

# 第五次

## 昭島市職員次世代育成支援プラン

（次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法  
に基づく昭島市特定事業主行動計画）

令和7年4月  
昭 島 市

## はじめに

平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）が制定され、本市としても、特定事業主の立場から、次世代育成支援対策に関する計画を策定し、働き続けながら子育てをする職員を職場全体で支える環境を整備することにより、子育てと仕事の両立を図り、職員がより一層安心して子どもを産み、育てることのできる環境の構築に努め、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでまいりました。

また、平成 27 年 9 月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。以下「女性活躍推進法」という。）が制定されたことを受け、平成 28 年 3 月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画としても位置付ける改訂を行い、更なる取組を進めてきました。

こうした中、令和 5 年 4 月には子どもの視点で子どもを誰一人取り残さず、健やかな成長を社会全体で後押しする司令塔として、「こどもまんなか社会」の実現を目指し、こども家庭庁が発足しました。また、次世代育成支援対策推進法は 10 年間の時限立法でありましたが、令和 6 年の改正により、令和 17 年 3 月 31 日までその期間が延長されました。

このような社会状況の変化を受け、更なる職員のワーク・ライフ・バランスの推進及び女性の活躍の推進を図るため、新たに「第五次昭島市職員次世代育成支援プラン（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昭島市特定事業主行動計画）」（以下「本計画」という。）を策定いたしました。

今後も職員一人一人が、この行動計画を自分自身のものとして捉え、意識改革を図ることで、ワーク・ライフ・バランスを実現し、次世代の育成に繋がる職場環境の整備に努めるとともに、女性が安心して働くことのできる環境の整備にも取り組んでまいります。

令和 7 年 4 月

昭島市長

昭島市議会議長

昭島市教育委員会

昭島市選挙管理委員会

昭島市代表監査委員

昭島市農業委員会

# 目 次

第 1 章	総 論	1
第 1	計画の位置づけ	
第 2	計画の目的	
第 3	計画期間	
第 4	計画の推進体制	
第 5	実施状況の公表	
第 2 章	現状と課題	2
第 1	環境の整備	
第 2	職場・職員の意識改革	
第 3	女性職員の活躍の推進	
第 3 章	目標	6
第 4 章	取組内容	7
第 1	子育てと仕事の両立支援	
1	子育て支援制度の周知	
2	子育てしながら働ける環境の整備	
3	育児協働の促進	
第 2	職場・職員の意識改革	
1	年次休暇の取得促進	
2	時間外勤務の縮減	
3	ハラスメント防止対策の推進	
4	柔軟な働き方の整備	
第 3	その他次世代育成支援対策に関すること	
1	地域の子育てへの貢献	
2	子どもと触れ合う機会の充実	
第 4	女性職員の活躍の推進	
1	キャリア形成支援	
2	女性職員が活躍できる環境の整備	

# 第 1 章 総論

## 第 1 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援対策推進法第 19 条及び女性活躍推進法第 19 条の規定に基づき、特定事業主が策定する特定事業主行動計画と位置づけています。

なお、昭島市総合基本計画の分野別計画としても位置づけられています。

## 第 2 計画の目的

本計画は、働き続けながら子育てをする職員を職場全体で支える環境を整備することにより、仕事と生活の調和を図り、職員がより一層安心して子どもを産み、育てることのできる取組を推進していくことを目的とします。

また、女性職員が働きやすい環境を整備することにより、女性職員の更なる活躍を推進していくことを目的とします。

## 第 3 計画期間

本計画は、令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間とします。なお、本計画を取り巻く環境が変化した場合には、適宜見直しを行います。

## 第 4 計画の推進体制

本計画を着実に実施するため、昭島市特定事業主行動計画策定等委員会において、実施状況等の把握と進行管理を行います。

## 第 5 実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法第 19 条第 5 項及び女性活躍推進法第 19 条第 6 項の規定により、本計画に掲げる目標を達成するために実施した措置状況を確認し、毎年 1 回公表します。

## 第2章 現状と課題

本計画の策定に当たり、現状と課題の把握を行うため、第四次昭島市職員次世代育成プランにおいて目標数値に掲げた項目を中心に分析を行いました。

### 第1 環境の整備

#### 第四次昭島市職員次世代育成支援プランの目標数値

- ・ 育児休業・部分休業の取得率が  
男性 40%  
女性 100%となるよう目指す。

#### ・ 育児休業の取得率の推移

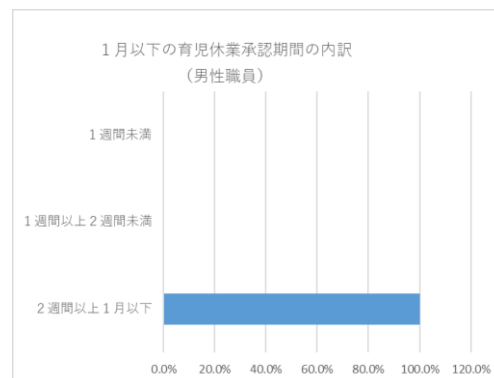
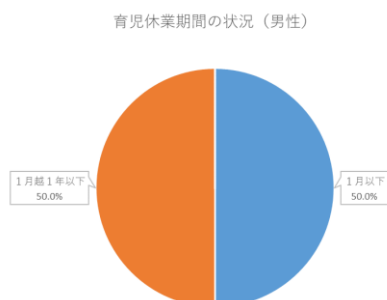
女性職員の育児休業の取得率は100%を継続しています。男性職員は対象職員数によって各年度、バラつきはあるものの、令和5年度には88.9%となりました。今後さらに高い目標を目指し、継続した取組が必要となります。

育児休業の取得率

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
男性	0.0%	38.5%	0.0%	31.3%	27.3%	73.7%	63.6%	88.9%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

#### ・ 男性職員の育児休業取得期間

育児休業の期間は、取得人数により変動はありますが、取得した男性職員の約5割が1月以下となっています。今後は、取得期間の長期化を図ることが課題となります。



## 第 2 職 場 ・ 職 員 の 意 識 改 革

### 第四次昭島市職員次世代育成支援プランの目標数値

- ・ 職員一人当たりの年次休暇の取得を対前年比で 3 % 増加するように努める。
- ・ 職員一人当たりの平均時間外勤務の時間数を各年度 8 0 時間以内にしよう努める。

#### 職員一人当たりの年次休暇取得状況

年次休暇の取得日数については、令和 5 年は 14.6 日となり、平成 28 年と比較すると 2.5 日増加しました。前年比は、年によるバラつきはありますが、令和 4 年からは 9 % の増となりました。今後もさらに増加させるべく、継続した取組が必要となります。

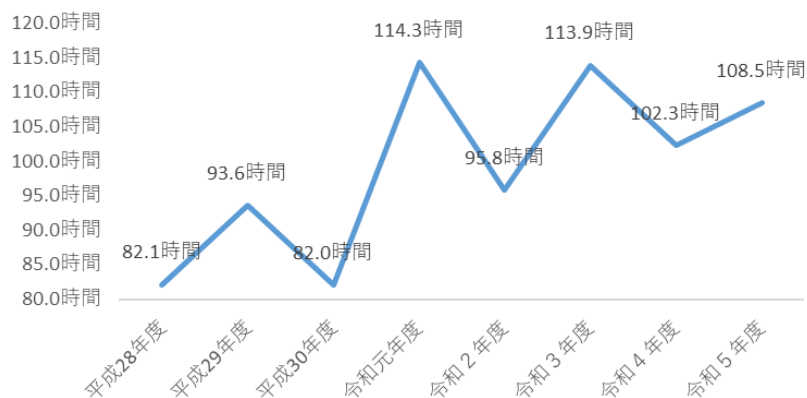
平均取得日数と前年対比

	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
取得日数	12.1日	13.3日	13.2日	13.5日	12.9日	12.8日	13.4日	14.6日
前年比	100.0%	109.9%	99.2%	102.3%	95.6%	99.2%	104.7%	109.0%

#### 職員一人当たりの平均時間外勤務の時間数

平均時間外勤務の時間数については、令和 5 年度は 108.5 時間となり、平成 28 年度と比較すると 26.4 時間の増となりました。特定の業務に時間外勤務が集中する傾向もあることから、時間外勤務の縮減に向けて、さらなる対策を講じる必要があります。

職員一人当たりの平均時間外勤務時間



### 第 3 女性職員の活躍の推進

#### 第四次昭島市職員次世代育成支援プランの目標数値

- ・ 管理職に占める女性職員の割合を 30% まで高めるよう努める。

#### ・ 役職別女性職員の割合

管理職に占める女性職員の割合については、令和 5 年度に 30.3% となり、平成 28 年度と比較すると 18.4 ポイントの増となりました。引き続き女性管理職の登用に向けて、人財育成に努める必要があります。

役職別女性職員の割合

	管理職					係長職	
	部長職		課長職		計		
平成28年度	3人	21.4%	5人	9.4%	11.9%	37人	27.0%
平成29年度	3人	21.4%	5人	9.8%	12.3%	38人	28.1%
平成30年度	3人	21.4%	8人	15.4%	16.7%	39人	28.7%
令和元年度	3人	18.8%	10人	18.2%	18.3%	48人	35.0%
令和2年度	3人	20.0%	12人	21.1%	20.8%	54人	38.3%
令和3年度	3人	17.6%	15人	26.3%	24.3%	53人	37.6%
令和4年度	3人	18.8%	18人	31.0%	28.4%	51人	34.9%
令和5年度	3人	17.6%	20人	33.9%	30.3%	52人	35.6%
令和6年度	4人	22.2%	21人	35.6%	32.5%	52人	35.1%

#### ・ 女性職員の採用割合

採用職員のうち女性職員に占める割合については、令和 5 年度に 52.9% となっています。

採用職員の状況

	職員数			女性職員の割合
	男性	女性	合計	
令和3年度	15人	18人	33人	54.5%
令和4年度	17人	21人	38人	55.3%
令和5年度	16人	18人	34人	52.9%

- ・ 継続勤務年数の割合

勤続年数の平均では、年齢構成の偏りから女性職員の方がやや短い状況にありますが、育児期間中等においても職員が退職することなく、勤務の継続が可能な状況にあります。

令和5年4月1日現在の平均勤続年数

	平均勤続年数
男性	17年9月
女性	15年4月
平均	16年8月



### 第 3 章 目 標

本計画の進捗状況を評価するため、次のとおり数値目標を設定します。

#### ① 育児休業の取得促進

男女ともに育児休業取得率 100%を目指す。

#### ② 年次休暇の取得促進

年次休暇の取得率を対前年比で 3 % 増加するよう努める。

#### ③ 時間外勤務の縮減

職員一人当たりの平均時間外勤務の時間数を年間 8 0 時間以内にすよう努める。

#### ④ 女性職員の管理職への登用

管理職に占める女性職員の割合を 4 0 % まで高める。

## 第4章 計画期間中の取組内容

### 第1 子育てと仕事の両立支援

#### 1 子育て支援制度の周知

- ・ 「昭島市職員子育てハンドブック」の活用

妊娠・出産や育児に関する制度についてまとめた「昭島市職員子育てハンドブック」について、職員全員に周知を図ります。

#### 2 子育てしながら働ける環境の整備

- ・ 特別休暇等の活用

特別休暇等についての情報を職員に伝え、制度の活用促進に努めます。また、該当する職員には、時間外勤務、深夜勤務・休日勤務等をさせないように配慮をします。

- ・ 育児休業からの円滑な職場復帰に向けたサポート

育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、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の必要な支援を行います。

- ・ 子育て施設等の情報提供に関する配慮

希望する職員に対して、子育ての相談や延長保育に対応している市内保育所等の子育てに関する情報提供を行います。

- ・ 子育て中の職員に対する人事異動

産前産後の休養や育児休業の取得予定等による子育て状況等を勘案し、必要に応じて人事異動における配慮を行います。

### 3 育児協働の促進

- ・ **子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進**

すべての男性職員が取得できる育児に関する休暇等について周知し、その取得の働きかけを行います。また、必要に応じて職場での応援体制を整えます。

- ・ **男性職員の育児休業・部分休業の取得の促進**

男性でも育児休業や部分休業が取得可能であることを周知します。また、職場において、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

- ・ **育児休業を取得した男性職員の事例紹介**

育児休業等を実際に取得した職員の体験談等の情報を提供していくことにより、育児休業等に対する理解を深め、育児休業等の取得を希望する職員が抱く不安の軽減を図ります。

## 第2 職場・職員の意識改革

### 1 年次休暇の取得促進

- ・ **休暇取得促進キャンペーン等の実施**

休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進の周知を図ります。また、取得状況の低い部署については、その管理職に注意喚起を行います。

- ・ **休暇計画表の策定**

各職場において休暇計画表を作成するとともに休日等を利用し連続休暇の取得をするように呼びかけるなど、年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

### 2 時間外勤務の縮減

- ・ **時間外の上限時間の原則を周知徹底**

令和元年度に設定した時間外勤務における上限時間の原則が、月45時間、年360時間であることについて、周知徹底を行います（働き方改革関連法の施行に伴い、時間外勤務の上限が労働法基準法に規定）。

- ・ **ノー残業デー等の徹底**

月2回ノー残業デー及び、各課において設定する定時退庁デーの取組を推進し、定時退庁指導に取り組めます。

- ・ **業務の見直し**

事務事業評価制度に基づく業務の再点検を行い、簡素で効率的な業務運営に努めます。また、ローテーションによる業務担当者の定期的な変更を行うことで、相互連携が図れるように努めます。

### **3 ハラスメント防止対策の推進**

- ・ **啓発活動・研修の実施**

職場等におけるハラスメントやカスタマーハラスメント等の防止のため、啓発及び研修を行います。

### **4 柔軟な働き方への整備**

- ・ **フレックスタイム制度の検討**

育児や介護等で時間的な制約がある職員が、能力を十分発揮し、高い士気をもって効率的な勤務ができるよう、働く時間を柔軟に設定できるフレックスタイムの導入を検討します。

- ・ **テレワーク制度導入の検討**

場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を実現するため、在宅勤務だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイルワークを含めてテレワーク制度の本格導入を検討します。

## **第3 その他次世代育成支援対策に関すること**

### **1 地域の子育てへの貢献**

- ・ **地域における子どもに関する取組等への参加促進**

市役所に勤務をする職員は、同時に地域社会の構成員であり、地域における子どもに関する取組等への積極的な参加を促進します。

- ・ **子育てしやすい施設づくりの促進**

地域社会の拠点となっている市の公共施設において、子ども連れの方でも安心して利用できる施設づくりに努めていきます。

## **2 子どもと触れ合う機会の充実**

- ・ **職場見学の受け入れ**

子どもに親の働いているところを実際に見せ、子どもと触れ合う機会を充実させることによって、親の仕事に対する理解とともに学習機会の提供に努めていきます。

## **第4 女性職員の活躍の推進**

### **1 キャリア形成支援**

- ・ **キャリアデザイン研修の実施**

自己理解を深め、将来のなりたい姿の実現にむけて、キャリアデザインを主体的に設計するための研修を実施していきます。

- ・ **マネジメント研修の実施**

係長職以上の職員のマネジメント力の向上を図るための研修を継続的に実施していきます。

### **2 女性職員が活躍できる環境の整備**

- ・ **女性職員の管理職への登用**

男女問わず職員ひとり一人の能力を引き出し、性別に捉われない職員の登用を推進していきます。

- ・ **職員の適正配置**

人事情報を基に、職員の適正や意向を把握した上で、職員の持つ能力を最大限に活用できるようにするとともに、モチベーションの向上につなげる人員配置を行います。

ひとつ「働き方」を変えてみよう！



第五次  
昭島市職員次世代育成支援プラン

（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昭島市特定事業  
主行動計画）

令和 7 年 4 月改訂

発行 昭 島 市  
編集 総務部職員課