる機会の拡大を図ります。

◆職員課

- ・女性職員のキャリア形成のため、それぞれの職層に応じた研修について情報提供し、受講を促します。
- ・結婚・出産等のライフステージの変化にあわせて、自らのキャリアを考えていく機会を提供します。

目標 5

令和6年度末までに、管理職における女性割合を14%以上に、
係長職における女性割合を25%以上にします。

5 その他次世代育成支援対策に関する事項

① 子育てバリアフリー

◆庁舎・施設管理者

- ・子どもを連れて人が安心して外出できるように市役所庁舎や他の公の施設において、改修等の時期に合わせて、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッド、授乳室等の設置に努めます。

◆全職員

- ・子どもを連れて人が気兼ねなく利用できるように、日ごろから親切、丁寧に対応し、サービスの向上に努めます。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

◆全職員

- ・積極的に地域活動に参加しましょう。特に、スポーツや文化活動など、子どもが参加する地域活動に役立つ知識を有している職員は、積極的に活動に協力しましょう。
- ・子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止活動等へ積極的に参加しましょう。

◆管理職

- ・職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

③ 子どもを交通事故から守る活動

◆全職員

- ・交通安全講習会に積極的に参加し、日頃から安全運転を心がけましょう。

◆管理職

- ・職員に対し、安全運転の注意喚起や交通安全講習会への参加を促します。

参考資料 女性職員の職業生活における活躍に関する状況

(直近の現状値)

資料 1：職員採用における女性割合

	計	男性	女性	男性割合	女性割合
R5年度	13人	8人	5人	61.5%	38.5%
R4年度	16人	12人	4人	75.0%	25.0%
R3年度	26人	14人	12人	53.8%	46.2%
R2年度	9人	6人	3人	66.7%	33.3%
H31年度	19人	10人	9人	52.6%	47.4%
計	46人	24人	22人	52.2%	47.8%

資料 2：職員の3年離職率（勤続勤務年数の割合）（各年4月1日現在）

	職員数			過去1年間に退職した職員のうち、 入職後3年以内での退職者					
	計	男性	女性	計	男性	女性	合計 割合	男性 割合	女性 割合
R5	453人	292人	161人	1人	1人	0人	0.2%	0.3%	-
R4	460人	293人	167人	2人	2人	0人	0.4%	0.7%	-
R3	464人	295人	169人	1人	0人	1人	0.2%	-	0.6%
R2	473人	304人	169人	0人	0人	0人	-	-	-
H31	471人	304人	167人	0人	0人	0人	-	-	-

資料 3：職員 1 人あたり時間外勤務時間（月平均）

	1 か月あたりの 時間外勤務時間
R5	12.5 時間
R4	11.3 時間
R3	8.6 時間
R2	10.0 時間
H31	13.3 時間
H30	9.8 時間

資料 4：職位別・男女別職員数及び女性割合（各年度 4 月 1 日現在）

	参事・副参事				主査			
	男性	女性	計	女性割合	男性	女性	計	女性割合
R5年度	50人	8人	58人	13.8%	89人	15人	104人	14.4%
R4年度	49人	8人	57人	14.0%	87人	18人	105人	17.1%
R3年度	48人	9人	57人	15.8%	86人	17人	103人	16.5%
R2年度	53人	6人	59人	10.2%	84人	21人	105人	20.0%
H31年度	54人	6人	60人	10.0%	83人	20人	103人	19.4%

※ 職員数には、再任用を含む。

資料 5：男女別の育児休業取得率・平均取得日数

		取得率	平均取得日数
R5年度	男性	80.0%	149.1日
	女性	100%	666.3日
R4年度	男性	58.8%	31.2日
	女性	100%	586.1日
R3年度	男性	30.0%	30.7日
	女性	100%	738.8日
R2年度	男性	50.0%	28.1日
	女性	100%	740.0日
H31年度	男性	66.7%	11.5日
	女性	100%	477.4日
H30年度	男性	53.3%	4.5日
	女性	100%	592.7日

資料 6：男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇取得率

出産支援休暇取得実績

歴年	取得率	男性職員がその配偶者の出産にあたり、子の養育その他家事等を行うために与える休暇 出産の直前又は出産の日の翌日から起算して 2 週間の期間内において 2 日以内 (勤務時間条例施行規則第 28 条)
R5	80.0%	
R4	70.6%	
R3	100.0%	
R2	71.4%	
H31	55.6%	

育児参加休暇取得実績

歴年	取得率	男性職員がその配偶者の産前産後の期間に、育児の参加のために与える休暇 原則として出産の日の翌日から出産の日後 8 週間経過するまでの期間において 5 日以内 (勤務時間条例施行規則第 29 条)
R5	26.7%	
R4	52.9%	
R3	80.0%	
R2	64.3%	
H31	44.5%	

資料 7：年次有給休暇の取得状況

	平均取得日数
R5	14.6 日
R4	12.2 日
R3	13.0 日
R2	12.8 日
H31	11.9 日