

平成 29 年度 八王子市特定事業主行動計画 実施状況報告

平成 30 年 7 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～平成 32 年 3 月 31 日、後期:平成 32 年 4 月 1 日～平成 37 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、取組を進めています。

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、平成 29 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組

(1) 時間外勤務の削減と休暇促進の取組についての通知

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。

【新規取組】

- ・ 20 時以降の時間外勤務の禁止(20 時 15 分に一斉消灯)
- ・ 時間外勤務事前命令徹底のための庶務事務システムの設定変更

(2) 働き方・休み方の見直し強化期間の実施

平成 29 年 7 月～9 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。

【具体的取組】

- (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) 「朝型勤務」の実施

(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、委託化を推進しました。

【具体的取組】

- ・都市緑化フェア・市制 100 周年記念事業において、全庁的な応援体制を実施
- ・守衛業務の一部委託化の実施
- ・市税に対する納付勧奨業務と滞納者居所調査業務及び、戸吹清掃工場昼間運転業務、受入業務の委託化を実施

(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。

【具体的取組】

- ・ノー残業デーに庁舎内パトロールを実施し、時間外勤務削減について呼びかけ
- ・各事業場安全衛生委員会及び職員安全衛生委員会で取組の周知
- ・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
- ・時間外が多い所管の所属長等に対し、ヒアリングを実施するとともに指導を実施

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

ウ 職員研修の実施

【イクメン研修】

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を進めるために、男性職員を対象として、育児休業取得の意義や制度について学ぶ e ラーニング研修を実施しました。【参考：研修受講率 85.4%】

【職員研修「これからの働き方を考えよう～秘訣はワーク・ライフ・バランス」】

職場においてワーク・ライフ・バランスの実践に努めてもらうための研修を実施しました。【参考：研修受講者 70 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】

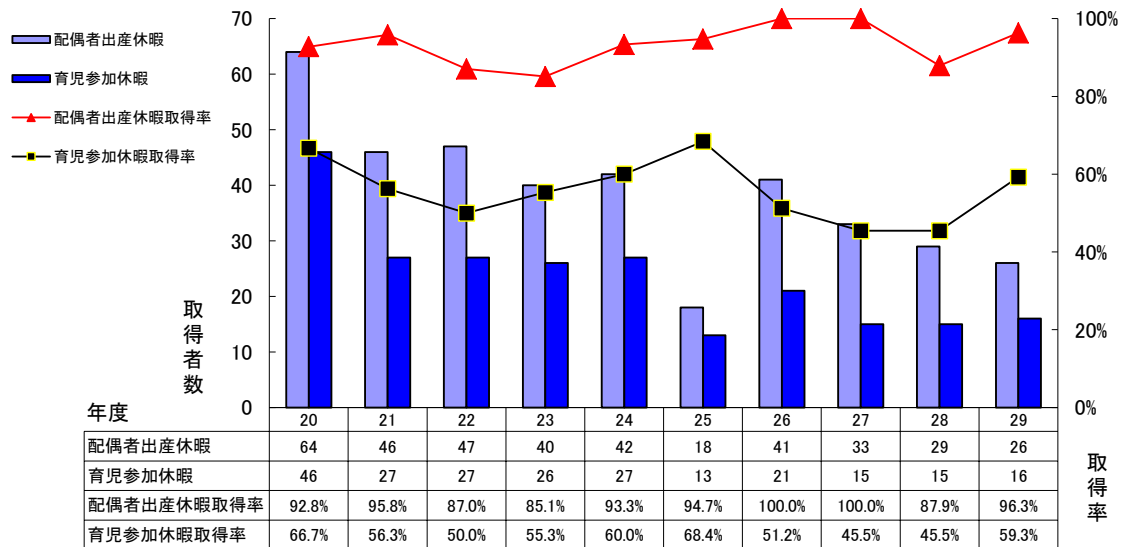
種 類	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
深夜勤務制限	1名	2名	1名	0名
時間外勤務制限	1名	2名	3名	2名
時間外勤務免除	0名	2名	1名	3名

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組

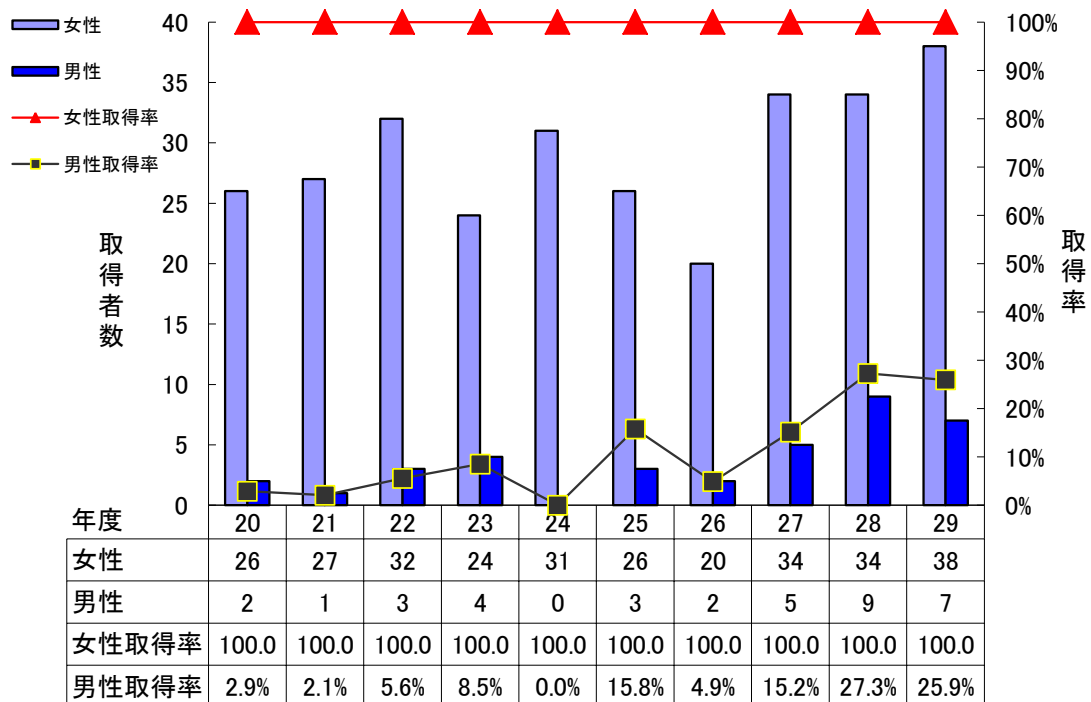
(1) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得促進

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。

【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

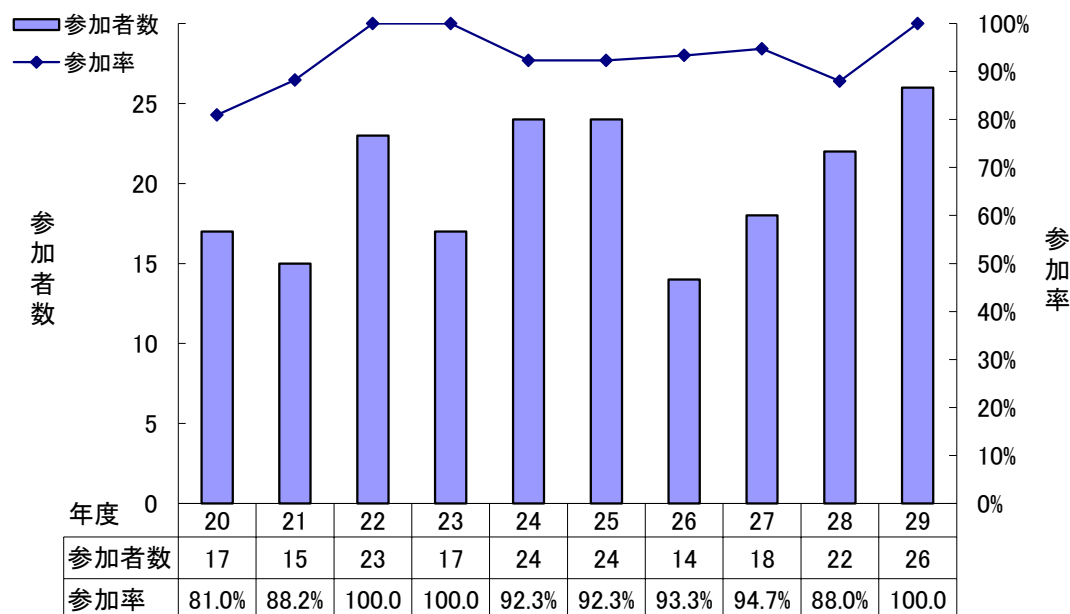
ア 子育て支援サイトを利用した情報発信

平成20年度から、主に育児休業を取得中の職員に向けて、職員互助会ホームページ内に「子育て支援サイト」を開設し、育児に関する情報を発信しています。

イ 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

妊娠症状対応休暇・早期流産休暇を新設しました。(平成29年4月1日より)

(4) 非常勤職員への配慮

休暇制度の改正及び周知

嘱託員に妊娠中の通勤緩和休暇を新設しました。(平成29年4月1日より)

【嘱託員の休暇取得状況】

種 類	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
産前・産後休暇	2名	7名	9名	8名	5名
育児時間	4名	6名	12名	13名	8名
妊娠等通院休暇	6名	9名	13名	6名	9名
子ども看護休暇	39名	49名	71名	95名	100名
育児参加休暇	1名	2名	1名	10名	1名
短期の介護休暇	3名	6名	6名	3名	17名
通勤緩和休暇	—	—	—	—	1名

4 女性の活躍推進に向けた取組

(1) 女性の登用の拡大

ア 女性職員の意欲の向上

「女性職員のためのキャリアデザイン研修」を職層別を実施し、女性職員のさらなる意欲向上を図りました。

【女性職員のためのキャリアデザイン研修（主任級）】 50名参加

将来の管理職候補者を増やすため、リーダーになることへの不安を払拭し、自分らしいリーダーシップ像を描けるようになることを目的に実施しました。

【女性職員のためのキャリアデザイン研修（主事級）】 32名参加

将来の管理職候補者を増やすため、自らのキャリアアップを具体的にイメージすることで、昇任やキャリアアップの不安を払拭することを目的に実施しました。

イ 採用者に占める女性の割合の増

大学等への採用説明会時に女性職員が出向き、働き方を考えるきっかけとなるよう女性職員のロールモデルをPRしています。

	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
採用者女性割合	38.4%	39.3%	41.3%	53.1%

(2) 女性が能力を発揮できる人事配置

新規採用後の職員について、自らの適性の発見や幅広い視野とバランスのとれた能力を身に付けるため、主任昇任前に複数の部署を経験させる人事異動を実施しました。

また、管理職になるために必要な経験を得ることが期待できる部署に意欲のある職員を配置し、管理職を視野に入れたキャリア形成を図りました。