

# 次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画 女性活躍推進法に基づく狛江市特定事業主行動計画

—誰もが輝ける社会へ—



平成28年3月 改訂

狛 江 市

## はじめに

地方公共団体は、「次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月施行）」に基づき、職員を雇用する事業主の立場から、仕事と子育ての両立支援や職場における働き方の見直し等を推進する行動計画の策定を義務付けられています。

狛江市においても、平成 17 年 6 月に狛江市特定事業主行動計画（狛江市職員次世代育成プログラム）を策定し、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の一層の実践にむけて取り組んできました。

平成 26 年 4 月には、次世代育成支援対策の一層の推進・強化のため、次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成 37 年 3 月まで延長されました。これに伴い、狛江市では平成 27 年からの 5 年間の第 2 期計画の前期間と定め、第 2 期狛江市特定事業主行動計画の策定を行ったところです。

このたび、平成 27 年 9 月に公布・施行（一部は平成 28 年 4 月 1 日施行）された「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」という）により、地方公共団体には自らの事務及び事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析、特定事業主行動計画の策定・周知・公表、取組の実施状況の公表及び女性の職業選択に資することを目的とした女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられることとなりました。

これを受け、狛江市では次世代育成支援対策推進法に基づく第 2 期狛江市特定事業主行動計画の改訂を行い、新たに女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を含めた一体の計画とします。計画期間については、次世代育成支援対策法に基づく第 2 期狛江市特定事業主行動計画の前期間を平成 27 年 4 月から平成 33 年 3 月までの 6 年間に改め、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の前期間（平成 28 年 4 月から平成 33 年 3 月まで）と終期を揃えます。

今後は、女性職員をはじめとする狛江市職員の皆様が、自身の望むキャリアプランに従い、子育てや介護のための時間を確保し、安心して働き続けることの出来る体勢を整え、活気ある市役所を作り上げることで、市民の皆様に良質なサービスを提供していけるよう、計画の推進に努めていきたいと思います。

平成 28 年 3 月

狛 江 市 長	高橋 都彦
狛 江 市 議 会 議 長	小川 克美
狛江市選挙管理委員会	
狛江市代表監査委員	東海林 和彦
狛江市教育委員会	
狛江市農業委員会	

# 目 次

## 【次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画】

### 第1 計画の目的及び期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

- 第1期計画後期期間における実績
- 平成26年度時点での目標値及び実績の平均値
- 第2期計画における平成32年度時点での目標値

### 第2 狛江市職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

- ◎アンケート調査の概要
- 前回アンケートとの回答内容の比較
- 1. 「職員及び職場の意識改革」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2. 「子育て支援制度を促進する環境整備」・・・・・・・・・・・・ 4
- 3. 「子どもとふれあう時間や生活時間の確保」・・・・・・・・・・ 5

### 第3 第2期計画の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

- 1. 「子育てに関する制度の周知と意識啓発」・・・・・・・・・・・・ 8
  - (1) 制度周知の促進
  - (2) 男性職員の子育て参加支援
- 2. 「職員の子育てを応援する環境づくり」・・・・・・・・・・・・ 9
  - (1) 子育てを応援する環境づくり
  - (2) 円滑な職場復帰に向けて
- 3. 「介護休暇制度の周知と理解に向けた取組」・・・・・・・・・・・・ 11
  - (1) 狛江市における現状
  - (2) 課題と取組
- 4. 「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた生活時間の確保」・・・・ 13
  - (1) 生活時間の確保について
  - (2) 女性職員の活躍促進に向けた取組
  - (3) 地域貢献に向けて



## 【女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画】

### 第1 計画の目的及び期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

- 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画における平成33年度時点での目標値
- 第1期計画策定にあたっての過去2年度の実績

### 第2 女性職員の活躍推進に向けた現状と課題・・・・・・・・・・19

#### 1. 現状の分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・19

- ①採用した職員に占める女性職員の割合
- ②平均継続勤務年数の男女差
- ③管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- ⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
- ⑥男性職員の出産支援休暇の取得率及び平均取得日数

#### 2. 狛江市における課題と今後に向けた取組・・・・・・・・・・23

- (1) 狛江市における課題
- (2) 今後に向けた取組



## 【次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画】

### 第1 計画の目的及び期間

この計画は、職場における子育てや休暇制度についての理解が深められるとともに、男女を問わず職員の仕事と子育てや介護の両立を推進し、職員自身のワーク・ライフ・バランスを実現していくことのできる職場環境をつくり上げることを目的としています。

このたび、次世代育成支援対策推進法が平成27年度から平成36年度までの10年間延長されましたが、今回の計画は、平成27年度から平成32年度までの6年間の第2期計画の前期計画期間と定め、その実施状況を踏まえ必要に応じて見直しを行い、後半の4年間の計画について検討するものとします。

狛江市では、任命権者である狛江市長、狛江市議会議長、狛江市選挙管理委員会、狛江市代表監査委員、狛江市教育委員会、狛江市農業委員会を特定事業主とし、連名で特定事業主行動計画を策定しました。

#### ○第1期計画後期期間における実績

	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
男性の育児休業の取得率	0.0%	16.7%	14.3%	31.3%	10.0%
年次休暇の平均取得日数	10.5日	10.2日	12.8日	10.4日	10.3日
時間外勤務の平均時間数	95.2時間	113.9時間 (被災地派遣分除く)	107.2時間	105.8時間	106.0時間

#### ○平成26年度時点での目標値及び実績の平均値

	目標値	実績(H22～H26平均)
男性の育児休業の取得率	20%	14.5%
年次休暇の平均取得日数	13日	10.8日
時間外勤務の平均時間数	70時間	105.6時間

#### ○第2期計画における平成32年度時点での目標値

目標値Ⅰ	男性の育児休業の取得率	・・・	40%
目標値Ⅱ	職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数	・・・	13日
目標値Ⅲ	職員一人当たりの時間外勤務の年平均時間数	・・・	100時間

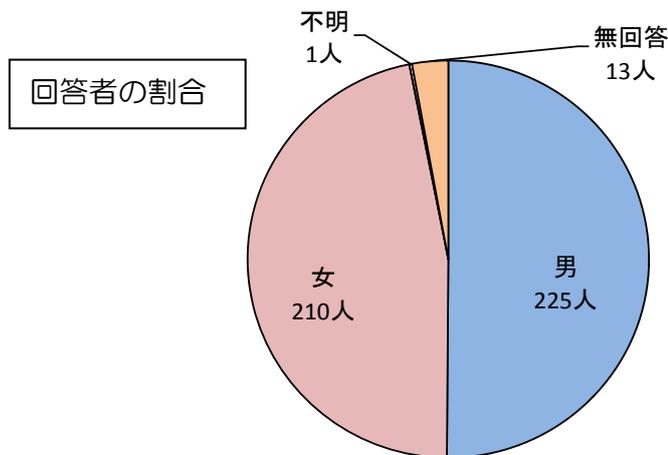
## 第2 狛江市職員の状況

第2期計画の策定に先立ち、狛江市職員の子育てや職場における働き方の意識及び実態を把握するため、平成27年2月に職員にアンケートを実施しました。

その主な結果は以下のとおりであり、今回の計画見直しに反映しました。

### ◎ アンケート調査の概要

- ◆調査対象者 狛江市の職員  
(特別職・再任用・嘱託職員・臨時職員・病気休暇及び分限休職中の職員を除く)
- ◆調査期間 平成27年2月3日～2月17日
- ◆対象数 449人(内男性226人, 女性223人)
- ◆回答数 436人(内男性225人, 女性210人, 不明1人)



- ◆回答率 97.1%(男性99.6%, 女性94.2%)
- ◆調査項目(全33項目)
  - ・性別・年代・職種・配偶者の就労状況・子どもの有無
  - ・育児休業の取得について(7項目)
  - ・介護休暇制度について(8項目)
  - ・育児休業以外の各休暇制度について(1項目)
  - ・年次休暇の取得について(7項目)
  - ・時間外勤務について(4項目)
  - ・その他(1項目)

◆前回アンケートとの回答内容の比較（項目は第1期計画に基づく）

項目1.「職員及び職場の意識改革」

- 「男女を問わず、育児休業の取得を促進していくためにはどのような取り組みが必要だと思えますか。」という質問に対して、「業務遂行体制の工夫・見直し」が21.4%の第1位であり、「職場の意識改革」が20.7%の第2位で、前回のアンケート（平成21年8月実施）からの大幅な変化はありませんでしたが、「休業期間中の経済的支援の拡大」を抜いて、「男性職員に対する育児休業制度の周知と取得推進」が14.1%で第3位となり、前回アンケート結果からの大きな違いとなっています。

	前回（H21年度）			今回（H26年度）		
	回答数(件)	構成比(%)	順位	回答数(件)	構成比(%)	順位
職務遂行体制の工夫・見直し	255	21.7	1	283	21.4	1
職場の意識改革	233	19.8	2	274	20.7	2
男性職員に対する育児休業制度の周知と取得推進	89	7.6	7	187	14.1	3
休業期間中の経済的支援の拡大	149	12.7	3	165	12.5	4
育児休業等の制度内容に関する情報提供	126	10.7	4	119	9.0	5
休業者に対する職場の状況に関する情報提供	104	8.9	5	97	7.3	6
職場復帰時の研修等の支援	104	8.9	5	66	5.0	7
育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	73	6.2	8	61	4.6	8
新人職員を対象とした保育実習や現場研修の充実	0	0.0	9	28	2.1	9
その他	15	1.3		30	2.3	
無回答	26	2.2		13	1.0	
計	1,174	100		1,323	100	

- 「あなたは子どもが生まれたときに、育児休業を取得しましたか。」という質問に対して、前回「はい」と回答した職員は91人で、そのうち男性職員は1人のみでしたが、今回は「はい」と回答した職員112人のうち男性職員は11人となっており、取得する期間等の差はあれど、男性の育児休業に対する意識にも変化が現れていることが分かります。

前回（H21年度）		今回（H26年度）	
	人数		人数
取得者数計	91	取得者数計	112
うち男性	1	うち男性	11



## 項目2. 「子育て支援制度を促進する環境整備」

- 「育児休業及び年次休暇の取得や時間外勤務の縮減以外に、本市の次世代育成支援対策としてどのような取組みが必要と考えますか。」という質問に対しては、「子育てをしている職員に対する職場配置及び業務分担についての配慮」が前回同様第1位、「各種制度の周知」も17.1%から18.1%に微増し第2位でした。その他、第5位だった「職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み」が3.3%増加し、第4位になりました。

	前回 (H21年度)			今回 (H26年度)		
	回答数(件)	構成比(%)	順位	回答数(件)	構成比(%)	順位
子育てをしている職員に対する職場配置・業務分担についての配慮	248	24.0	1	261	24.4	1
妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	177	17.1	2	193	18.1	2
子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	172	16.7	3	179	16.7	3
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み	106	10.3	5	142	13.3	4
子どもを連れて人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等	116	11.2	4	100	9.4	5
子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	66	6.4	6	63	5.9	6
「親子職場見学会」の開催等、家族に職員の働く姿を身近に感じさせるための取組み	47	4.5	7	47	4.4	7
家庭教育に関する学習機会の提供	47	4.5	7	36	3.4	8
無回答	42	4.1		27	2.5	
その他	12	1.2		21	1.9	
計	1,033	100		1,069	100	

- 「育児休業を取得した人が、育児休業を取得する際に障害となった事項」については、35.9%で第1位であった「経済的に厳しくなること」が30.3%で第2位に、31.6%で第2位だった「業務の遂行に支障がないようにすること」が39.4%で第1位となり、育児休業の取得にあたり、経済面よりも業務への影響を懸念する職員が増加していることが分かります。

	前回 (H21年度)			今回 (H26年度)		
	回答数(件)	構成比(%)	順位	回答数(件)	構成比(%)	順位
業務の遂行に支障がないようにすること	37	31.6	2	56	39.4	1
経済的に厳しくなること	42	35.9	1	43	30.3	2
とくになし	20	17.1	3	23	16.2	3
職場の理解が得にくかったこと	6	5.1	5	10	7.1	4
育児休業期間により昇給等に差がつくこと	7	6.0	4	7	4.9	5
その他	2	1.7		3	2.1	
無回答	3	2.6		0	0.0	
計	117	100		142	100	

### 項目3. 「子どもとふれあう時間や生活時間の確保」

- 「年次休暇を取得することに、ためらいを感じたことがありますか。」という質問に「ある」と回答した職員の割合は、前回の67.4%から74.8%へと増加しています。その主な理由としては、第1位の「皆に迷惑がかかると感じる」が34.6%から34.0%へ、第2位の「業務が多忙である」が29.3%から28.4%へ、第3位の「休んだ後で多忙になる」が21.1%から20.5%へそれぞれ微減ではあるものの順位に変動はなく、前回第6位であった「上司がいい顔をしない」が1.6%から増加し、3.3%で第5位となった他、大きな変動はありませんでした。

	前回 (H21年度)			今回 (H26年度)		
	回答数(件)	構成比(%)	順位	回答数(件)	構成比(%)	順位
皆に迷惑がかかると感じる	211	34.6	1	246	34.0	1
業務が多忙である	179	29.3	2	205	28.4	2
休んだ後で多忙になる	129	21.1	3	148	20.5	3
職場の雰囲気取得しづらい	53	8.7	4	62	8.5	4
上司がいい顔をしない	10	1.6	6	24	3.3	5
昇格や異動に影響があると感じる	16	2.6	5	18	2.5	6
その他	11	1.9		18	2.5	
無回答	1	0.2		2	0.3	
計	610	100		723	100	

- 「年次休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項」についても、第1位の「業務遂行体制の工夫・見直し」が20.0%から19.0%へ、第2位の「職員数の増加」が19.0%から18.9%へ、第3位の「職場の意識改革」が16.8%から17.3%へ微減・微増したものの順位に変化はなく、業務遂行体制や職場の意識の改革は引き続き課題となっており、また、縮減の続く職員数についても厳しいと感じている職員は多い状況です。

	前回 (H21年度)			今回 (H26年度)		
	回答数(件)	構成比(%)	順位	回答数(件)	構成比(%)	順位
業務遂行体制の工夫・見直し	251	20.0	1	270	19.0	1
職員数の増加	239	19.0	2	269	18.9	2
職場の意識改革	211	16.8	3	246	17.3	3
職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進	133	10.6	4	158	11.1	4
ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進	117	9.3	5	151	10.6	5
管理職の率先取得	100	8.0	6	130	9.2	6
職場の業務予定の早期周知	91	7.3	7	94	6.6	7
年次休暇の計画表の作成・実施	87	6.9	8	83	5.8	8
その他	12	1.0		15	1.2	
無回答	14	1.1		4	0.3	
計	1,255	100		1,420	100	

- 「あなたの職場は時間外勤務の縮減に努めていると思いますか。」という質問に「努めている」と回答した職員の割合は、前回の77.3%から83.9%に増加しています。

	前回 (H21年度)		→	今回 (H26年度)	
	回答数(件)	構成比(%)		回答数(件)	構成比(%)
努めている	334	77.3		366	83.9
努めていない	75	17.4		45	10.3
無回答	23	5.3		25	5.8
計	432	100		436	100

しかし、年間を通じた時間外の時間数については、「少ない」と感じている職員の割合が31.3%から25.9%へ減少し、「かなり多く、負担を感じている」が13.2%から14.7%に、「多いがまだ余裕がある」が10.9%から11.7%へ、「多くも少なくもない」が27.1%から32.6%へ増加しています。

各職場で超過勤務の縮減に努めている中でも、体感としての職員の超過勤務の負担は増加傾向にあることが分かります。

	前回 (H21年度)			→	今回 (H26年度)		
	回答数(件)	構成比(%)	順位		回答数(件)	構成比(%)	順位
多くも少なくもない	117	27.1	2		142	32.6	1
少ない	135	31.3	1		113	25.9	2
かなり多く、負担を感じている	57	13.2	3		64	14.7	3
多いがまだ余裕がある	47	10.9	4		51	11.7	4
その他	54	12.5			57	13.1	
無回答	22	5.1			9	2.0	
計	432	100			436	100	

「時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法について」は「事務の簡素化、合理化」が第1位、次いで「職員数の増加」が14.8%から17.6%に増加、順位も第3位から第2位に上がりました。事務の煩雑さや職員数の縮減が、職員各人の負担増の大きな原因になっています。

	前回 (H21年度)			→	今回 (H26年度)		
	回答数(件)	構成比(%)	順位		回答数(件)	構成比(%)	順位
事務の簡素化、合理化	256	19.9	1		276	19.8	1
職員数の増加	191	14.8	3		246	17.6	2
個々の職員の心がけ	173	13.4	4		205	14.7	3
時間外勤務を減らす、職場全体の雰囲気作り	212	16.5	2		200	14.3	4
職員のレベルアップ	145	11.3	5		145	10.4	5
上司が率先して帰る	71	5.5	8		96	6.9	6
定時退庁日の強化	80	6.2	7		93	6.7	7
上司が指示を的確にする	119	9.2	6		92	6.6	8
その他	28	2.2			35	2.5	
無回答	13	1.0			6	0.5	
計	1,288	100			1,394	100	

- 「年次休暇取得の目的」では、子どもの用事や自身の病気のために休む職員の割合が増え、ボランティア活動や地域活動のために休む割合は約2%で、前回から大きな変化は見られませんでした。

	前回 (H21年度)			今回 (H26年度)		
	回答数(件)	構成比(%)	順位	回答数(件)	構成比(%)	順位
自分の病気のために休む	264	23.6	2	281	25.6	1
リフレッシュのために休む	267	23.8	1	253	23.0	2
子どもの用事のために休む	162	14.5	3	179	16.3	3
家族の看護のために休む	127	11.3	5	117	10.6	4
趣味のために休む	141	12.6	4	111	10.1	5
家事及びその手伝いのために休む	105	9.4	6	99	9.0	6
地域活動のために休む	11	1.0	7	15	1.4	7
ボランティア活動のために休む	11	1.0	7	5	0.5	8
その他	28	2.5		39	3.5	
無回答	4	0.4		0	0.0	
計	1,120	100		1,099	100	

## ○自由記述について

- アンケートでは、各質問の「その他」欄や自由意見の部分において、職員数の増加や諸制度の周知・職場の雰囲気作りについての意見がある一方、職場に残された職員への配慮や不公平感の解消と言った問題についての言及が多く見られました。
- 男性の育児参加について、まだまだ男性職員自身の子育てに対する意識が希薄であるという意見もありましたが、どちらかと言うと男性が育児休業等を取ることにに対する職場の反応が厳しいのではという主旨の意見が多く寄せられました。
- 主に女性職員の育児休業や各種休暇制度について、制度の充実が良いが、休暇等により職員が抜ける部分について穴埋めが十分ではないという意見が多く、現場に残る職員の負担増に繋がってしまうため、結果として休む側も気がねしてしまう状況に繋がっています。
- 超過勤務の縮減については、やはり人的な余裕がなく現実的には厳しいという意見、職場によっては職員間の担当業務に大きな差が生じており、見直しを行う必要があるという意見、管理職が率先して所属職員の仕事と家庭生活のバランスに配慮した取組を行うべきという意見に加え、ノー残業デーにおける消灯の試みなどについても意見が寄せられました。
- 年次休暇の取得についても、業務的に余裕がなく簡単ではないという主旨の意見が多く、職場によって取得しやすい雰囲気とそうでない雰囲気がはっきり分かれている状況です。
- また、ワークシェアリングや育児短時間勤務、配偶者同行休業など、新しい制度の導入についての意見もありました。



### 第3 第2期計画の内容

#### 1. 「子育てに関する制度の周知と意識啓発」

子育てに関する休暇制度について理解を深め、男女を問わず職員の仕事と生活の両立について意識啓発を進めていくためには、実際に子育て中の職員だけではなく、過去にその経験がある職員、また、今後経験するであろう職員など、周囲の職員も含め協力し合えるような体制を作り上げる必要があります。その意味で、管理職や係長職の役割は重要です。本計画では、各種制度の主旨や内容について、職員の理解を深めるための取組を進め、「人を大切にする組織」への取組の一環として意識啓発を進めていきます。

##### (1) 制度周知の促進

アンケートによると、知識の不知・不周知から、育児休業や各種休暇を取得する職員と職場に残された職員との間に、必要以上の遠慮や不公平感が生まれている面も見受けられます。休暇等を取得する際には、周囲の職員への配慮は当然のことですが、上記のような単純に制度周知が不足している面については、誰にでも分かりやすい休暇ガイドブックを作成して配布を行い、新任研修等で説明を行うとともに、管理職をはじめサポートする側の職員へ積極的に制度周知を行うことで、改善を図っていきます。

☆促進のための取組①・・・・・・・・休暇ガイドブックの作成  
☆促進のための取組②・・・・・・・・研修等における制度周知

##### (2) 男性職員の子育て参加支援

子どもの出生は職員の人生における大きなイベントの1つです。配偶者を支え、協力して新しいいのちを育てていくことで、家族の繋がりがや子育ての喜びを感じることが出来ます。

アンケートでは、男性の出産支援休暇や育児休業が女性よりも取得しづらい印象がある等の意見が多く見られました。男性職員については、配偶者の妊娠が分かった段階など、折に触れて制度の周知や意識啓発を行い、出産支援休暇及び育児休業の積極的な取得を促進していきます。

また、所属職員から配偶者の出産等について報告を受けた管理職は、上記ガイドブックを参照し、当該職員が休暇を取得しやすいよう、業務の割り振りやスケジュールについて調整を行うものとします。

☆計画の目標値Ⅰ（男性の育児休業の取得率）  
（当該年度の男性の新規取得者／新規取得対象者）  
平成26年度実績 10% → 平成32年度目標 40%  
（第1期計画では、平成26年度の目標20%）

## 2. 「職員の子育てを応援する環境づくり」

職員の子育てを応援し、働きやすい職場環境づくりを進めていくためには、職員個人のスタンドプレーや自分勝手な休暇の取得ではなく、日ごろから職場全体で目標や課題を共有し、効率的に業務を進め、お互いに協力しあえる環境を整えておくことが重要です。誰かが育児休業を取得した際には互いに助け支えあう雰囲気作りを進めていきます。

### (1) 子育てを応援する環境づくり

#### 環境づくり①・・・職場への報告

子育てを行う事になった職員は、安心して子育てを行えるよう、職場からのサポートを受けるために、以下の2点についての報告・相談を行います。

- 所属長への相談・・・必要とするサポートの内容や時期について、各職場の状況に応じた調整が必要となりますので、まず所属長への相談を行います。
- 各職場への報告・・・妊娠中やそれに引き続く休暇取得時の業務遂行体制などについて、自身が担当している業務等の引継ぎが必要となりますので、所属長への相談後、適切な時期に職場への報告を行い、スムーズに業務を引き継げるよう努めます。

また、日頃から計画的に業務を遂行するよう心がけるとともに、上司や周囲の職員に進捗状況をこまめに報告しておくことで、急な休みなどの際に速やかに引継ぎができるようにしておく必要があります。

所属長や周囲の職員は、育児休業等は母体保護や子どもの健やかな成育のための制度であることを理解し、状況に応じた配慮やサポートに努めます。

#### 環境づくり②・・・育児休業中の職員に対する情報提供の強化

育児休業中は、長期間に渡り職場を離れることになるため、孤立感や不安感を抱くことがあります。職員課と所属部署とが連携し、休業中の職員に対し市政情報や業務の状況を適切に提供できる仕組みを強化します。

- 各職場から休業中の職員へ・・・本人の希望に応じ、電子メール等を活用して情報の提供を行います。連絡方法や頻度などは、休業中の職員、職場双方の負担にならないよう配慮します。
- 職員課から休業中の職員へ・・・職員課では、市の近況等を提供するとともに、所属部署から休業中の職員への情報提供について積極的に働きかけます。

## (2) 円滑な職場復帰に向けて

### 職場復帰に向けて①・・・休業中にできること

休業中の職員が職務に復帰する際、不安や戸惑いを感じることを少ないよう各職場で配慮するとともに、職員自身も職場復帰に向けた計画的な準備を行います。

- 休業中の職員・・・産前・産後休暇や育児休業を取得中の職員は、育児の合間などに職場と連絡を取ったり、市のホームページなどから情報収集を行い、職場と疎遠にならないようにするとともに、休業の機会を利用して、通信教育制度を活用した自己啓発を行うなど、職場復帰後の業務と子育ての両立に向けて計画的に準備を進めます。

### 職場復帰に向けて②・・・復帰時のサポート

アンケートの中で、休業・休暇から復帰した職員が復帰にあたって感じたこととして多かったのは、子育てと仕事の両立に対する不安や、休業・休暇を取得したことにより職場に迷惑をかけてしまい申し訳ないといった内容でした。そのような精神状態で復職してくる職員については、可能な限りスムーズに職務復帰し、早期に職場の雰囲気馴染んで力を発揮できるような環境を整える必要があります。

- 各所属長は・・・職場での全体ミーティングなどを通じ、上記のように不安や引け目を感じながら職務に復帰してくる職員に対し、十分なサポートが必要であるということを職場全体で意識共有したうえで、休業・休暇中の業務の状況や今後の進め方などについて復帰した職員と面談を行い、仕事と子育ての両立という視点を十分に踏まえながら、職場の状況に応じて適切な対応を行います。
- 各職場では・・・復帰した職員が業務を円滑に行うことができるよう事前に打合せを行い、サポート体制を整えます。
- 復帰職員は・・・サポートを受ける側の職員も、その状況を漫然と甘受することなく、自身の努力によって周囲のサポートに添えていけるよう、高い意識を持って業務に取り組んでいきます。



### 3. 「介護休暇制度の周知と理解に向けた取組」

超高齢社会と言われる現代において、介護に係る問題は、今現在の自分には無関係と  
 感じている職員でも、いずれは向き合わなければならない可能性が極めて高いものです。

「いざ自分がその立場になったときに。」を考へて、介護休暇を取得する職員を思い  
 やり、各職員がお互い様として助け合えるよう、介護休暇制度の周知と理解に向けた取  
 組を進めて行きます。

#### (1) 狛江市における現状

##### ○平成21年度以降の介護休暇取得実績

	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度
介護休暇の取得者数	1人	0人	1人	0人	1人	2人
短期の介護休暇の取得者数		3人	1人	2人	2人	5人

今回、初めて介護休暇の取得についてアンケートを行ったところ、要介護家族がいる  
 (いたことがある)と回答した職員のうち、実際に介護休暇を取得した職員の割合は1  
 割程度でした。

取得をしなかった理由の主なものとしては、「自分以外に家族の介護を頼める人がい  
 た」に次いで、「職場に迷惑をかけるため」「業務が繁忙であったため」が挙げられてお  
 り、やはり仕事と家庭生活のバランスで頭を悩まされている現状が伺えます。

また、「その他」の意見としては、有給休暇が余っていたことや、介護の程度が介護  
 休暇を取得するほどではなかったこと、制度上の制限や職場の状況によって取得したく  
 てもできなかったことなどが挙げられています。

##### 今回 (H26年度)

回答数(件) 構成比(%) 順位

自分以外に家族の介護を頼める人がいたため	48	31.2	1
職場に迷惑をかけるため	31	20.1	2
業務が繁忙であったため	19	12.3	3
職場が介護休暇を取得しにくい雰囲気であったため	12	7.8	4
家計が苦しくなるため	9	5.8	5
復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため	6	3.9	6
制度がなかったため	5	3.2	7
出世に響くと思ったため	3	1.9	8
仕事にやりがいを感じていたため	1	0.7	9
配偶者や家族からの反対があったため	1	0.7	9
その他	18	11.7	
無回答	1	0.7	

計

154 100

## (2) 課題と取組

介護休暇の取得に関しては、急に介護が必要になる、高齢者介護の場合等で対象者がお亡くなりになる、介護の度合いや家庭状況によっては介護休暇中でも一部出勤が可能な場合があるなど、多様な形態があり、育児休業のように代替職員の雇用によって対応することが難しい面があります。

アンケートでは、「今後、介護休暇の取得を促進していくためにどのような取組が必要だと思うか」という質問に対しては、「職務遂行体制の工夫・見直し」と「職場の意識改革」が全体の半数近くを占め、次いで「介護休暇等の制度内容に関する情報提供」「休業期間中における経済的支援の拡大」が挙げられています。

今回（H26年度）

	回答数(件)	構成比(%)	順位
職務遂行体制の工夫・見直し	295	24.0	1
職場の意識改革	287	23.4	2
介護休暇等の制度内容に関する情報提供	234	19.1	3
休業期間中の経済的支援の拡大	214	17.4	4
休暇中の職場の状況に関する情報提供	103	8.4	5
職場復帰時の研修等の支援	66	5.4	6
その他	21	1.7	
無回答	7	0.6	
計	1,227	100	

介護休暇の取得促進のため、子育てに関する制度周知の促進同様、制度の内容や取得の手順について、できる限り見やすく分かりやすい形で休暇ガイドブックへ記載し情報提供を行うとともに、新任研修等を通じて職員への周知を図り、職場全体の意識改革に繋がるよう努めます。

また、育児休業等と異なり、周囲に実際に取得している職員が少ない点を考慮し、過去に介護休暇を取得した職員の体験談を反映した取得モデルを作成し、併せてガイドブックに記載します。

☆促進のための取組①・・・・・・・・・・休暇ガイドブックの作成  
 + 取得モデルの作成  
 ☆促進のための取組②・・・・・・・・・・研修等における制度周知



#### 4. 「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた生活時間の確保」

泊江市には、育児や介護に携わる職員に限らず、様々な家族構成、多様な生活状況の職員がいます。その全ての職員が、個々の状況やライフステージに応じて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた働き方ができるような取組を進めていく必要があります。家庭や地域で充実した時間を過ごすことで、業務においてもやりがいや誇りを持ち、生き生きと職務に取り組むことができるよう、職員全員で取り組んでいきます。

##### (1) 生活時間の確保について

###### ①年次休暇の取得促進に向けた取組

アンケートによると、年次休暇を取得する際にためらいを感じる人の割合は74.8%で、前回の67.4%から増加しています。

	前回 (H21年度)		→	今回 (H26年度)	
	回答数(人)	構成比(%)		回答数(人)	構成比(%)
ある	291	67.4		326	74.8
ない	137	31.7		104	23.9
無回答	4	0.9		6	1.3
計	432	100		436	100

ためらいを感じた理由の上位は前回・今回とも変わらず、最も多いのが「皆に迷惑がかかると感じる」、次いで「業務が多忙である」、「休んだ後に多忙になる」となっています。

	前回 (H21年度)			→	今回 (H26年度)		
	回答数(件)	構成比(%)	順位		回答数(件)	構成比(%)	順位
みんなに迷惑がかかると感じる	211	34.6	1		246	34.0	1
業務が多忙である	179	29.3	2		205	28.4	2
休んだ後に多忙になる	129	21.1	3		148	20.5	3
職場の雰囲気取得しづらい	53	8.7	4		62	8.6	4
上司がいい顔をしない	10	1.6	6		24	3.3	5
昇格や異動に影響があると感じる	16	2.6	5		18	2.5	6
その他	11	1.9			18	2.5	
無回答	1	0.2			2	0.2	
計	610	100			723	100	

日中が常に忙しく、事務的な処理を定時後にやらざるを得ないという意見や、繁忙期には土日の区別もなく出勤し、週休日の振替を消化するので精一杯という意見もあり、職場によっては非常に厳しい状況がある中で、各職員の年次休暇の取得を促進していくためには、様々な視点からの対応が必要となります。

○各所属長が行うこと

- ①休暇取得表の作成や、会議等の業務予定の早期周知により、所属職員の計画的な年次休暇の取得を促します。
- ②所属職員各人の業務内容や進行状況を定期的に確認し、長時間残業を続ける職員や休暇を取得できない職員の状況改善に努め、進行管理や業務配分を行います。
- ③自らが率先して年次休暇の取得に努めるなど、所属職員が休暇を取得しやすいよう、職場の雰囲気作りに努めます。

○各職員が行うこと

自身の抱える業務内容を整理し、業務と並行して、自分以外の職員でも業務を行えるような簡易マニュアルを作成しておく等、休みを取りやすい環境を整えるための自発的な取組を行います。

○職員課が行うこと

- ①繁忙期における臨時職員の雇用促進や、部内応援体制の確立を推進することで、職員一人一人の負担を軽減する試みを行います。
- ②産前産後休暇、育児休業に入る職員の代替職員の確保を徹底できるよう努めます。

☆計画の目標値Ⅱ（職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数）  
 平成26年度実績 10.3日 → 平成32年度目標 13日  
 （第1期計画では、平成26年度の目標は13日）

②時間外勤務の縮減に向けた取組

時間外勤務に対する各職員の考え方をアンケートで確認したところ、「仕事の状況に応じて必要なときに時間外勤務をする」職員は91.7%と最も多く、前回のアンケート時よりも時間外勤務を必要最低限な範囲で行うという意識は強まっています。

	前回（H21年度）			今回（H26年度）		
	回答数(人)	構成比(%)	順位	回答数(人)	構成比(%)	順位
仕事の状況に応じて必要なときは時間外勤務をする	374	86.6	1	400	91.7	1
絶対に時間外勤務をしない	14	3.2	2	8	1.9	2
時間外勤務の必要性を感じなくても、周りの人に合わせて時間外勤務をする	8	1.8	3	3	0.7	3
時間外勤務を減らすことは考えていない	0	0.0	4	3	0.7	3
その他	27	6.3		15	3.4	
無回答	9	2.1		7	1.6	
計	432	100		436	100	

一方、6ページに掲載した集計結果から、ほとんどの職場において時間外勤務の縮減に努めていると感じている中で、職員自身の体感としての時間外勤務時間数は増加傾向にあり、改めて担当業務の量やスケジュールの見直しなど、負担の偏在を減らすような取組が必要となっています。

### ○各所属長が行うこと

- ①職員の健康保持及び業務の効率化の観点から、勤務時間管理を徹底し、漫然とした働き方を容認することのないよう、所属職員の業務スケジュールの把握に努めます。
- ②仕事の質や量、進め方や役割分担について特定の職員に偏らないようバランスを考慮して業務の分担を図ります。
- ③超過勤務を命令するにあたっては、業務内容やその緊急性について把握し、緊急の場合を除き事前命令を徹底します。
- ④原則として午後10時を退庁時間の上限と定め、所属職員の退庁時間がこの時刻を超過することのないよう管理します。
- ⑤出退勤システムの履歴等により、退庁時間の超過が認められる場合には、当該職員に理由を確認し、状況に応じて業務指導や職務配分の変更を行うものとします。
- ⑥夜間の会議等、予め時間外の業務が想定される場合には時差出勤制度の利用を心掛け、週休日や休日に勤務を命令した場合には原則として週休日の変更により対応することとします。

### ○職員課が行うこと

- ①一定時間を超えて勤務した職員の健康状態を把握するとともに、産業医との面接など、健康管理上必要な対応を行います。
- ②上記退庁時間の上限を超える職員については、必要に応じてその所属長に状況を確認し、指導を行うよう依頼します。

☆計画の目標値Ⅲ（職員一人当たりの時間外勤務の年平均時間数）  
平成26年度実績 106時間 → 平成32年度目標 100時間  
（第1期計画では、平成26年度の目標は70時間）

### ③ノー残業デーの拡充・徹底

これまで、計画的・効率的な業務の推進と職員の健康保持のため、毎週水曜日をノー残業デーに設定し、その徹底を図ってきました。平成26年10月からは、これに加え各課ごとに年間で特定の曜日をノー残業デーとし、週2日は超過勤務をせず、定時退庁に努めることとしました。

所属長は、ノー残業デーによる職員の一斉定時退庁を促進するとともに、自らも率先して定時退庁に努め、やむを得ずノー残業デーに会議等の業務を行った場合には、同一週の別の曜日に振り替えて、その徹底に努めるものとします。

また、平成27年度から国ではワーク・ライフ・バランス推進の一環として、夏季期間（7月～8月）における「朝方勤務・早期退庁」（ゆう活）の取組を進めています。市では、これまでも夏季休暇取得期間中は原則定時退庁としてきましたが、さらなる超過勤務時間の縮減に繋がる取組として、東京都等の先行導入自治体の実施状況の検証・研究を進めます。

#### ④新しい休暇制度の研究について

7ページの「〇自由記述について」で触れているように、アンケートではワークシェアリングや育時短時間制度、配偶者同行休業の導入についての意見をいただいています。しかし一方で、制度や対策ばかり優先させても、実際の職場での休暇取得の促進や環境改善には繋がらないというような、厳しい意見も寄せられています。

職員課では、国や東京都、先進自治体の導入・利用状況等について随時情報収集を行い、狛江市の状況と照らし合わせたくうえで各種の制度導入に向けた研究・検討を進めていきます。

#### (2) 女性職員の活躍促進に向けた取組

市政を担う人財として、男女の別なく職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、生き生きと働けるような職場環境を整えるためには、男性が育児休業等を取得しやすい環境を整えるだけでなく、女性職員のキャリア形成をサポートするような取組が必要となります。

##### 〇職員課が行うこと

- ①女性職員のキャリア形成に向け、外部講師を招くだけでなく、実際に狛江市の女性管理職から体験談等を聞けるような研修会を開催することで、具体的なイメージを持てるようサポートします。
- ②女性職員は妊娠・出産等のため、男性職員よりも職場を離れる期間が多くなりやすいことを考慮し、子育てしやすい環境の整備という面からだけでなく、キャリアデザインの面からも、休職中の情報提供や職場復帰時のサポートを行っていきます。

#### (3) 地域貢献に向けて

狛江市には、特定事業主としてワーク・ライフ・バランスの実現や働きやすい職場環境作りに率先して取り組み、地域社会全体の取組をリードする役割が求められています。

##### 〇狛江市として行うこと

- ①本計画の実施状況を毎年度ホームページ上で公表し、結果や対策等の推進状況を併せて掲載することで、地域社会へ一つのモデルケースを示します。
- ②救急救命講習や手話講習等の研修を通じて、職員に社会貢献に繋がるような知識を身に付けさせ、また、ボランティア休暇等の取得について、職場における理解促進に努めることで、社会全体に貢献できるような職員の育成に努めます。



## 【女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画】

### 第1 計画の目的及び期間

この計画は、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は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の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍を推進していくことを目的としています。

このたび、女性活躍推進法が平成37年度までの時限立法として制定されたことを受け、本計画の計画期間を平成28年度から平成37年度までの10年間とし、平成28年度から平成32年度までの5年を前期期間、平成33年度から平成37年度までを後期期間と定め、前期期間の実施状況を踏まえ、目標の達成状況等に応じて見直しを行い、後期計画に反映をさせます。

狛江市では、任命権者である狛江市長、狛江市議会議長、狛江市選挙管理委員会、狛江市代表監査委員、狛江市教育委員会、狛江市農業委員会を特定事業主とし、連名でこの計画を策定します。

また、本計画は、内閣府の策定した「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針」に基づき、①採用した職員に占める女性職員の割合、②平均継続勤務年数の男女差、③管理的地位にある職員に占める女性職員の割合、④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合、⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間、⑥男性職員の出産支援休暇の取得率及び平均取得日数、⑦職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間、の7項目について、平成26年度及び平成27年度（平成28年2月1日時点まで）の状況把握を行い、課題の分析と目標設定を行いました。ただし、次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画において、超過勤務時間については既に課題の分析と目標設定を行っていることから、上記のうち⑦を除く6項目について今後の計画実施に向けた課題の分析を行い、その中から④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合について目標の設定を行いました。



## ○女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画における平成33年度時点での目標値

目標値	各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	・・・	35%
-----	-----------------------	-----	-----

狛江市職員における女性職員の活躍を一層促進していくためには、環境の整備だけでなく、実際に活躍している先輩職員の存在が欠かせないと考えられます。

そこで、狛江市では、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を増加させることを最終的な目標と置きながら、まずはその候補となる係長職を担えるような女性職員の割合を増加させるべく、本計画の前期期間における目標として、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合が35%を超えるよう努めていきます。

## ○第1期計画策定にあたっての過去2年度の実績

職層	平成26年4月1日時点			平成27年4月1日時点		
	人数	うち女性数	女性の割合	人数	うち女性数	女性の割合
部長職	14	0	0.0%	15	1	6.7%
課長職	29	4	13.8%	30	4	13.3%
※1 管理的地位にある職員に占める割合	43	4	9.3%	45	5	11.1%
課長補佐職	13	6	46.2%	12	6	50.0%
係長職	83	34	41.0%	75	31	41.3%
※2 各役職段階にある職員に占める割合	139	44	31.7%	132	42	31.8%
主任	116	67	57.8%	102	59	57.8%
主事	201	115	57.2%	204	116	56.9%
職員全体	456	226	49.6%	438	217	49.5%

※1 管理的地位にある職員・・・部長職・課長職の職員

※2 各役職段階にある職員・・・部長職・課長職・課長補佐職・係長職の職員



## 第2 女性職員の活躍推進に向けた現状と課題

### 1. 現状の分析

#### ①採用した職員に占める女性職員の割合

職種	平成26年度			平成27年度		
	採用者数	うち女性数	女性の割合	採用者数	うち女性数	女性の割合
一般事務	5	3	60.0%	12	6	50.0%
一般技術（土木）	2	0	0.0%	2	2	100.0%
社会福祉士	1	0	0.0%			
保育士	2	2	100.0%	1	1	100.0%
看護師	1	1	100.0%			
保健師	1	1	100.0%	2	2	100.0%
計	12	7	58.3%	17	11	64.7%

採用した職員に占める女性職員の割合については、採用試験申込者の割合や受験者の成績に左右されるものです。そこで、採用試験応募者における女性の割合を増やしていくため、本計画や採用案内等を通じ、女性にとって働きやすい職場、魅力的な職場としてのPRを行っていきます。

#### ②平均継続勤務年数の男女差

		平成26年4月1日時点	平成27年4月1日時点
全職員	女性平均	16年5ヶ月	16年1ヶ月
	男性平均	14年2ヶ月	13年5ヶ月
うち保育園・学童職員	女性平均	20年1ヶ月	19年6ヶ月
	男性平均	2年6ヶ月	3年6ヶ月
保育園・学童以外の職員	女性平均	13年8ヶ月	13年9ヶ月
	男性平均	14年4ヶ月	13年6ヶ月

※平均継続勤務年数・・・職員の採用から調査対象期日までに勤続した年数の平均

平均継続勤務年数の男女の差異については、保育園・学童のように、大多数が女性職員であり、継続して勤務する方が多い一方、男性職員が少なく、年齢も若い職場であるため、平均継続勤務年数の男女差は大きく出ていますが、それ以外の職については、男女の差があまりなく、出産や育児等で休業しても復職ができ、男性と変わらず長期的に勤務をしやすい職場であると言えます。

③管理的地位にある職員に占める女性職員の割合  
及び

④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

【再掲】

職層	平成26年4月1日時点			平成27年4月1日時点		
	人数	うち女性数	女性の割合	人数	うち女性数	女性の割合
部長職	14	0	0.0%	15	1	6.7%
課長職	29	4	13.8%	30	4	13.3%
※1 管理的地位にある職員に占める割合	43	4	9.3%	45	5	11.1%
課長補佐職	13	6	46.2%	12	6	50.0%
係長職	83	34	41.0%	75	31	41.3%
※2 各役職段階にある職員に占める割合	139	44	31.7%	132	42	31.8%
主任	116	67	57.8%	102	59	57.8%
主事	201	115	57.2%	204	116	56.9%
職員全体	456	226	49.6%	438	217	49.5%

※1 管理的地位にある職員・・・部長職・課長職の職員

※2 各役職段階にある職員・・・部長職・課長職・課長補佐職・係長職の職員

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を比較すると、課長補佐職・係長職は40パーセント以上を確保していますが、部長職・課長職においては10パーセント前後とその割合を大きく下げています。

一方で、女性職員の比率が高い保育園・学童職員（【参考1】）を除いた表で見ると（【参考2】）、女性職員の比率は主任・主事の職員では5割を、課長補佐職・係長職の職員に至っては3割を切っており、保育園・学童以外の職員においては、③管理的地位にある職員だけでなく、次世代を担う女性職員全体の育成が必要であると考えられます。

【参考1】職員に占める女性の割合

勤務種別	平成26年度			平成27年度		
	職員数	うち女性数	女性の割合	職員数	うち女性数	女性の割合
全職員	456	226	49.6%	438	217	49.5%
うち保育園・学童職員	100	97	97.0%	90	87	96.7%
保育園・学童以外の職員	356	129	36.2%	348	130	37.4%

【参考2】 保育園・学童以外の職員における職層別職員の割合

職層	平成26年4月1日時点			平成27年4月1日時点		
	人数	うち女性数	女性の割合	人数	うち女性数	女性の割合
部長職	14	0	0.0%	15	1	6.7%
課長職	29	4	13.8%	30	4	13.3%
※1 管理的地位にある職員に占める割合	43	4	9.3%	45	5	11.1%
課長補佐職	8	1	12.5%	8	2	25.0%
係長職	68	19	27.9%	61	17	27.9%
※2 各役職段階にある職員に占める割合	119	24	20.2%	114	24	21.1%
主任	84	35	41.7%	76	34	44.7%
主事	153	70	45.8%	158	72	45.6%
職員全体	356	129	36.2%	348	130	37.4%

⑤男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

性別	平成26年度				平成27年度(平成28年2月1日時点)			
	対象者数	うち取得者	取得者割合	平均取得期間(月)	対象者数	うち取得者	取得者割合	平均取得期間(月)
女性	6	6	100.0%	17.9	7	7	100.0%	14.5
男性	10	1	10.0%	2.0	8	6	75.0%	1.1
計	16	7	43.8%	15.9	15	13	86.7%	8.3

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間について、男性職員の取得者割合については年度によって大きく変わるところではありますが、取得期間については全員が2月以内の短期間取得となっています。また、ここでいう平均取得期間は申請時の期間であり、延長や短縮については反映されていません(女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQによる)。

※育児休業とは

要件	子を養育するため、一定期間休業することを認める制度
対象範囲	子を養育する職員(配偶者の子を含む) 女性職員・男性職員ともに対象です
期間	3歳の誕生日前日まで 延長・変更は1回可能

⑥男性職員の出産支援休暇の取得率及び平均取得日数

性別	平成26年度				平成27年度(平成28年2月1日時点)			
	対象者数	うち取得者	取得者割合	平均取得日数	対象者数	うち取得者	取得者割合	平均取得日数
男性	10	6	60.0%	1.8	12	10	83.3%	2.0

男性職員の出産支援休暇の取得率及び平均取得日数については、半数以上の男性職員が2日間の出産支援休暇を取得しています。出産支援休暇を取得しなかった男性職員についても、有給休暇を取得して配偶者の出産時のサポートや立会いを行っている職員もいます。

※出産支援休暇とは

要件	配偶者の出産にあたり、男性職員が子の養育その他家事等を行うための休暇
対象範囲	男性職員
期間	出産の直前又は出産の日から2週間の範囲内で、日を単位として2日まで



## 2. 狛江市における課題と今後に向けた取組

### (1) 狛江市における課題

狛江市の現状を分析した結果、もっとも課題となりえるのは③管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の増加であると考えられます。

他自治体に比べ、職員の絶対数が少ない狛江市においては、何よりも次世代の人財を育成していくことが重要な課題であると言えます。本計画のように、5年・10年の長期的なスパンに立ち、次の管理的地位を担う人財を計画的に育成していく必要があります。

### 狛江市における課題・・・次世代を担う女性職員の育成

### (2) 今後に向けた取組

上記の課題を解決していくためには、単に知識や教養を詰め込むだけでは係長職以上の役職を担えるような人財を育成するのは困難です。既に次世代育成対策支援法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画で触れているところではありますが（P. 16）、実際に部長職や課長職を担っている先輩方の実のある体験談を聞き、具体的なイメージを伴って自身の将来のキャリアを思い描けるような機会を、引き続き設けていく必要があります。

また、狛江市職員全体の働き方として、時間外勤務を前提とした働き方や、個々人の家庭状況に配慮のない業務分担は、育児中の女性職員の職場における活躍や正当な評価を困難にする可能性があるだけでなく、男性職員の家事・育児への積極的な参加を阻む要因ともなりえるものです。

このため、職員課が主体となって、研修や休暇制度の見直し、時間外勤務の縮減に向けた取組を進めていく一方で、各職場や、所属以外の人間関係においても、超過勤務縮減に向けた取組や、お互いの状況に配慮し合えるような職場環境を作り、女性職員が主体的に業務に取り組んでいけるよう、また、男性職員も積極的に家事や育児に携わることのできるよう、男女を問わず自身の持てる力を存分に発揮できる職場環境づくりに向け、狛江市職員全員で本計画を推進していきます。

