

小平市特定事業主行動計画

HAPPYごだいら

～ 女性活躍編 ～



小平市

はじめに

女性の継続就業や再就職支援等の取組については、これまでも第3次男女共同参画基本計画において、各事業主は様々な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を講ずることとされてきました。

しかしながら、働く場面において女性が力を十分に発揮できているとはいえない現状がいまだ見られ、また、急激な人口減少局面における将来の労働力不足の懸念や人材の多様性（ダイバーシティ）の確保に対応するため、今般、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。

この法律は、働きたいという希望を持ちつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望する女性等、自らの意思によって働き、又は働こうとする女性が、その思いを叶えることができる社会、ひいては、男女がともに、多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図ることを趣旨としています。

女性の活躍推進について小平市では、次世代育成支援対策推進法における特定事業主として、主に次世代育成の視点から、「HAPPYこだいら」を平成27年3月に策定していますが、この度、女性活躍推進法における特定事業主として、女性が活躍し、職員全員が働きやすい職場づくりの視点から、「HAPPYこだいら」との整合性を図りつつ、この行動計画を策定しました。

平成28年3月

小 平 市 長	小 林 正 則
小 平 市 議 会 議 長	宮 寺 賢 一
小平市選挙管理委員会	
小平市代表監査委員	舛 川 博 昭
小平市教育委員会	

目 次

1	行動計画の目的	1
2	行動計画の期間	1
3	女性の活躍状況	1
4	課題の整理	5
5	行動計画の主体	6
6	行動計画の実施内容	6
	(1) 女性がより意欲的に働くことができる職場環境の整備	6
	① 女性の採用試験受験率の増加	
	② 女性職員が活躍しやすい環境の整備	
	③ 女性職員の計画的な人材育成と登用	
	(2) 職業生活と家庭生活の両立の推進	8
	① 育児休業等を取得しやすい環境の整備	
	② 育児休業からの復帰サポート	
	③ 男性職員の家庭生活への関わりを支援	
	④ 子どもの出生時における連続5日以上 of 休暇取得の促進	
	⑤ 男性職員の育児休業・部分休業の取得の促進	
	⑥ 妊娠・出産に関する知識や理解の習得	
	(3) 男女を通じた働き方の改革	12
	① 年次休暇の取得促進のための環境づくり	
	② 子どもの行事や家族の記念日等における年次休暇取得の促進	
	③ ノー残業デーの徹底	
	④ 時間外勤務縮減キャンペーンの実施	
	⑤ 勤務時間管理の徹底	
	⑥ 業務改革等の推進	
	⑦ 管理職による意識改革とリーダーシップ	

1 行動計画の目的

男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と家庭を両立することができる環境を整備することで、一人ひとりの女性が、その個性と能力を十分に発揮することができる社会への実現の一翼を担うことを目的とします。

2 行動計画の期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

また、内容の実施状況や、「HAPPYこだいら」の改定状況に応じて見直しを行います。

3 女性の活躍状況

小平市における女性の活躍状況は、以下のとおりとなっています。

1 採用試験の受験者の女性割合

(平成27年1月1日から平成27年12月31日までの採用に係る採用試験)

職種	受験者総数	うち女性	割合
一般事務	625人	190人	30.4%
一般技術(土木)	26人	2人	7.7%
一般技術(建築)	21人	0人	0.0%
一般技術(電気)	1人	0人	0.0%
保育士	26人	21人	80.8%
保健師	8人	8人	100.0%
看護師	1人	1人	100.0%
学芸員	3人	0人	0.0%
合計	711人	222人	31.2%

一般技術(建築)等においては女性の受験がなく、受験者全体における女性比率は約3割となっています。

2 女性採用割合

(平成27年1月1日から平成27年12月31日までの採用)

職種	採用者総数	うち 女性職員	割合
一般事務	24人	12人	50.0%
一般技術(土木)	5人	1人	20.0%
一般技術(建築)	5人	0人	0.0%
保育士	13人	11人	84.6%
保健師	3人	3人	100.0%
看護師	1人	1人	100.0%
学芸員	1人	0人	0.0%
合計	52人	28人	53.8%

一般技術(建築)など、一部の職種では、男性のみの採用となりましたが、全体の採用比率では女性が5割以上を占める結果となっています。

3 女性管理職割合

(平成27年4月1日現在)

	管理職全体	うち女性職員	割合
一般事務	113人	10人	8.8%
一般技術	10人	0人	0.0%
保育士	11人	11人	100.0%
保健師	1人	1人	100.0%
学芸員	1人	0人	0.0%
管理職計	136人	22人	16.2%

※小平市における管理職とは、課長補佐職以上の職員を指します。

女性管理職のうち、保育士(担当課長(課長職)1人、保育園長(課長補佐職)10人)が半数を占めており、一般事務等では、女性管理職の割合は約1割となっています。

4 職層区分ごとの女性割合

(平成27年4月1日現在)

職層	総数	うち 女性職員	割合
部長	19人	2人	10.5%
課長	49人	5人	10.2%
課長補佐	68人	15人	22.1%
係長	140人	41人	29.3%
主任	252人	172人	68.3%
主事	384人	206人	53.6%
合計	912人	441人	48.4%

管理的地位にある職員（本庁課長相当職以上の職に就く者）の割合は68人中7人で約1割となっています。

5 宿泊等を伴う研修参加者の女性割合

(平成26年度)

	参加者全体	うち女性	割合
スタミナアップ研修	14人	2人	14.3%
国内派遣研修	6人	0人	0.0%
自治大学校派遣研修	2人	0人	0.0%
市町村職員中央研修所派遣研修 (市町村アカデミー)	16人	3人	18.8%
合計	38人	5人	13.2%

上記の研修は、宿泊を伴うなど、他の研修と比べて受講日数が多く、専門的な知識の習得が期待される研修ですが、参加する女性の人数が少ない状況です。

6 男女別の勤続期間

(平成27年4月1日現在)

	全体	女性	男性
平均勤続期間	14年11月	14年7月	15年4月

勤続期間においては、男女に顕著な差は見られませんでした。

7 男女別の職員育児休業取得率及び平均取得期間

(平成26年度)

	育休対象者	育休取得者	取得率	平均取得期間
女性	140人	140人	100.0%	15月4日
男性	70人	2人	2.9%	4月14日

女性は出産後に育児休業を全員取得している一方、男性の育児休業の取得は約3%となっています。

8 男性の出産介護休暇取得日数及び取得率

	取得可能日数	取得日数	取得率
平成21年度	30日	20日	66.7%
平成26年度	52日	36日	69.2%

出産介護休暇は、妻が出産で入院するために付き添い等をする職員が2日取得することができる休暇です。取得率は、約6割～7割となっています。

9 男女別の月別平均時間外勤務の状況

(平成26年度) 全職種

単位：(時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間平均
女性	11	10	10	8	5	9	9	9	6	8	9	13	107
男性	23	22	22	16	13	17	21	21	15	19	22	31	242

(参考) 一般事務のみ

単位：(時間)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間平均
女性	19	17	15	10	9	12	15	13	10	13	15	23	171
男性	24	22	22	16	12	17	21	21	16	19	22	32	244

男性は女性に比べ時間外勤務時間が多く、年間を通して時間外勤務が行われています。男女差の主な理由として、子育て中の女性が部分休業を取得していること、比較的長時間外勤務が少ない保育士及び給食調理員に女性が多いことなどが考えられます。

10 男女別の年次休暇平均取得日数及び取得率

(平成26年度)

	全体	女性	男性
平均取得日数	10.6日	10.1日	11.1日
取得率	53.2%	50.6%	55.3%

男女とも年次休暇取得率は、約5割となっています。(年次休暇付与日数20日)

4 課題の整理

女性の活躍状況から、以下の点を課題として捉え、それに対応する行動計画を3つの重点項目として整理しました。

- (1) 新規採用者・全職員における女性職員数は、約半数となっていますが、管理職比率は男性に比べて低い状況にあります。前年に実施した職員を対象としたアンケート結果では、約半数の女性職員が管理職への昇任を望んでおらず、その理由として「現状で満足している」、次いで「仕事と家庭生活の両立に影響が出る」と回答する割合が高く、管理職として働くイメージを持つことができない女性職員が多いと考えられます。



採用やキャリア形成、将来的な人材育成に向けた教育訓練、ロールモデルとなる人材育成など、**女性がより意欲的に働くことができる職場環境の整備**

- (2) 男女の継続勤務期間がほぼ同じであることから、民間企業を含めた国全体の動向（約6割の女性が第一子の出産を機に退職）と比べ、出産に伴う退職は少ないといえます。出産後の育児休業は、出産した女性全員が取得しており、男性の育児休業取得率は、3%程度にとどまっています。また、アンケート結果から育児休業を取得することへの不安やためらいなどが見て取れます。



育児休業から復職しやすい雰囲気づくり、男性の家庭生活への参画促進等による**職業生活と家庭生活の両立の推進**

- (3) 年次休暇取得率は、約5割にとどまり、時間外勤務が年間を通して発生しています。また、男性の長時間労働がなくならなければ、男性の家庭参画も難しいと考えられます。



長時間労働を前提としない働き方の構築など、**男女を通じた働き方の改革**

5 行動計画の主体

行動計画の実施に当たり、「誰が」「いつ」「何を」するのかを明確にするため、次のように区分して、それぞれの実施項目について主体となる職員を明示しています。

- ① 管理部門 (職員課などの管理部門)
- ② 管理職 (課長補佐職以上の管理監督者)
- ③ 子育て中の職員 (育児を行っている職員 (これから子どもが生まれる予定の職員を含む。))
- ④ 職場の職員 (子育て中の職員がいる職場の職員)
- ⑤ 全職員

6 行動計画の実施内容

(1)女性がより意欲的に働くことができる職場環境の整備

「HAPPYこだいら」該当項目 (6)女性職員の活躍推進

新規採用者及び職場全体における女性比率は、約5割となっているものの、女性の採用試験受験率は約3割、管理職における女性比率は約16%にとどまっています。将来指導的地位へと成長していく人材の層を厚くするため、採用試験の受験を検討する女性の受験意欲の向上や、女性職員が管理職を目指したいと思うことができるような取組が必要です。

女性職員が能力を十分に発揮し、市政のあらゆる分野で活躍することができるよう、計画的な人材育成や女性職員が活躍しやすい環境の整備に努めます。

《①女性の採用試験受験率の増加》

[管理部門]

- 採用案内パンフレット等で女性職員を積極的に紹介することで、採用試験における女性の受験率を増やします。

各年度の採用試験における女性の受験率50%を目指します。

目標指標		平成27年度	平成32年度まで 毎年度
女性の採用試験受験率	比率	約31%	50%

《②女性職員が活躍しやすい環境の整備》

[管理部門・管理職]

- 休日出勤や時間外勤務を縮減するなど、仕事と家庭生活を両立することができるような職場環境づくりに努めます。
- 女性職員が少ない職場については、できるだけ複数の女性職員を配置するなど女性職員が働きやすい職場環境づくりに努めます。

《③女性職員の計画的な人材育成と登用》

[管理部門]

- 女性職員を対象としたキャリア形成研修の実施、ロールモデルとなる女性職員の育成などに取り組みます。また、女性職員が自分に合った目標・手本となるロールモデルを見付けることができるよう、様々なキャリアビジョンに応じたロールモデルを提示していきます。
- 女性職員に対し幅広い業務経験の付与を促進し、計画的に女性職員の人材育成を行います。
- 管理職の働き方や制度の見直しを行い、女性職員が管理職を目指したいと思えるように、管理職の魅力化に関する取組を行います。
- 女性管理職を招いての懇談会や他市、民間企業等における女性職員の活躍事例等の紹介を行います。
- 個々人の様々な課題や問題に対して、きめ細かくサポートすることのできるメンター制度の導入を検討します。
- 女性職員の活躍による人材の多様化を活かし、地域と組織の活性化を図るための管理職としての考え方や、マネジメントスキルの習得を図るため、管理職のための女性職員活躍支援研修を行います。

上記の取組により、平成32年度に、管理職（課長補佐以上）における女性比率30%（係長以上においては35%）を目指します。

目標指標		平成27年度	平成32年度
管理職における女性比率	比率	約16%	30%
(参考目標)係長以上における女性比率		約23%	35%

女性職員が専門的な知識を習得することができる研修への参加率を高めます。

目標指標		平成27年度	平成32年度まで 毎年度
宿泊等を伴う研修への女性職員参加率	比率	約13%	30%

(2) 職業生活と家庭生活の両立の推進

「HAPPYこだいら」該当項目 (2)子育てに関する制度の活用及び支援 (3)男性職員の子育てへの参加支援

育児休業・部分休業や介護休暇等の制度が整備されていることはもちろん、実際に安心してそれらの制度を利用することができ、復職しやすい環境も非常に重要です。そのためには、育児、介護等をしてしながら、働き続けることを支援する職場の雰囲気を作る必要があります。

また、育児休業は男女いずれもが取得することができるにもかかわらず、小平市では過去の育児休業取得者のうちそのほとんどが女性という結果となっています。

しかし、これからは男性職員が子育てに積極的に参加するということはもちろんのこと、一歩進んで分担するという意識を持つことが大切です。

そこで、子どもの出生時における連続休暇及び育児休業・部分休業の取得の促進を図るとともに、妊娠・出産に関する知識を深めるよう努めます。

《①育児休業等を取得しやすい環境の整備》

[管理部門]

- 職員が育児休業等を取得した場合の代替職員について、正規職員等の配置を含め必要な検討を行います。

[管理職]

- 子育て中の職員には、育児休業や部分休業の制度に関する情報を伝え、取得しやすい雰囲気作りに努めます。
- 職員が育児休業等を取得する際には、業務に支障を来さないように、必要に応じ臨時職員の活用による代替職員の配置や部内での異動、職場内の業務分担の見直し等を検討して、職員が安心して育児休業等を取得することができるよう努めます。

[子育て中の職員]

- 小学校就学前の子を養育している職員は、制度を理解し、育児休業等を取得するようにしてください。

[職場の職員]

- 子育て中の職員が育児休業等を取得するためには、特に職場の理解が不可欠です。各自が育児休業等の制度について理解を深め、日頃から協力し合う職場の雰囲気を作り、職場の中で育児休業等の取得者が出た場合は、お互いに創意工夫してサポート体制を組むよう努めてください。

《②育児休業からの復帰サポート》

[管理部門]

- 育児休業中の職員に対し、育児に関する制度や市の近況を伝えるようにし、職場復帰の不安などを軽減するように努めます。
- 必要に応じて、育児休業中の職員が育児に関する情報や悩みなどをお互いに話し合うことができる場を提供します。
- 育児休業中等で電子掲示板を見ることができない職員にも、仕事に関する情報や職場の近況などを周知・フォローするよう、各職場へ呼び掛けをします。

[管理職・職場の職員]

- 育児休業中の職員に対し、休業期間中、職場復帰に向け必要となる市全体に関する情報・職場の動きに関する情報・担当業務や市の制度の変更点等に関する情報を提供します。
- 管理職は、上記の情報提供を円滑に行うため、職場の担当職員を指名するなど必要な体制を整備します。
- 育児休業中の職員は、長期間にわたり職場を離れるため、孤独を感じたり、職場復帰への不安感を抱いたりしがちです。
そのため、機会を捉えて育児休業者と連絡を取り、仕事に関する情報や職場の近況などを伝えるよう努めます。
- 育児休業から復帰したばかりの職員は、元の業務であっても仕事に慣れるのに時間がかかるなど最初は様々な不安を抱えており、また、子どもの急な発熱や病気等への対応もしなければなりません。
不安等を軽減するために業務分担の見直しの検討を行うなど職場全体でサポートするよう努めます。

[子育て中の職員]

- 育児休業からできるだけ円滑に復帰するためには、本人の努力も必要です。休業期間中でも、自分の担当業務に関する制度改正などの情報を得る努力をしたり、定期的に職場の上司や同僚などに連絡を取ったりして職場の状況等についての情報を収集するよう努めてください。

《③男性職員の家庭生活への関わりを支援》

[管理部門]

- 研修等を実施することで、男性職員の子育てや介護などの家庭生活への関わりについての意識啓発を行います。
- 夫婦間で勤務時間をずらすなど、柔軟な働き方ができるような時差勤務制度について検討していきます。

《④子どもの出生時における連続5日以上休暇取得の促進》

[管理職]

- これから父親となる職員に、配偶者の出産等の期間（出産予定日前後から出産後3週間の期間）に5日以上連続休暇を取得するよう働き掛けます。
- 必要に応じて職場の中で臨時の応援体制を整えます。

[子育て中の職員]

- これから父親となる職員は、休暇予定を立て、あらかじめ職場で調整を図り、連続休暇を取得するよう努めてください。

[職場の職員]

- 育児には、家庭のサポートはもちろんのこと、職場のサポートも必要であり重要です。職場の男性職員が子どもの出生時の連続休暇を取得する場合は協力するとともに、取得しやすい雰囲気を作全員で作るよう努めてください。

上記の取組により、出産介護休暇（2日）の取得率が、平成32年度までに100%になることを目指します。

目標指標		平成21年度	平成26年度	平成32年度
出産介護休暇の取得促進	取得率	約67%	約69%	100%

《⑤男性職員の育児休業・部分休業の取得の促進》

[管理職]

- 父親である職員に、男性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。
- 職場においては、男性職員が育児休業等取得しやすい雰囲気作りに努めます。

- 男性職員が育児休業等の取得を希望した場合は、積極的にサポートを行うよう努めます。

[子育て中の職員]

- 小学校就学前の子を養育している男性職員は、制度を理解し、育児休業等を取得するよう努めてください。

[職場の職員]

- 子育て中の男性職員が育児休業等を取得するためには、特に職場の理解が不可欠です。お互いに創意工夫してサポート体制を組むなど、男性職員が安心して育児休業等を取得することができるような雰囲気を作るよう努めてください。

上記の取組により、男性の育児休業の取得率が、平成32年度までに13%になることを目指します。

目標指標		平成26年度	平成32年度
男性の育児休業の取得促進	取得率	約3%	13%

《⑥妊娠・出産に関する知識や理解の習得》

[子育て中の職員]

- これから父親となる職員は、父親としての自覚と意識を持つとともに、その責任を認識するため、市役所等が実施する両親学級へ参加するなど、妊娠・出産に関する知識を学び、理解を深め、子育てに積極的に参加するよう努めてください。

その他、子育てに関する制度や「HAPPYこだいら」等の行動計画の周知を促進することで、認知度の向上を図ります。

目標指標		平成26年度	平成32年度
「HAPPYこだいら」	認知度	約65%	100%
「仕事と子育てガイドブック」			

目標指標		平成26年度	平成32年度
子育てに関する制度	認知度	約70%	100%

(3) 男女を通じた働き方の改革

「HAPPYこ दौर」該当項目 (4)職員・職場の意識改革

時間外勤務は男性職員の方が多く状況ですが、男性の長時間勤務が改善されなければ、男性の家庭への参画も進まず、ひいては女性の家庭への負担軽減も難しいと考えられます。

仕事と家庭生活の調和を図り、子育てや介護等のための時間が確保できるように改善するため、管理職がリーダーシップを執って、年次休暇の取得を促進し、時間外勤務を縮減するよう努め、業務改革等の推進を図るとともに、これらの取組を通じて、職員・職場の意識改革等に努めます。

《①年次休暇の取得促進のための環境づくり》

[管理職]

- 各課において、年次休暇計画表を作成して、職場において年次休暇を取得しやすい雰囲気を作るよう努めます。
- 職員には、年次休暇を取得するよう呼び掛けるなどの働き掛けをするとともに、休暇取得職員の担当業務のフォローができるよう体制を整えておくよう努めてください。
- 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]

- 自分が年次休暇を取得する際には、担当業務について職場の職員と事前調整等を行い、計画的に休暇を取得するよう努めてください。
- 職場の職員は、他の職員が休暇を取得する際には、取得することができるよう協力してください。

《②子どもの行事や家族の記念日等における年次休暇取得の促進》

[管理職]

- 次のようなときには、職員が連続休暇や家族とのふれあいのための年次休暇を取得することができるよう配慮します。
 - ・ゴールデンウィーク期間、夏休み期間等
 - ・子どもの入学式、卒業式、学校公開週間、授業参観、学芸会、運動会など学校の行事やPTA活動等
 - ・家族の誕生日、結婚記念日

- ・子どもの予防接種、健康診断
- ・土曜、日曜日や祝日の前後

上記の取組により、平成32年度までに、年次休暇の平均取得日数を平成25年度と比較して15%以上向上させます。

目標指標		平成20年度	平成25年度	平成32年度
年次休暇の取得促進	平均取得日数	10.8日	11.0日	13日以上

《③ノー残業デーの徹底》

[管理部門・管理職]

- 毎週2回（庁舎の場合は水曜日と金曜日）のノー残業デーには、その日に真にやらなければならない仕事以外は、時間外勤務の命令をしないよう徹底します。
- ノー残業デーは、健康管理等のためだけではなく、帰宅して家族との時間を持つという意味でも重要です。職員に定時に退庁するよう呼び掛けるとともに、自らも退庁するよう努めます。
- 時間外勤務の縮減については、日頃から、職場全体の意識の向上を図ります。

[全職員]

- 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てください。
- 日頃から、担当業務の進行管理を適切に行い、健康管理等のためにも家族との時間を持つためにも、できるだけ時間外勤務を行わなくて済むように意識して仕事を計画的に行ってください。

《④時間外勤務縮減キャンペーンの実施》

[管理部門・管理職]

- 定期的に一斉定時退庁日（完全ノー残業デー）を設け、時間外勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。

《⑤勤務時間管理の徹底》

[管理部門]

- 庁議等の場において、定期的に各職場の時間外勤務の実施状況、休暇の取得状況等を報告するとともに、勤務時間管理の趣旨を徹底させ、管理職の意識改革を行います。

- 各課に対する時間外勤務時間の配当制度の効果を検証し、必要な見直しを図ります。
- また、必要に応じ、適正な人員配置等に努めます。

[管理職]

- 職員の時間外勤務について事前命令・事後確認を徹底すること等により、その勤務状況を的確に把握します。
- 各職場の実情に合わせて課又は担当単位等で時間外勤務の縮減目標を設定し、勤務時間管理の徹底に努めます。
- 各職員の業務分担や業務量をよく確認し、時間外勤務が特定の職員に偏らないように配慮します。また、必要に応じ部内異動等による調整なども実施していきます。

[全職員]

- 担当業務を計画的に執行するとともに、その進行状況について適宜上司に報告したり、職場の他の職員に連絡して、情報を共有するようにしてください。

上記の取組により、平成32年度までに、時間外勤務の平均実施時間を平成25年度と比較して15%以上減少させます。

目標指標		平成20年度	平成25年度	平成32年度
時間外勤務の縮減	1人当たり 年間実施時間	124時間	164時間	139時間以下

《⑥業務改革等の推進》

[管理職]

- 現行業務について、ムダやムラなどを再点検し、簡素化・合理化等ができるものは実施し、積極的に業務のスリム化に努めます。
- 担当職員が休暇を取得した際の業務の円滑な実施を確保するため、可能なものについては、一つの業務について複数の職員が担当となるように配慮したり、ローテーションにより業務担当者が定期的に変わるようにするなどの見直しを行います。

[全職員]

- 日頃から、職員一人ひとりが担当業務の効率的な執行を常に心掛けるとともに、業務の簡素化・合理化を意識して仕事を行うようにしてください。

《⑦管理職による意識改革とリーダーシップ》

[管理部門・管理職]

- 市役所全体を元気に、また一人ひとりの職員がモチベーションを上げ、活躍することができる職場にするためには、管理職がリーダーシップを執って業務の効率化や職場環境の改善をすることが重要です。
- 管理職は、日頃から積極的に声掛けをするなど、職場全体の意識改革に努めます。

おわりに

この行動計画は、一人ひとりの女性職員が、その個性と能力を十分に発揮することができる職場を目指して策定したものです。

女性の活躍は、本人の意思が尊重されなくてはなりません。女性職員が自発的に意欲を持って活躍していくためには、配偶者や男性はもちろん、働く職員全員で風土、雰囲気を作っていく必要があります。

また、男女の役割分担など、一事業所で対応することができることには限りがあり、社会全体で取り組んでいく気運が醸成されなくては、根本的な解決には至りません。

小平市は地方公共団体として、地域の事業所の模範となるよう、率先してこの行動計画を推進していきます。

この小平市特定事業主行動計画は、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）第15条に基づき、小平市長、小平市議会議長、小平市選挙管理委員会、小平市代表監査委員及び小平市教育委員会の各任命権者が連名で策定したものです。

小平市特定事業主行動計画
「HAPPYこだいら ～女性活躍編～」

平成28年3月発行

編集・発行 小平市総務部職員課

〒187-8701

小平市小川町二丁目1, 333番地

電話番号 042(346)9514

メールアドレス syokuin@city.kodaira.lg.jp

¥100