

次世代育成支援対策推進法及び
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

福生市特定事業主行動計画

平成 28 年 4 月

福 生 市 長
福 生 市 議 会 議 長
福 生 市 教 育 委 員 会
福 生 市 選 挙 管 理 委 員 会
福 生 市 代 表 監 査 委 員

— 目 次 —

I	総論	1
1	はじめに	1
2	目的	2
3	計画期間	2
4	特定事業	2
5	対象職員	2
6	計画の推進体制	2
II	数値目標及びその他の目標	3
III	具体的な取組	3
1	家事、出産・育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	3
2	登用	6
3	採用	6
4	職域拡大・計画育成とキャリア形成支援	6
5	その他の次世代育成支援対策に関する事項	7
	(参考資料)	8
	特定事業主行動計画策定等検討委員会設置要綱	8

I 総論

1 はじめに

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るために策定された次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）については、更なる次世代育成支援対策の充実を図るため、法の有効期限を 10 年間延長し平成 37 年 3 月 31 日までとする法改正がなされました。

福生市においても、平成 17 年度に次世代法に基づいた「福生市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立に取り組んできたところですが、次世代法の改正を受け、次世代育成支援対策を更に推進し、より実効性のあるものとするため、今回、「福生市特定事業主行動計画」の見直しを図りました。

また、平成 27 年 9 月には、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。）が施行されました。この法律は、自らの意思によって働き又は働こうとする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ができるよう、その推進に取り組もうとするものです。

女性の職業生活における活躍を推進していくためには、採用・登用、人材育成等に取り組むほか、男女の職業生活と家庭生活（家事、育児、介護等）との円滑かつ継続的な両立（ワーク・ライフ・バランス）への取組が不可欠です。

このようなことから、今回の「福生市特定事業主行動計画」の策定においては、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、一体の計画として策定いたしました。女性のみならず全ての職員が、安心して育児や介護をしながら、その個性と能力を十分に発揮して仕事に取り組めるよう、本計画を推進していきます。

平成 28 年 4 月

福生市長

福生市議会 議長

福生市教育委員会 教育長

福生市選挙管理委員会 委員長

福生市監査委員 代表監査委員

2 目的

次世代法の規定に基づき示された行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、より一層の次世代育成対策の計画的かつ着実な推進のため、前行動計画の内容を見直し、本特定事業主行動計画を策定します。

また、女性活躍推進法についても、規定に基づき行動計画の策定に関する指針が示されました。この指針に掲げられた基本的視点等を踏まえ、福生市の女性職員の職業生活における活躍に関する状況把握・課題分析をするとともに、一人ひとりの女性が、職業生活において個性と能力を十分に発揮できるよう、女性の採用・登用及び仕事と生活の調和に関する取組を計画的かつ着実に推進するため、本特定事業主行動計画を策定します。

なお、本行動計画は、次世代法に基づく行動計画と、女性活躍推進法に基づく行動計画を一体のものとして策定するものとします。

3 計画期間

本計画の期間は、平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

4 特定事業主

福生市長、福生市議会議長、福生市教育委員会、福生市選挙管理委員会及び福生市代表監査委員

(福生市では、行政委員会によっては、所属する職員数が少ないため、特定事業主である福生市長、福生市議会議長、福生市教育委員会、福生市選挙管理委員会及び福生市代表監査委員が連名で本計画を策定しました。)

5 対象職員

- (1) 次世代法に基づく特定事業主行動計画
常勤の一般職員、再任用職員及び嘱託員、都費負担教職員
- (2) 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画
常勤の一般職員、再任用職員及び嘱託員

6 計画の推進体制

- (1) 特定事業主行動計画策定等検討委員会は、本計画の実施状況の把握や職員のニーズを踏まえ、次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の効果的な推進を図るとともに、今後の対策や計画の見直しを図ります。
- (2) 任命権者等は、次世代育成支援対策及び女性の活躍推進に関する管理職や職員に対する研修・講習・情報提供等を実施します。
- (3) 任命権者等は、啓発資料の作成・配布、研修・講習等の実施により、行動計画の内容を周知徹底します。

II 数値目標及びその他の目標

次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍の推進を図るため、福生市では特定事業主全体で取り組む目標として、次のとおり目標を設定しました。

なお、目標の設定にあたり、女性活躍推進法第15条第3項及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行いました。

目標1：男性職員の育児休業取得率 5%、男性職員の配偶者出産休暇取得率 100%
を目指します。[平成32年度まで]
【平成26年度】男性の育児休業取得率 0%、男性職員の配偶者出産休暇取得率 75%

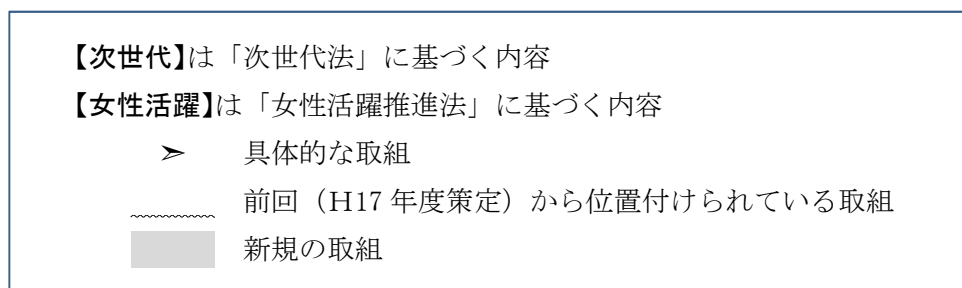
目標2：全体の超過勤務時間数を前年度より削減するように努めます。
[平成32年度まで]
【平成26年度】超過勤務時間数 33,384時間

目標3：年次休暇の付与日数の完全取得を目指します。[平成32年度まで]
【平成26年度】職員の平均年次休暇取得日数 9.1日

目標4：女性管理職の占める割合 20% を目指します。[平成32年度まで]
【平成27年度】女性管理職の占める割合 12.5%

III 具体的な取組

IIで掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。



1 家事、出産・育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

【次世代】【女性活躍】

これからの急速に進む少子高齢化の社会においては、育児だけでなく親の介護等によって、男性・女性ともに仕事に時間的制約を抱えざるを得ない職員が増加するものと考えられます。しかしながら、福生市の育児休業等の取得率などを見ると、男性職員の家庭生活への

関わりが十分とは言えない状況にあります。

全ての職員が、ワーク・ライフ・バランスを実現し、職場において活躍することができるよう、両立支援制度の利用促進、男女双方の働き方改革に向けた取組を推進します。

目標 1：男性職員の育児休業取得率 5%、男性職員の配偶者出産休暇取得率 100%
を目指します。[平成 32 年度まで]

【平成 26 年度】男性の育児休業取得率 0%、男性職員の配偶者出産休暇取得率 75%

目標 2：全体の超過勤務時間数を前年度より削減するように努めます。

[平成 32 年度まで]

【平成 26 年度】超過勤務時間数 33,384 時間

目標 3：年次休暇の付与日数の完全取得を目指します。[平成 32 年度まで]

【平成 26 年度】職員の平均年次休暇取得日数 9.1 日

(1) 性別役割分担意識の是正や仕事と生活の両立に対する理解を深める取組

- 男女共同参画に関する意識啓発を実施します。[平成 28 年度から実施]
- 性別役割分担意識や職場優先の職場風土等が要因となり、発生し得る様々なハラスメントを防止するための研修を実施します。[平成 28 年度から実施]
- 「ワーク・ライフ・バランス月間（夏季休暇取得期間中）」を実施することにより、「仕事と生活の調和」についての意識啓発を行うとともに、年次休暇取得、定時退庁を積極的に促します。[平成 28 年度検討]

(2) 妊娠中及び出産後における配慮【次世代のみ】[平成 28 年度から実施]

- 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇制度の更なる周知徹底を図ります。（嘱託職員含む）
- 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じないこととします。

(3) 男性職員の子育て目的の休暇等（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇）の取得促進 [平成 28 年度から実施]

- 男性職員が配偶者の出産に当たり取得できる配偶者出産休暇や配偶者の産後等の期間中に取得できる育児参加休暇及び育児休業について、周知徹底を図ります。
- 配偶者が妊娠した男性職員に対し、積極的な情報提供と働きかけを行いません。

(4) 男女双方の両立支援制度（子の看護休暇、育児休業、介護休暇等）の利用促進

①両立支援制度の周知徹底 [平成 28 年度から実施]

- 該当する職員に対し、積極的な情報提供と働きかけを行います。

- 両立支援制度をまとめたハンドブック等の作成し、全職員に周知します。
- 両立支援制度を利用しやすくするため、制度利用経験者に関する情報提供を行います。

② 両立支援制度を取得しやすい雰囲気醸成 [平成 28 年度から実施]

- 時間外開庁に伴うローテーション勤務においても、子育て、介護中の職員に対して課内での柔軟な対応を図ります。
- 育児休業、介護休業等の申出があった場合、当該部署における業務分担の見直し等を行い、取得しやすい雰囲気醸成を図ります。
- 育児休業・介護休業等を取得した職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員等の活用による適切な代替要員の確保を行います。

(5) 両立支援制度（育児休業、介護休暇等）の利用時、取得中、復帰後の各段階を通じたきめ細かい対応 [平成 28 年度から実施]

① 育児休業、介護休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 育児休業、介護休業等取得中の職員に対して、広報紙や庁議資料等を定期的に送付し、休業期間中の情報提供を行います。
- 育児休業者支援セミナーを実施し、職場復帰に向けて、両立支援制度の紹介、育児休業者同士の情報交換、復帰後の配属先への訪問等を行います。

② 育児、介護等の職員の状況に配慮した人事運用

- 育児、介護等と仕事との両立が図れるよう、職員の状況に配慮した人事運用を行います。

(6) 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

① 超過勤務の縮減 [平成 28 年度から実施]

- 管理職の巡回指導による定時退庁日の更なる徹底を図ります。
- 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図り、効率的な事務遂行を図ります。
- より効率的で合理的な事務遂行を推進するため、必要に応じて事務の見直しを図ります。
- 全課に対し、超過勤務の縮減に関するヒアリングを実施します。
- 「ワーク・ライフ・バランス月間（夏季休暇取得期間中）」を実施することにより、「仕事と生活の調和」についての意識啓発を行うとともに、年次休暇取得、定時退庁を積極的に促します。 [再掲：平成 28 年度検討]

② 休暇の取得促進 [平成 28 年度から実施]

- 各課において業務計画を策定・把握することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- 安心して職員が年次休暇を取得することができるよう、事務処理において相互応援が

できる体制を整備します。

- 家族の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得促進を図ります。
- 「ワーク・ライフ・バランス月間（夏季休暇取得期間中）」を実施することにより、「仕事と生活の調和」についての意識啓発を行うとともに、年次休暇取得、定時退庁を積極的に促します。[再掲：平成 28 年度検討]

2 登用【女性活躍】

女性職員の登用については、女性の活躍の進捗状況を示す端的な指標です。

福生市における管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は年々増加しているものの、依然として男女の差が大きい状況にあります。女性職員の登用の拡大に向け、女性職員の計画的育成やキャリア形成支援、意欲向上に向けての更なる取組が必要と言えます。

目標 4：女性管理職の占める割合 20% を目指します。[平成 32 年度まで]
【平成 27 年度】女性管理職の占める割合 12.5%

(1) 管理的地位にある職員への女性の登用拡大

- 管理職選考資格試験の対象となる女性職員に対し、積極的な受験を促します。
[平成 28 年度から実施]

(2) 女性の人材プールの形成

- 女性職員の登用拡大に向け、将来、管理的地位を担うことが期待される人材の層を厚くしていくため、「3 採用」及び「4 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援」の取組を推進します。

3 採用【女性活躍】

多くの女性が活躍できるよう、その入り口となる女性職員の採用の拡大が重要です。福生市では、平成 26 年度、平成 27 年度採用職員における女性職員の割合は、50%を超えており、引き続き多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験における女性受験者・合格者の拡大に向け、次のことに取り組みます。

(1) 女性受験者・合格者の拡大に向けた積極的な広報活動の実施 [平成 28 年度から実施]

- 採用説明会において、女性職員の視点から見た業務のやりがい等について説明します。
- 採用案内パンフレット、採用説明会等において、女性職員の経験談や子育て支援制度について紹介します。

4 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援【次世代】【女性活躍】

出産や育児などにより時間的制約を抱えやすい女性職員が、家庭生活と両立しながらキャリアを形成していくイメージや意欲を持ち、その個性と能力を発揮して仕事に取り組めるよう、女性職員の意欲向上、計画的育成やキャリア形成支援を推進します。

(1) 職域拡大による多様な職務機会の付与 [平成 28 年度から実施]

- 採用後 10～15 年間で窓口部門・総務部門・企画部門等の異なる種類の職場を経験できるよう異動（ジョブ・ローテーション）を行います。

(2) 能力・意欲向上のための研修への積極的参加

- 能力向上、意欲向上のため、東京都市町村職員研修所やその他女性活躍に関する研修への派遣を行います。[平成 28 年度から実施]
- 女性職員のキャリア形成に関する研修を実施します。[平成 28 年度検討]

(3) 活躍する先輩女性職員の事例紹介、情報交流

- 育児休業者セミナーを実施し、育児休業を取得する女性職員に対するキャリア形成支援として、育児休業経験者の体験談等を紹介します。[平成 28 年度から実施]
- 女性職員が家庭生活と両立しながらキャリアを形成していくイメージや意欲が持てるよう、ロールモデルとなる女性管理職と女性職員との交流会を実施します。
[平成 28 年度検討]

5 その他の次世代育成支援対策に関する事項【次世代】

(1) 子育てバリアフリー [平成 28 年度から実施]

- 利用者等が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を庁舎や公共施設に設置します。
- 利用者等の子育てに対応できるように、授乳室を庁舎や公共施設に設置します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 [平成 28 年度から実施]

- 子ども・子育てに関する地域貢献活動や、子どもが参加する学習会等の行事への職員の積極的な参加を支援するための特別休暇（ボランティア休暇）の周知徹底及び取得促進を図ります。
- 子どもを交通事故から守るための活動として、交通安全講習会を実施し、職員の交通安全運転を徹底します。

(参考資料)

○福生市特定事業主行動計画策定等検討委員会設置要綱

平成16年7月21日決定

改正

平成17年5月17日

平成19年4月1日要綱第28号

平成20年4月1日要綱第28号

平成25年4月1日要綱第18号

平成27年4月1日要綱第29号

平成27年11月19日要綱第50号

福生市特定事業主行動計画策定等検討委員会設置要綱

(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）第5条及び第19条並びに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）第4条の規定に基づき、特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定等を行うため、福生市特定事業主行動計画策定等検討委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(設置の目的)

第2条 急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化により、次世代育成支援対策を迅速に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するとともに、女性の職業生活における活躍を推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、行動計画の策定等を行うことを目的とする。

(所掌事項)

第3条 委員会の所掌事項は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 行動計画の策定に関すること。
- (2) 行動計画に定める措置の実施に関すること。
- (3) 行動計画の変更に関すること。

(組織)

第4条 委員会は、委員長及び委員をもって組織する。

- 2 委員長は、総務部職員課長をもって充てる。
- 3 委員は、別表第1に掲げる者をもって充てる。
- 4 委員会に調査研究部会（以下「部会」という。）を置く。
- 5 委員会は、有識者等又は部会の部会員に対し、委員会に出席させて説明を求め、又は意見を述べさせることができる。

(委員長の職務等)

第5条 委員長は、委員会を代表し、会務を総括する。

- 2 委員長に事故あるとき又は欠けたときは、あらかじめ委員長が指名した委員がその職務を代理する。

(招集)

第6条 委員会は、委員長が招集し、かつ、会議の議長となる。

(部会)

第7条 部会は、第3条に規定する検討事項を調査研究し、委員会から付託された事項を審議するものとする。

- 2 部会は、部会長及び部会員をもって組織する。
- 3 部会長は、職員課職員係長の職にある者をもって充てる。
- 4 部会員は、別表第2に掲げる者をもって充てる。
- 5 部会は、部会長が招集し、かつ、会議の議長となる。

(庶務)

第8条 委員会及び部会の庶務は、総務部職員課において処理する。

(委任)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則 (平成17年5月17日)

この要綱は、平成17年5月17日から施行する。

附 則 (平成19年4月1日要綱第28号)

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年4月1日要綱第28号）

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成25年4月1日要綱第18号）

この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成27年4月1日要綱第29号）

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年11月19日要綱第50号）

この要綱は、平成27年11月19日から施行する。ただし、第1条の改正規定（「及び第15条」を加える部分に限る。）は、平成28年4月1日から施行する。

別表第1（第4条関係）

区分	職名
委員	議会事務局次長
	企画調整課長
	契約管財課長
	協働推進課長
	子ども育成課長
	健康課長
	選挙管理委員会事務局長
	監査委員事務局長
	教育総務課長
	教育指導課長

別表第2（第7条関係）

区分	職名
部会員	契約管財課管財係長
	職員課職員係長

	協働推進課協働推進・男女平等推進担当主査
	子ども育成課子ども育成係長
	子ども育成課子育て支援係長
	健康課保健指導係長
	教育総務課教育総務係長
	福生市職員組合代表（1人）
	庁内公募により選考した職員（6人以内）