

輝くあなたの人生を

仕事も、家庭も、

自分も大事。



2020.04 - 2025.03

町田市特定事業主行動計画（第4次）

（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）

目次

第1 特定事業主行動計画ってなに？～計画の全体像～

1 はじめに	1
2 計画策定の背景	1
3 計画期間	2
4 計画の対象者	2

第2 どんな取組？～第4次行動計画の目標・取組～

1 第4次行動計画が目指すもの	4
2 第4次行動計画の目標(計画体系図)	5
3 行動計画の具体的取組項目及び目標値	6
(1)ワーク・ライフ・バランスの実現	
取組1 年次有給休暇の平均取得日数の維持及び最低取得日数の向上・・・	7
取組2 360時間を超える時間外勤務者数の低減・・・・・・・・・・・・・・・・	9
(2)育児・介護と仕事の両立支援	
取組3 育児・介護に関する休暇制度の周知及び理解の促進・・・・・・・・	11
取組4 男性の育児参加率の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	14
(3)女性の活躍推進	
取組5 妊娠期から子育て期におけるキャリア形成支援・・・・・・・・	16
取組6 女性役職者の割合向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	18

第3 ふりかえってみよう！～改定第3次行動計画の達成状況～

1 改定第3次行動計画の達成状況	20
2 改定第3次行動計画のふりかえり	21

第4 どうやって進めるの？～計画の推進体制～

1 行動計画全体についての所管課	22
2 第4次行動計画実行サイクル(PDCA)	22
3 計画推進における役割	23

この町田市特定事業主行動計画は、町田市長、町田市教育委員会、町田市議会議長、町田市選挙管理委員会、町田市代表監査委員、町田市農業委員会、町田市病院事業管理者の各任命権者が連名で策定したものです。

第1 特定事業主行動計画ってなに？～計画の全体像～

1 はじめに

私たちを取り巻く環境が日々大きく変化するなかで、少子高齢化の進行に伴う人口減少や構造的収支不足、市民の行政に求めるニーズの多様化など、町田市は現在、多くの課題に直面しています。

その中で、市民の期待に応える町田市役所を実現していくためには、その担い手である全ての職員が、求められる役割や能力を最大限に発揮しながら効率的に働くことができる職場環境を組織全体でつくっていくことが大切です。

職員が互いに助け合い、誰もがいきいきと意欲をもって働き、活躍できる職場の実現に向けて、一人ひとりが、この計画の目的を理解し取組の主体であるとの意識を持って進めていきましょう。

2 計画策定の背景

2003年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」といいます。）が成立しました。この法律では1990年代頃から我が国で政策課題となっていた、少子化の進行や核家族化による労働力減少に対し、地域企業のモデルとなる国・地方公共団体としての立場から、次世代育成を推進するため、行動計画の策定が義務付けられました。これにより、主に仕事と家庭の「両立支援」を中心とした取組が推進され、女性の出産・育児を理由とした離職率の低下や短時間勤務による就労継続が進みました。この動きは、2009年に育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」といいます。）が改正され、育児期の短時間勤務制度が義務付けられたことにより、一気に加速しました。

女性の就労継続が進む一方で、今度は短時間勤務者のキャリア形成が課題となりました。短時間勤務者にどのような仕事・役割を与え、どのように評価してキャリア形成を可能とするのか、ノウハウを持たず、性別による固定的な役割・業務が定着していることで、キャリアの道筋が見えにくくなっている状況が多くの企業、地方公共団体でも散見され、問題視されるようになりました。

そこで、2015年9月に成立し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」といいます。）では、職業生活における男女間の格差の実情を踏まえ、女性の職業生活における「活躍推進」を目的として、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定が義務付けられました。

町田市役所では、これらの法律の趣旨を鑑み、現在も急速に進行する少子高齢化や社会情勢の変化が、将来の社会全体に影響を与える深刻な問題であるという現状認識を踏まえ、次世代育成及び女性の活躍推進、その一環としてのワーク・ライフ・バランスの実現を一体的に進めていくため、特定事業主行動計画を策定しています。

3 計画期間

次世代法の施行に伴い、2005年に第1次行動計画、2010年に第2次行動計画を策定しました。次世代法の延長により2015年に第3次行動計画を策定し、2016年に女性活躍推進法施行に伴い、一部改定をしました。

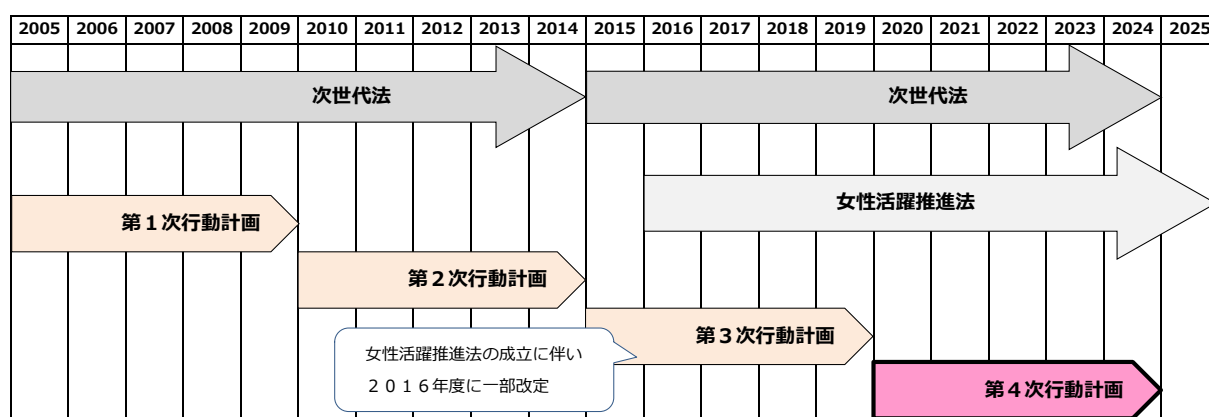
第4次行動計画は、次世代法の延長、女性活躍推進法の施行期間を受けて、2020年4月～2025年3月までの5年間を計画期間とします。

第1次行動計画（計画期間：2005年4月1日～2010年3月31日）

第2次行動計画（計画期間：2010年4月1日～2015年3月31日）

第3次行動計画（計画期間：2015年4月1日～2020年3月31日）※2016年改定

第4次行動計画（計画期間：2020年4月1日～2025年3月31日）



4 計画の対象者

職員（常勤職員及び再任用短時間職員）

会計年度任用職員

＊本計画は、年齢、性別、個別の事情等に関わらず、全ての職員が対象となります。

近年では町田市役所の多くの職場で非常勤の職員（嘱託員・臨時職員等）が活躍しています。2020年度から、会計年度任用職員へ移行するに当たり、一般職の地方公務員としての立場が明確になるとともに、業務内容や勤務条件が整理されました。今後も町田市役所の一員として、働きやすさを感じ、やりがいを持って十分に能力を発揮できるよう、会計年度任用職員についても、計画の対象として取組を推進します。

なお、市職員と会計年度任用職員では勤務条件等の違いにより、目標が相違する場合があります。



～根拠となる法律を見てみよう！～

次世代育成支援対策推進法（次世代法）とは？

◆公布日・有効期限

2003年7月16日公布

公布日から施行。※特定事業主行動計画の策定にかかる規定は2005年4月1日から施行。

当初2015年までの時限立法だったが、2014年の法改正により、2025年3月31日まで延長。

◆目的(第1条)

この法律は、我が国における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かんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、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ことを目的とする。

◆特定事業主行動計画(第19条)

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定するものとする。

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）とは？

◆公布日・有効期限

2015年9月4日公布

公布日から施行。※特定事業主行動計画の策定にかかる規定は2016年4月1日から施行。

2026年3月31日までの時限立法。

◆目的(第1条)

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること(以下「女性の職業生活における活躍」という。)が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、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ことを目的とする。

◆特定事業主行動計画(第19条)

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

第2 どんないき組？～第4次行動計画の目標・取組～

1 第4次行動計画が目指すもの

大きく変動を続ける社会情勢にあわせて、国を挙げての働き方改革が進む中で、町田市役所でも職員構成の変化や、働き方に対する職員のニーズが多様化し、それに伴う新たな課題に直面しています。特にここ数年の社会人経験者の採用数増加に伴い、採用後まもなく子育てや昇任選考の対象となる時期を迎える職員が増え、仕事と家庭の両立やキャリア形成における課題が顕著になってきました。

これらの課題に向き合い解決していくために、次世代法、女性活躍推進法の趣旨を踏まえた取組を推進し、柔軟に対応していかなければいけません。そのためには、組織内の性別による役割分担の硬直性や、恒常的な長時間労働を前提とした働き方、職場風土全体を根本から見直していく必要があります。

また、日本人全体のライフスタイルの変化や団塊の世代が後期高齢者となる2025年問題(※)を見据えて、従来の働き方にとらわれない、多様な働き方を可能にしていくことが求められます。

町田市役所では、次世代法及び女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、年齢・性別・個別の事情等に関わらず、全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、意欲をもっていきいきと働ける職場環境を整えることで、誰もが活躍できる職場を目指します。

※2025年問題:「団塊の世代」と呼ばれる最も人口の多い世代が75歳以上の後期高齢者となり、介護、医療、福祉等の需要の著しい増加や社会保障費の増大による財政圧迫が問題視されていること。

～誰もが自分らしくいきいき働ける職場を目指して～



ワーク・ライフ・バランスの実現

～時間や働き方に制約がある人も活躍できる職場を目指して～



育児・介護と仕事の両立支援

～性別に関係なくみんなが輝ける職場を目指して～



女性の活躍推進

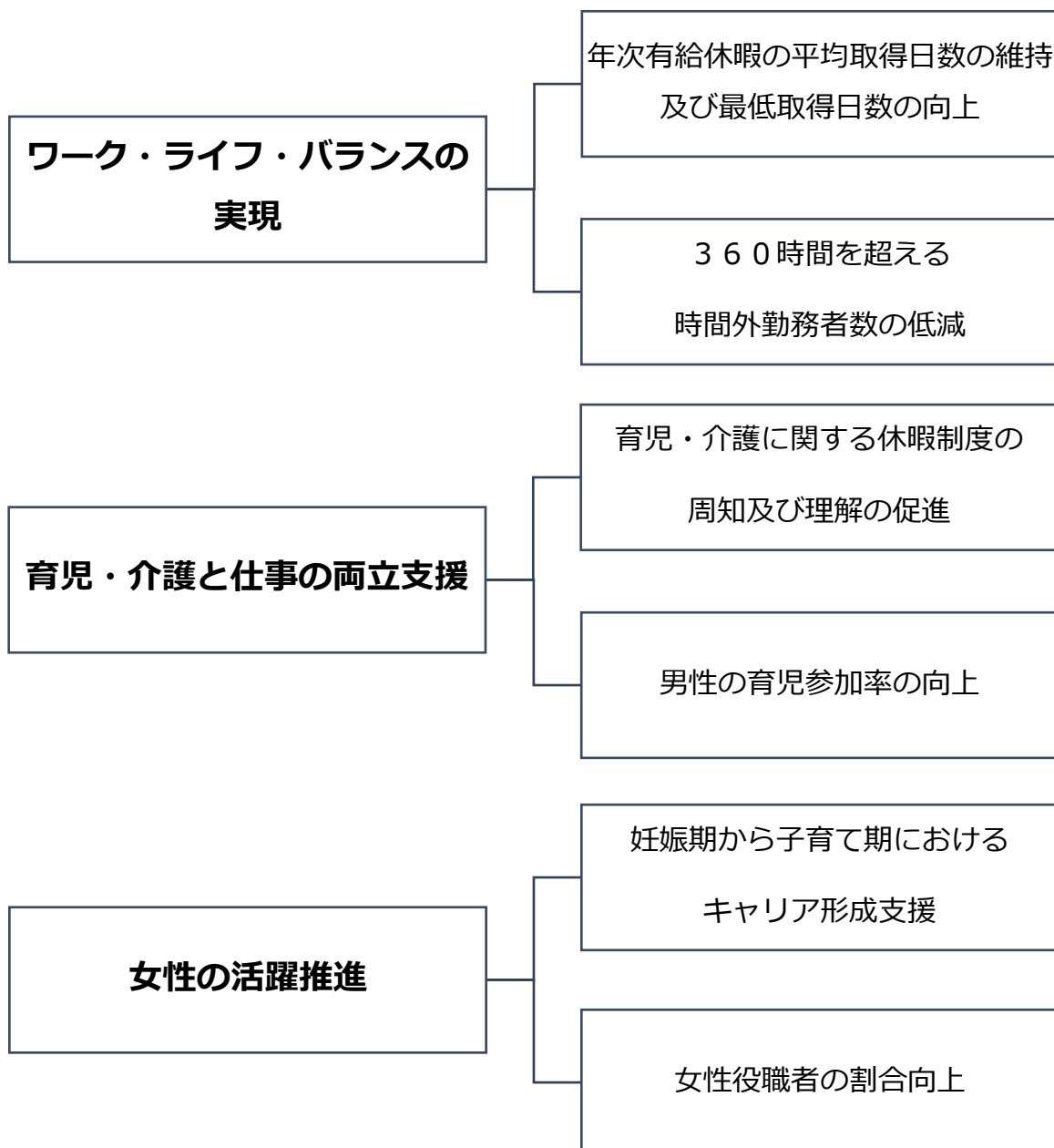
2 第4次行動計画の目標（計画体系図）

第4次行動計画では、「ワーク・ライフ・バランスの実現」「育児・介護と仕事の両立支援」「女性の活躍推進」を推進するため、次の6つのより具体的な項目を目標に掲げます。

「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、長時間労働の是正と、休暇の取得促進により、計画的な業務遂行を奨励し、職員の心身の健康を守るとともに、時間的な制約のある職員の活躍の場を実現します。

「育児・介護と仕事の両立支援」に向けて、休暇制度の活用や男性の家庭参画を促すことで、様々な事情を抱える職員の働きやすい職場風土の醸成を図ります。

「女性の活躍推進」に向けて、産休・育休期間のブランクによる不安解消を図り、子育て期の経験をキャリア形成に活かせるような機会の提供やキャリアアップを後押しする支援を行うことで、キャリアに対して前向きな選択ができるよう支援します。



3 行動計画の具体的取組項目及び目標値

第4次行動計画では、次の6つの目標を達成するため、目標値を設定して取り組みます。

	項目	職員 区分	現状値 (2018年度)	目標値 (2024年度)
1	年次有給休暇の 平均取得日数の 維持及び最低取 得日数の向上	職員	平均 16.1 日	平均 16 日以上
			94.56%	5 日以上 (全職員の 100%)
		会計年度	—	付与日数の半分以上 (全職員の 100%)
2	360時間を超え る時間外勤務者 数の低減	職員	185 人	150 人
3	育児・介護に関 する休暇制度の 周知及び理解の 促進	職員 会計年度	休暇等の手引きで育 児・介護の制度を掲載	育児・介護に関する休 暇制度の周知・啓発
4	男性の育児参加 率の向上	職員	育児休業取得率 23.08%	育児休業取得率 28%
			出産支援休暇(※1) 取得率 80%	出産支援休暇取得率 90%
			育児参加休暇(※2) 取得率 66.2%	育児参加休暇取得率 80%
5	妊娠期から子育 て期におけるキャ リア形成支援	職員	未構築	キャリア形成支援体制 の構築
6	女性役職者の 割合向上	職員	管理職に占める 女性職員の割合の向上 22.39%	管理職に占める 女性職員の割合の向上 25%以上
			係長職に占める 女性職員の割合の向上 33.05%	係長職に占める 女性職員の割合の向上 35%以上

※1 出産支援休暇:男性職員が、配偶者の出産日前後の期間中に、2日間有給で、子の養育、その他家事を行うために使うことができる休暇です。

※2 育児参加休暇:男性職員が、配偶者の産前産後の期間中に、5日間有給で、出産にかかる子または上の子(中学校就学前の子)の養育等を行うことで、配偶者の負担軽減を図るとともに、育児に参加するための休暇です。

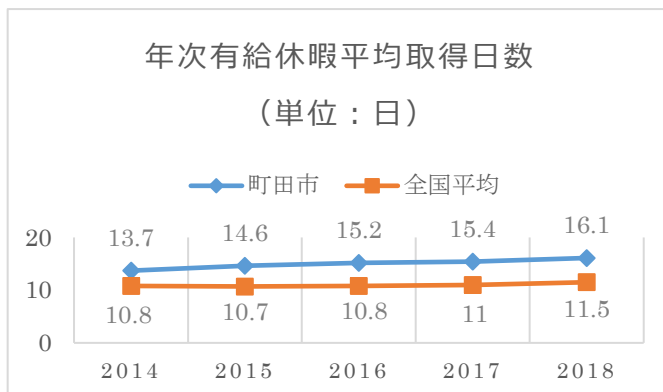
(1) ワーク・ライフ・バランスの実現

取組 1 年次有給休暇の平均取得日数の維持及び最低取得日数の向上

◆現状

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、多くの企業・地方公共団体が年次有給休暇の取得促進に取り組む中、町田市役所でも、改定第3次行動計画において、年次有給休暇取得日数の向上を目標として取り組んできました。その結果、年次有給休暇の平均取得日数は年々増加しており、総務省が実施する調査（地方公共団体の勤務条件等に関する調査）では、全国平均に比べて高い水準にあります。また、2018年度に実施した職員意識調査では、「職場では休暇を取得しやすい環境となっている」という質問に対して「そのとおり」「どちらかといえばそのとおり」と答えた職員が約 77%であり、組織全体の風土として休暇が取りやすい環境整備が進んでいると考えられます。

しかし、その一方で年次有給休暇の取得日数が極端に少ない職員がいます。労働基準法の改正により、技能労務職員及び企業職員が年次有給休暇の5日の取得義務化の対象となったことも踏まえて、今後は、全職員が偏りなく年次有給休暇を取得できるような取組の促進が必要です。



* 年次有給休暇平均取得日数(国・勤務条件調査参照)

みんなが偏りなく休暇を取れるよう、業務分担やフォロー体制を整えましょう。長期の休暇や突発的な休暇を取る場合は、スムーズな業務の引継ぎができるといいですね！仕事は自分だけでなく、チームで取り組むものです。お互いに気持ちよく休暇を取るために、日頃から積極的にコミュニケーションを図りましょう。

◆課題

年次有給休暇取得日数について、職員により偏りが大きい

◆目標

	項目	職員区分	現状値 (2018年度)	目標値 (2024年度)
1	年次有給休暇の平均取得日数の維持及び最低取得日数の向上	職員	平均 16.1 日	平均 16 日以上
			94.56%	5 日以上 (全職員の 100%)
		会計年度	—	付与日数の半分以上 (全職員の 100%)



◆目標達成に向けた取組

休暇取得予定の共有

月初めの朝礼で、当月の休暇の取得予定を共有します。また、週初めの朝礼や、前日にも改めて共有し、休暇取得を前提とした業務遂行を図ることを推進します。

休暇取得の啓発チラシの作成

効果的な休暇の取得に向けて、啓発のチラシを作成、全庁掲示します。チラシの中で、休暇が取りやすい職場の職員の声や、好事例等も掲載します。

休暇取得状況の把握

定期的に所属長に所属職員の年次有給休暇の庶務事務システムでの確認方法を周知し、取得状況の把握を促します。休暇の取得状況を把握することで、職員による休暇取得の偏りを確認し、業務分担の見直し等による改善を図ります。また、極端に休暇の取得が多い場合は、体調不良のサインの可能性もあるため、所属職員の健康状態の把握にも繋がります。

コラム①～働き方改革ってなんだろう？～

働き方改革で何が変わったの？

労働基準法、労働安全衛生法をはじめとする8つの労働法が改正されました。

働き方改革の3本柱はこれ！

- ・働き方改革の総合的かつ継続的な推進
- ・長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現
- ・雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

法改正のポイント（年次有給休暇の時季指定）

労働基準法の改正により、**2019年4月**からすべての企業において、年10日以上[※]の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち**年5日**については、使用者が労働者の意見を聴取、尊重し、**時季を指定して取得**させることが必要となりました。町田市役所では、**技能労務職員と企業職員**がこの対象となっています。

これに伴い、**2019年10月**から『町田市職員の勤務時間、休憩時間、休日等に関する規程』が改正されました。

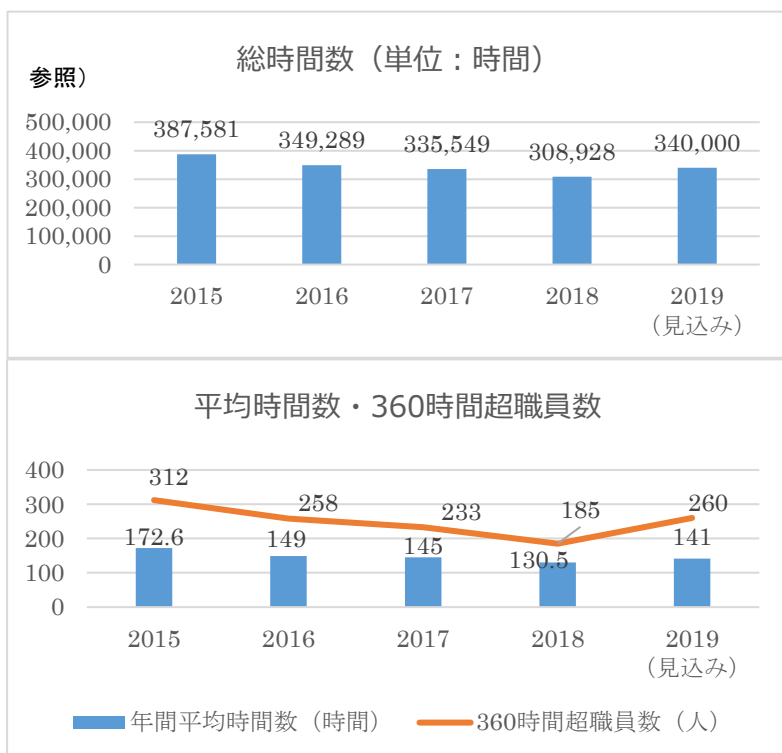
年休は「とれたらとる…」のではなく、あらかじめ予定を入れて、休暇をとる前提で計画的に仕事に取り組みましょう！適度なりフレッシュは業務効率アップにつながります。効率よく仕事を進めて、ワーク・ライフ・バランスを実現しましょう！

取組2 360時間を超える時間外勤務者数の低減

◆現状

働き方改革が進む中で、休暇の取得促進とあわせて、長時間労働の是正は多くの企業・地方公共団体に求められています。町田市でも改定第3次行動計画において、360時間を超える時間外勤務者の割合の低減を目標に設定し、全職場の時間外勤務状況の周知及び改善案の提示を行ったほか、毎月月末金曜日を定時退庁強化日として職員による見回りを実施するなど、取組を進めてきました。その結果、全職員の時間外勤務総時間数、1人当たりの年間平均時間数、360時間超の職員数はいずれも減少しています。

しかし、全体の時間外勤務者の割合が減少する一方で、360時間を超える時間外勤務者が多数存在する部署があり、部署間や個人による偏りも散見されます。また、時間外勤務時間の上限規制が労働基準法に明記されたことも踏まえて、引き続き、時間外勤務者数の低減に取り組んでいく必要があります。



* 総時間数 (課別事業別行政評価シート)

過度の時間外勤務により、心身のバランスを崩すことがあります。疲労が蓄積すると、業務効率も低下するため、連続6時間を超えて勤務する場合は、必ず休憩を取りましょう！

また、所属内の時間外勤務に偏りがある場合は、その要因を探ってみましょう！誰か一部の人のだけに多くの負担がかかっているかもしれません。何か改善できることがないか業務を見直してみましょう！

* 年間平均時間数

(国・勤務条件調査参照)

* 360時間超職員数

(町田市5カ年計画参照)

◆課題

時間外勤務の平準化

◆目標

	項目	職員区分	現状値 (2018年度)	目標値 (2024年度)
2	360時間を超える時間外勤務者数の低減	職員	185 人	150 人



◆目標達成に向けた取組

定時退庁強化日の管理職の見回りの実施

現在、毎月月末金曜日を定時退庁強化日として職員課職員による見回りを実施しています。2019年10月からは時間外勤務規制ガイドラインの改正に伴い、定時退庁強化日に時間外勤務をする場合の事前協議も必要となり、時間外勤務削減において一定の成果が見られるようになってきました。

時間外勤務については、チームの課題であるとの意識を高めるため、チームリーダーである各部・各課の管理職による定時退庁強化日の見回りを実施します。管理職は、所属職員に定時退庁の呼びかけをするとともに、時間外勤務の状況を把握し、各職員一人ひとりの時間外勤務平準化の意識向上を図ります。

時間外勤務平準化の協働職場の設定

2019年度に実施した、時間外勤務平準化の取組において、協働職場として参加した職場からは、時間外勤務削減・平準化に向けた意欲や取組による変化が見られました。今後も継続して、協働職場を募り、取組を推進することで、全職員の時間外勤務時間の削減・平準化への意識向上を図ります。

マイ定時退庁日の推奨

水・金の定時退庁日の他に、給与支給日を自分や家族へのサービスデーとする等、自分自身で定時退庁日を設定し、計画的な業務遂行を推奨します。

コラム②～時間外上限規制ってどんな制度？～

時間外勤務の上限規制とは？

働き方改革の一環として労働基準法が改正され、時間外勤務の上限が、罰則付きで法律に明記されました。労働基準法の改正に伴い、人事院規則や東京都の規則が改正され、町田市役所でも同様に2019年10月から『町田市職員の勤務時間、休憩時間、休日等に関する規程』及び『時間外勤務規制ガイドライン』を改正しました。

町田市役所の上限時間はどこまで？

- ・通常業務 : 月45時間、年360時間まで
 - ・他律的業務 : 月80時間、年720時間、45時間を超える月が年6月まで
- 改正に伴い、協議の内容も変わっています！

恒常的な長時間労働は心身の健康を害します。時間外勤務をするときは、一度立ち止まって「本当に必要？」と考えてみましょう。一人ひとりの意識向上が時間外削減につながります！

（２）育児・介護と仕事の両立支援

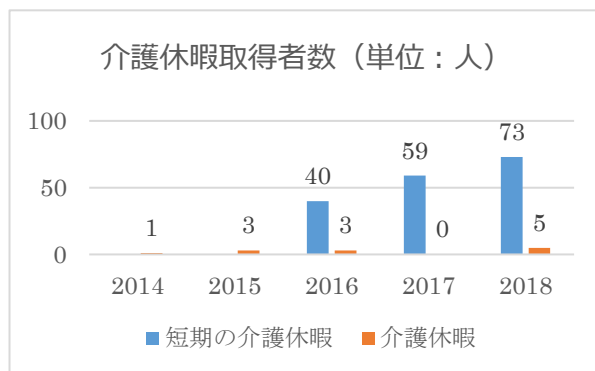
取組３ 育児・介護に関する休暇制度の周知及び理解の促進

◆現状

現在の日本では、少子高齢化という構造的な問題を背景に、誰もが活躍できる社会の実現が重要課題となっています。地方公共団体の公務においても、限られた職員数で複雑・高度化する行政需要に対応することが求められており、職員の多様なニーズを柔軟に受け止め、能力を最大限に発揮できるようにしていく必要があります。

育児・介護を行う職員についても、意欲をもって職務に従事することができるよう、全ての職場において、仕事と育児・介護の両立を尊重する職場風土の形成や、必要な体制整備等を進め、両立支援制度が適正に活用されるようにしなければいけません。

現在の町田市役所では、育児支援はもちろんのこと、介護支援に対しても年度を重ねるごとに需要は増しており、休暇制度等の支援は不可欠といえます。しかし、東京都や国を参考として育児及び介護に関する休暇制度は整備されていますが、職員の認知度が低く、制度の活用に至っていません。休暇制度を周知するとともに、時差勤務の活用などの柔軟な働き方を提案することで職員の能力を最大限に発揮し、介護離職等による有用な職員の流出を防ぐ取組が求められます。また、休暇制度を周知した上で、休暇を取得できるような環境整備や休暇を取得することでのキャリアへの影響についての情報提供等、キャリア形成支援を行っていく必要があります。



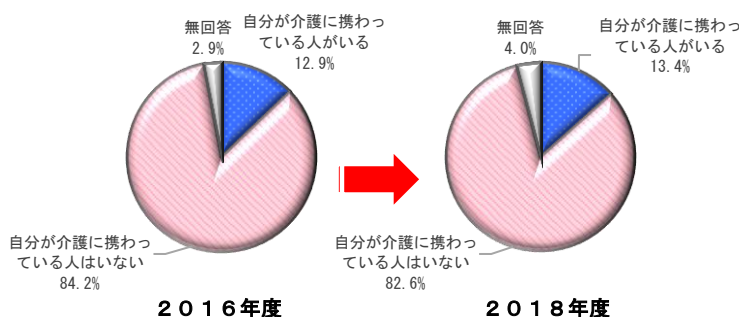
* 短期の介護休暇（庶務事務申請件数参照）

（2016年度以降、庶務事務導入職場のみ）

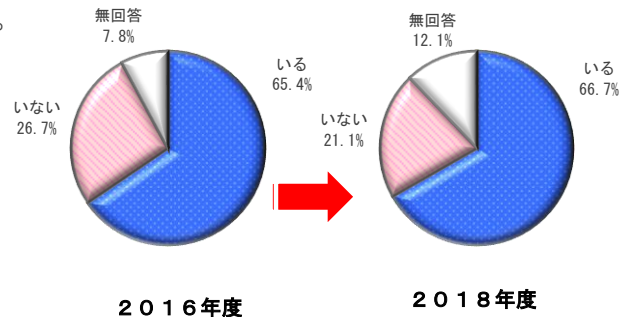
* 介護休暇（国・勤務条件調査参照）



育児・介護をする職員は少しずつ増えています。



介護をしている職員の割合



18歳未満の子がいる職員のうち、小学生以下の子がいる職員の割合

* 介護・育児をしている職員の割合（2016年度、2018年度実施の職員意識調査参照）

◆課題

全職員による育児・介護関連休暇制度の適切な理解と活用

◆目標

	項目	職員 区分	現状値 (2018年度)	目標値 (2024年度)
3	育児・介護に関する休暇制度の周知及び理解の促進	職員 会計年度	休暇等の手引きで育児・介護の制度を掲載	育児・介護に関する休暇制度の周知・啓発

◆目標達成に向けた取組

両立支援制度の選択を促すフローチャートの作成

人事院が発行している「育児・介護のための両立支援ハンドブック」においては、職員の育児・介護の状況に合わせて活用できる休暇や勤務時間変更などがフローチャートとして示されており、こういった状況でこういった制度が活用できるのか視覚的に表現されています。町田市役所においても、制度等に照らし合わせたフローチャートを作成し、職員一人ひとりの状況に応じて、取得できる休暇制度等を示すことで制度の周知・啓発を図ります。

育児・介護に関する休暇制度のeラーニングの実施

職員の休暇制度の知識向上及び定着を図るために、育児・介護に関する休暇制度のeラーニングを実施します。全職員に取り組んでもらうことで、制度周知を図るとともに、休暇制度に対する理解を深めてもらうきっかけとし、休暇を取得しやすい環境を整えます。

コラム③～時差勤務を活用して柔軟に働こう！～

時差勤務ってどんなもの？

町田市役所では、職員のワーク・ライフ・バランスを図る取組の一環として、2017年7月から時差勤務を導入しています。不規則職場等一部の職場を除いて、通常時間を含めて、5つの勤務時間が選べます！

【勤務時間】

- ① 7:30～16:15
- ② 8:00～16:45
- ③ 8:20～17:05(通常)
- ④ 9:00～17:45
- ⑤ 9:30～18:15

時差勤務利用者は年々増加中で、育児や介護を理由とした早出・遅出や部分休業等、各種時短制度との併用により、柔軟な勤務が可能となっています！どんどん活用しましょう！



コラム④～知っておこう！育児・介護の制度～

みんな知らない？定期予防接種の職免制度！〈育児〉



小学校就学前の職員の子が法定予防接種を受ける場合に職免が使えます。

（半日以内、職員のほかに付き添い者がいないときに限ります。）

BCG	1回	日本脳炎	3回	水痘（水ぼうそう）	2回
Hib感染症	4回	麻しん風しん混合（MR）	2回	肺炎球菌感染症	4回
不活性化ポリオ	4回	四種混合（ジフテリア、百日咳、破傷風、ポリオ）	4回	三種混合（ジフテリア、百日咳、破傷風）	4回
B型肝炎	3回				

子どもの看護休暇を活用しよう！〈育児〉

職員の養育する子が、看護、予防接種または健康診断を受ける必要がある場合に使うことができます。職員1人に対して、12歳以下の子どもが1人だと年に5日、2人以上だと10日使うことができます。

子どもが2人で夫婦だと、なんと1年度毎に20日も使うことができます！



介護に関する休暇制度って何があるの？〈介護〉

介護に関する休暇制度は、短期の介護休暇・介護休暇・介護時間の3つがあり、それぞれ介護の必要性や状況に応じて使い分けることができます。

それぞれの休暇の違いは？〈介護〉

介護関連休暇の取得要件（3つとも同じ！）

職員の親族（要介護者）が、疾病・負傷又は老齢により日常生活を営むことに支障があり、介護を必要とする場合に使うことができます。

	短期の介護休暇	介護休暇	介護時間
有給／無給	有給	無給 （介護休業手当有）	無給
取得限度	1年度5日まで	連続する6月以内	1日2時間以内
取得単位	1日、半日、時間	1日、半日、時間 （1日4時間まで）	30分
期間	1年度ごと	更新2回まで 計180日	取得初日から 3年まで

※介護休暇：無給休暇ですが、最初の3月は介護休業手当金（標準報酬月額67%）が支給されます。

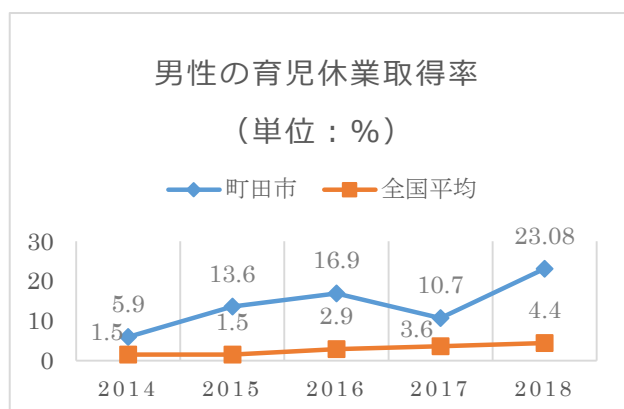
取組 4 男性の育児参加率の向上

◆現状

男性の育児参加に関して、総務省が2016年に実施した調査(女性地方公務員の活躍推進に係る取組状況等調査)においては、育児休業を取得するに当たり、把握している課題として、約半数の団体が、「育児等への関わりに対する男性職員の意識」、「職場に迷惑をかけるという思い」を挙げており、男性が育児に消極的な理由により、育児休業の取得に至らないことがある一方で、育児休業を取得したい職員が職場環境等で取得できないという課題があることがわかります。

町田市役所における男性育児休業取得率は、2014年度の 5.9%から2018年度の 23.08%と飛躍的に向上しており、全国平均と比較しても高水準となっています。その要因として、イクメンという言葉に象徴される男性の育児参加への世間的な理解の向上や、男性の育児休業等取得について理解のある職場風土が醸成されてきていると考えられます。

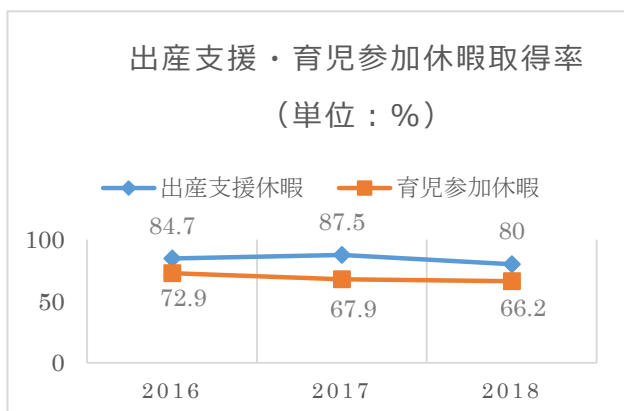
今後、更なる男性の育児参加を促進するためには、男性の育児参加に対する意識の向上や育児休業の取得を考えているが制度そのものをよく知らない職員に対し、理解を深めてもらうため、そういった育児休業が取得できない(しない)潜在的な職員の発掘が必要であると考えます。



* 男性の育児休業取得率(国・勤務条件等調査参照)



町田市役所の男性育休取得率は高水準ですが、まだまだ「育休をとりたい!」と言ことをためらう人も多くいます。そんな時、上司から「育休は?」の一言があると、言い出しやすい雰囲気になるかもしれませんね!



* 出産支援・育児参加休暇取得率

(国・勤務条件等調査参照)

出産支援休暇や育児参加休暇なら1日・1時間単位で取れるから、上の子のお世話や退院時の付き添いにオススメです! 積極的な育児参加は、家族の絆が深まるだけでなく、段取り力やコミュニケーション力の向上、仕事へのモチベーションアップ等、良いことが沢山ありますよ!

◆課題

育児関連休暇の制度理解と取得しやすい職場風土の醸成



◆目標

	項目	職員 区分	現状値 (2018年度)	目標値 (2024年度)
4	男性の育児参加 率の向上	職員	育児休業取得率 23.08%	育児休業取得率 28%
			出産支援休暇取得率 80%	出産支援休暇取得率 90%
			育児参加休暇取得率 66.2%	育児参加休暇取得率 80%

◆目標達成に向けた取組

男性職員に特化した育児参加の意識啓発

男性職員の育児参加等に対し、世間的に理解が向上していますが、未だ育児参加休暇が取得できない(しない)潜在的な職員に対し、休暇制度の概要、取得可能期間、給与の減額、実際に育児休業を取得した職員の体験談をまとめた情報を周知することで取得率の向上を促します。

管理職・係長職向け休暇制度の周知

国家公務員においては、幹部職員自らが取得を促すなど、積極的な関与による、一層の取得促進を行っています(「男の産休」)。町田市役所でも、トップレベルでのコミットメントを行う必要があります。研修等を通じて、休暇制度を周知するとともに、職員の子の出生時に所属長へ休暇制度を案内し、取得しやすい環境の仕組みづくりを行います。

コラム⑤～子どもの出生前後で男性がとれる休暇は?～

男性の休暇	出産支援休暇	育児参加休暇	育児休業
有給／無給	有給	有給	無給(育児休業手当有)
取得限度	2日	5日	最長3年まで
取得単位	1日	1日、時間	1日
期間	出産の前後通算3週間の期間内	配偶者の産後(上の子がいる場合は産前産後)8週間の期間内	当該子が3歳に達する日の前日まで

※育児休業は無給休暇ですが、最初の1年は育児休業手当金(180日までは標準報酬月額67%、180日以降は50%)が支給されます。また、育児休業の期間が月末にかかる場合、休業した月の掛金が免除になります。

育休の相談の中で、「あまり長く休めない・・・」「無給になるのは困る・・・」という声が聞かれます。でも、有給の休暇と育児休業を上手く組み合わせると、**家庭にも、家計にもメリット**があるんです！制度を上手に活用して、大切な時間を家族と笑顔で過ごしましょう♪

(3) 女性の活躍推進

取組 5 妊娠期から子育て期におけるキャリア形成支援

◆現状

女性活躍推進法の成立以降、女性役職者の割合向上に向けた取組が多く企業の地方公共団体で盛んになりました。その中で、本来の目的である「女性の活躍推進」の意味合いが薄れ、「女性管理職の増加」が目的であるような、誤解が生じています。

キャリアという言葉も同様で、「キャリア」＝「管理職」のように、役職があり、精力的に働く人というイメージが定着しています。しかし、管理職に限らず、子育て期の女性職員がいきいきと働ける環境を整えることも重要です。

時間制約がある中で、妊娠前と同様には働けない状況に葛藤を抱えながら、自分の仕事の進め方や立場に戸惑い、キャリアの道筋が見えなくなっている女性職員が多く存在します。このような職員に対し、出産・育児期間のブランクによる不安軽減やモチベーションアップを図る取組を進める必要があります。

第4次行動計画では、妊娠期から子育て期の職員が、その経験を活かして自分らしいキャリアの道筋を見つけるために、切れ間のない支援実施に向けて取り組みます。

◆課題

妊娠期から子育て期のキャリア形成における不安解消・モチベーションアップ

◆目標

	項目	職員 区分	現状値 (2018年度)	目標値 (2024年度)
5	妊娠期から子育て期におけるキャリア形成支援	職員	未構築	キャリア形成支援体制の構築



子育て期の仕事の進め方は、本人も周囲も悩ましいものです。まずは、本音で話し合ってみましょう！

◆目標達成に向けた取組

妊娠期から子育て期向け座談会・交流会の実施

産休・育休中の職員に向けた、復帰前交流会の開催や、復帰直後の職員を対象とした座談会を実施します。座談会・交流会実施により職場復帰を円滑にするとともに、参加者の様子や意見から、不安解消やモチベーションアップの支援策の検討を行います。

働き方(職場環境・ワークライフバランス・キャリア形成)に関するアンケートの実施

全職員に対し、働き方に関するアンケートを実施します。アンケートから、キャリア形成における不安要因を分析し、個人への支援策、職場への支援策を検証します。



コラム⑥～妊娠中から子育て期に使える制度～



妊娠中～復職までにとれる休暇制度

妊娠期	妊娠症状対応休暇	母子保健健診休暇	妊婦通勤時間
有給／無給	有給	有給	有給
取得限度	1回の妊娠につき10日	必要と認められる回数	1日60分以内
取得単位	1日	1日、半日	15分
期間	妊娠～産前の休養の前日まで	妊娠～産後1年まで	妊娠～産前の休養の前日まで

産休・育休	産前・産後の休養	育児休業
有給／無給	有給	無給(育児休業手当有)
取得限度	産前産後を通じて16週間(多胎の場合は24週間)の範囲内	最長3年まで
期間	出産日の翌日から起算して8週間以上10週間以内	当該子が3歳に達する日の前日まで

復帰後	育児時間	部分休業	子どもの看護休暇
有給／無給	有給	無給	有給
取得限度	1日2回、90分まで	1日2時間以内	1年度5日まで
取得単位	15分	30分	1日、半日、時間
期間	当該子が生後1歳3ヶ月に達するまで	当該子が小学校就学の始期に達するまで	当該子が中学校就学の始期に達するまで

子育て期のブランクは本当にマイナス？

妊娠中や産後はホルモンバランスの変化でネガティブになることがあります。でも、子育て期は悪いことばかりではありません！子育て期の経験は仕事にとってこんなメリットもあります！
例えば・・・「優先順位をつけることが上手になる」「段取り力がつく」「無駄なものをやめる判断能力がつく」「頼み事上手になる」などなど。

家事に育児にやることが山積み、全く思い通りにならない子どもを前にして、自然と物事を効率化することや問題解決能力、他者の力を借りる能力が鍛えられるのです。

どれも仕事に必要な力ですよ！？

大変な子育て期を自分が成長するチャンスと捉えましょう！

上手に活かせばあなたもマネジメントの達人になるかもしれません★



取組 6 女性役職者の割合向上

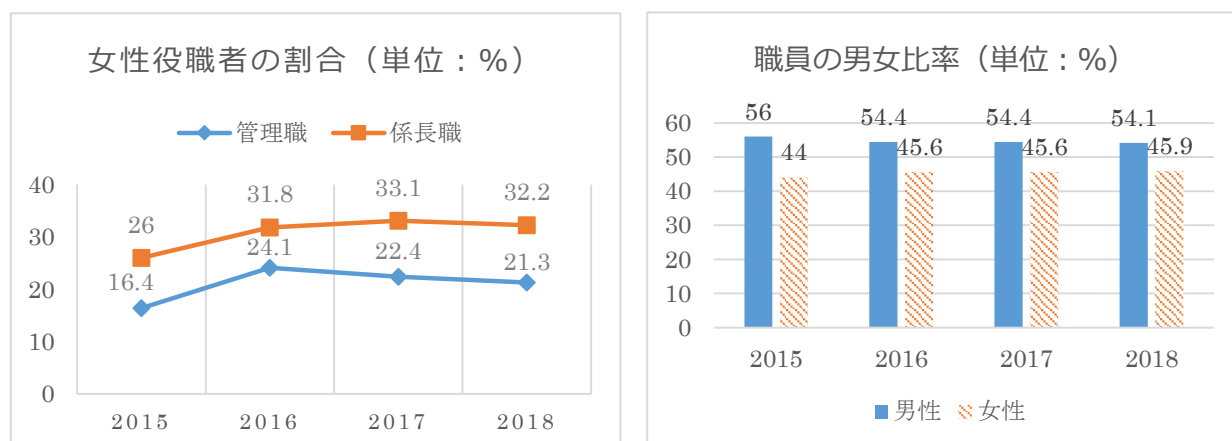
◆現状

女性役職者の割合は、女性活躍推進法の公表項目として設定されており、多くの企業・地方公共団体が取り組んでいます。町田市役所でも改定第3次行動計画において、女性管理職の割合向上に向けて取り組んでいましたが、2018年度時点では22.39%と目標値である24%を達成することができませんでした。管理職選考対象者の女性係長職向けオフサイトミーティングの実施や能力のある女性係長職に対する推薦制度の活用等、目標達成に向けて取り組んでいますが、今後も引き続き取組を強化していく必要があります。

女性役職者の割合向上の取組は、単に女性役職者を増やすということが目的ではありません。家庭の事情等により制約のある時期でも、その能力を存分に発揮して自己実現を追求し、キャリア形成において前向きな選択が出来る職場づくりに向けた取組です。

また、多様な視点を政策・施策に活かすため、意欲と能力のある女性職員が、意思決定の場に参画できるよう、積極的に管理職への登用を進めることや、管理職候補者となる係長職を増やしていくことも重要です。

これらの観点から、女性職員のキャリア形成における機会の拡大や意欲ある女性職員の背中を後押しする取組を実施します。



* 女性役職者の割合・職員の男女比率（女性活躍推進法に基く情報公開数値参照）

女性職員の割合はここ数年 45%前後で推移しています。一方で、女性係長職の割合は、全体の約 30%、女性管理職の割合は約 20%に留まっています。近年少しずつ増加傾向にあるものの、職員の比率と比べるとまだまだ少ないと言えます。性別に関係なく意欲、能力のある職員がキャリアに対して前向きな選択が出来るような職場をつくっていきましょう！



◆課題

女性職員のキャリア形成における機会の拡大

◆目標

	項目	職員 区分	現状値 (2018年度)	目標値 (2024年度)
6	女性役職者の 割合向上	職員	管理職に占める 女性職員の割合の向上 22.39%	管理職に占める 女性職員の割合の向上 25%以上
			係長職に占める 女性職員の割合の向上 33.05%	係長職に占める 女性職員の割合の向上 35%以上

◆目標達成に向けた取組

ロールモデルの紹介

女性がキャリア形成に躊躇する要因の1つとして、目標となるロールモデルの不足があげられます。身近にロールモデルがいないため、具体的なキャリアアップのイメージがもてないといった女性の意欲を向上させるため、実際に活躍している女性役職者の仕事への取り組み方や両立の方法、困難の乗り越え方などを紹介し、キャリアアップの後押しをします。

グループヒアリングの実施

若手職員、育児中の女性職員、管理職予備軍の女性職員等のグループによるヒアリングを実施し、キャリア形成について意見を交わします。意見交換の場をつくることで、様々な特性のグループから率直な意見を聞くとともに、キャリア形成における機会を提供します。

コラム⑦～輝く女性管理職から悩むあなたへひとこと！～



選択肢は色々あります。悩んでも大丈夫。自分で決断したこと、決断したタイミングこそが自分にとってのベスト。決めたらあとは目標に向かって突き進むだけ！

管理職となった今でも悩み、立ち止まることが多々あります。完璧な人間なんていません。大切なのは、自分がどうありたいのかという気持ちに正直に向き合うことだと思います。

仕事もちゃんとやりたいし、家事も子育てもそれなりにちゃんとやりたい。自分の時間もしっかり欲しい。優先順位1位は複数あっていいと思います。そのうえで自分の理想を実現する方法を考えればいいのではないのでしょうか。

壁にぶつからないのは、立ち止まっているから。
恐れずに前へ進みましょう！

自分の強みを生かして仕事に取り組むことや、苦手だと思っていることに少しずつでもチャレンジすることの積み重ねがキャリア形成につながると思います。日々の業務の中で、小さなことでもチャレンジしてみると自信につながるのではないのでしょうか。



第3 ふりかえってみよう！～改定第3次行動計画の達成状況～

1 改定第3次行動計画の達成状況

改定第3次行動計画における6つの目標の達成状況は、次のとおりです。

	項目	職員 区分	現状 (2015年度)	目標値 (2019年度)	実績 (2018年度)	評価
1	年次有給休暇取得日数の向上	職員	平均 13.4 日	平均 15 日	平均 16.1 日	○
	年次有給休暇の年度付与日数に対する取得率の向上	嘱託員	調査未実施	平均 70% の取得	平均 70.8% の取得	○
2	休暇制度の認知率の向上 ※調査項目は 2015 年度から 2018 年度で 職員 14 項目増加 嘱託員は 9 項目で実施	職員	9 項目中 7 項目が 目標値達成 2 項目が 目標値未達成	全項目 80% 以上	23 項目中 19 項目が 目標値達成 4 項目が 目標値未達成	×
		嘱託員	調査未実施	全項目 80% 以上	9 項目が 目標値達成 7 項目が 目標値未達成	×
3	産休・育休取得者へのフォロー体制の構築	職員	未構築	構築	構築	○
		嘱託員	未構築	構築	構築	○
4	管理職に占める女性職員の割合の向上	職員	16%	24%	22.39%	×
5	男性の育児休業取得率の向上	職員	取得対象者の 5.8%	取得対象者の 15%	取得対象者の 23.08%	○
6	360時間を超える時間外勤務者の割合の低減	職員	14%	9%	7.5%	○

改定第3次行動計画では6項目中4項目が目標値を達成している一方で、2項目(2. 休暇制度の認知率向上、4. 管理職に占める女性職員の割合の向上)について達成することが出来ませんでした。

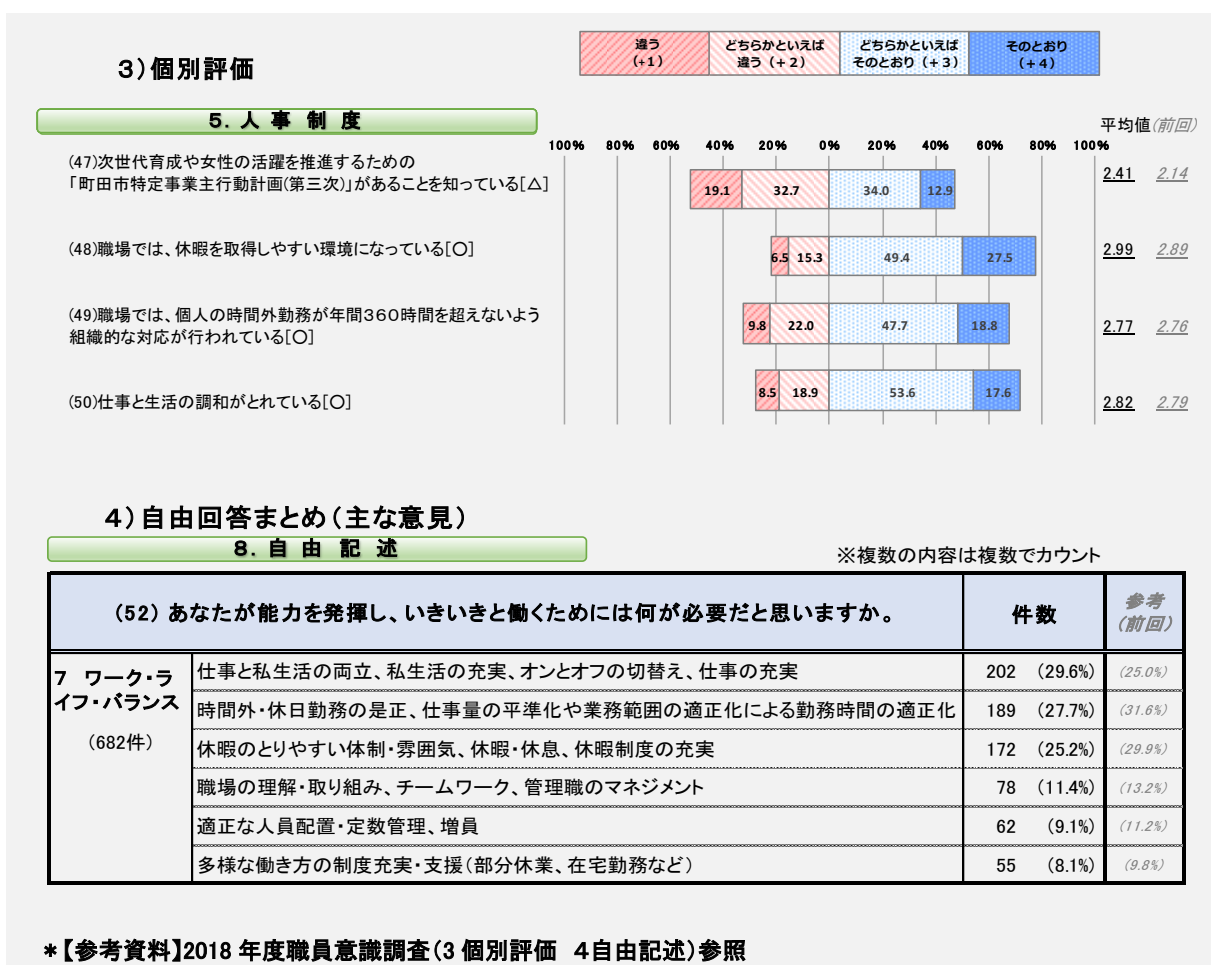
2 改定第3次行動計画のふりかえり

改定第3次行動計画において、長時間労働の是正や休暇取得の促進、育児中の職員の支援体制構築等の取組を行ってきた結果、全体の時間外勤務総時間数の削減や年次有給休暇の平均取得率及び男性の育児休業取得率が向上しました。また、非常勤嘱託員向けの「これから出産・育児を迎える嘱託員の方へ」を新たに作成したほか、育休明け職員向けシステム操作研修の実施、男性職員の子の出生時に育児関連休暇制度の周知チラシを配布する等の取組を行ってきました。

休暇制度の認知率向上は目標未達成となりましたが、一方で、休暇を取得しやすいと感じている職員は増加しています。今後は、より良い制度利用を目指して、単に休暇制度の認知率を向上させるだけではなく、休暇制度への理解促進を図るとともに、使いやすさや手引きへのアクセスのしやすさを意識して周知を図ります。

女性管理職の割合向上については、増加傾向にあるものの、目標未達成であり、女性活躍推進を図るうえで重要な取組であるため、第4次行動計画でも引き続き取り組みます。

また、職員意識調査の結果では、特定事業主行動計画があることを知っていると回答した職員が46.9%と半分に満たないことがわかります。第4次行動計画の取組推進においては、まず、特定事業主行動計画の周知を図り、職員一人ひとりが取組の主体であるとの意識を持ってもらうことが重要となります。



第4 どうやって進めるの？～計画の推進体制～

1 行動計画全体についての所管課

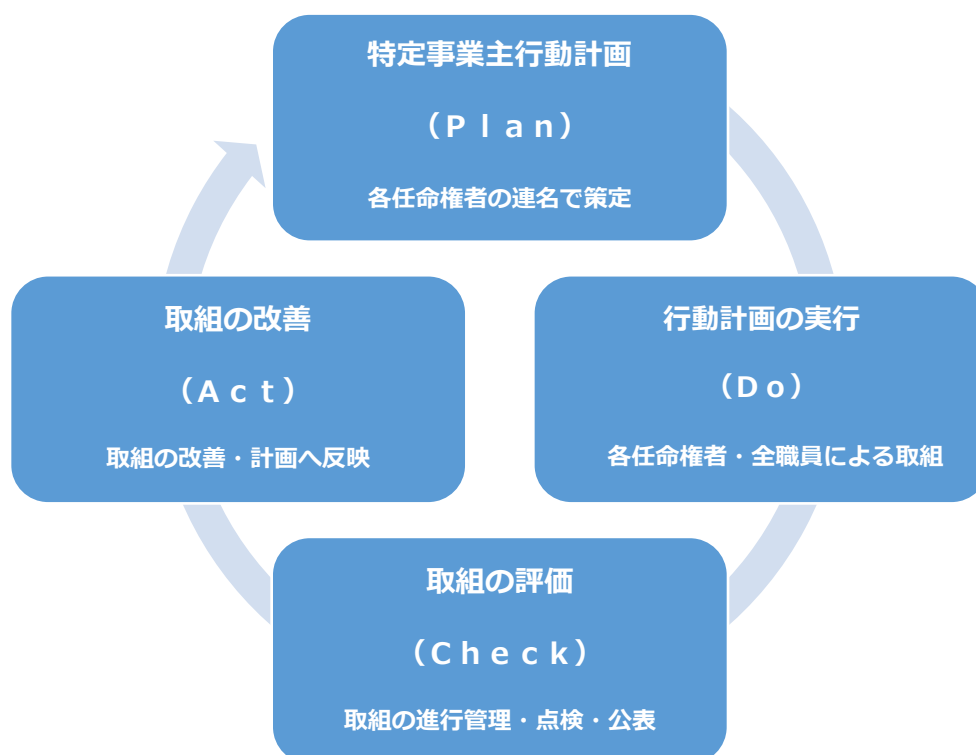
本計画の所管課は以下のとおりです。第4次行動計画は各任命権者が連名で策定したものであり、推進においても各任命権者が推進の主体となって取組を実施します。

特定事業主（各任命権者）	所管課
町田市長	総務部職員課
町田市議会議長	議会事務局
町田市選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局
町田市代表監査委員	監査事務局
町田市農業委員会	農業委員会事務局
町田市教育委員会	学校教育部教育総務課
町田市病院事業管理者	市民病院事務部総務課

※所管課名は2020年3月31日時点の名称です。

2 第4次行動計画実行サイクル（PDCA）

第4次行動計画で掲げる取組を着実に実行するため、以下のPDCAサイクルにより定期的に進捗状況を確認しながら実施します。なお、本計画の期間中に関連法の改正や町田市の状況が大きく変化した場合には、随時、取組項目や目標値等を確認し、必要に応じて取組項目の改善や変更等、計画への反映を行います。



3 計画推進における役割

第4次行動計画を効果的に推進していくに当たり、計画の所管課である総務部職員課を中心として、年度ごとに取組の進捗状況を把握・点検し、関係機関への報告やホームページによる公表等、適正な進行管理を行うことで、計画を着実に推進していきます。

また、職員一人ひとりが計画を実行する一員として、自身の担う役割を意識し取組むことで、全ての職員がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる職場を実現します。

事業主 (各任命権者)	<ul style="list-style-type: none">•ワークライフバランスの実現に向けた取組実施•育児・介護と仕事の両立支援のための取組実施•女性活躍の推進の取組実施
全職員	<ul style="list-style-type: none">•自身の働き方・休み方を見直す（業務改善等）•休暇制度への理解を深める•職場内の相互理解・支えあいの意識を高める
所属長 (管理職・係長職)	<ul style="list-style-type: none">•所属長自身の意識を改革する•職員の働き方・休暇取得に向けた意識啓発を図る•職場内の相互理解・支えあいの風土を醸成する•育児・介護中の職員のサポート体制を推進する
子育て・介護中の 職員	<ul style="list-style-type: none">•各種制度の理解・積極的な活用•仕事と家庭の両立に向けた自助努力•職場や周囲のサポートに対する感謝の気持ちを伝える
総務部職員課	<ul style="list-style-type: none">•取組の実施状況の進捗確認等、進行管理をする•毎年1回女性活躍推進法の公表項目と合わせて、取組状況をホームページで公表する•取組の成果及び課題を確認し、改善する

町田市特定事業主行動計画(第4次)

発行年月 2020年3月

刊行物番号 19-100

発行 町田市総務部職員課

〒194-8520

東京都町田市森野2-2-22

TEL 042(724)2199

庁内印刷