

# 青梅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)

令和2年3月

青 梅 市

## 特定事業主行動計画について

青梅市では、「次世代育成支援対策推進法(平成15年施行、平成26年改正)」および「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年施行)」にもとづき、それぞれに特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備と組織全体で継続的に女性の活躍の推進を進めてまいりました。

このたび、これまでの取組み成果を検証し、女性職員の活躍を推進するとともに、仕事と育児・介護等が両立できる働きやすい就労環境の整備とワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、それぞれで策定していた「青梅市特定事業主行動計画」を一本化することにより、より一層の推進を図ることにいたしました。

すべての職員が、能力を十分発揮できる職場環境、誰もが働きやすく生き生きと仕事に取り組むことができる職場環境をめざし、本計画を策定しました。

青 梅 市 長  
青梅市議会議長  
青梅市教育委員会  
青梅市選挙管理委員会  
青梅市代表監査委員  
青梅市農業委員会  
青梅市病院事業管理者

# 目 次

第1章 行動計画	1
1 計画の目的	
2 計画期間	
3 対象職員	
4 推進体制	
第2章 これまでの成果と課題	2
1 次世代育成支援（次世代育成支援対策推進法による特定支援事業主行動計画より）	
(1) 育児休暇等を取得しやすい環境の整備等	
(2) 子どもの看護休暇の取得促進	
(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の推進	
(4) 年次休暇の取得促進	
2 女性活躍推進（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律による特定事業主行動計画より）	
(1) 女性の占める割合	
(2) 育児休業関係	
(3) 退職者の年齢別離職状況	
(4) 時間外勤務（超過勤務）時間数	
第3章 計画の具体的な取組み	7
1 勤務環境の整備に関する事項	
(1) 妊娠中および出産後における配慮	
(2) 男性の家庭生活（家事および育児等）への参加促進	
(3) 育児休業を取得しやすい環境づくり	
(4) 保育施設の整備等	
(5) 時間外勤務の縮減	
(6) 休暇の取得促進	
(7) テレワーク等の導入に向けた取組み	
(8) ハラスメント対策の整備	
2 職員の登用・任用および継続勤務に関する事項	
(1) 女性職員の登用の拡大	
(2) 職員募集時における職場環境の情報提供	
(3) 人事評価への反映	
(4) 継続勤務	

- 3 その他の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
- 4 計画推進のためのその他の事項
  - (1) 研修・啓発活動等
  - (2) ハンドブック等の充実

## 第1章 行動計画

### 1 計画の目的

「次世代育成支援対策推進法」および「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、国の行動計画策定指針に掲げられている視点を踏まえ、青梅市職員がワーク・ライフ・バランスを推進し、仕事と家庭生活の両立・次世代の育成・女性の活躍等を支援し、生き生きと働くことができる職場環境を目指すことを目的とします。

### 2 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」は令和6年度、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は令和7年度までの時限立法とされております。今回策定する、青梅市特定事業主行動計画はこれらの法の整合性を図り、令和2年度から令和6年度までの5年間を行動計画期間とします。

### 3 対象職員

この計画は、青梅市職員定数条例および青梅市病院事業企業職員定数条例に定める「職員」および会計年度任用職員等を対象とします。

### 4 推進体制

青梅市特定事業主行動計画を効果的に推進するために、青梅市特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置、「PDCAサイクル」（「P」Plan計画「D」Do実行「C」Check評価「A」Action改善）によるマネジメント管理を行い、計画の推進を図ります。

## 第2章 これまでの成果と課題

### 1 次世代育成支援（次世代育成支援対策推進法による特定事業主行動計画より）

#### （1）育児休暇等を取得しやすい環境の整備等

所属の管理監督者は、職員から育児休暇等の申し出があった場合は、職場の中で業務分担の見直しを行い、取得しやすい環境を作る取組みを行っています。

#### 〈育児休業の取得状況〉

区 分	職員性別	対象者	取得者	未取得者	取得割合
平成28年度	女性	29人	29人	0人	100.0%
	男性	29人	1人	28人	3.4%
平成29年度	女性	33人	32人	1人	*97.0%
	男性	30人	0人	30人	0.0%
平成30年度	女性	25人	25人	0人	100.0%
	男性	23人	1人	22人	4.3%

（\*：育児休業取得前に退職）

女性職員はほぼ100%取得。男性職員の取得率は平成26年度5.3%に対し平成30年度は4.3%と依然として低いです。

男性の育児休業等が取得しやすい環境の推進が必要です。

#### （2）子どもの看護休暇の取得推進

「子どもの看護休暇」の認知度が低いことから、制度の周知を図り、職場の雰囲気醸成し、子どもの看護休暇の取得推進を図る取組みを行っています。

#### 〈子どもの看護休暇の取得状況〉

区 分	職員性別	取得者数	平均取得日数
平成28年度	女性	85人	3.7日
	男性	39人	2.9日
平成29年度	女性	100人	3.9日
	男性	57人	3.2日
平成30年度	女性	114人	4.1日
	男性	76人	2.9日

年度を通じ5日間（養育する子が複数の場合にあっては10日）以内で取得できる制度です。

男性の子どもの看護休暇の取得者が増えています。

女性に比べ、男性の取得者数が少ないことから、子どもの看護休暇を取得しやすい職場環境の醸成が必要です。

### (3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の推進

子どもの出生時は家族の支援だけでなく、職場の支援も必要であることから、父親になる職員に対して、子どもの出生時にまず2日間の休暇の完全取得を目指し、最終的には5日間の休暇（特別休暇と年次休暇を組み合わせる）が取得できるよう、休暇取得推進に向けた取組みを行っています。

#### 〈出産介護休暇の取得状況〉

区 分	対象者	取得者数	取得率	合 計 取得日数	うち他の休暇等と組み合わせて 5日以上連続して休暇を取得した者
平成28年度	28人	18人	64.3%	32日	2人
平成29年度	30人	18人	60.0%	33日	6人
平成30年度	23人	19人	82.6%	36日	3人

出産介護休暇の取得率は依然として少ない状況です。また、5日間の連続休暇も取得者数が少ないことから、休暇取得の推進が必要です。

### (4) 年次休暇の取得推進

年次休暇を取得していない職員、休暇取得が少ない職員、業務多忙な職員においては計画的な取得の推進に努め、連続休暇の取得等、所属長が休暇取得の奨励を行い年次休暇の取得日数の向上に努め、職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数が15日以上になるよう、取組みを行っています。

#### 〈年次有給休暇の取得状況〉

区 分	平均取得日数		
	市長部局等	病院事業	全体平均
平成28年度	12.8日	12.3日	12.5日
平成29年度	13.1日	11.9日	12.5日
平成30年度	14.3日	11.2日	12.7日

平均取得日数は12.7日まで向上しました。取得目標数値の15日に2.3日不足しています。

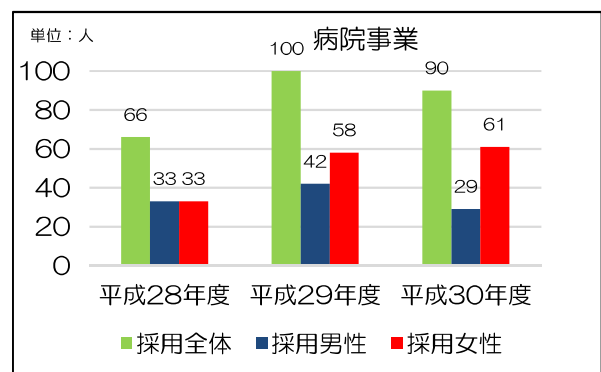
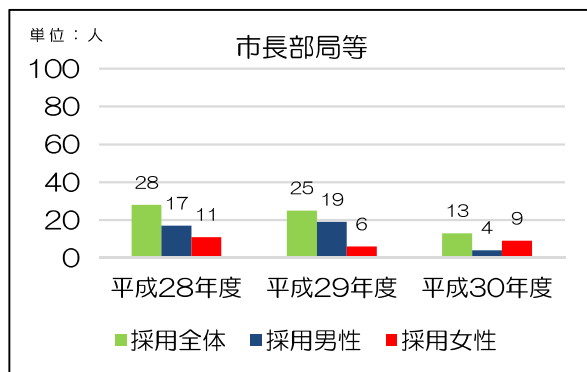
平均取得日数もあまり変動がないことから、休暇取得についてより一層の推進が必要です。

## 2 女性活躍推進（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律による特定支援事業主 行動計画より）

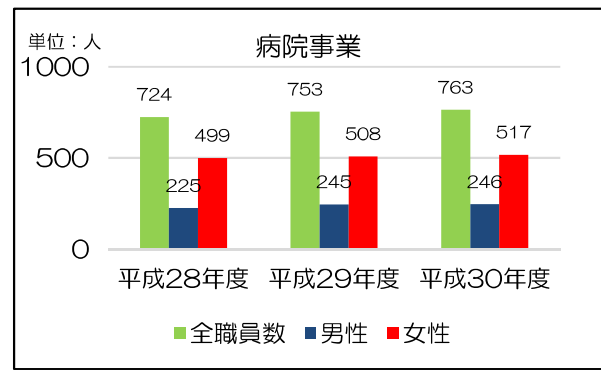
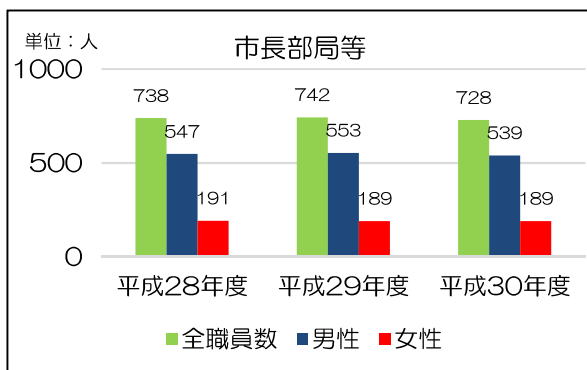
### （1）女性の占める割合

職員採用の案内やホームページにおいて子育て支援制度、先輩女性職員や育児中のママ職員の声等を発信。女性職員に対して、昇任試験の受験を積極的に勧奨。女性職員を対象に、女性の管理職を交え、女性特有のライフイベントとの仕事の両立について「女性職員意見交換会」の実施などに取組んでいます。

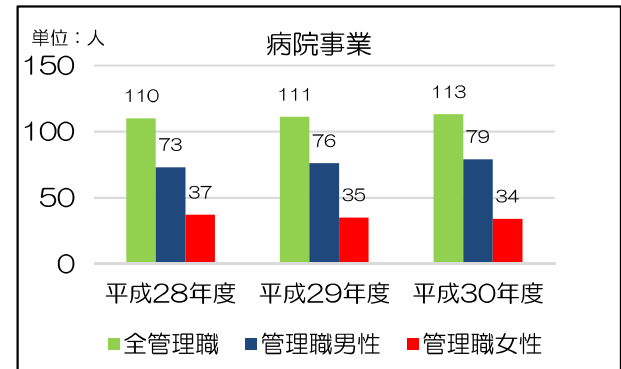
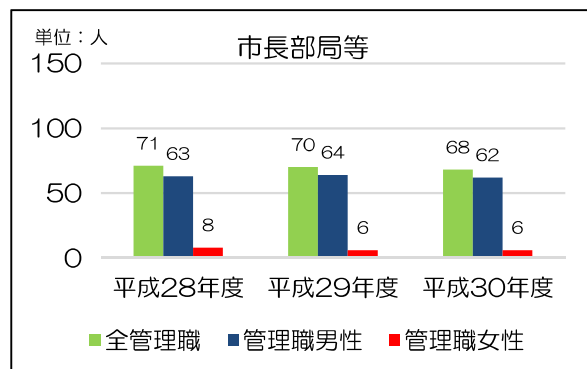
#### 〈年度別採用者数〉



#### 〈年度別職員数〉



#### 〈年度別管理職者数〉





採用実績も含め、女性職員の割合は増加しています。管理職については、女性職員の割合は増えていません。

女性の活躍できる環境の整備が必要です。

## (2) 育児休業関係

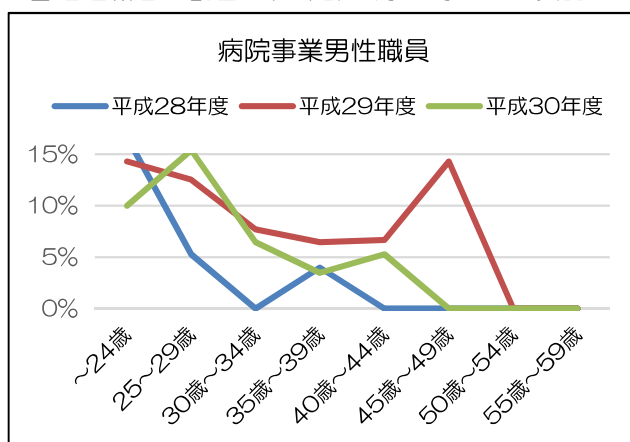
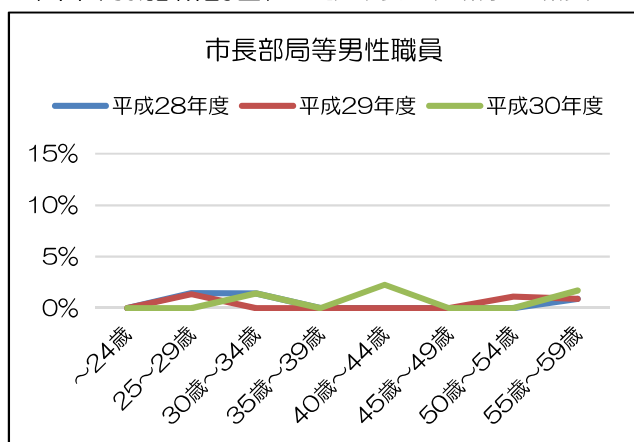
女性活躍推進では、次世代育成支援同様に育児休業の取得促進に努めました。

男性職員の育児休業の取得者が少ない状況にあります。

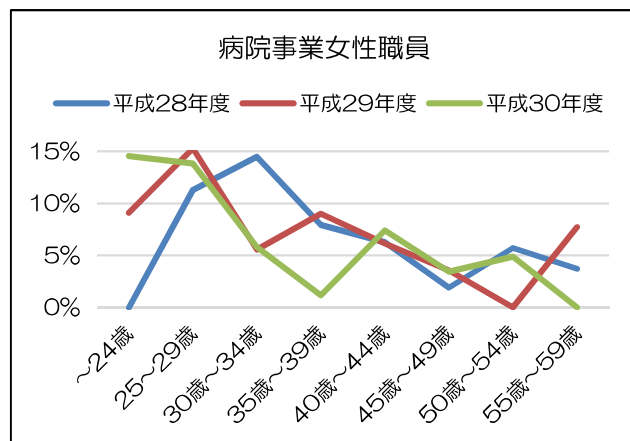
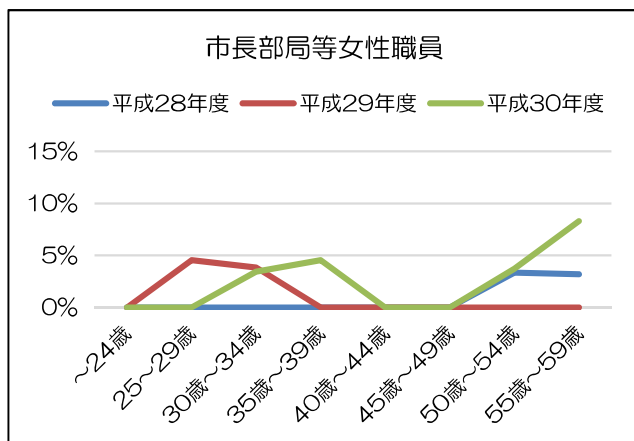
(P.2 〈育児休業の取得状況〉参照)

## (3) 退職者の年齢別離職状況

〈年代別離職割合〉当該年度に在職する職員に対する普通退職者の割合を、年齢区分・男女別で表記



※医療技術（医師・歯科医師）を除く。



※医療技術（医師・歯科医師）を除く。

病院事業では、依然として普通退職者（特に看護系職員）が多いです。

平成28年4月から開設された院内保育所うめっこハウスは、低年齢期0歳～2歳の子どもを受け入れをすることにより、早期職場復帰の支援を行いました。

働く親のすぐ近くで保育を行うことにより、安心して働ける環境を整えました。

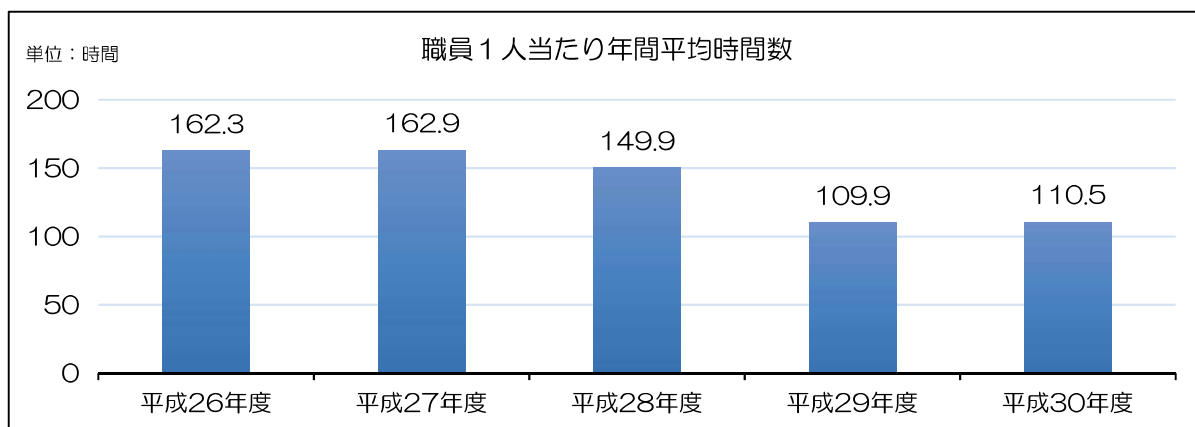
引き続き、子育て世代を応援する就労環境の整備を行います。

#### (4) 時間外勤務（超過勤務）時間数

時間外勤務縮減のため、ノー残業デイ（ウィーク）の実施。時間外勤務が一定時間数を超えた職員の所属長に対して、ヘルスケアメール（職員の心身の健康を注意喚起する内容）の実施や職員に対し産業医による面談の実施。

時間外勤務縮減プロジェクトチームを設置し、縮減対策を検討・実施しました。午後 9 時 30 分本庁舎一斉消灯。時間外勤務における理由を明確化。繁忙期において、臨時職員等を活用などの、プロジェクトを実施しました。

#### 〈時間外勤務時間数〉



年平均超過勤務時間数を計画期間中に 150 時間以内にすることを目標として取り組みました。目標の 150 時間以内は達成しましたが、今後ともワーク・ライフ・バランス促進のため、継続的な取り組みが必要です。

### 第3章 計画の具体的な取組み

#### 1 勤務環境の整備に関する事項

目標Ⅰ 子どもの出生時における父親の出産介護休暇2日の取得率を100%にします。【次世代・女性】

目標Ⅱ 男性職員が育児に参加するため、連続5日以上の特例休暇（出産介護休暇に年次有給休暇等を組み合わせる）等の取得を促進します。【次世代】

目標Ⅲ 男性職員の育児休業取得割合を、計画期間中に20%以上にします。【女性】

目標Ⅳ 時間外勤務時間数の削減

1 市長部局等

年平均超過勤務時間数を計画期間中に100時間以内

2 病院事業

年平均超過勤務時間数を計画期間中に100時間以内

ただし、医師・歯科医師については令和6年3月までに1か月あたり原則100時間未満、1年あたり960時間以内に削減することを目標とします。【次世代・女性】

目標Ⅴ 休暇取得日数

1 市長部局等

職員1人当たりの年次休暇の最低取得日数5日かつ平均取得日数を15日以上

2 病院事業

職員1人当たりの年次休暇の最低取得日数5日かつ

平均取得日数を15日以上。ただし医師・歯科医師については、年次休暇の最低取得日数5日以上を取得することを目標とします。【次世代・女性】

目標達成のため、次の取組みをします。

(1) 妊娠中および出産後における配慮

ア 危険有害業務の就業制限

妊娠中の職員の健康や安全に配慮した措置を講じます。【次世代】

イ 深夜勤務および時間外勤務の制限

妊娠中の職員から申し出があった場合は、深夜および正規の勤務時間を超えた勤務を命じません。【次世代】

ウ 健康診断および保健指導のために勤務をしないことの承認

母子保健健診休暇が取得しやすい環境を整えます。【次世代】

エ 業務軽減等

業務分担の見直しを行います。【次世代】

(2) 男性の家庭生活（家事および育児等）への参加促進

女性の活躍に向けての課題として、男性の家庭生活への積極的な参加があげられます。子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者支援や育児へ参画を支援する職場環境を醸成します。【次世代・女性】

(3) 育児休業を取得しやすい環境づくり

ア 男性の育児休業等の取得促進

育児休業または育児時間を男性も取得できることを周知し、男性職員の育児休業等の取得を促進します。【次世代・女性】

イ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨および内容や休業期間中の育児休業手当の支給等経済的な支援措置について、職員へ周知します。【次世代・女性】

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児経験者の体験や工夫などを情報共有し、男性職員も育児休業を取得しやすい環境を整えます。【次世代・女性】

エ 育児休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業または育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。【次世代・女性】

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が、円滑に職場復帰ができるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供を行うとともに、職場復帰に際して研修その他必要な支援を行います。【次世代・女性】



カ 育児休業を取得した職員の代替要員の確保

職員から育児休業の請求があった場合には、会計年度任用職員制度等を活用し育児休業を安心して取得できる環境を整えます。【次世代・女性】

キ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組み

育児休業中の職員に対する情報提供を行い、円滑な職場復帰の支援等を行います。女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を検討します。育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。【次世代・女性】

\*メンター制度

上司とは別に、知識や経験の豊かな先輩職員（メンター）と後輩職員（メンティ）が原則として1対1の関係を築き、後輩職員のキャリア形成上の課題や悩みについて、先輩職員がサポートする制度

（4）保育施設の整備等

職員のニーズを踏まえつつ、保育施設の整備状況については、他市等の動向を注視し、子育てを行う職員の支援方策の充実のため、今後も検討を行います。

また、病院事業については、院内保育所うめっこハウスを活用し、子育て世代を応援する就労環境の整備に取り組んでいきます。【次世代・女性】

（5）時間外勤務の縮減

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の就労時間制限

小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務および超過勤務の制限について、制度の周知を行います。【次世代・女性】

イ 一斉定時退庁日等の実施

「ノー残業デイ」「ノー残業ウイーク」の趣旨を徹底し、全職員の定時退庁を促します。【次世代・女性】

ウ 事務の簡素化・合理化の推進

時間外勤務の多い職場については、業務内容の見直しを行います。業務量そのもの見直し、AI等先進技術の導入検討、外部委託による事務の簡素化等を推進します。【次世代・女性】

エ 適正な人員配置・業務量の平準化

事務処理体制の見直しによる、適正な人員配置および年間を通じた業務量の平準化等さらなる取組みを推進します。【次世代・女性】

#### オ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

「青梅市職員時間外勤務縮減プロジェクトチーム」にて、時間外勤務の現状をふまえた具体的な対策について検討を行い、時間外勤務の縮減対策を、全職員で取組みます。また管理職をはじめとする職員全体の意識啓発を行います。【次世代・女性】

#### カ 勤務時間管理の徹底

所属長は、時間外勤務の状況確認を行い、「青梅市一般職の職員の時間外勤務命令等に関する上限時間の設定等に関する規則」をふまえ、時間外勤務時間数の多い職員に指導するなど、マネジメント管理の徹底をします。

また、人事担当課は、時間外勤務が一定時間数を越えた職員に対し、産業医による面談を実施し職員の体調管理を図るとともに、時間外勤務の縮減に向けた業務の効率化等、指導徹底を図ります。【次世代・女性】

#### キ 病院事業にかかる取組み

「医療従事者勤務環境改善委員会」において、課題への対応を進めていきます。医師の勤務実態の把握の徹底、労働時間を区分するため医師の労働と自己研鑽の判断基準の設定、診療科ごとの選択制勤務時間の導入、医師事務作業補助者の確保と育成、その適正配置、女性医師に対する支援等、医療従事者の労働時間短縮に取り組めます。【次世代・女性】

### (6) 休暇の取得促進

#### ア 年次休暇の取得促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、業務執行体制の工夫・職場の意識改革・業務予定の早期周知など、年次休暇を取得しやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

また、人事担当課は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、取得率が低い部署についてはその所属長等からのヒアリングや指導等の必要な取組みを行います。【次世代・女性】

#### イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員およびその家族の誕生日等の記念日や、子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇取得を促進します。【次世代・女性】

#### ウ 看護や介護のための特別休暇の取得の促進

看護休暇や介護休暇について、職員に周知するとともに、当該休暇の取得を希望する職員が円滑に取得できる環境の整備に努めます。【次世代・女性】

### (7) テレワーク等の導入に向けた取組み

在宅勤務やテレワーク等は、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育て等の両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入に向けて情報収集を行います。【次世代・女性】

## (8) ハラスメント対策の整備

「青梅市職員のハラスメント防止等に関する要綱」のもと、相談員の配置やハラスメント苦情処理委員会が設置されており、職員の利益の保護および職員相互が快適に働くことのできる職場環境の確保を図ることを目的に、相談体制の整備を行います。【女性】

## 2 職員の登用・任用および継続勤務に関する事項

目標Ⅵ 全管理職員に対する女性の管理職員数の割合を20%以上にすることを目標とします。(市長部局等)【女性】

目標達成のため、次の取組みをします。

### (1) 女性職員の登用の拡大

#### ア キャリア形成支援

女性特有のライフイベントを考慮しながら、キャリアビジョンを実現に結び付けていくような、研修を実施します。【次世代・女性】

#### イ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和に向けた意識の醸成

子育て支援、女性の活躍を推進するために、管理職の意識啓発研修を行います。職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与に伴うマネジメントなどについて取組みます。【次世代・女性】

#### ウ 昇任試験制度の見直し等

昇任試験を受験する女性職員が少ない現状に鑑み、現在の昇任試験制度を見直すことや、試験制度とは別の手法を取り入れることなども含め、有望な女性職員を管理職に登用していく方策について、検討します。【次世代・女性】

### (2) 職員募集時における職場環境の情報提供

職員採用案内やホームページにおいて、子育て支援制度や先輩女性職員や育児中のママ職員の声等を発信。女性が生き生きと働ける職場であることを情報提供していきます。

### (3) 人事評価への反映

仕事と生活の調和に資するような、効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切な評価を行います。

### (4) 継続勤務

子育てや介護を両立しながら、安心した体制で就労継続ができるよう環境を整えます。特に、看護職の離職対策として、新人看護職員に対する教育

プログラムの充実や院内保育所うめっこハウスの活用周知、育児期間中における夜勤の制限などを行います。

### 3 その他の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

子どもを連れた方が安心して来庁できるよう、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の設置等を適切に行います。

#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

##### ア 活動支援

地域の育成活動、疾患・障がいのある子どもへの支援活動など、職員の積極的な参加を支援します。

##### イ 体験活動の提供

子どもたちの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場体験を実施することや、各種学習等の講師、ボランティア活動等、職員の積極的な参加を支援します。

##### ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援します。

##### エ 安心して子どもを育てられる環境

地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止活動等への、職員の積極的な参加を支援します。





#### 4 計画推進のためのその他の事項

##### (1) 研修・啓発活動等

ア 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み  
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行います。

【次世代・女性】

イ 仕事と生活の調和のための休暇取得の促進

ワーク・ライフ・バランスの啓発を、全職員に向け、定期的に発信します。

【次世代・女性】

##### (2) ハンドブック等の充実

ア 休暇等の手引き

正規職員の休暇制度全般をまとめたハンドブック。

イ 子育てガイドブック～仕事と育児の両立のために～

妊娠・出産から子育て中に活用する休暇制度の内容と手続き方法等をまとめたガイドブック。

ウ 育児を楽しもう～パパママレポート～ の新規作成

育児に関する情報共有ハンドブック。仕事と育児を両立していくために役立つ、先輩パパママ職員の体験談や子育ての工夫などを紹介する。

「子育てガイドブック」と併用し、子育ての包括的支援を行います。

エ みんなで支えよう～介護ハンドブック～ の新規作成

介護に関する情報共有ハンドブック。仕事と介護を両立していくための介護パターンや介護生活での工夫などを紹介する。

「休暇等の手引き」と併用し、介護の包括的支援を行います。

オ ハラスメント防止の啓発冊子 の新規作成

多種多様なハラスメントについての理解を深め、ハラスメントのない職場環境を整えるため、ハラスメント防止の啓発冊子を作成します。

カ 会計年度任用職員ハンドブック の新規作成

会計年度任用職員のサービスおよび休暇制度全般等をまとめたハンドブックを作成します。