

次世代法及び女性活躍推進法に基づく

八王子市特定事業主行動計画

進めよう！ 誰もがやりがいを感じられる働きやすい職場づくり

平成 28 年 4 月 改定

八 王 子 市 長
八 王 子 市 議 会 議 長
八 王 子 市 教 育 委 員 会
八 王 子 市 選 挙 管 理 委 員 会
八 王 子 市 代 表 監 査 委 員

《 目 次 》

第1 総論	
1 はじめに	1
2 現状と課題	
(1) 職員構成による現状	2
(2) 第一次特定事業主行動計画からの課題	10
(3) アンケート結果からの課題	10
3 計画期間	12
4 計画の対象者	12
第2 基本的な考え方	
1 骨子	14
2 計画体系図	15
第3 行動計画内容	
1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組（働き方・休み方の見直し）	
(1) 時間外勤務の削減	16
(2) 休暇の取得促進	17
(3) 多様な勤務形態の導入	18
(4) 地域とのつながりを持つための取組	18
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	21
(2) 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全への配慮	22
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組	
(1) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進	23
(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	24
(3) 育児休業取得時の代替職員の確保	24
(4) 休暇制度の見直しと取得促進	24
(5) 臨時・非常勤職員への配慮	25
4 女性の活躍推進に向けた取組	
(1) 女性の登用の拡大	26
(2) 女性が能力を発揮できる人事配置	26
第4 推進体制等	
計画の推進体制	29

第1 総論

1 はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定され、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が取り組んでいます。

行政としての立場から、本市の子どもたちの健やかな育成に取り組むことは当然ですが、同時に事業主としての立場からも、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていく必要があります。

本市においては、次世代法に基づき、平成17年4月に八王子市特定事業主行動計画を策定し、10年間の取組みによって一定の成果をあげてきましたが、依然として少子化の流れが変わらない中で、次世代法が改正され、10年間の延長が決められました。

また、平成27年8月に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。）が制定されました。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ます。

これから私たちは、人口減少という地域社会の根幹を揺るがしかねない課題と向き合い、持続する八王子のまちづくりを進めていかなければいけません。

そのためには、その担い手である職員が、出産や子育ての有無を問わず、また、性別によらずに、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを組織全体で進めていくことが大切です。

そこで、次世代法に基づく第二次特定事業主行動計画に、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を統合し、策定します。

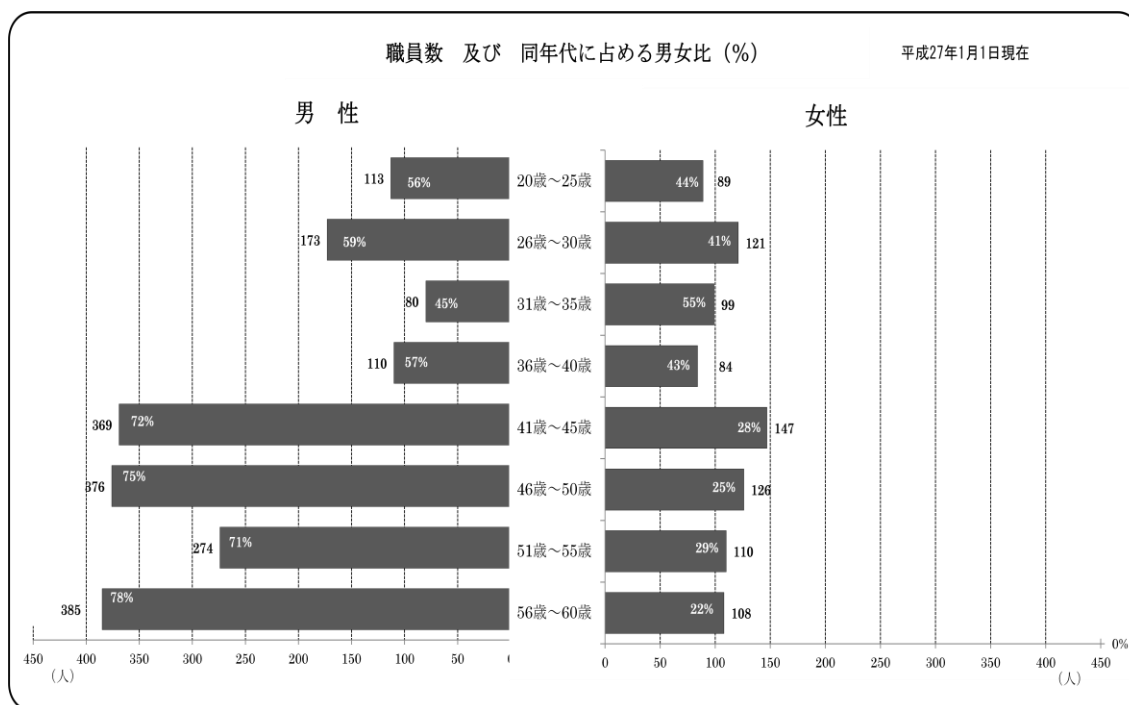
この計画の策定にあたっては、時代の流れや職員のニーズの変化等を踏まえ、仕事と子育ての両立だけでなく、家族の介護、地域とのつながりなど、すべての職員がそれぞれの生活状況に応じて、いきいきと働き続けられるようワーク・ライフ・バランスの視点にも重点を置くとともに、女性職員が活躍できる環境を整備し、その活躍を推進するものとししました。

職員が互いに助け合い、誰もが働きやすく働きがいを実感できる職場の実現に向けて、一人ひとりが、この計画の目的を理解し取組みを進めていきましょう。

2 現状と課題

(1) 職員構成による現状

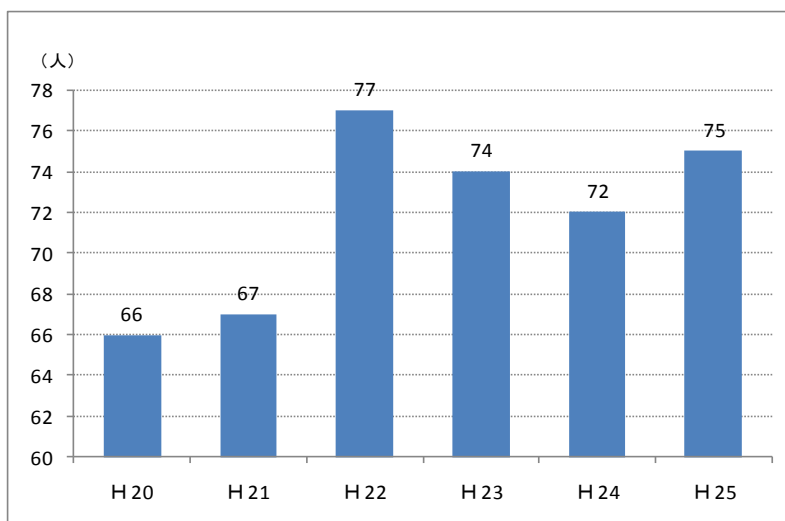
年代別職員数及び男女比



・46歳以上の職員が全体の約5割を占めている。

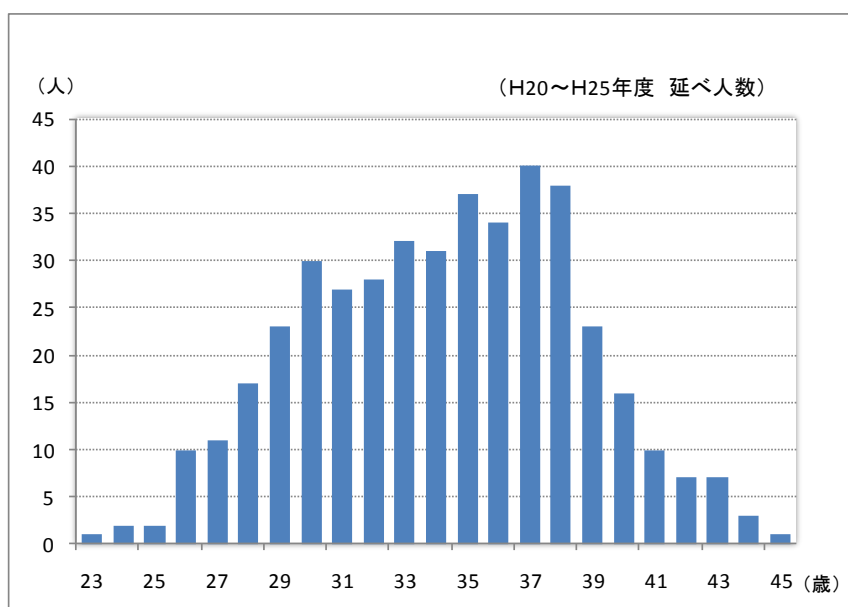
・41歳以上の職員においては、男性の割合が高い(男女比7:3)が、40歳以下の男女比はほぼ同数となっている。

育児休業取得女性職員数（年度別）



女性職員の育児休業取得者(平成 20～25 年度)は平均 70 人である。

育児休業取得女性職員数（年齢別）



女性職員の育児休業取得年齢(平成 20～25 年度)は 23～45 歳までと幅広いが、特に 30 代の取得が多い。

《考察》

職員構成では 30 代職員の男女比はほぼ同数となっていることから、今後、職員全体に占める育児休業取得者の割合が増え、長期間職場を離れる職員が増加することが見込まれます。

男女別の育休取得率・取得日数

職種	対象（人）		取得（人）		取得率（％）		平均取得日数（日）	
	男	女	男	女	男	女	男	女
行政	24	9	2	9	8.3%	100.0%	37.5	602.8
土木・建築等	11	1	0	1	-	100.0%	-	616.0
保育士・保健師等	3	10	0	10	-	100.0%	-	673.4
技能労務	3	0	0	0	-	-	-	-
計	41	20	2	20	4.9%	100.0%	-	-

平成 26 年度は、出産した女性職員全員が育児休業を取得している。配偶者が
出産した際の男性職員の育児休業の取得は、2 人で 4.9%である。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得状況

配偶者出産休暇

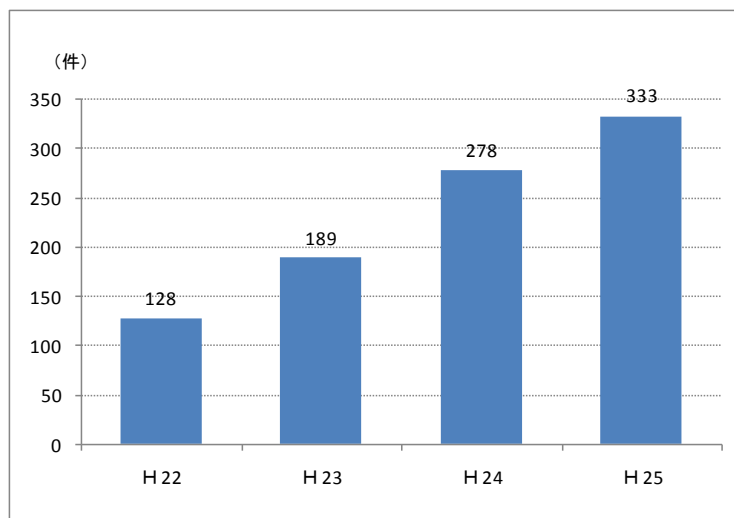
H26	対象人数	取得人数	取得日数	取得率	平均日数
	41	41	75日6時間	100%	1.84

育児参加休暇

H26	対象人数	取得人数	取得日数	取得率	平均日数
	41	21	85	51.20%	4.04

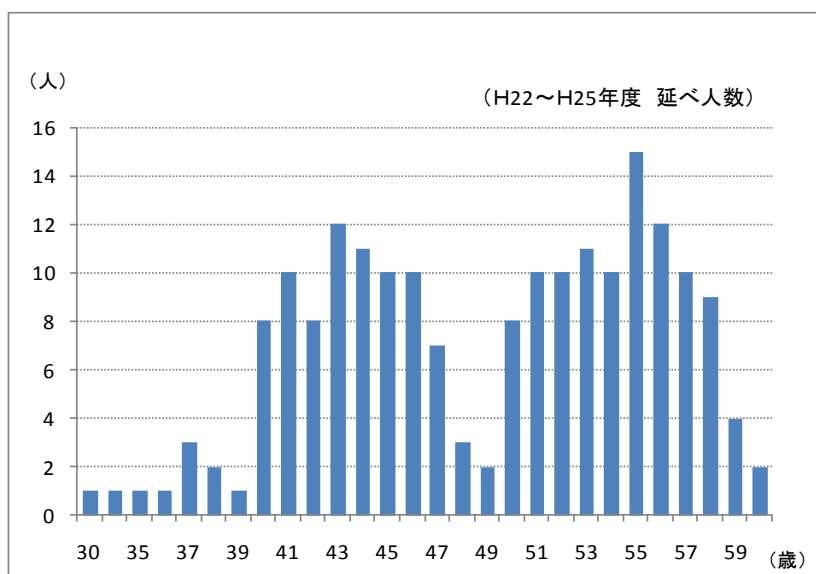
平成 26 年度は、配偶者出産休暇の全ての職員が取得し、取得率は 100%。育
児参加休暇の取得率は、51.20%となっている。

短期の介護休暇申請件数（年度別）



短期の介護休暇の申請件数は、平成 25 年度では 300 件を超え、年々増加している。

短期の介護休暇取得職員数（年齢別）

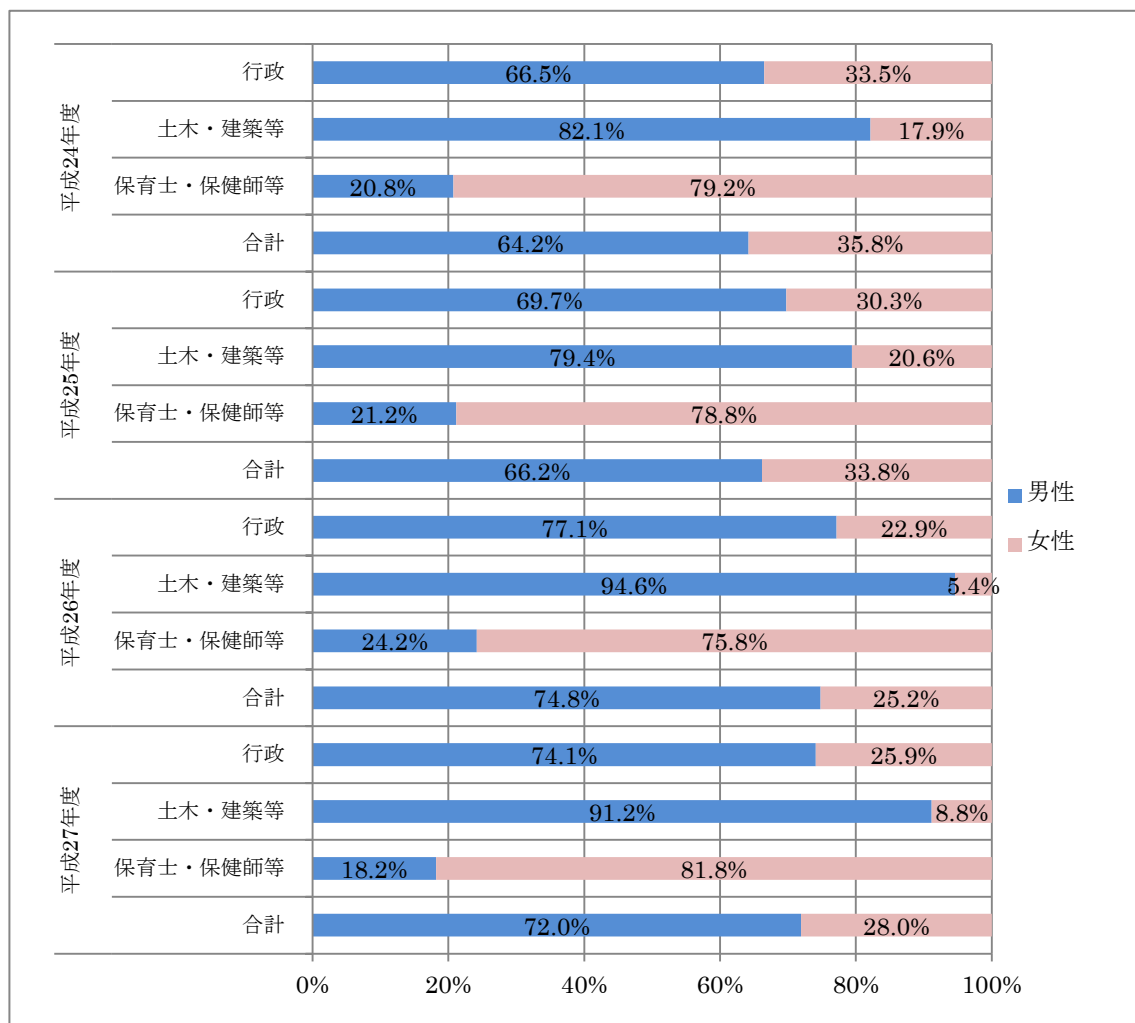


短期の介護休暇取得年齢(平成 22~25 年度)は、特に 40 代、50 代の取得が多く
なっている。

《考察》

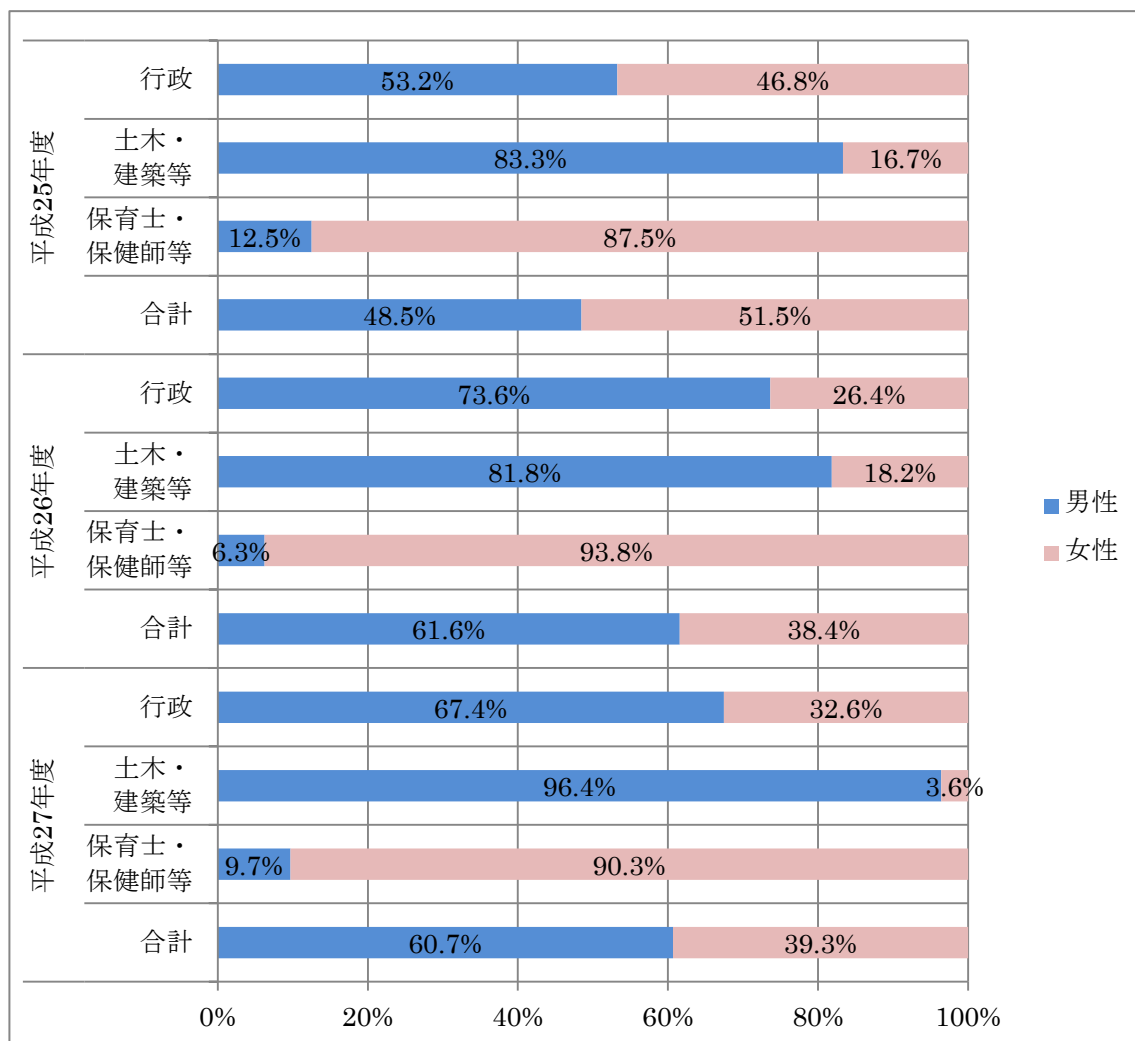
国の見込みによれば、今後、要介護者の割合が高くなる 75 歳以上の高齢者の全人口に占める割合は増加していくとされており、その子ども世代である 45 歳以上の職員が、家族の介護に直面することが予想されます。本市職員の年齢構成から、46 歳以上が 5 割であることを考慮すると、介護に関する休暇の取得増加が見込まれます。

採用試験申込者の女性の割合



採用試験申込者全体における女性職員の割合は、過去3年の平均で約29.0%となっている。

採用した職員の女性職員の割合



採用した女性職員の割合は、過去3年の平均で約43.1%となっている。

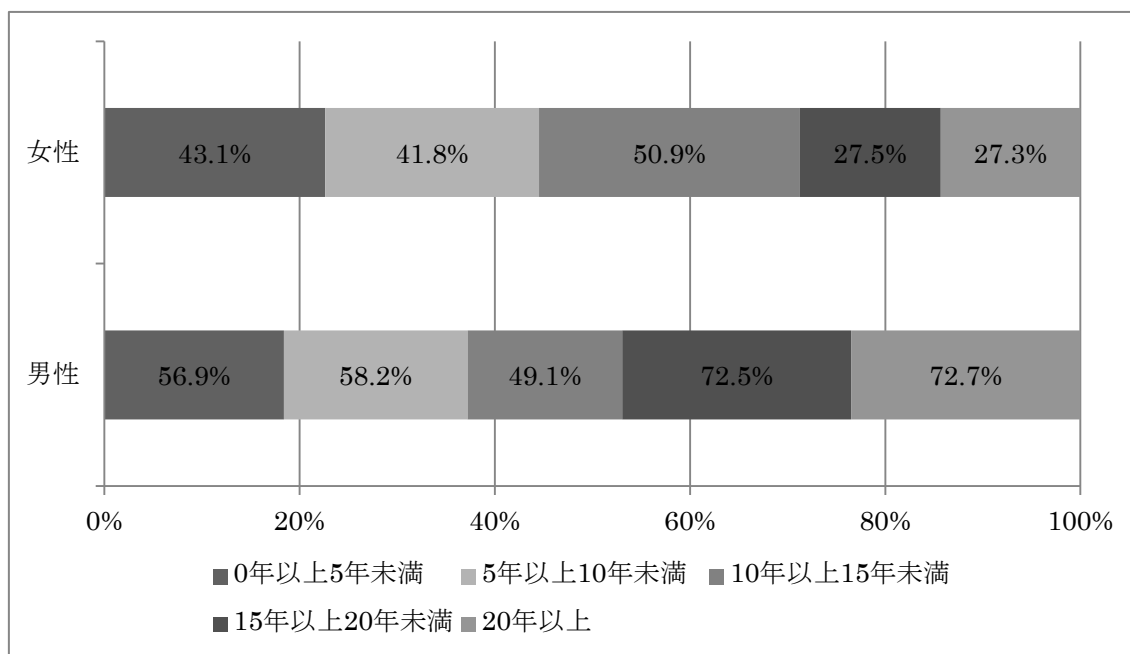
男女別の月別平均時間外勤務

(単位：時間)

職員区分	性別	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
一般行政職	男性	14.8	13.4	12.0	10.5	8.4	11.9	14.0	11.5	11.3	11.4	14.9	17.7	151.7
	女性	11.0	9.3	8.0	7.6	5.7	7.6	9.8	7.6	7.2	7.8	10.1	13.6	105.3
	女性－男性	△ 3.7	△ 4.1	△ 4.0	△ 2.9	△ 2.7	△ 4.2	△ 4.2	△ 4.0	△ 4.0	△ 3.6	△ 4.8	△ 4.1	△ 46.4
技能労務職	男性	5.0	2.1	1.9	2.0	1.7	8.4	2.4	5.3	12.0	1.7	4.9	2.1	49.5
	女性	1.5	1.0	1.3	0.8	0.6	0.9	1.0	1.0	0.7	1.0	0.5	1.2	11.5
	女性－男性	△ 3.5	△ 1.1	△ 0.6	△ 1.2	△ 1.1	△ 7.5	△ 1.4	△ 4.3	△ 11.3	△ 0.8	△ 4.4	△ 0.9	△ 38.0
合 計	男性	12.3	10.6	9.5	8.4	6.7	11.0	11.1	10.0	11.4	9.0	12.4	13.8	126.1
	女性	10.3	8.7	7.5	7.1	5.3	7.2	9.2	7.1	6.8	7.3	9.4	12.7	98.6
	女性－男性	△ 2.0	△ 1.9	△ 2.0	△ 1.3	△ 1.4	△ 3.8	△ 1.9	△ 2.9	△ 4.7	△ 1.6	△ 3.0	△ 1.1	△ 27.6

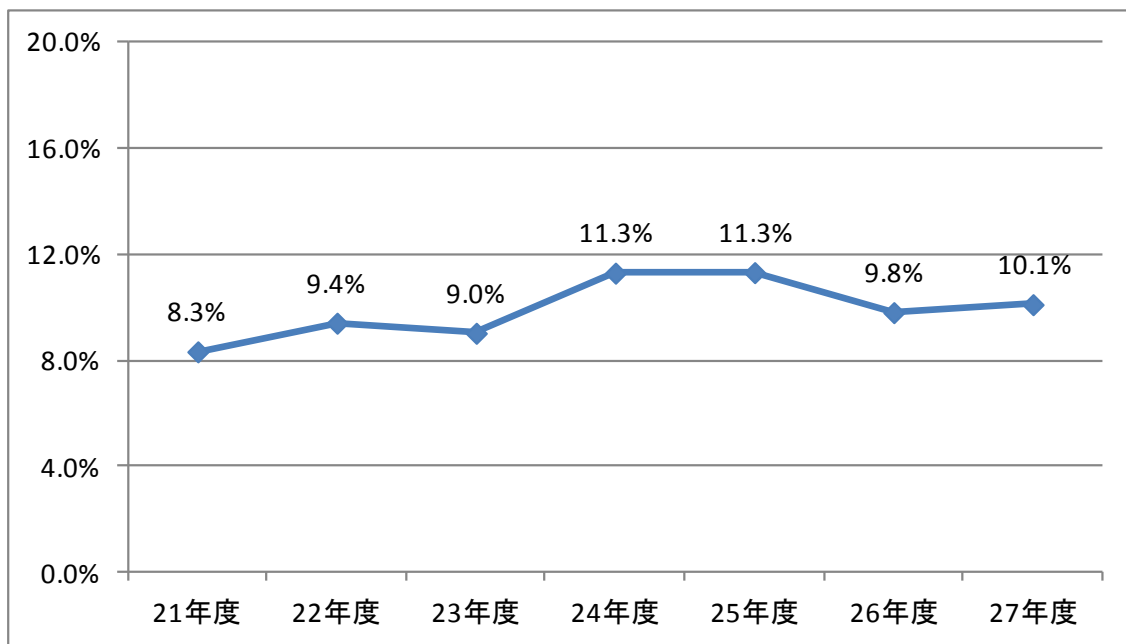
各月の男女の超過時間の比較では、大きな差はないが、一般行政職及び技能労務職の合計で、男性職員が年間の平均で約 28 時間程度多くなっている。

継続勤務年数の男女差



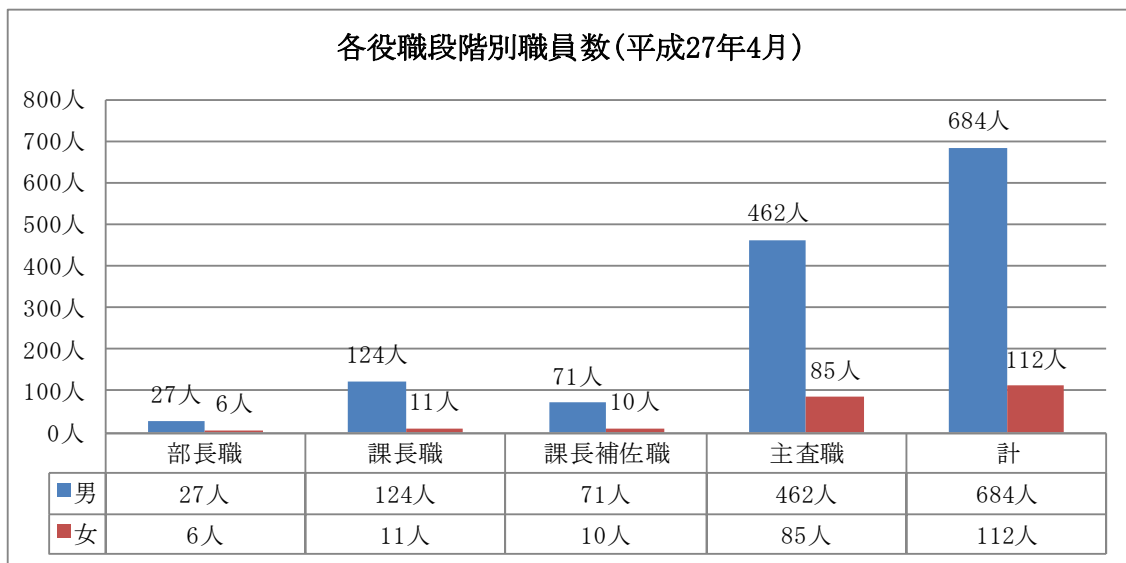
勤続年数の平均は、男性職員 18 年、女性職員 16 年となっている。

管理職の女性職員の割合



平成 27 年度の課長級以上の職員数は、女性が 17 人 10.1%、男性が 151 人 89.9%となっている。

各役職段階の女性職員の割合



平成 27 年度の主査職以上の職員に占める女性の割合は 14.1%、男性が 85.9%となっている。

(2) 次世代法に基づく第一次特定事業主行動計画からの課題

- 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇について、取得率の目標を 95% に掲げていますが、配偶者出産休暇は 94.7%とわずかながら目標に達していません。また、育児参加休暇については、68.4%と目標値を大きく下回っています。
- 男性の育児休業取得率は、平成 25 年度は、15.8%と高い取得率となっていますが、経年では平成 23 年度は 4 人、平成 24 年度は 0 人で目標値（12%）には達していません。

(3) アンケート結果からの課題

本行動計画の策定にあたり、本市職員の実態を把握するため、全職員及び臨時・非常勤職員を対象にアンケート調査を実施し、次世代法については、56.7%、女性活躍推進法については、51.8%の回答を得ました。

《課題 1》 妊娠中及び子育てに関する制度の認知度が低い

- 配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得しなかった男性職員の 26%が「制度をよく知らなかった」ことを理由に挙げています。
- 妊娠中の業務軽減について、妊娠中及び子育て中の女性職員の 29%が「知らなかったので利用しなかった」と回答しています。
- 妊娠中及び子育てに関する各制度等の周知を図ることを目的とした「すくすくサポートブック」について、子育て中の男性職員の 42%が「知らなかった」と回答しています。
- 次世代育成支援対策に効果的と思われる取組みについて、職員の 22%が「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」と回答しています。

《課題 2》 職員が制度を利用しやすいような職場環境に欠けている

- 育児休業の取得を促進するための取組みについて、職員の 19%が「代替職員の確保」、17%が「業務遂行体制の工夫・見直し」、16%が「職場の意識改革」と回答しています。
- 部分休業の取得を促進するための取組みについて、職員の 28%が「業務遂行体制の工夫・見直し」、25%が「職場の意識改革」、18%が「管理職のマネジメント」と回答しています。
- 休暇の取得を促進するために効果的と思われる取組みについて、職員の 25%が「職員の意識改革及び職場の雰囲気づくり」と回答しています。

- 次世代育成支援対策に効果的と思われる取組みについて、職員の 25%が「子育て中の職員に対する人事異動についての配慮」と回答しています。
- 短期の介護休暇を取得しなかった職員のうち 29%が「職場の雰囲気で取得しにくい」ことを理由として挙げています。
- 育児休業を取得した（する）女性職員の 36%、男性職員の 34%が、取得するにあたって「周囲の職員に大きな負担をかける」ことを不安に感じています。
- 「年次有給休暇を取得することにためらいを感じる」と回答した職員のうち 47%が「職場に迷惑がかかる」、32%が「後で忙しくなる」ことを理由として挙げています。
- 短期の介護休暇を取得しなかった職員のうち 40%が「自分の仕事が忙しく同僚に迷惑がかかる」ことを理由として挙げています。

《課題3》 男性職員の育児休業の取得率が低い。

- 男性職員が育児休業を取得しなかった理由として「職場に迷惑をかける」（24%）、「自分以外に育児をする人がいた」（20%）、「収入が減り、経済的に厳しくなる」（19%）が主な回答となっています。
- 育児休業の取得を促進するための取組みについて、代替職員の確保（20%）、業務遂行体制の工夫・見直し（17%）、職場の意識改革（16%）に取り組むことが必要と回答しています。

《課題4》 時間外勤務の削減

- 時間外勤務を「ほぼ毎日行う」と回答した職員の 94%が「時間外勤務を行わないと業務が回らない」ことを理由として挙げています。
- 時間外勤務を減らすために効果的と思われる取組みについて、職員の 30%が「事務の簡素化、合理化」、22%が「時間外を減らす職場全体の雰囲気づくり」と回答しています。
- 管理職のおよそ 1 / 3 が、正規の勤務時間以外に業務を行っている時間数が月平均 40 時間を超えていると回答しています。

《課題5》 自身のキャリアへの不安

- 今後のキャリアを考えるにあたり、32%が「仕事と家庭生活の両立の負担感」、30%が「今後のキャリアイメージがわからない」、23%が「経験や知識不足による昇任に対する不安」と回答しています。

また、20%が「これまでの配属先や業務経験に偏りがある」と回答しています。

- 採用された後、昇任意欲が減った職員の理由として最も多かった回答は「周りの管理職等を見ていて、なりたくないと思ったから」(18%)であった一方で、昇任意欲が増した職員の理由で最も多かった回答は「庁内で活躍している人を見て」(19%)となっています。

3 計画期間

次世代育成支援対策推進法が改正され、平成17年度から平成26年度までの10年間の施行期間が平成36年まで延長されたことから、平成27年度から平成31年度までを前期、平成32年度から平成36年度までを後期とし、5年ごとに見直します。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に関する計画期間についても、平成31年度までを前期とし行動計画の進捗を検証しながら、改定を行います。

4. 計画の対象者

法令や本市の条例、規則などにより定められた制度などの範囲内において、次の職員を対象とします。

- 常勤の一般職に属する職員
- 再任用職員
- 臨時・非常勤職員

コラム

次世代育成支援対策推進法（次世代法）とは？

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成 15 年に制定された法律です。この法律に基づき、国・地方公共団体・企業は次世代育成支援のための行動計画を策定することとされています。

この次世代法が、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、10 年間延長されました。

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）とは？

女性の職業生活における活躍を推進するために、国、地方公共団体（特定事業主）、民間事業主が担う責務を明らかにしたものです。2025年（平成37年）までの10年間に集中的かつ計画的に女性の活躍の推進に取り組んでいくため、すべての地方公共団体に特定事業主行動計画の策定が義務付けられました（平成28年4月1日施行）。

第2 基本的な考え方

1 骨子

子育てや介護という人生の重要な場面において、職員が働く意欲を保ちながら、能力を最大限に発揮できるようにするため、時間的に制約がある職員もない職員も互いの事情を理解し、誰もが仕事と生活の調和（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ます。

このためには、まず所属長が先頭に立ち、職場全体で事務分担の見直しや業務の効率化を進めるとともに制度を利用しやすい環境づくりを行います。

その上で、女性職員がやりがいを持って、能力を十分に発揮し活躍しつづけられる組織づくりを推進します。

以上の考え方から私たちは、4つの大きな取組みの柱を実行します。

**1. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組
（働き方・休み方の見直し）**

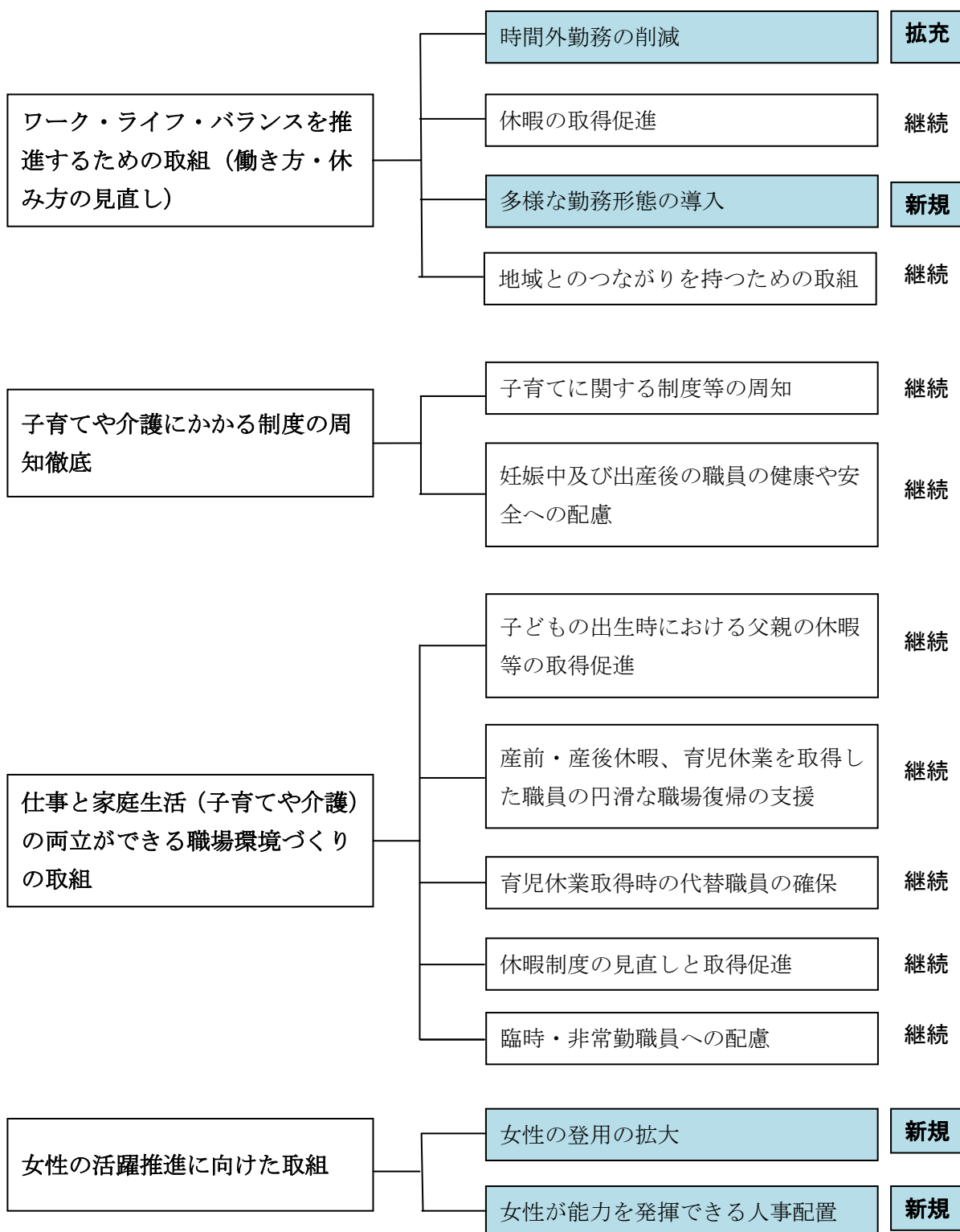
2. 子育てや介護にかかる制度の周知徹底

**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組**

4. 女性の活躍推進に向けた取組

2 計画体系図

本計画の目的を達成するため、重点的に実施する取組みの全体体系図は次のとおりです。



第3 行動計画内容

1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組（働き方・休み方の見直し）

（1）時間外勤務の削減

組織の活力を維持・向上させていくためには、組織を支える個々の職員が、心身ともに充実した状態で業務を遂行できる環境づくりが大切です。

恒常的な時間外勤務は、職員の心身の健康に深刻な影響を及ぼすものであり、ワーク・ライフ・バランスを実現する上での最重要課題であるとの認識に立ち、この削減のため取組みを強化し、実施していきます。

① 所属長に対する意識啓発の強化

時間外勤務命令のマニュアル化と所属長へのeラーニング研修を実施し、所属長としての役割と時間外勤務削減に対する考え方について徹底します。

② 時間外勤務の削減のための雰囲気づくり

所属長は、職員の業務の繁閑を常に把握しながら、的確な指示や調整などのマネジメントを行うとともに、ノー残業デーの徹底や職員への声掛けを積極的に行うなど、職員が勤務時間内に業務を終了することができるように努めます。

職員一人ひとりも、時間外勤務は「臨時又は緊急の時に行うもの」という認識を持ち、効率的な業務遂行に努めましょう。

③ 業務の徹底した見直し

職員アンケートの結果、3人に2人の職員が「時間外勤務の削減には事務の簡素化・合理化が効果的」と回答しています。

時間外勤務を削減するためには、まず所属長が先頭に立ち、限られた時間の中で業務を終えることができるよう、業務の簡素化・効率化に努め、その最適化を図ります。業務命令にあたっては、的確な指示に努め、効率的な事務の遂行を図りましょう。

また、会議・打ち合わせについては時間を決めて実施し、必要性の低い会議については実施を見直しましょう。

【効率的な会議開催の取組例】

- ・ 開催は原則、午前中とする。やむを得ず午後で開催する場合でも、午後4時15分以降には開催しない（外部との会議を除く）。
- ・ 会議時間は1時間以内とする。
- ・ 会議資料は事前に配付する。 等

職員体制については、必要に応じて臨時職員を活用するなど、時間外勤務を最小限にできる体制を整えます。

所属長は自らも正規の勤務時間以外の勤務の削減に取り組み、また職員も、担当業務を常に改善の視点を持って遂行し、業務量の削減に努めましょう。

④ スケジュール管理

所属長は業務スケジュールの管理に努め、業務の計画的遂行に取り組みましょう。やむを得ず時間外勤務を行わなければならない場合であっても、時間外勤務を行う期間や時間を予め計画し、恒常的・継続的に時間外勤務が行われないよう努めましょう。

⑤ 健康管理の徹底

安全衛生管理課の基準に従い、時間外勤務の多い職員には、所属長が健康面に配慮するとともに、産業医面談を実施するなど、時間外勤務削減に対する意識付けを行います。

【目標値】

☆時間外勤務時間数

職員の年間の時間外勤務時間数を360時間以内にするを旨とします。

(2) 休暇の取得促進

仕事と子育ての両立に必要な勤務環境を整備することは、職員の勤労意欲の向上や優秀な人材の確保・定着などを図る上で大切なことです。

特に、休暇の取得は、職員の元気回復のみならず、家族間のコミュニケーションやふれあいを深めるために有効な手段です。

円満な家庭生活や子どもの健やかな発育のために、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、子どもの予防接種実施日や授業参観日など、子育て又は学校行事のために年次有給休暇を取得して、積極的に子育てや行事に参加できるような職場づくりに努めます。

また、子育て以外でも職員やその家族の誕生日・結婚記念日などに年次有給休暇を取得して、家族みんなで記念日を祝うなど、ふれあいの時間を持つようにしましょう。

① 休暇取得意識の向上

所属長は、所属職員に職場の業務計画予定を早期に周知したり、年次有給休暇取得予定表を作成するなどして、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努め、職

員が計画した年次有給休暇が完全取得できるようにします。

また、職員一人ひとりが、「休まないことが頑張っている」といった意識ではなく、「メリハリを付けて業務効率アップにつなげる」といった休暇取得に対する意識改革に努めます。

② 介護に関する休暇の取得促進策の実施

介護に関わる職員の増加が見込まれていることから、所属長が中心となり職場全体の介護への理解に努めます。また、短期の介護休暇と介護休暇について、アンケートでは、制度をほとんど知らないとの回答が最も多かったことや、取得率が低い状況を踏まえ、それぞれの休暇要件の周知を徹底するなど必要な時に取得できるような環境づくりに努めます。

③ 休暇取得キャンペーンの実施

子育てへの積極参加、家族とのふれあいの時間を持つために、職場ごとに「休暇励行日」を設定したり、「月・金と休日を組み合わせた年次有給休暇」、「夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇」「年次有給休暇の取得率が低い職場での年次有給休暇の月1日取得予定日の設定計画」など、休暇の取得を促す取組みの実施に努めます。

【目標値】

☆年次有給休暇の取得日数

原則月1日、年間12日以上取得することを目指します。

(3) 多様な勤務形態の導入

職員一人ひとりの個性が尊重され、だれもが意欲と能力を発揮できる職場環境を実現するため、育児や介護など様々な事情を抱える職員が、多様な働き方を選択できる勤務形態を検討し整備します。

(4) 地域とのつながりを持つための取組

① 子どもや子育てをする市民に親しまれる市役所づくり

子どもと一緒に安心して来庁できるように、「赤ちゃん・ふらっと」の設置を推進するとともに、子ども連れの人への親切な対応に努めます。

ア. 施設の子育てバリアフリー化

外部からの来庁者の多い施設等の管理主管課は、乳幼児と一緒に安心して利用できるよう、「赤ちゃん・ふらっと」やベビーカー置場、思いやり駐車場の設置等を推進します。

イ. 子育て支援意識の啓発（来庁者等へのソフト面でのバリアフリー）

子どもと一緒に気兼ねなく来庁できるよう、職員一人ひとりが思いやりをもった対応を心掛けましょう。

② 次代を担う子どもの育成支援

ア. インターンシップ生の受け入れ

各職場において、インターンシップ生を積極的に受け入れることにより、地域の若者の自立支援を促進します。

イ. 職場体験の受け入れ

小学生の職場見学や中学生の職場体験の受け入れを推進し、子どもが大人の働く姿を身近に感じる機会を提供することにより、次代を担う子どもの育成を支援します。

ウ. 子どもの生きる力を育む取組の充実

各職場において、子どもの生きる力を育み、地域社会のことを子どもたちに理解してもらうために、子どもが参加する体験活動・学習会などを企画・開催するとともに、職務経験や専門分野を生かして講師を務めるなど、主体的に取り組んでいきます。

エ. 子どもの安全を守る取組

各職場において、外出時には子どもの安全を見守り、子どもからのSOSがあった際には、保護するなど適切な対応を行います。

③ 子ども・子育てに関する活動

職員は地域社会の構成員でもあります。地域における子ども、子育て支援の取組みへの積極的な参加など、子育てしやすい環境づくりを進めていくために、地域から期待される役割を果たすように努めます。

ア. 地域とのつながり

各職員は住んでいる地域の一員として、自治会・町内会あるいは自主的な団体等が子どもを対象として行う、レクリエーション活動、防犯活動、交通安全活動等に積極的に参加しましょう。

④ 子どもとふれあう機会の充実

家族で過ごす時間が充実し、子どもの豊かな心を育むため、保護者である職員が自身の子どもとふれあう機会の充実を図ります。

ア. 互助会活動への参加促進

職員互助会が実施している家族全員が参加・利用できるようなレクリエーション事業を充実し、職員だけでなく子どもを含めた家族全員が参加できるように努めます。

また、子育てサービス等を利用する際の補助など、福利厚生面での制度充実を図ります。

イ. イベントなどへの参加促進

地域では子どもも参加できる各種のイベントやお祭りなどが随時開催されています。休日に疲れた体をのんびり休めることも大切ですが、こうしたイベントに家族全員で積極的に参加しましょう。

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

妊娠中あるいは子育て中の職員は、法律や条例で深夜勤務が制限され、育児休業や部分休業の取得などが認められています。また、出産や子育てに関しての特別休暇や、共済組合・職員互助会などにおいて福利厚生制度も定められています。これらの制度については、十分に周知され適切に運用される必要があります。

さらに、保護者としての職員が仕事と生活を調和させ、子どもたちや家族と十分なふれあいの時間を持つことは、家族としての当然の責務です。

そこで、子育てに関する各種制度の内容を周知徹底するとともに、啓発資料の配布などにより、本人は当然として職場全体の意識啓発に努めます。

① すくすくサポートブックの改訂と周知

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す。

所属長は、内容を理解し、積極的に制度の活用を呼び掛けるとともに、制度を利用しやすい環境づくりに努めます。

② 子育て支援サイト等を利用した情報発信やeラーニング等の実施

育児休業等を実際に取得した職員の体験談の紹介などにより、育児休業を取得することのメリットを伝えていくとともに、育児休業を希望する職員の不安の軽減を図ります。また、制度利用を進めるために全管理職に対し、制度内容を理解するためのeラーニング研修を行います。

【目標値】

☆育児に関する制度等の周知

全管理職の制度に関するeラーニング研修受講率100%を目指します。

③ 「パパママスケジュール」の改訂と活用

職員または配偶者が妊娠してから出産までの業務との関わり方や、休暇等の意向について所属長が確認できるように、労務課（教職員課）にパパママスケジュール（休暇取得予定表）を提出しましょう。

計画書に休暇の制度等を掲載することで、妊娠した職員と所属長が子育てに関する制度や休暇の意向を確認できるようにするとともに、取得しやすい環境づくりのため業務分担の見直しを記入する欄を設けるなど、支援措置を実施しやすくします。

（２）妊娠中及び出産後の職員の健康や安全への配慮

妊娠中の女性は、つわりや身体の変化などから貧血になりがちで疲労しやすいことから、早産・流産防止への配慮をすることが大切です。このため、女性職員が働きながら安心して出産し、職務に円滑に復帰できるように配慮します。

① 妊娠中の職員の負担軽減

各職員は、妊娠し、母体や子どもの健康管理のための措置や人事上の配慮の必要が生じたら、できるだけ早く「パパママスケジュール」を活用し、所属長に報告しましょう。

報告を受けた所属長は、妊娠中の職員の意向や健康状況を把握して、母体の保護や健康管理の観点から設けられている各種制度（通勤緩和休暇等）に従って支援措置を講ずるとともに、必要に応じて職場の応援体制や事務分担の見直しをします。

また、各職場では妊娠中の職員が安心して出産して、スムーズに職場復帰ができるように職員一人ひとりが協力しましょう。

② 妊娠中の職員及び子育てに関わる職員の時間外勤務の免除化

父親、母親を問わず子育てに関わる職員に対して、時間外勤務や深夜勤務が制限される制度を周知すると同時に、所属長は子育てに関わる職員の時間外勤務や深夜時間外勤務の軽減に努めます。さらに、3歳までの子を養育する職員からの請求により、時間外勤務の免除を行います。また、母体の健康維持及び胎児の健全な発達のため、「パパママスケジュール」の中で、妊娠中の職員の時間外勤務に関する意向を所属長が確認できるようにします。

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組

(1) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進

父親として、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にして、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の母親を支援することは大切なことです。また、子どもの出生にあたっては、入院日、出産日、退院日など人手が必要となります。

そこで、こうした場面に父親として積極的に参加できるよう、特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加休暇等）を取得しやすい職場の環境づくりを促進します。

① 育児休業制度の周知を徹底し、男性の育児休業の取得を働きかけ

少子化の原因の一つとして、女性の仕事と子育ての両立への負担感が増大していることが挙げられており、これを解消するため男性の子育てへの参加を促進していく必要があります。

このため、男性職員の希望に応じて育児休業や部分休業を取得しやすい職場環境の整備や雰囲気づくりなどに取り組みます。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、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す。

また、男性の育児休業取得者の体験談を紹介するなど、子育ての喜びを実感し、子育ての責任を認識できるよう情報の提供に努めます。

② 父親の子育てへの積極参加

男性職員は、配偶者が妊娠した場合には早めに「パパママスケジュール」を活用し、所属長に報告するとともに、出産前の妊婦の定期健診、両親学級等、また、出産後の子どもの健診、予防接種等に積極的に参加しましょう。

報告を受けた所属長は、子どもの出生に伴う特別休暇を取得できるように、職場内での協力体制を整えられるよう努めます。

また、各職場では職員の配偶者の出産を支援し、積極的に子育てに参加できるように協力しましょう。

【目標値】

☆子どもの出生時における父親の配偶者出産休暇（2日）

計画期間中に、子どもの出生時における父親の配偶者出産休暇の取得率 100%を目指します。

☆男性の育児休業

計画期間中に、男性の育児休業取得率 13%を目指します。

(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

産前・産後休暇及び育児休業中の職員が、必要に応じて職場の情報等を得るために作成した子育て支援サイト（平成20年～）の充実を図ります。また、育児休業者が職場復帰する際の不安を取り除き、円滑な職場復帰を支援するため、育児休業者復職支援研修を引き続き実施していきます。

① 育児休業中の職員への情報提供

育児休業中の職員に対しては、休業期間中に発出された資料等に関する情報を収集し、子育て支援サイトへの掲載等により情報提供します。また、職場とのつながりを保ちつつ過ごしてもらうために、配布物を送付する時には、職場の情報を記載したお知らせを同封するなど情報提供を行います。

② 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、職場復帰支援研修を実施し、部分休業などの子育てに関する知識や制度を説明するとともに、職場の職員との情報交換等により、職員の復帰への不安を払拭します。

③ 仕事と子育ての両立ができる職場づくり

産前・産後休暇、育児休業から復帰した職員は、仕事と子育てを両立できるかどうか不安を持っています。その軽減のために、所属長が中心となり、人事異動上の配慮や、事務分担の見直し等を行い、部分休業や子ども看護休暇など、子育てに関する休暇を取得しやすい職場環境づくりを促進します。

(3) 育児休業取得時の代替職員の確保

産前・産後休暇や育児休業等の取得の際には、代替職員の確保に努め、職場の業務負担を軽減し、育児休業を取得する職員が他の職員に迷惑がかかるのではという不安を軽減します。

職場内の人員配置等によって育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、その職員の代替として臨時職員等を確保し、安心して育児休業に入れるように配慮します。

(4) 休暇制度の見直しと取得促進

仕事と子育ての両立に必要な勤務環境を整備することは、職員の勤労意欲の向上や優秀な人材の確保・定着などを図る上で大切なことです。

「労働基準法」や「育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律」等に則り、子育てや介護等に関する休暇制度の見直しを進めます。

所属長を始めとする周囲の職員は、子育てや介護に伴う休暇の取得を希望する職員への理解を深め、その希望に対して、100%取得できる職場の雰囲気醸成を図ります。

① 子ども看護休暇の見直しと取得促進

アンケートなどでも要望が多かった「対象年齢の引き上げ」については、平成 27 年 4 月 1 日より「小学校就学前まで」から、9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの子」に延長します。

職員が子育てをしながら働くためには、子どもの病気やけがの際の対応も重要であることから、職員一人ひとりが協力し合いながら、子どもの看護休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

② 休暇制度の情報提供の強化

「すくすくサポートブック」や、職員ポータル等への掲載等により休暇制度の情報提供に努め、必要な時に休暇を取得できる環境をつくります。

(5) 臨時・非常勤職員への配慮

現行制度の周知徹底を図るとともに、嘱託員に対する育児休業制度の適用や、産前・産後休暇、及び育児休業を取得中の職員の代替職員としての臨時職員のあり方も含め、臨時・非常勤職員制度の見直しを踏まえ検討していきます。

① 休暇制度の改正及び周知

制度の周知徹底を図るとともに、制度の充実を検討していきます。

② 任用時における勤務条件等の提示の徹底

任用時において、勤務条件とともに子育て等の休暇制度の説明を行い、職員と同様に取得しやすい職場づくりに努めます。

4 女性の活躍推進に向けた取組

(1) 女性の登用の拡大

誰もがやりがいを感じられる職場を実現するためには、女性、男性を問わず、誰もが持てる力を十分に発揮できる環境づくりが必要不可欠です。

本市ではこれまで、昇任選考試験の対象年齢を拡大することにより、介護や育児といった家庭事情等から昇任選考の受験ができなかった職員に対しても受験機会を増やす等の取組を行ってきましたが、平成 27 年度における本市の管理職に占める女性職員の割合は 10.1%であり、さらなる取組が必要です。

① 女性職員の登用

アンケートの結果では、キャリアを考えるに当たって、多くの職員がキャリアアップに対する不安を抱えていることから、不安を払拭するためのキャリアアップ及びキャリアデザイン研修を強化していきます。また、仕事と家庭生活の両立を支援し（本章 1、2、3 及び 4（2）を参照）、女性、男性を問わず、キャリアアップに積極的に取り組める環境づくりを推進します。

また、昇任選考においては、主査職への昇任選考を受験する女性職員の割合が少ない（受験資格者の 4%（平成 27 年度））ことから、特に主任職への意識啓発を重点的に実施し、昇任選考試験に挑戦する女性職員の割合の増加を図ります。

なお、アンケートで「入庁後に昇任意欲が増加した」と回答した職員の理由で最も多かったのは男女とも「庁内で活躍している人を見て」であったことから、先駆者・経験者（ロールモデル）の声を広く紹介するとともに、キャリアに関する相談を直接できる場等を設け、昇任意欲の醸成と不安感の解消に努めます。

② 採用者に占める女性の割合の増

本市の女性職員の割合は 33%（平成 27 年 4 月 1 日現在）であり、また、本市の採用試験申込者のうち女性の占める割合は 28%（平成 27 年度）です。

採用者に占める女性職員の割合を増やすため、職員の募集活動において、採用案内等に女性職員の紹介記事を多数掲載することや、大学で行う業務説明会に積極的に女性職員を派遣する取組を行い、申込者の増加を推進します。

(2) 女性が能力を発揮できる人事配置

職員が能力を伸ばし、その能力を十分に発揮し、働きがいを感じることができる、人材育成を念頭に置いた人事配置を行います。

① 職員の人事配置

職員アンケートの「自身のキャリアについて不安に思うこと」について、「これまでの配属先や業務経験に偏りがある」ことに不安を抱いていると回答した職員は男性 20%、女性 22%となっており、男女ともに入庁してからの配属先や業務経験が、昇任選考試験の受験を躊躇する要因の一つとなっていることがわかります。

このことから、人事配置に当たっては、能力開発機会を提供するため、男女にかかわらず、多様な経験ができるように配慮し、キャリア形成に係る不安の解消を図ります。

② 仕事と家庭生活の両立を支援する人事配置

職員アンケートにおいて、「入庁当時に比べて、現在の方が昇任意欲が減少した」と回答した職員の昇任意欲が減少した理由は、男性が「周りの管理職等を見ていて、なりたくないと思ったから」(34%)や「仕事の量と質の割に対価が少ないから」(25%)と仕事に着目するものが上位を占めるのに対し、女性は「家庭の事情が変わったので」が最も多くなっています。

また、「自分のキャリアを考えるに当たって不安に思うこと」という質問においても、男性では「特にない」(34%)や「今後のキャリアイメージがわからない」(30%)が上位を占めるのに対し、女性は「仕事と家庭生活の両立の負担感」(50%)が最も多くなっています。

これらのことから、女性職員にとって、家庭生活の不安が昇任に対する障壁となっていると考えられます。

出産・育児及び介護等の家庭生活における負担により、キャリア形成をあきらめる職員が生じないよう、仕事と家庭生活の両立への支援を必要とする職員に対し、希望する部署や業務への配置をできる限り考慮します。

また、出産・育児及び介護等を自身のキャリア形成に対するプラスの経験として捉えられるよう、誰もが働きやすく、成長しあえる職場づくりを推進します（具体的取組は「本章 1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組（働き方・休み方の見直し）」のとおり）。

【目標値】

☆採用者に占める女性の割合

採用者に占める女性の割合を 40%以上にする。

☆女性管理職の割合

平成 32 年度末までに女性管理職の割合を 30%とする。

《参考》「八王子市 人財育成プラン」(平成 27 年 6 月策定)

女性職員の管理職への登用

国では「第 3 次男女共同参画基本計画」において「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待する」という方針を掲げています。

一方、平成 26 年 4 月 1 日現在、市職員の男女比は、男性 68%、女性 32%となっていますが、管理職では、男性 90%、女性 10%となっています。本市はこれまで、性別に関わらず本人の意思や能力に基づく適材適所、公平公正な人事配置、役職への登用などを進めるよう努めてきましたが、現時点において、女性管理職の割合は未だ少ないと言わざるを得ません。

このような状況を精査、分析するとともに、女性職員の管理職への登用をより推進していくため、職員の意識啓発をはじめ、業務の見直し、職場管理のあり方などの総合的な施策の検討を行います。

第4 推進体制等

計画の推進体制

- 計画の推進、評価、見直しのために関連所管を含めた「八王子市特定事業主行動計画推進委員会」を必要に応じて開催します。
- 八王子市特定事業主行動計画推進委員会は、計画を総合的かつ継続的に推進するとともに、職員課及び労務課は、八王子市特定事業主行動計画推進委員会」の事務局を担うものとします。
 - ※取組内容と担当所管は、別紙に記載
- 「八王子市特定事業主行動計画推進委員会」を毎年度一回開催し、取組み状況のフォローアップを行い、実施状況についてホームページに公表します。

取組内容(行動計画)と担当所管

は新規取組

	取組の柱	具体的取組	担当所管
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組 (働き方・休み方の見直し)	時間外勤務の削減	所属長に対する意識啓発の強化	経営計画第三課 行革推進課 安全衛生管理課 職員課 労務課
		時間外勤務の削減のための雰囲気づくり	
		業務の効率化や見直し	
		スケジュール管理	
		健康管理の徹底	
	休暇の取得促進	休暇取得意識の向上	経営計画第三課 行革推進課 安全衛生管理課 職員課 労務課
		介護に関する休暇の取得促進策の実施	
		休暇取得キャンペーンの実施	
	多様な勤務形態の導入	多様な働き方を選択できる勤務形態の検討と整備	労務課
	地域とのつながりを持つための取組	子どもや子育てをする市民に親しまれる市役所づくり	施設管理所管
		次代を担う子どもの育成支援	全 課
		子ども・子育てに関する活動	全 課
子どもとふれあう機会の充実		全 課	
子育てや介護にかかわる 制度の周知徹底	育児に関する制度等の周知	すくすくサポートブックの改訂と周知	労務課
		子育て支援サイト等を利用した情報発信やeラーニング等の実施	男女共同参画課 労務課
		「パパママスケジュール」の改訂と活用	労務課
	妊娠中及び出産後の職員の健康や安全への配慮	妊娠中の職員の負担軽減	職員課・労務課
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		労務課	
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組	子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進	育児休業制度の周知を徹底し、男性の育児休業の取得を働きかけ	男女共同参画課 職員課・労務課
		父親の子育てへの積極参加	男女共同参画課 職員課・労務課
	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	育児休業中の職員への情報提供	労務課
		育児休業者復帰支援研修の実施	職員課・労務課
		仕事と子育ての両立ができる職場づくり	職員課
	育児休業取得時の代替職員の確保		経営計画第三課 職員課
	休暇制度の見直しと取得促進	子ども看護休暇の見直しと取得促進	労務課
		休暇制度の情報提供の強化	労務課
	臨時・非常勤職員への配慮	休暇制度の改正及び周知	労務課
		任用時における労働条件等の提示の徹底	職員課
女性の活躍推進に 向けた取組	女性の登用の拡大	女性職員の登用	職員課
		採用者に占める女性の割合の増	職員課
	女性が能力を発揮できる人事配置	職員の人事配置	職員課
		仕事と家庭生活の両立を支援する人事配置	職員課

・八王子市特定事業主行動計画推進委員会

(八王子市特定事業主行動計画推進委員会 設置要綱 施行 平成 27 年 4 月 1 日)

1 構成員

[議 長] 総務部職員課長・総務部労務課長

[委 員] 別表に掲げる者

[別 表]

都市戦略課長
経営計画第三課長
行革推進課長
男女共同参画課長
職員課長
労務課長
安全衛生管理課長
介護保険課長
大横保健福祉センター館長
子どものしあわせ課長
産業政策課長
教職員課長
選挙管理委員会事務局課長
監査事務局長
庶務調査課長

2 役割

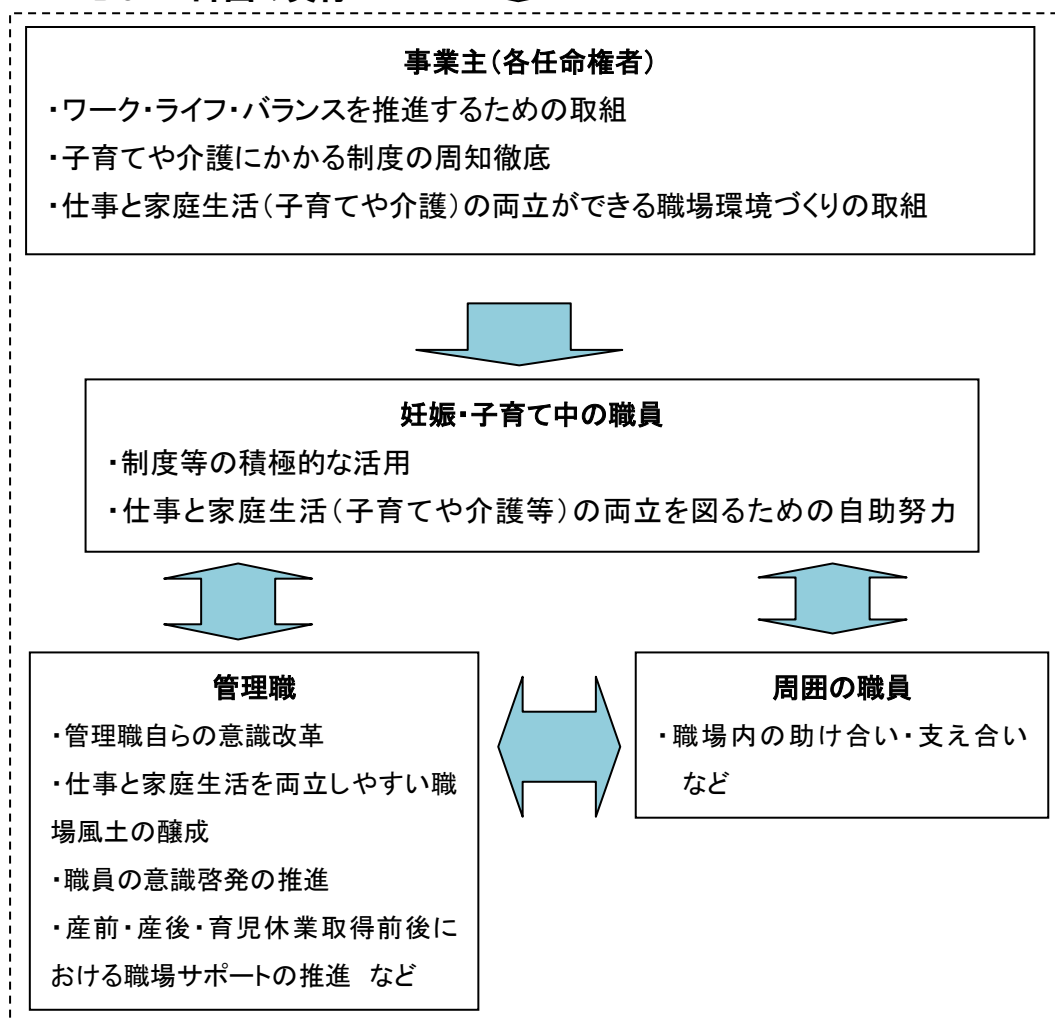
- (1) 計画の進捗状況の確認及び結果の分析
- (2) 今後の重点項目の協議
- (3) その他、計画の推進に関わること

特定事業主行動計画実行サイクル(PDCA)

<Plan> 計画の策定・見直し(概ね5年ごと)

八王子市特定事業主行動計画

<Do> 計画の実行



推進

チェック

<Check・Action> 計画の取組状況の点検・結果の検証・取組の改善

八王子市特定事業主行動計画推進委員会
 ・全庁的な計画の推進、数値目標のチェック、改善

次世代育成支援対策法及び女性活躍推進法に基づく

八王子市特定事業主行動計画

進めよう！ 誰もがやりがいを感じられる働きやすい職場づくり

平成 28 年 4 月発行

編集 八王子市総務部職員課・労務課

TEL 042-620-7451 FAX 042-621-1298

MAIL b021100@city.hachioji.tokyo.jp