

第四次

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2年3月改訂

昭 島 市

改訂にあたって

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参りました。

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、「第四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。）」の計画期間が令和 2 年 3 月をもって満了を迎えるところですが、上位計画である「第五次昭島市総合基本計画」が目標年次を令和 2 年度としており、令和 3 年度には「第六次昭島市総合基本計画」の策定が予定されていることから、第五次となる昭島市職員次世代育成支援プランと「第六次昭島市総合基本計画」の策定期を統一し、より連携の取れたものとするため、本計画の計画期間を令和 2 年度まで延長する改訂を行いました。

今後も職員一人ひとりが、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参ります。

令和 2 年 3 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	計画策定の趣旨	
第 2	計画の位置づけ	
第 3	計画の目的	
第 4	計画期間	
第 5	特定事業主	
第 6	計画の推進体制	
第 7	実施状況の公表	
第 2 章	次世代育成支援対策の実施内容	4
第 1	職場環境の整備	
1	子育て支援制度の周知	
2	子育て支援制度の活用と支援	
3	男性の育児参加の促進	
第 2	職場・職員の意識改革	
1	年次休暇の取得促進	
2	子の看護休暇の取得促進	
3	子育て中の職員に対する人事異動	
4	時間外勤務の縮減	
5	固定的な性別役割分担意識等の是正のための 取組	
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 3 章	女性職員の活躍の推進に関する実施内容	15
第 1	女性職員の活躍に関する状況の把握	
第 2	女性職員の活躍の推進に向けた数値目標	

第 1 章 総論

第 1 計画策定の趣旨

平成 15 年 7 月にわ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対応し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために制定された次世代育成支援対策推進法において、各地方公共団体は職員を雇用する事業主としての立場から、職員の職場環境の整備等を内容とする行動計画（特定事業主行動計画）を策定することが義務付けられています。

また、平成 27 年 9 月に公布された女性活躍推進法においても特定事業主行動計画の策定が義務付けられたことから、これらに対応する形で、本計画を策定していました。しかしながら、上位計画である「第五次昭島市総合基本計画」の目標年次等との整合性を図るため、計画期間及び内容の一部改正を行いました。

第 2 計画の位置づけ

本計画は、「第五次昭島市総合基本計画」の下位計画として位置づけられ、子ども・子育て支援法、少子化社会対策基本法、次世代育成支援対策推進法、児童福祉法、母子保健法、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律、地方公務員の育児休業等に関する法律、女性活躍推進法、昭島市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例、昭島市一般職の職員の育児休業等に関する条例及び関係法令等に基づき策定しました。

また、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 15 条(令和 2 年 6 月 1 日以降は第 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。

第 3 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 4 計画期間

本計画は、平成 27 年度から令和元年度までの 5 年間としていましたが、「第五次昭島市総合基本計画」と目標年次の統合を図るため、計画期間を 1 年延長し、平成 27 年度から令和 2 年度までの 6 年間としました。なお、本計画を取り巻く環境が変化した場合には、適宜見直していきます。

第 5 特定事業主

本市では、次世代育成支援対策推進法施行令第 2 項及び女性活躍推進法施行令第 1 条第 2 項の規定に基づき、任命権者である昭島市長、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、昭島市農業委員会を特定事業主とし、連名で本計画を策定しました。

第 6 計画の推進体制

- 1 次世代育成支援対策及び女性職員の活躍を総合的かつ効果的に推進するために、昭島市特定事業主行動計画策定等検討委員会要綱に基づき、検討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。
- 2 職員課は、本計画の内容を全職員に周知するとともに、子育てに関する具体的な取組が着実に実施できるように進行管理を行います。
- 3 本計画の内容に沿った職員の取組状況を把握するために、アンケート調査などを行っていきます。

第 7 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 15 条（令和 2 年 6 月 1 日以降は第 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 次世代育成支援対策の実施内容

第1 職場環境の整備

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、子育てを行う職員を含め、全ての職員の理解と協力が大切であることから、職員への次世代育成支援対策に関する情報提供や、管理職を対象にした意識啓発などの取組を引き続き行っていきます。

1 子育て支援制度の周知

子育ての有無に関係なく全職員が、妊娠・出産や育児に関する制度をよく理解し、正しい知識を持つことにより、職場での子育てへの理解と協力を得ることができるものと考えます。また、母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、ハンドブックの活用と情報発信の場の設置・活用、併せて研修会等を通じて制度の周知を図ります。

① 子育てに関する休暇等のハンドブックの活用

【職員課】

子育てに関する休暇等のハンドブックについて、経済的支援制度や各種制度の活用に対する手続き等がわかりやすくなるよう適宜見直すとともに、職員全員に周知を図ります。

【全職員】

子育てに関する休暇等のハンドブックを活用し、子育てをしている職員をはじめ、全ての職員が次世代育成支援の役割を十分認識して、制度を利用しやすい職場環境を作りましょう。

② 子育て支援の専用情報掲示板の設定・活用

スターオフィスの掲示板に子育て支援の専用掲示板を設けて、子育てをしている職員の体験談を掲載するなど、子育て中の職員やこれから父親・母親になる職員に子育てのアドバ

イスとなる情報を提供します。

また、その掲示板に関連する情報媒体のリンク集を作り、職員に積極的に活用してもらうことで子育て支援制度の周知徹底を図ります。

③ 研修

【職員課】

次世代育成の必要性を認識し、定着させていくために新任職員や管理職など全職員を対象とした研修を行っていきます。また、妻が出産予定である職員や小学校就学前の子を養育する男性職員を対象にした「育児参加プログラム」を実施します。

【全職員】

制度を利用しやすい職場環境を作るため、積極的に研修を受講しましょう。

2 子育て支援制度の活用と支援

昭島市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例及び昭島市一般職の職員の育児休業等に関する条例における特別休暇等の有効活用と円滑な職場復帰ができる環境づくりに努めます。

① 特別休暇等の活用

【妊娠中及び出産前後の女性職員】

産前産後の休養、母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受けるための休暇を取得することができます。また、時間外勤務、深夜勤務・休日勤務等を制限する配慮も可能となります。なお、配付されたハンドブック等を利用し、制度の適切な活用にも努めましょう。

【管理職】

職員から妊娠の申し出があった場合は、妊娠・子育てに関する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。産前産後の休養や育児休業取得の申し出があった場合、業務に支障が出ないように、業務分担の見直しなどを行って、職員が安心して育児休業等ができるような体制の整備に努めます。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。

【全職員】

育児休業制度や子の看護休暇等の特別休暇等を活用しやすくするために、日頃から子育て支援に関する理解を深めるなかで、職場全体で協力し合う職場環境の醸成に努めましょう。また、職場の中で取得者が出た場合には、お互いに創意工夫をして支援体制を作りましょう。

② 育児休業からの円滑な職場復帰に向けたサポート

【特定事業主】

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。

育児短時間勤務等の制度については、時宜を得た中で検討していきます。

【子育て中の職員】

休業中における業務遂行能力を維持するために、定期的な職場への連絡や市のホームページを見るなど、職場の状況把握に努めましょう。

【管理職】

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に、事務連絡に配慮します。また、職場復帰が近づいた育児休業中の職員に対して、業務の状況や育児の状況等について、相互に連絡を取り合うように努めます。さらに、職場復帰の際には、当該職員と面接を行い、スムーズに職場復帰ができるように配慮をします。

【全職員】

育児休業期間中の職場に関する情報提供などを行うことで、空白期間を充足する体制に努めましょう。

③ 子育て施設等に関する配慮

【子ども子育て支援課・子ども育成課】

希望する職員に対して、「子ども家庭支援センター」など、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情報提供を行います。

④ 早出遅出勤務制度の検討

【特定事業主】

育児を行う職員に対し、勤務時間を弾力的に運用することが可能となれば、保育所等への送り迎えの時間や延長保育の利用など、経済的な影響を最小限にとどめつつ、職員がフルタイム勤務することが容易となります。

こうした観点から、子育てを行う職員を対象に、始業・終業時刻を職員が請求することができる早出遅出勤務制度を検討します。

⑤ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

【特定事業主】

○女性職員を対象とした取組

人材育成基本方針に掲げられた各職層に求められる役割、行動、能力等の向上を図るべく、職員研修を行います。

職員研修等を通じて女性職員のキャリア形成を支援するとともに、管理職として活躍する女性職員の育成に努めます。

○管理職等を対象とした取組

多様な職務の機会を付与することにより、女性職員が活躍できる職場環境の醸成に努めます。

3 男性の育児参加の促進

子育ての始まりとなる時期に親子で過ごす時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感することや、出産後の配偶者を支援することはとても大切です。

全ての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の休暇や育児休業等の取得促進を周知し、併せて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

① 妊娠・出産に関する知識や理解の習得

【子育て中の職員】

父親としての自覚と意識を持つとともに、育児に対する責任を認識し、市役所などで実施する両親学級等へ母親とともに積極的に参加しましょう。

【管理職】

休暇を取得して両親学級等に参加する男性職員を職場全体で支援していく体制を作っていきます。

② 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

【父親となる職員】

育児に関する休暇等を取得することによる職場への影響を考慮して、事前に休暇届を所属長に提出するようにしましょう。

【管理職】

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、父親となる職員には、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。

【全職員】

職場全体で職員の子育てをサポートする観点から、育児に関する休暇等を取得しやすい雰囲気職場の仲間で協力して作りましょう。

③ 男性職員の育児休業・部分休業の取得の促進

【子育て中の職員】

小学校就学前の子を養育する男性職員は、自分に合ったワーク・ライフ・バランスのスタイルを選択してください。

【管理職】

父親である職員に、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。

【職員課】

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。

【全職員】

男性職員が育児休業等を取得することについての理解を深め、職場内で取得者が出た場合には、お互いに創意工夫をして支援体制を組むなど、男性職員が安心して育児休業等を取得できるような環境づくりに努めましょう。

◎目標数値

取組を通じて、育児休業・部分休業の取得率が

男性 10%

女性 100%

となるよう目指す。

(目標達成年度：令和2年度)

第2 職場・職員の意識改革

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、職員が必要な時期に必要な育児休業等を取得できるようにすることが必要です。また、職員が気兼ねなく育児休業等を取得するためには、上司や同僚など周囲の職員の理解と協力が欠かせません。男性職員も積極的に育児休業等を取得して家族とともに子育てに参加することができる職場の雰囲気醸成していきます。

1 年次休暇の取得促進

子どもが心豊かにいきいきと育つためには、親子が共に過ごす時間を十分に確保する必要があります。そのためには、子どもと過ごすための休暇を取得する職員の意識改革を進めます。

【職員課】

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。

【管理職】

職員には、年次休暇を取得するように呼びかけます。

また、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。さらに、自らも率先して年次休暇を取得するようにしてください。

【全職員】

年次休暇を取得する際には、自分が取得できるよう担当業務の事前調整等を行い、計画した休暇は積極的に取得するように努めましょう。

◎目標数値

取組を通じて、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。

2 子の看護休暇の取得促進

子の看護休暇は、その子の看護が必要な場合に取得できることから、ためらうことなく取得できるように職場全体で支援します。

3 子育て中の職員に対する人事異動

【職員課】

出産予定、育児休業取得予定、部分休業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。

4 時間外勤務の縮減

子どもの健やかな成長にとって、家族で共に過ごす時間は必要であり、その時間を十分に確保することが大切です。そのためには、日々の生活において親子で過ごす時間の確保を図るとともに、恒常的な時間外勤務が行われなくなるように努めます。なお、小学校就学前の子を養育する職員の請求による時間外勤務や深夜勤務の制限があります。

① ノー残業デーの徹底

【特定事業主】

月2回ノー残業デーを設定します。

【管理職】

業務における進行管理の適切な把握に努める中で、勤務時間内での事務能率の向上を図り、勤務時間内に業務が処理できるように周知、指導をします。

さらに、率先して定時退庁に努め、やむをえない場合を除き、職員には時間外勤務を命じないよう時間外勤務の縮減に努めます。また、ノー残業デーにおける時間外勤務を命じた場合には、その都度職員課長等に報告をします。また、時間外勤務の特に多い職員の状況の把握に努めるとともに、特定の職員に時間外勤務が集中しないように、業務配分、人員配置の調整に努めます。

【職員課】

ノー残業デーには、引き続き庁内放送で定時の退庁を呼びかけるとともに、定時退庁の指導を行います。

また、定時退庁していない職場については、管理職への指導に努めます。

【全職員】

日頃から、担当事務の進行管理を行って計画的に仕事をすすめてまいりましょう。また、自己の健康管理を心掛け、ノー残業デーには、真にやむを得ない理由以外で時間外勤務を行うことがないようにしましょう。

◎ 目標数値

取組を通じて、職員一人当たりの平均時間外勤務の時間数を各年度80時間以内にするよう努める。

(目標達成年度：令和2年度)

② 業務の見直し

【管理職】

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。

【全職員】

職員自らが担当業務の効率的な事務執行を常に心がけるとともに、業務の簡素化・合理化等を意識して業務を行うようにしましょう。

5 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や、固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害す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っていく必要があります。

【企画政策課】

男女平等・男女共同参画に関する認識と理解を深めるため、積極的に職員に情報を提供します。

【職員課】

職員が性別による差別をされることなく、職員の能力や意

欲に基づき、女性の職域の拡大や適正な人事管理に努めます。
また、男女を問わず、職員自らの能力が十分に発揮できるように研修等を行い意識改革に努めます。

また、職場等におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止のため啓発及び研修を行います。

【全職員】

職場における固定的な性別役割分担の見直しを図るとともに、男女がともに仕事と子育ての両立を容易にできるように職場環境の改善に努めましょう。

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

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。さらには、市の公共施設は地域社会の拠点となっており、子ども連れの方でも安心して利用することのできるバリアフリーな施設づくり等に努めていきます。

① 子育てバリアフリーの促進

【特定事業主】

本市の公共施設において、引き続き可能な限り乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベット等の設置を行っていきます。

② 子ども・子育てに関する地域貢献活動の促進

【全職員】

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、地域住民の自主的な防犯活動等による安全・安心な環境づくりや子ども・子育てに関する地域貢献活動に積極的に参加するよう心がけましょう。

2 子どもと触れ合う機会の充実

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も努めていきます。

① 施設見学の受け入れ

【職員課】

学校等からの施設見学の希望がある場合には、積極的に受け入れ、また、職員の家族に対しても職場を見学する機会を作ります。

【全職員】

子どもたちを参加させて、親の仕事の大切さを知ってもらいましょう。

② 子どもの体験活動の支援

【全職員】

年次休暇を利用して、平日に実施される子どもの学校行事や子ども会行事等に参加するよう努めましょう。

第3章 女性職員の活躍の推進に関する実施内容

第1 女性職員の活躍に関する状況の把握

女性活躍推進法では、女性の職業生活における活躍に関する状況について把握し、課題等进行分析したうえで、数値目標を設定する必要があることから、以下のとおり状況把握を行いました。

① 女性職員の採用割合

採用職員のうち女性職員の占める割合については、平成30年度では44.1%となっています。また、受験者に占める女性の割合については、29.8%となっており、受験者に占める女性の割合から見ると、女性職員の採用割合については比較的高い状況となっています。

【平成30年度の採用状況等】

区 分	職員数等	
	(女性)	
採用職員数(女性)	34人	15人
女性職員の採用割合	44.1%	
受験者数(女性)	547人	163人
受験者に占める女性割合	29.8%	

② 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。また、離職率については男女ともに極めて低い状況にあり、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。

【平成31年4月1日現在の平均勤続年数】

区分	平均勤続年数
男性職員	22年4月
女性職員	17年3月
平均	19年10月

③ 時間外勤務の状況

平成 30 年度の職員一人あたりの時間外勤務時間数については、82.0 時間となっています。一月あたりの平均時間数に換算すると 6.8 時間であり、比較的 low 水準にありますが、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、引き続き、時間外勤務の縮減に努めていく必要があります。

【職員一人あたりの平均時間外勤務】

区分	1 人あたり時間数
年間平均	82.0 時間
1 月あたり平均	6.8 時間

④ 管理職に占める女性職員の割合及び役職別女性職員の割合

平成 31 年 4 月 1 日現在の管理職に占める女性職員の割合については、18.3%となっています。また、係長職以上の役職に就く女性職員の割合については、29.3%となっています。

これまでも管理職の登用については、性別に関わりなく、公正な人事評価等に基づき、管理職としての資質を総合的に判断していますが、引き続き女性管理職の登用に向け、人材育成に努めていきます。

【管理職に占める女性職員の割合】

区 分	職員数等	
	(女性)	
管理職数(女性)	71 人	13 人
管理職の女性割合	18.3%	

【役職別女性職員の割合】

区分	職員数		女性割合
	(女性)		
部長職(女性)	16 人	3 人	18.8%
課長職(女性)	55 人	10 人	18.2%
係長職(女性)	137 人	48 人	35.0%
合計(女性)	208 人	61 人	29.3%

⑤ 男女別育児休業取得率・平均取得期間

平成 30 年度の育児休業取得率については、女性職員が

100%であるのに対し、男性職員は0%となっています。このことから、全職員が性別に捉われることなく育児休業等を取得することについての理解を深め、育児休業等を取得する中で、安心して子育てが出来るよう努めていかなければなりません。

【男女別育児休業取得率】

区 分	対象職員数		取得率	取得日数 (平均)
		取得者		
男 性	12 人	0 人	0.0%	0.0 日
女 性	8 人	8 人	100.0%	276.5 日
合 計	20 人	8 人	40.0%	276.5 日

⑥ 男性職員の出産介護休暇の取得状況

平成 30 年度の男性職員の出産介護休暇の取得率については、83.3%となっています。比較的多くの職員が取得しているものの、周知不足等から年次休暇で対応している状況も見受けられるため、休暇制度の更なる周知に努めていかなければなりません。

【男性職員の出産介護休暇取得状況】

対象職員数		取得率	取得日数 (平均)
	取得者数		
12 人	10 人	83.3%	1.9 日

※ 取得可能日数：2日以内

第 2 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

女性の職業生活における活躍に関する状況について把握を行ったところ、出産や育児における休暇制度の活用等により、女性職員が働き続けることの出来る状況にあり、仕事と子育ての両立については、一定程度の支援制度が確立されている状況にあります。引き続き、各種制度の更なる周知に努めるとともに、職員の意識の高揚を図り、働きやすい職場づくりに努めます。

一方で、管理職に占める女性職員の割合や役職別女性職員

の割合を見ると、男性職員との乖離が大きく、女性管理職の登用に向け、更に取り組を推進していかなければなりません。

こうした状況を踏まえ、本計画期間中に女性管理職の割合を20%まで高めることを目標とします。

今後、これまで以上に女性職員の能力を積極的に活用し、性別に捉われない職員の登用を推進するとともに、女性管理職の登用に向け、人材育成に努めていきます。

併せて、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の数値目標である、①男性職員の育児休業・部分休業の取得促進、②年次休暇の取得促進、③時間外勤務の縮減等に取り組むことにより、すべての職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、安心して働くことの出来る職場環境づくりに努めます。

◎ 目標数値

取組を通じて、令和2年度までに管理職に占める女性職員の割合を20%まで高めるよう努める。

(目標達成年度：令和2年度)

本計画における目標数値【再掲】

【①男性職員の育児休業・部分休業の取得促進】

◎目標数値

取組を通じて、育児休業・部分休業の取得率が

男性 10%

女性 100% となるよう目指す。

(目標達成年度：令和2年度)

【②年次休暇の取得促進】

◎目標数値

取組を通じて、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。

【③時間外勤務の縮減】

◎目標数値

取組を通じて、職員一人当たりの平均時間外勤務の時間数を各年度80時間以内にするよう努める。

(目標達成年度：令和2年度)

【④女性職員の管理職への登用】

◎目標数値

取組を通じて、令和2年度までに管理職に占める女性職員の割合を20%まで高めるよう努める。

(目標達成年度：令和2年度)

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン

Change! JPN 

第四次

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2年3月改訂

発行 昭 島 市
編集 総務部職員課