

令和4年度 八王子市特定事業主行動計画 実施状況報告

令和6年（2024年）3月

八王子市

八王子市特定事業主行動計画については、平成27年4月にこれまでの計画を見直し、八王子市特定事業主行動計画（第二次）（前期：平成27年4月1日～令和2年3月31日、後期：令和2年4月1日～令和7年3月31日）を策定しました。

また、平成27年8月に女性の職業生活に関する活躍の推進に関する法律（女性の活躍推進法）が制定され、本市においても、女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画を策定しましたので、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と合わせ、取り組みを進めています。

策定後の実施状況をフォローし、計画に定めた取り組みを着実に実施するため、令和4年度の実施状況を以下のとおり報告します。

主な取り組み

1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組み

（1）時間外勤務の削減と休暇促進の取り組みについての通知

所属長への通知を通して、時間外勤務の上限厳守、時間外勤務の事前確認・事前命令、実績確認の徹底等を図り、時間外勤務の削減及び年次有給休暇の取得向上をより一層進めました。

（2）働き方・休み方の見直し強化期間の実施

令和4年7月～10月の期間において、特定事業主行動計画に掲げたワーク・ライフ・バランスがとれる働きやすい職場環境づくりを進めるため働き方・休み方の見直し強化期間を実施しました。

【具体的取り組み】

（1）ノー残業月間の実施

- ・8月のみ原則定時退庁とする

（2）夏季休暇の連続取得と年次有給休暇の取得促進

（3）会議の開催・照会依頼の効率化

- ・会議は原則1時間
- ・午後4時15分以降の会議、照会を禁止

（4）時差勤務の継続実施

(3) 業務の効率化や見直し

業務の削減・合理化、業務の担い手の最適化、業務プロセスの改善を図り、人員体制に反映しました。また、委託化を実施しました。

【具体的取り組み】

- ・一部の職場において業務分析と改善策の立案を専門事業者に委託実施
- ・ウェブ会議の導入に向けた試行・検討及びスマート会議の周知

(4) 健康管理の徹底

心身両面にわたる健康づくりの推進に取り組みました。

【具体的取り組み】

- ・各事業場安全衛生委員会及び職員安全衛生委員会で取り組みの周知
- ・安全衛生管理規則の規定に基づき、時間外が多い職員に対し産業医又は課長職による面談を実施

(5) 多様な勤務形態の導入

平成27年度（2015年度）から実施している夏季期間の朝型勤務の結果を踏まえ、職員が個々の事情に合わせて柔軟な勤務時間の選択を可能にすることで、その能力を十分に発揮し、健康確保とワーク・ライフ・バランスの推進を図るために、時差勤務制度を通年導入しました。

2 子育てや介護にかかる制度の周知徹底

(1) 子育てに関する制度等の周知

ア すくすくサポートブックの改定と周知

母体の保護や健康管理の観点から設けられている各種の休暇制度や、配偶者が出産するときや子の看護のための休暇制度、育児休業や育児時間、部分休業制度、出産費用の給付などの経済的支援措置などについて、その説明や利用方法について記載した「すくすくサポートブック」の配布や、子育て支援サイト等への掲載により、全職員に対し周知徹底を図りました。

イ 庁内ネットワークを利用した情報発信

育児に関する制度の周知を図ることを目的に、平成22年度から庁内メールを活用し「すくすくニュース」を配信しています。子育て中の職員はもとより、その職員を支える周囲の職員に対しても育児に関する情報発信を定期的に行っています。

【すくすくニュース】

全職員宛にメール配信及び「子育て支援サイト」に掲載

創刊号発行 男性の育児休業について

第2号発行 育児時間と部分休業について

第3号発行	男性の育児休業取得者インタビュー
第4号発行	育児休業からスムーズに職場復帰するためには？
第5号発行	「育児休業等復職者支援セミナー」を開催しました
第6号発行	「パパ・ママスケジュール」を活用しよう
第7号発行	産前休暇に入るまでの期間の職員本人と周囲の職員の心構えについて
第8号発行	すくすくサポートブックの活用について
第9号発行	標準報酬制のもとでの育児休業手当金について
第10号発行	厚生年金の養育特例制度について
第11号発行	休暇制度の改正について（結婚休暇・子ども看護休暇）
第12号発行	休暇制度の改正について（育児休業・介護休業・介護時間）
第13号発行	休暇制度の改正について（妊娠症状対応休暇・早期流産休暇）
第14号発行	育児休業手当金の再延長について
第15号発行	「すくすくサポートブック」の改定について

ウ 職員研修の実施

【eラーニング「やりがいを感じられる働きやすい職場づくりに向けて」の実施】

働き方改革の概要や市の現状を理解すること、また市の特定事業主行動計画で取り組みを進めている「男性が育児休業を取得しやすい環境整備」について、その意義や実現のための理解を深めるための研修を実施しました。

【参考：研修受講者2,324人】

エ 「パパ・ママスケジュール」の活用

職員が妊娠、出産、そして子育て中に取得できる休暇等を確認できるように、また、所属長がその職員の休暇等の意向を確認できるように「パパ・ママスケジュール」を導入し、職場内のコミュニケーションツールとして活用しています。

オ 介護にかかる制度の周知

職員が介護のために取得できる休暇等を確認できるように、介護休暇制度をまとめたリーフレットを作成し配布しました。

(2) 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全への配慮

妊娠中の職員及び育児に関わる職員の時間外勤務の免除化

「パパ・ママスケジュール」内に、妊娠中の職員の時間外勤務に関する意向を記入する欄を設けることで、所属長が本人の意向を確認できるようになっています。

【深夜勤務・時間外勤務制限請求状況】

種 類	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
深夜勤務制限	0名	0名	0名	0名
時間外勤務制限	0名	1名	2名	1名
時間外勤務免除	0名	0名	1名	1名

3 仕事と家庭生活（子育てや介護）の両立ができる職場環境づくりの取り組み

(1) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進

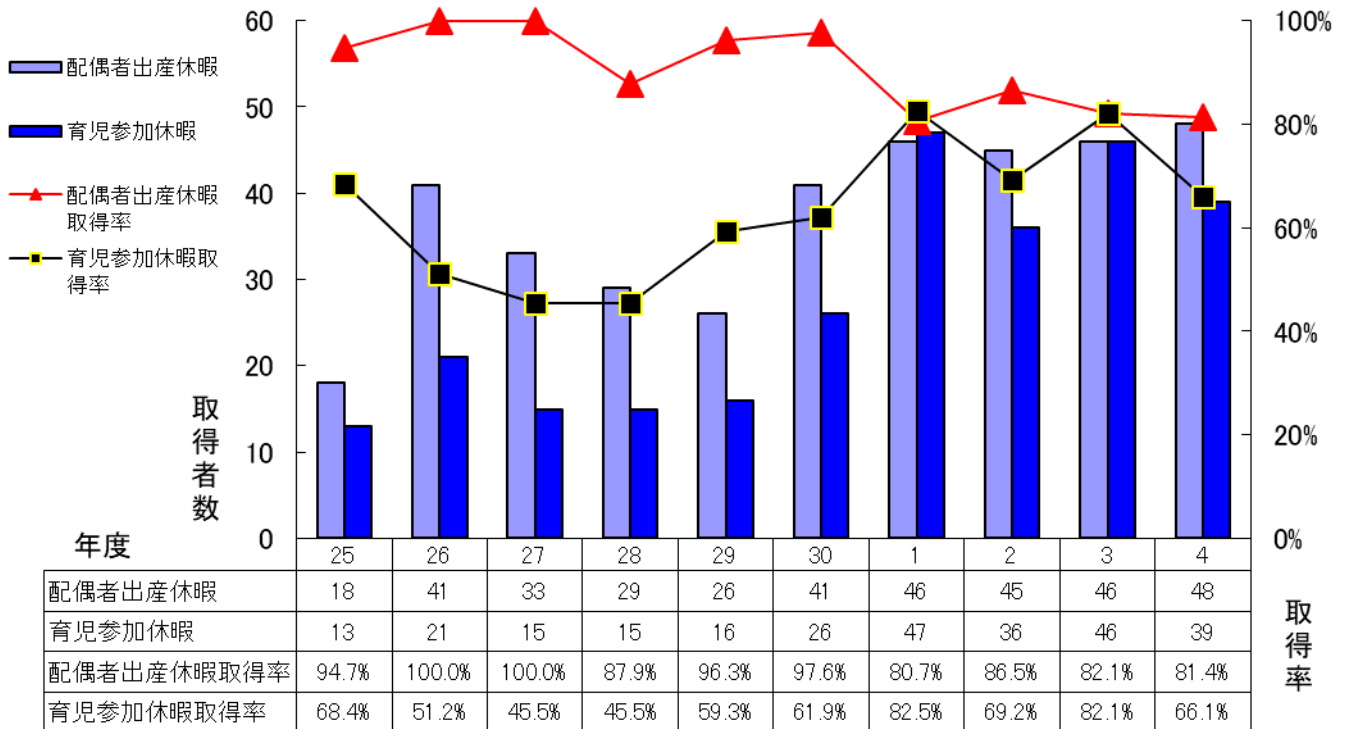
子どもの出生時における父親の配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業等の制度について、「すくすくサポートブック」の配布、子育て支援サイト等への掲載、管理職研修等により、所属長を始めとする全職員に周知徹底を図り、子どもの出生時に休暇等を取得しやすい職場づくりを進めました。

4 その他

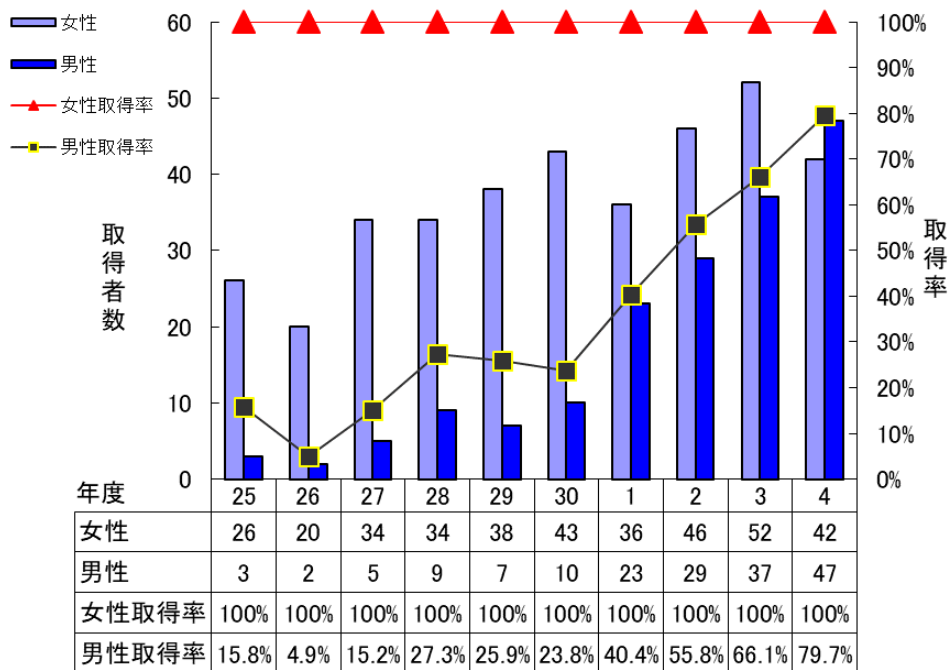
(1) 新型コロナウイルス感染症に対応した取り組み

- ア 国の指針に基づいた妊娠中職員の在宅勤務
- イ 夏季休暇の取得期間を1か月延長
- ウ 休暇の積極的取得の勧奨

【配偶者出産休暇・育児参加休暇取得者数及び取得率推移】



【育児休業新規取得者数及び取得率推移】

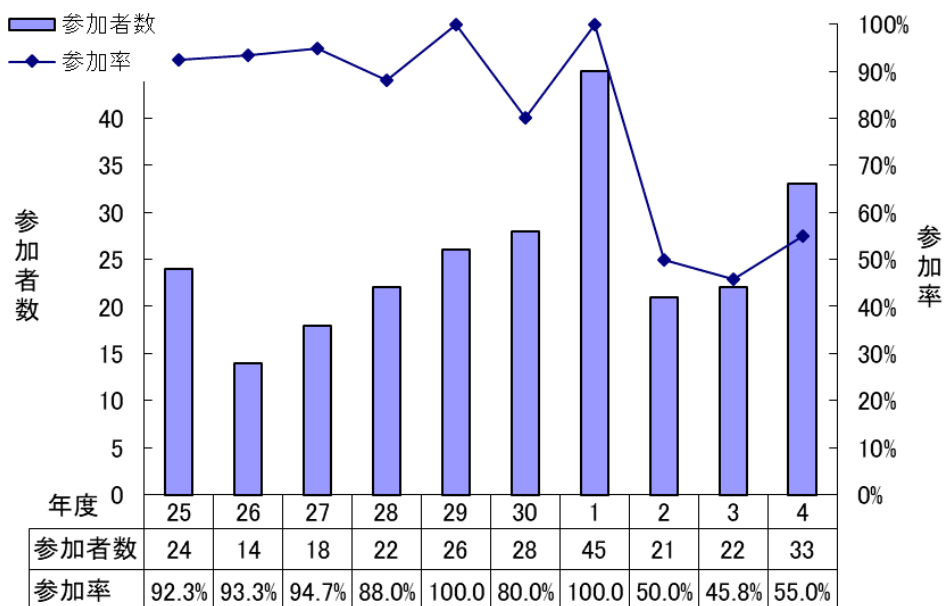


(2) 産前・産後休暇、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業者復帰支援研修の実施

育児休業から復帰する職員に対し、業務の最新の状況や課題等について確認するとともに、育児に関する休暇制度等について理解することを目的とした復職支援研修を実施しています。

【復職支援研修参加者数及び参加率推移】



(3) 休暇制度等の見直し

ア 出生サポート休暇の新設

職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められるときの休暇を新設しました。1年(年度)について5日(当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合は10日)の範囲内で取得可能です。

イ 育児時間の取得要件の変更

特別休暇の育児時間は、職員が1歳に満たない子を養育するときに1日90分まで取得できると規定しておりましたが、その対象となる子の年齢を1歳3か月に拡大しました。

(4) 非常勤職員への配慮休暇制度の改正及び周知

令和2年度の会計年度任用職員制度導入に伴い、育児休業や介護休暇等の休暇制度を整備しました。

【会計年度任用職員(専門職)の休暇取得状況】

種 類	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
産前・産後休暇	9名	9名	1名	11名
育児時間	14名	10名	5名	3名
妊娠等通院休暇	11名	12名	6名	7名
子ども看護休暇	86名	86名	89名	98名
育児参加休暇	0名	0名	0名	0名
短期の介護休暇	30名	29名	33名	33名
通勤緩和休暇	1名	1名	0名	1名