

# 杉並区職員 子育て支援・女性活躍推進 行動計画

— 平成 28 年度～平成 32 年度 —

(次世代育成支援対策推進特定事業主行動計画)

(女性活躍推進特定事業主行動計画)

平成 28 年 4 月

杉 並 区 長

杉並区議会議長

杉並区選挙管理委員会

杉並区代表監査委員

杉並区教育委員会

杉並区農業委員会

# 目 次

<b>1 策定にあたって</b>	1
(1) 策定の趣旨	
(2) 計画の位置付け	
(3) 計画期間	
(4) 対象	
(5) これまでの取組	
<b>2 計画の目標</b>	3
(1) 男性職員の配偶者支援・子育て参加の促進	
(2) 年次有給休暇の取得の促進	
(3) 超過勤務の縮減	
(4) 女性職員のキャリア形成支援	
<b>3 子育て支援・女性活躍推進のための具体的取組</b>	6
(1) 制度の周知と意識啓発	
(2) 仕事と子育て・介護の両立に向けた環境整備	
(3) 出産・子育て中及び家族を介護する職員への支援	
(4) 女性職員のキャリア形成への支援	
(5) 男性職員の子育てへの参加促進	
(6) 次世代育成支援活動への参加促進	
<b>4 推進体制</b>	13

# 1 策定にあたって

## (1) 策定の趣旨

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。以下「次世代法」という。）が制定されたことを受け、区は事業主として、子育てを重点的に支援する行動計画を策定し、男性職員の育児参加の促進、育児休業ハンドブックの作成等による意識啓発の推進などに取り組んできたところです。

こうした中、国は、昨年9月、人口減少社会に歯止めをかけ、社会の活力を維持していくためには、「女性の力」を最大限に発揮していくことが必要との認識から、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。）を制定し、区に対して、女性活躍行動計画を策定するよう義務付けました。

区においては、これまで女性職員の管理職への登用目標を設定するなどの取り組みを行ってきましたが、女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、計画を策定し、さらに女性が活躍できる職場づくり、人づくりを進めていく必要があります。

しかし、職員の中には、出産や育児、介護を契機として、キャリア形成を断念する事例が女性職員だけではなく男性職員にも見受けられ、組織にとっては、大きな損失となっています。

そのため、男女を問わず、すべての職員がいきいきと活躍できる職場を構築していくためには、出産・育児や介護の支援を行う職場づくりが必要となります。

また、次世代育成支援や仕事と家庭の両立、女性の活躍に区が着実に取り組むことは、区内事業者に対して、率先垂範する観点からも非常に意義深いことであると認識しています。このような認識の下、職員一人ひとりが仕事と家庭の両立をしながら、仕事のやりがいを感じ、活躍できる組織づくり、人づくりを進めるため、杉並区職員子育て支援・女性活躍推進行動計画（以下「計画」という。）を策定します。

## (2) 計画の位置付け

この計画は、次世代法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づき杉並区長、杉並区議会議長、杉並区選挙管理委員会、杉並区代表監査委員、杉並区教育委員会及び杉並区農業委員会が策定する特定事業主行動計画としての位置づけです。

## (3) 計画期間

平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

## (4) 対象

杉並区に勤務する常勤職員、再任用職員、非常勤職員及び臨時職員とします。ただし、非常勤職員及び臨時職員については、この計画の趣旨を踏まえながら、勤務条件の範囲内で対象とします。

## (5) これまでの取組

### ①子育て支援行動計画(平成23年3月改定)による取組

子育て支援行動計画においては、「年次有給休暇の取得日数の向上」、「男性職員の育児休業取得率の向上」、及び「超過勤務の縮減」という3つの目標を設定し、杉並区役所子育て支援ハンドブック「サンキュー・さんきゅー」を定期的に改定するなど、制度に対する職員の理解の向上や制度を利用しやすい職場づくりを目的とした取組を推進してきたところです。

しかし、男性職員の育児休業取得者が、過去3年間ほとんどいない状況(平成24年:1名、同25年:0名、同26年:1名)であること、1人1月あたりの超過勤務時間が年々増加傾向(平成24年度:11.0時間、同25年度:12.3時間、同26年度:13.1時間)であること等、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて設定した目標が未達成であり、子育て支援の取組が十分であるとは言えない状況です。

### ②昇任選考における受験率の低迷

近年、区では管理職と係長職の昇任選考における受験率(受験者/有資格者)は低迷しています。

- ・管理職昇任選考(I類)の受験率:平成11年度= 2.5% → 27年度= 1.1%
- ・係長職昇任選考(一般)の受験率:平成11年度=29.1% → 27年度= 9.0%

区政運営の要である管理職、そして区政の最前線を担う係長職の昇任選考受験率が低迷することにより、今後10年の退職者の補充がきかず、区政運営における的確な対応ができない事態も想定されます。

管理職昇任選考では平成24年度に若手職員を対象とした前倒し受験制度が、係長職昇任選考では平成25年度に推薦制と育児介護を理由とした昇任待機制度が導入され、優秀な人材確保に一定の成果は見られたものの、受験率低迷の抜本的な解決には至っていません。

区においては、常勤職員のうち60%が女性ですが、役職別で見ると、係長級、管理職と役職が上がるに従い、男性割合が上昇し女性割合が低下する顕著な傾向がみられます。

昇任選考を受験しない主な理由としては、「職責への不安」、「係長職に対する魅力のなさ」、「ワーク・ライフ・バランスへの不安」が挙げられており(平成24年度杉並区職員意識調査)、この傾向は特に女性職員において顕著となっています。

## 2 計画の目標

国が示した次世代育成支援行動計画策定指針及び女性活躍推進行動計画策定指針を勘案しつつ、区の実情を踏まえながら、次の4つの目標を設定しました。

- 1 男性職員の配偶者支援・子育て参加の促進
- 2 年次有給休暇の取得の促進
- 3 超過勤務の縮減
- 4 女性職員のキャリア形成支援

### (1) 男性職員の配偶者支援・子育て参加の促進

**【目標指標】 出産支援休暇・育児参加休暇※：取得率100%**  
**育児休業：取得率20%以上**

父親となる職員が、妊娠中や出産後の配偶者に対する支援に加え、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子育ての喜びや責任を家庭で共有できるよう、男性職員の配偶者支援・子育て関連休暇である出産支援休暇、育児参加休暇、育児休業等の取得を促進します。また、女性職員の育児休業の取得についても引き続き支援します。

※男性職員がその配偶者の出産にあたり、子の養育その他家事等を行うための休暇です。配偶者の出産の前後を通じて、出産支援休暇は2日、育児参加休暇は5日の範囲内で取得できます。

#### [出産支援休暇取得者数及び取得率](平成27年実績)

配偶者が出産した男性職員人数	出産支援休暇取得者数	休暇取得率	32年目標	平均取得日数
35名	28名	80.0%	100%	1.91日

#### [育児参加休暇取得者数及び取得率](平成27年実績)

配偶者が出産した男性職員人数	育児参加休暇取得者数	休暇取得率	32年目標	平均取得日数
35名	20名	57.1%	100%	2.83日

#### [男性育児休業取得者数及び取得率]

実 績			32年目標
25年	26年	27年	
0名	1名	6名(17.1%)	20%以上

## (2) 年次有給休暇の取得の促進

**【目標指標】 年間の新規付与日数の80%以上を取得**

年次有給休暇を取得しやすい環境を整えるため、全庁的に取得の促進に向けた取組を進めます。

### [年次有給休暇取得日数の推移]

実績			32年 目標
25年	26年	27年	
72.0%	71.5%	71.5%	新規付与日数の 80%以上

※常勤職員は、年次有給休暇の新規付与は20日です。

## (3) 超過勤務の縮減

**【目標指標】 1月当たりの平均超過勤務時間を10時間以内に**

超過勤務は、職員の健康管理だけでなく、子育てをする職員の負担になることから、全庁的に超過勤務の縮減に向けた取組を推進し、ワーク・ライフ・バランスを図ります。

### [平均超過勤務時間数の推移]

実績			32年度 目標
24年度	25年度	26年度	
11.0時間	12.3時間	13.1時間	10時間以内

## (4) 女性職員のキャリア形成支援

**【目標指標】**

- ◆管理職に占める女性職員の割合20%以上
- ◆係長級に占める女性職員の割合45%以上

### [女性職員の採用割合] (区長部局)

26年度	27年度	28年度
53.5%	75.0%	61.7%

杉並区の女性職員の採用割合は、過去3年を見ても50%以上であり、平成27年度は75%と、高い割合を示しています。また、平成19年度から5年間採用してきた区費学校教育職員についても、女性が占める割合は約70%となっています。

女性職員のキャリア形成には、結婚・出産・育児等に対する家族の理解や協力が不可欠であり、家族の理解等の状況によっては、昇任を断念する職員も想定されます。

特に、子育てや介護を行う女性職員に対しては適切な配慮と本人の意向も踏まえた多様な職務経験を積めるキャリア形成支援が求められており、女性職員が自らの意思で昇任を目指すことができるよう、次のとおり目標を定め、キャリア形成を支援する職場づくりに努めていきます。

[管理職に占める女性職員の割合](区長部局 各年度4月1日現在)

実 績			32年度 目標
26年度	27年度	28年度	
13.3%	14.8%	17.0%	20%以上

「管理職に占める女性割合」については、平成27年度に改定された男女共同参画推進行動計画において既に「平成29年度に20%」という目標を掲げているところですが、女性活躍推進法の成立を機に、改めて目標年度を設定し直し、目標達成に向けた取組を推進していきます。

[係長級に占める女性職員の割合](区長部局 各年度4月1日現在)

実 績			32年度 目標
26年度	27年度	28年度	
37.8%	38.3%	39.6%	45%以上

係長級全体で見ると福祉系の女性割合が高いこともあり、平成28年度は39.6%となっています。しかしながら、事務系では主任主事における女性割合が半数を超えているにもかかわらず、係長級は25%程度にとどまっています。最も職員数が多い事務系の女性割合を引き上げながら、研修等の取組を通じ係長級に占める女性割合を高めていきます。

なお、教育委員会採用職員については、区長部局と比較して女性職員の割合が大きく異なっていることから数値目標は設定しません。

### 3 子育て支援・女性活躍推進のための具体的取組

#### (1) 制度の周知と意識啓発

##### ①計画及び支援制度の周知や情報提供等

###### 【行動指針】

人事部門	<p>*計画に掲げた事項を実施するために、管理職を始め、すべての職員に計画や支援制度の内容を周知徹底し、仕事と子育て・介護の両立の大切さについての意識の共有化を目指します。</p> <p>*子育てや介護を行う職員を支援するための制度の新設や変更があった場合には、速やかにその内容の周知を図り、ハンドブック等の内容を改善します。</p> <p>*体験談、休業期間中の経済的な支援措置、利用できる制度など、これから父親・母親になる職員へのアドバイスとなる情報を継続的に提供することで、仕事との両立に対する不安の解消に努めます。</p> <p>*ワーク・ライフ・バランスを進め、女性のキャリア形成の一助となるよう、各種研修や先輩女性職員との座談会等を実施します。</p>
所属長	<p>*計画・支援制度の内容を理解し、所属職員に適切なアドバイスを行います。</p>

##### ②職員・職場の意識啓発

###### 【行動指針】

所属長	<p>*子育てや介護に関する制度等の知識を深め、職員との面談等を通じ、職員の意向を把握するとともに、各種制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めます。</p> <p>*女性が生活との調和を図りながら、キャリアを積むことができるよう、係長職、管理職への受験を勧奨します。</p>
-----	--



## (2) 仕事と子育て・介護の両立に向けた環境整備

### ①年次有給休暇の取得の促進

#### 【行動指針】

人事部門	*年次有給休暇の取得日数の少ない職場については、所属長から聴き取りを行い、改善を求めています。
所属長	*職員が安心して年次有給休暇を取得できるよう、対応策を検討するとともに、各担当者同士が、相互応援ができる体制を整備します。  *率先して年次有給休暇の取得に努め、職員の仕事の進捗状況を把握して計画的な休暇の取得を呼びかけ、職場全体で休暇を取得しやすい雰囲気づくりを心掛けます。  *週休日と連続して年次有給休暇を取得するよう勧奨するなど、連続休暇の取得を促進します。  *夏季休暇等の期間における連続休暇の取得を促進します。

### ②超過勤務の縮減

#### 【行動指針】

人事部門	*ノー残業デーの定時退庁を含め、超過勤務の事前命令の段階で所属長が適切な指示を行えるよう徹底します。  *超過勤務の多い職場については、所属長から聴き取りを行い、業務量を精査しながら職員の適正配置に配慮します。  *3歳に満たない子を養育する職員の超過勤務は原則免除、また小学生未満の子を養育する職員には月24時間以上の超過勤務を命じないよう定めた育児・介護休業法の内容を所属長を含めた全職員に周知・徹底します。
所属長	*ノー残業デーには率先して定時に退庁し、所属職員に対して定時退庁を促します。  *自らが定時退庁できない場合でも、日頃から所属の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛けるようにします。  *組織全体で超過勤務の縮減に向けた対応策を検討します。  *所属職員が、週休日に勤務した場合の振替について、一層の徹底を図ります。 *ノー残業デーには正規の勤務時間外に会議を開かないよう配慮します。
全職員	*毎週水曜日はノー残業デーであることを前提に業務の計画を立てます。

### ③勤務時間の弾力化（C勤務の導入）

#### 【行動指針】

人事部門	<p>* 正規の勤務時間について、育児又は介護等を理由とする勤務時間の割り振りを可能とする制度を導入し、育児又は介護を行う職員を支援します</p> <p>A勤務：午前8：30～午後5：15（原則）          B勤務：午前8：45～午後5：30 }（育児・介護等の理由がある場合）          C勤務：午前8：15～午後5：00 }</p> <p>*ただし、児童館、保育園、図書館、学校など不規則勤務職場は、対象外職場になります。</p>
対象職員	<p>* 次の事由に該当し、公務運営上の支障がないと認められる場合に、必要に応じ、B勤務又はC勤務を選択し、育児や介護に努めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・満9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（配偶者の子を含む。）を養育する必要がある場合</li> <li>・日常生活を営むことに支障がある者を介護する必要がある場合</li> <li>・その他やむを得ない事情があると認められる場合</li> </ul>

### ④育児休業等に伴う人的補完措置

#### 【行動指針】

人事部門	<p>* 職員が安心して育児休業等を取得できる人的環境を整備するため、人的補完措置のための常勤職員、産休・育休代替嘱託員、または臨時職員を配置します。</p> <p>* 職員が育児短時間勤務や介護休暇（長期）を取得した場合に、取得時間に応じて臨時職員を配置します。</p> <p>* 安定した代替要員の確保に向けた取組を進めます。</p>
所属長	<p>* 妊娠出産休暇や育児休業等を取得するにあたり、円滑に仕事の引き継ぎができるよう、職場全体でサポートする職場づくりに努めます。</p>

### ⑤相談窓口の設置

#### 【行動指針】

人事部門	<p>* 子育て中や妊娠している職員を対象とした相談体制として「子育て相談員」を人事課に設置し、子育てに関する職員の相談、要望、苦情等を受け付けます。</p> <p>* 介護を行う職員のそれぞれの事情に対応できるよう、年次有給休暇との併用や短期と長期の介護休暇の連続取得などそれぞれの事情に合った取得方法などの相談を受け付けます。</p>
------	---

### (3) 出産・子育て中及び家族を介護する職員への支援

#### ① 出産・子育て中及び介護する職員への配慮

##### 【行動指針】

人事部門	<ul style="list-style-type: none"><li>* 労働基準法で定める「妊産婦の勤務制限」、勤務時間条例で定める「小学校就学前の子を養育する職員を対象とした超過勤務等の免除・制限」の制度についてすべての職員への周知徹底を図ります。</li><li>* 母体保護休暇や子の看護のための休暇等、妊娠中や子育て中の職員を支援する休暇制度や介護休暇制度については、国・都・他区との均衡を図りながら、その運用方法の見直し等に向けて検討します。</li><li>* 子育て・介護中の職員について、組織の円滑な運営に配慮し、子育てや介護の状況に応じた人事異動を行います。その際、子育て中の職員が、特定の職場に集中しないように配慮します。</li><li>* 係長選考に合格後、子育てや介護等の事情によりその職務が困難と思われる職員は申出により3年間を上限として昇任を保留します。また、現在係長級の職にある職員で、子育てや介護と仕事との両立が難しい場合、降任を選択することにも配慮します。さらに、降任した後、一定期間を経て、係長級の職に復職することも可能な場合があるので、該当職員とヒアリングをしながら対応します。</li></ul>
所属長	<ul style="list-style-type: none"><li>* 妊産婦の勤務制限を順守するだけでなく、未就学児を養育する職員の超過勤務等の免除・制限の制度を職員が請求しやすい環境づくりに努めます。</li><li>* 妊娠を報告した職員の健康状況に留意し、妊娠障害などによる休暇取得にも対応できる職場体制の整備を図り、出産・子育て関連の休暇等を取得しやすい職場づくりに努めます。また、介護中の職員については、介護の状況に留意したうえで業務分担の見直しを図るなど配慮します。</li><li>* 不規則勤務職場において、子どもの保育園等の送迎をしている職員に配慮して勤務時間を割り振ります。</li></ul>
対象職員	<ul style="list-style-type: none"><li>* 妊娠した女性職員・家族の介護が必要な職員は、職場での安定的なサポート体制を確立するために、できるだけ早い時点で所属長と職場のメンバーに事情を説明し、仲間の協力を得やすい環境づくりに努めます。また、介護の場合は介護休暇の取得予定も説明します。</li></ul>

## ②育児休業取得者の円滑な職場復帰の支援

### 【行動指針】

所属長	<ul style="list-style-type: none"><li>* 育児休業中の職員の職場復帰に対する不安を和らげるため、本人の希望に応じて、業務や職場の状況などの区政に関する情報を提供します。</li><li>* 育児休業を取得した職員が復職したときは、必要に応じてOJT研修等を実施するとともに、事務分担を工夫するなど、職場全体でサポートする体制を整えます。</li></ul>
対象職員	<ul style="list-style-type: none"><li>* 育児休業中の職員は、復帰後の仕事と子育ての両立に向けて準備を整えます。</li></ul>

## (4) 女性職員のキャリア形成への支援

### ①区長部局採用職員

有為な人材が出産や育児等でキャリア形成を断念してしまうことは、組織にとって大きな損失となります。特に女性職員のキャリア形成を支援します。

### 【行動指針】

人事部門	<ul style="list-style-type: none"><li>* これまで女性が少数であった管理職・係長職ポストへの積極的な登用を図ります。</li><li>* これまで女性が少数であった職場への女性職員の積極的な配置を行います。</li><li>* 女性を対象とした研修の充実を図ります。</li><li>* 女性管理職・係長職との座談会・意見交換会を定期的実施します。</li><li>* 管理職・係長職を対象とした意識調査を実施します。</li></ul> <p>このうち、研修、座談会、意識調査については28年度に実施し、それ以外の取組については、今後順次拡大させていくこととします。</p>
------	---

### ②教育委員会採用職員

現在、区費学校教育職員における女性職員の割合は70%を超え、主任教諭に占める女性の割合は80%と高い値となっています。今後、研修の充実や校長による直接的な指導育成等を通じて、受験資格を得ることになる主幹教諭を目指したいという昇任意欲を醸成していくことにより、主幹教諭選考受験率を高め、学校教育職員の主幹教諭に占める女性の割合を高めていきます。

## (5) 男性職員の子育てへの参加促進

### ①配偶者の出産時及び産前産後期間の休暇取得促進

#### 【行動指針】

所属長	<p>* 男性職員が配偶者の産前産後の期間に十分な休暇を取得できるよう、仕事の分担等に配慮を払い、出産支援休暇と育児参加休暇に加え、年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図ります。</p> <p>* 父親となる職員が連続休暇を取得できるよう、当該業務を代わって処理する等、職場体制に配慮します。</p>
対象職員	<p>* 父親となる職員は、出産予定日等を早めに上司や同僚に伝え、円滑に担当業務を引き継ぎ、職場のサポートを得られやすい状況をつくります。</p>

### ②男性職員の育児休業等の取得や家庭生活への参加促進

#### 【行動指針】

人事部門	<p>* 男性職員も育児休業等を取得できることや休業期間中の経済的支援措置について、すべての職員に周知を図り、男性職員が育児休業や部分休業等を取得することに対して気後れしたりすることがないように、ひいては家庭生活への積極的な参加につながるよう、組織全体の意識変革を図ります。</p> <p>* 短期間の育児休業取得であっても、必要に応じて臨時職員等の配置を行います。</p>
所属長	<p>* 男性職員が育児休業や部分休業を取得する意義を理解し、育児休業や部分休業等を取得するよう積極的に働きかけます。</p> <p>* 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努め、男性職員から育児休業の取得の申出があった場合、安心して取得できるよう、事務分担の見直し等に配慮します。</p>
対象職員	<p>* 父親になった職員は、子育てを通して大切な時間を親子で共有するために、育児休業等を積極的に取得するよう努めます。</p>

## (6) 次世代育成支援活動への参加促進

### ①子ども・子育てに関する地域活動への参加支援

地域社会の一員として、子どもの健全育成に関する地域活動に積極的に参加します。

#### 【行動指針】

人事部門	* 職員のワーク・ライフ・バランスの確保という観点からも、職員が住んでいる地域の子どもの健全育成活動により多く関わるができるよう、ボランティア休暇制度の運用方法等について、国や他団体の動向等を踏まえつつ、見直しに向けて検討します。
所属長	* 職員が地域の子育て活動に参加しやすい職場づくりに努め、子育て活動に役立つ知識や特技を持っている職員が活動に参加するよう促します。

### ②子どもとふれあう機会の創出

#### 【行動指針】

人事部門・所属長	* 子を養育する職員が学習発表会や授業参観日など、子どもの学校行事に参加しやすい制度・職場づくりに努めます。
対象職員	* 子を養育する職員は、子どもの学校行事の開催日には積極的に休暇を取得し、子どもとふれあう時間を作るようにします。

## 4 推進体制

杉並区役所職員子育て支援推進委員会において、計画の進捗状況の確認や改善策の検討を行い、計画の実効性を確保するとともに、必要に応じて支援策の見直しを行い、計画の推進を図ります。

また、計画の取組状況や実績等については、年1回、区ホームページを通じて公表します。

## 杉並区職員子育て支援・女性活躍推進行動計画

平成28年4月発行



登録印刷物番号
---------

28-0025
---------

編集・発行 杉並区総務部人事課  
〒166-8570 杉並区阿佐谷南1-15-1  
TEL 03-3312-2111(大代表)

本紙は再生紙を使用しています。