

# 第二次 昭島市特定事業主行動計画

子どもが輝き、  
未来を創るまち昭島  
を目指して



平成 20 年 1 月

昭 島 市

## はじめに

急速に進む少子化の流れを変えるために、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が制定され、そのなかで地方公共団体も特定事業主として、次世代支援対策を内容とした行動計画の策定が義務づけられました。さらには、多様な人材の意欲と能力を発揮できなければ、社会全体が持続可能なものではなくなることから、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の意義と重要性について現在、国において検討されているところであります。

本市としても、平成 17 年 3 月に「子どもが輝き、未来を創るまち昭島」を基本理念に「昭島市次世代育成支援行動計画」を策定し、市民参加のもとに地域ぐるみで「子育ての支援」と「子どもの自立支援」に努め、地域、家庭、行政が一体となって推進できる体制づくりに努めているところであります。こうしたことを踏まえ、本市も職員を雇用する一事業所としての立場から、平成 18 年 1 月には、2 年間の計画期間とした「昭島市特定事業主行動計画」を策定し、その計画期間がいたる中で、その見直しを図り、より一層の職員の仕事と子育ての両立支援に向けて改訂をいたしたものであります。

むすびに、この行動計画については、職員の横断的なプロジェクトチームの意見をもとに各任命権者が連名で策定いたしました。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ていただくとともに、職員自らが率先して安心して仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境になるように努めてまいります。

平成 20 年 1 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 2 章 本計画の実施内容 . . . . .	3
第 1 職場環境の整備 . . . . .	3
1 子育て支援策の周知	
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 . . . . .	6
1 年次休暇の取得促進	
2 子の看護休暇の取得促進	
3 時間外勤務の縮減	
第 3 その他次世代育成支援対策に関すること . . . . .	8
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	
参考資料	
次世代育成支援対策推進法 . . . . .	13
行動計画策定指針の概要	
東京都職員次世代育成支援プランの概要	
昭島市特定事業主行動計画策定等検討委員会要綱等	

## 第 1 章 総論

### 第 1 計画策定の趣旨

わが国の児童福祉の基本である「児童福祉法」は、戦後、困窮する児童を保護、救済する必要性と、さらに、次代を担う児童の健全な育成を図るため、昭和 22 年に制定されました。

児童福祉法のもと、昭和 26 年に制定された「児童憲章」や、平成 6 年の国連「児童の権利に関する条約」の批准によって「児童の権利保障」という理念の定着化とあいまって、児童福祉の諸制度は広く児童の最善の利益を保障する観点から充実が図られてきました。

児童福祉は、要保護児童の保護、救済といった限定的な制度から、すべての児童の健全な発達保障へとその対象について変遷をたどってきましたが、これからは、社会・経済状況の変化や価値観の多様化等を背景として子育てを社会全体で支える視点からの制度の充実が必要であり、労働施策等との連携を含めた施策の推進が一層求められています

こうした中で、平成 15 年 7 月には、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、「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成推進法」という。）」（平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の時限立法）が成立し、国・地方公共団体と従業員 300 人を超える企業に対しては、次世代育成支援対策に関する行動計画の策定も義務づけられました。この推進法は、さらには、同月に「少子化社会対策基本法（以下「少子化基本法」という。）」が成立するとともに、平成 17 年 4 月には、地域における子育て支援の強化を図るために、市町村における子育て支援事業の実施、保育計画の作成等に関する児童福祉法が一部改正され、施行されました。

本市においては、平成 12 年策定の「昭島市児童育成プラン」に基づき、少子化対策、子育て支援を進めてきましたが、こうした背景を踏まえ、平成 17 年 3 月に「昭島市次世代育成支援行動計画」を策定し、着実に推進しているところであります。

また、本市は一事業主として職員を雇用する立場から、次世代育成推進法第 19 条第 1 項の規定に基づき、平成 18 年 1 月に「昭島市特定事業主行動計画」を策定し、計画期間が満了したことに伴い、その見直しを行い、更なる次世代育成支援対策の効果的な推進を図るために、「第二次昭島市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」を策定することにしました。

## 第2 計画の位置づけ

本計画は、「昭島市第四次総合基本計画」及び「昭島市次世代育成支援行動計画」の下位計画として位置づけられ、少子化基本法、次世代育成推進法、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、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。

## 第3 計画の目的

本計画は、職員が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取り組みを構築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20年1月から平成22年度までの3年3箇月とします。なお、本計画を取り巻く環境が変化した場合には、適宜見直していきます。

## 第5 特定事業主

本市では、次世代育成推進法施行令第2項の規定に基づき、任命権者である昭島市長、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、昭島市議会の議長を特定事業主とし、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設置要綱に基づき、検討委員会を設置します。
- 2 毎年、本計画の実施状況を把握するとともに、啓発資料の作成・配付、研修等により本計画の内容の周知徹底を図ります。

## 第 2 章 本計画の実施内容

### 第 1 職場環境の整備

#### 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。そのためには、わかりやすいハンドブックを作成・配付し、併せて研修会等を通じて制度の周知を図ります。

##### ハンドブックの作成・配付

###### 【職員課】

子育て支援制度及びその手続き等を一元的にまとめたハンドブックを作成し、職員全員に配付します。  
<平成 20 年度実施予定>

###### 【全職員】

子育てをしている職員をはじめ、子育てを卒業した人等も次世代支援の役割を十分認識され、配付されたハンドブックを熟読し、職場において制度を利用しやすい職場環境を作りましょう。

##### 研修

###### 【職員課】

次世代育成の必要性を認識し、定着させるために全職員を対象に新任職員や管理職など段階別な研修を行っていきます。  
<平成 20 年度から実施予定>

###### 【全職員】

制度を利用しやすい雰囲気職場環境を作るためにも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（以下「条例」という。）における様々な特別休暇等の制度の有効活用と円滑な職場復帰できる環境づくりに努めます。

##### 特別休暇等の活用

###### 【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

てに関する特別休暇等の制度についての情報を職員に伝えるなどし、制度の活用の促進に努めます。育児休業の取得の申し出があった場合、業務に支障がないように、業務分担の見直しや、臨時的任用制度の活用などを行って、職員が安心して育児休業ができるような体制整備に努めます。

**【妊娠中及び出産前後の女性職員】**

産前産後休養、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・休日勤務等の制限の制度を利用できます。なお、配付されたパンフレットなどを熟読し、制度の適切な活用に努めてください。

**【全職員】**

育児休業制度や子どもの看護休暇などの特別休暇等の制度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、職場ごとのミーティングを行ってください。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。

育児休業からの円滑な職場復帰

**【特定事業者】**

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。

**【管理職】**

育児休業から職場復帰をする職員と面接を行い、職場復帰がスムーズに行くように配慮をします。

**【子育て中の職員】**

定期的な職場への連絡や市のホームページを見るなど、職場の状況の把握に努めます。

**【全職員】**

育児休業期間の職場の情報提供などを行うことで、空白期間の充足する体制に努めます。

**3 男性の育児参加の促進**

男性職員が子育てに参加し分担していくために、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、男性職員の妊娠・出産に関する知識を深めるように努めます。

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】**

両親学級等に休暇を取得して母親とともに参加できる父親とな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しょう。

子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

**【特定事業者】**

現在の出産介護休暇を含め、配偶者出産時の休暇制度のあり方について時宜を得た中で見直していきます。

**【管理職】**

出産介護を含む連続した休暇の取得促進を図るために、父親となる職員に取得の働きかけを行います。また、必要に応じて職場での臨時応援体制を整えます。

**【父親となる職員】**

連続休暇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す。

**【全職員】**

職場全体で職員の子育てをサポートする点から、育児休業を取得しやすい職場体制について、職場での話し合いの機会を持つようにしましょう。

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。

**【子育て中の職員】**

両親の相談のうえで、3歳未満の子を養育する男性職員は育児休業を取得するようにしてください。

**【全職員】**

男性職員が育児休業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努めます。

目標数値

以上のような取り組みを通じて、育児休業の取得率が

男性 10%

女性 95%

となるよう目指す。

(目標達成年度：21年度)

## 第2 職場・職員の意識改革

### 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、取得の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の調整等を行い、計画した休暇は積極的に取得するように努めてください。

目標数値

以上のような取組を通じて、職員一人当たりの年次有給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

この看護休暇は、職員以外にその子の看護を行うものがない場合に、仕事を休まざるを得ないと認められるとき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しょう。

また、今後、対象年齢の拡大などの制度充実を検討していきます。

## 3 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。

ノー残業デーの徹底

### 【特定事業者】

水曜日をノー残業デーとします。

<平成20年度から実施予定>

### 【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】

ノー残業デーには真にやむを得ない理由以外で超過勤務を行うことがないようにしてください。また、日頃から、担当事務の進行管理を適宜行い、健康管理等の観点からできるだけ時間外勤務を行わなくても

よい計画的な仕事の配分に心がけましょう。

**目標数値**

以上のような取り組みを通じて、各職員の1年間の超過勤務時間数については、人事院指針等に定める上限時間目安の360時間及び150時間協定の達成に努める。

(目標達成年度：21年度)

**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に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てください。

**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り組み等に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、子供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ます。

**子育てバリアフリーの促進**

**【特定事業者】**

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。

**子ども・子育てに関する地域貢献活動の促進**

**【全職員】**

地域住民の自主的な防犯活動等の安全・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

子どもに親の仕事を見せることによって、親の仕事に対する理解と学習機会の提供に努めていきます。

### 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、親の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。

### 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。



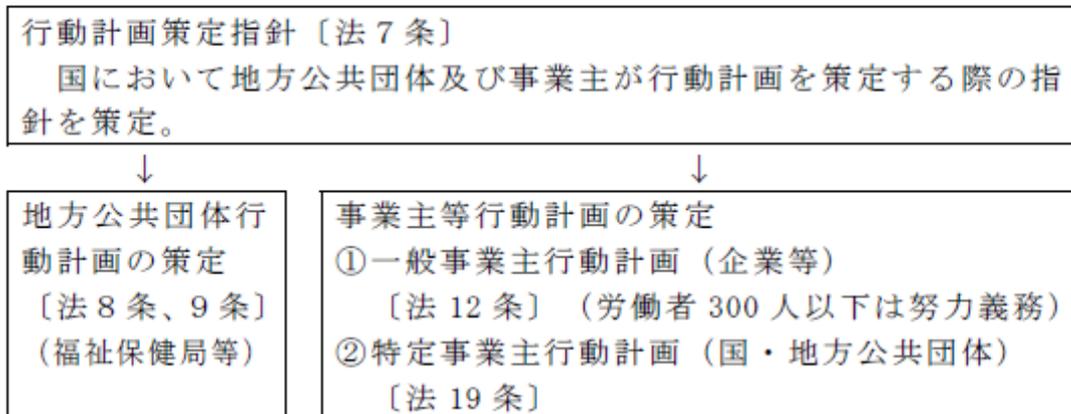
## 参 考 资 料



・ 次世代育成支援対策推進法の概要

急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代育成支援対策を推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的に制定された（平成 15 年 7 月 16 日法律第 120 号）。

地方公共団体及び事業主（国及び地方公共団体の機関を含む）は、国が定める指針（行動計画策定指針）に即して、平成 16 年度中に行動計画を策定し、10 年間の集中的・計画的な取組を推進しなければならない。



・ 行動計画策定指針の概要

国は、次世代育成支援対策推進法第7条に基づき、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針（行動計画策定指針）を定めた（平成15年8月）。次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項、各行動計画の策定に関する基本的な事項及び内容に関する事項等が示されている。行動計画策定指針の概要は、以下のとおりである。

行動計画策定指針【概要】

- 一 背景及び趣旨
- 二 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項
  - 1 基本理念
  - 2 行動計画の策定の目的 など
- 三～六 市町村行動計画、都道府県行動計画及び一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項及び内容に関する事項
- 七 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
  - 1 特定事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点  
①職員の仕事と子育ての両立の推進という視点、②機関全体で取り組むという視点、③地域における子育ての支援の視点 など
  - 2 計画期間  
おおむね5年間（おおむね3年ごとに見直すことが望ましい）。
  - 3 達成しようとする目標  
達成状況を客観的に判断できるよう、定量的な目標を設定。
  - 4 計画策定及び実施に係る手続
    - ・各部局の人事担当者等を構成員とした委員会の設置などが必要。
    - ・職員の意見の反映のための工夫が必要。
    - ・策定した計画は公表。
- 八 特定事業主行動計画の内容に関する事項
  - 1 勤務環境の整備に関する事項
    - ・妊娠中及び出産後における配慮
    - ・子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
    - ・育児休業制度の周知や育児休業からの円滑な職場復帰支援など育児休業等を取得しやすい環境の整備
    - ・事務の簡素合理化や意識啓発の推進等による超過勤務の縮減
    - ・休暇の取得の促進 など
  - 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項
    - ・乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等による庁舎の子育てバリアフリー
    - ・地域における子育て支援活動への職員の積極的な参加支援等による子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

なお、関係省庁等からなる「特定事業主行動計画関係省庁等研究会」の報告（平成16年1月）では、行動計画策定指針に沿った「行動計画の策定例」が示されている。

〔東京都ホームページより転載〕

## 「東京都職員次世代育成支援プラン（東京都特定事業主行動計画）」の概要

- 意義 次世代育成支援対策推進法第19条に基づき、東京都の各任命権者が事業主の立場で、職員の次世代育成を支援するため策定した行動計画
- 計画期間 平成17年度から5年間
- 推進体制 行動計画推進委員会を設置（計画の円滑な実施・実施状況の点検）
- 具体的な支援策（5つの取組）

### 基本的な考え方

職員、職場の意識改革を図り、仕事の進め方を見直すとともに、様々な制度の活用を促すことで、職員の仕事と子育ての両立を支援していく。

#### 【取組1】職員・職場の意識改革

- ・業務改革を推進し、仕事と子育ての両立が可能な職場環境を実現
- ・休暇の取得促進、超過勤務の縮減により、子どもとふれあう時間を確保
- ・「仕事と子育ての両立度チェックシート」や啓発ポスターを作成

#### 【取組2】制度の周知と活用

- ・「両立支援パンフレット」を配布、「子育て支援総合情報掲示板（仮称）」を設置
- ・父親、母親となる職員向けの講習会を実施  
⇒受講率50%以上（平成21年度まで）

#### 【取組3】妊娠・子育て中の職員への支援

- ・育児休業中の職員等に定期的に連絡をする「マンスリーコール運動（仮称）」を実施
- ・育児休業復帰時の勤務ローテーションへの配慮、職場内研修を実施
- ・育児休業・部分休業制度の周知、育児休業等の体験記を提供
- ・担当職員を「両立アドバイザー」に指名、制度に関する相談にワンストップで対応

#### 【取組4】男性職員の子育て参加支援

- ・「出産支援休暇」の取得促進  
⇒取得率80%以上（平成21年度まで）
- ・育児休業等を取得した男性職員の体験記を提供、業務分担の見直しなど職場環境を整備  
特に、2人目以降の子どもが生まれたとき、短期間の育児休業の取得を促進  
⇒育児休業・部分休業を取得する男性職員を年々増加

#### 【取組5】地域の子育てへの貢献

- ・スポーツ、芸術等の指導やファミリーサポート事業への参加など、子育てに関する地域活動等への参加を促進
- ・救命手当や災害時支援ボランティアに関する講習会等の受講を促進し、子どもを守る力を向上  
将来的に全ての職員が受講

※ この行動計画は、警視總監を除く任命権者（知事、消防總監、教育委員会、公営企業局長など）の連名で策定

※ 職員の1割を対象に、仕事と子育ての両立等に関するアンケートを実施（平成16年7月）

〔東京都ホームページより転載〕

## 昭島市特定事業主行動計画策定等検討委員会要綱

### (設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条の規定に基づき、昭島市特定事業主行動計画(以下「行動計画」という。)の策定及びその進行管理をするため、昭島市特定事業主行動計画策定等検討委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

### (所掌事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項について検討し、その結果を市長に報告する。

- (1) 行動計画の策定に関する事項
- (2) 行動計画の進行管理に関する事項
- (3) その他行動計画の策定等のうえで必要と認める事項

### (組織)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって組織する。

2 委員は、別表に掲げる課又は事務局に所属する職員をもって充てる。

### (委員長及び副委員長)

第4条 委員長は、総務部職員課長の職にある者をもって充てる。

2 副委員長は、委員の互選により定める。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

### (会議)

第5条 委員会は、必要に応じ委員長が招集する。

2 委員長は、委員会の議長となる。

3 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を会議に出席させ、説明を求め、又は意見を聴取することができる。

### (庶務)

第6条 委員会の庶務は、総務部職員課において処理する。

### (委任)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員長が定める。

### 附 則

この要綱は、平成19年9月26日から実施する。

別表（第3条関係）

1	企画部企画政策室
2	市民部生活コミュニティ課
3	保健福祉部子育て支援課
4	環境部清掃センター
5	都市整備部下水道課
6	水道部業務課
7	学校教育部庶務課
8	生涯学習部社会教育課
9	議会事務局
10	選挙管理委員会事務局
11	監査事務局
12	農業委員会事務局

昭島市特定事業主行動計画策定等検討委員会開催状況

平成19年10月29日 第1回検討委員会  
行動計画策定の背景や計画概要について

平成19年11月13日 第2回検討委員会  
計画の骨子（案）について

平成19年11月26日 第3回検討委員会  
行動計画（案）について

平成19年12月12日 第4回検討委員会  
行動計画の最終案について

庁内パブリックコメント結果

募集期間：平成20年1月7日から1月11日まで

意見数：1件（1名）

意見の内容：次ページのとおり

コメントの概要	回 答
<p>【該当箇所：3ページ】</p> <p>第2章「本計画の実施内容、第1「職場環境の整備」、2「子育て支援制度の活用と支援」、「特別休暇等の活用」、【管理職】の「臨時的任用制度の活用などを行って」という部分について</p> <p>【意見】</p> <p>仕事内容によって臨職では対応が困難な場合もあり、また、職員数が少ない職場では、仕事の割り振りを工夫しようにも限度があるので、場合によっては、職員の暫定配置の検討も必要であると思う。</p>	<p>職員の暫定配置のご意見については、組織・健全化を進めていく中で、人事配置の配慮を含めた多様な雇用形態の職員の活用も必要と考えますので、今後、育児休業制度の更なる充実を図っていくうえで参考とさせていただきます。</p>

第二次昭島市特定事業主行動計画

平成 20 年 1 月発行

発行 昭 島 市  
編集 総務部職員課