

# 【第3期】稲城市特定事業主行動計画 実施状況報告

令和2年2月時点

稲城市特定事業主行動計画の第3期計画の実施状況を報告します

第1期計画期間：平成17年4月1日～平成22年3月31日

第2期計画期間：平成22年4月1日～平成27年3月31日

第3期計画期間：平成27年4月1日～令和2年3月31日

アンケート調査：全職員を対象に平成16年度、平成26年度、平成31年度に実施

## 1 子育てに関する制度の周知及び意識啓発

### (1) リーフレットの作成・配付

| 対象  | 行動計画  | 実施状況  |
|-----|---|---|
| 人事課 | リーフレット『出産・子育てに関する制度』を随時更新し、父親・母親になる職員に配布するとともに、庁内LANに掲載することで職員がいつでも閲覧できるように周知します。 | 給与や共済組合手続きについて追記した「出産・子育てに関する制度 2019年改定版」を作成し、庁内LANに掲載しました。 |

### (2) 行動計画取組状況の公表

| 対象  | 行動計画  | 実施状況                              |
|-----|---|-----------------------------------|
| 人事課 | 子育て中の職員の体験談や行動計画に基づく取り組みの実施状況など、これから父親・母親となる職員に参考となる情報を提供します。 | 庁内LAN及び市ホームページに実施状況報告及び情報を掲載しました。 |

## 2 育児休業等を取得しやすい環境づくり

### (1) 父親・母親になる職員へのサポート

| 対象       | 行動計画   | 実施状況  |
|----------|--|---|
| 子育てを行う職員 | 父親・母親になることがわかったら、妊娠・出産・育児について職場のサポートが得られるよう、職場の上司、周囲の職員、人事課に伝え、業務遂行体制などについて相談しましょう。    | 子育てを行う職員は、妊娠・出産・育児の各過程において所属長や人事課又は病院管理課に相談し、職場全体で対策をとることでサポート体制を整えてきました。<br>各所属では業務分担の見直しを積極的に取り組んできました。 |
| 職場の上司    | 報告を受けたら、出産・子育てに関する制度を確認し、妊娠中の職員には職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや時間外勤務・深夜勤務・休日勤務を命じない等の対応をしましょう。 |   |
| 周囲の職員    | 妊娠中の職員は、体調管理に配慮すべき状態にあることを踏まえて、職場全体で妊娠中の職員をサポートしましょう。                                  |   |

### (2) 産前産後休暇・育児休業中の職員に対する情報提供

| 対象          | 行動計画  | 実施状況                                     |
|-------------|---|--|
| 職場の上司・周囲の職員 | 産前産後休暇・育児休業中の職員に対し、業務の進捗状況や職場の近況など必要な情報を定期的に提供し、職場復帰への不安をやわらげ、スムーズに職場復帰できるように支援しましょう。 | 各所属にて休暇・休業中の職員と連絡を取り、スムーズな職場復帰につなげてきました。 |

### (3) 事務分担の是正と代替職員の確保

| 対象              | 行動計画   | 実施状況   |
|-----------------|--|--|
| 職場の上司・<br>周囲の職員 | 事務分担を見直し簡素な業務は代替職員に振り分けましょう。   | 市役所では、業務分担を見直し、嘱託職員の任用を基本とし対応をしてきました。男性職員の短期間の育児休業取得者の増加により、正規職員の事務従事等や所属内で業務調整により対応してきました。<br>市立病院では随時正規職員(看護師等)を募集し、職員の適正配置を図りました。 |
| 人事課             | 職員が安心して産前産後休暇・育児休業を取得できるよう、職場の業務状況を総合的に勘案し、臨時職員・嘱託職員又は正規職員を適正に配置します。 |  |

#### 【育児休業職員の代替職員の配置状況】

|          | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 30年度 |
|----------|------|------|------|------|
| 臨時職員の任用  | 0人   | 0人   | 1人   | 1人   |
| 非常勤職員の任用 | 6人   | 6人   | 5人   | 6人   |
| 配置換え     | 0人   | 0人   | 2人   | 2人   |
| 措置なし     | 11人  | 13人  | 12人  | 20人  |
| その他      | 1人   | 1人   | 2人   | 0人   |
| 計        | 18人  | 20人  | 22人  | 29人  |

### (4) 育児休業からの復帰に向けた取り組み

| 対象              | 行動計画  | 実施状況   |
|-----------------|---|--|
| 子育てを行う職員        | 円滑に復帰できるように、職場からの情報や市政情報を確認し、時間を有効活用し自己啓発に取り組むなど準備をしましょう。               | 育児休業者は復職前に復帰プランを所属長と相談し、人事課又は病院管理課では復帰後の制度を案内することで、復帰への不安を解消してきました。<br>育児時間や部分休業の取得者も増加しており、部分休業や育児短時間の利用に対する意識調査では、「積極的に取得するべき」との意見が42.6%と増加しており、周囲の職員の理解も高まってきていることがわかります。 |
| 職場の上司・<br>周囲の職員 | 育児休業から復帰する職員と復帰前に面談する機会を設け、復帰後に育児時間や部分休業の取得が必要か確認し、必要に応じて業務分担の調整を行いましょ。 |  |
| 人事課             | 育児休業から復帰する職員及び管理職に対し、育児に関する制度の情報提供をし、職場復帰への不安が解消できるよう支援します。             |  |

#### 【育児時間、部分休業、育児短時間の取得状況】

|       | 27年度 |     | 28年度 |     | 29年度 |     | 30年度 |     |
|-------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
|       | 男性   | 女性  | 男性   | 女性  | 男性   | 女性  | 男性   | 女性  |
| 育児時間  | 0人   | 3人  | 0人   | 2人  | 0人   | 4人  | 0人   | 4人  |
| 部分休業  | 0人   | 14人 | 0人   | 15人 | 4人   | 25人 | 3人   | 21人 |
| 育児短時間 | 0人   | 0人  | 0人   | 1人  | 0人   | 0人  | 0人   | 0人  |

【部分休業、育児短時間に対する職員意識調査の結果】

Q. 部分休業や育児短時間制度を利用することについてどう思いますか？

|                   | 26年度  | 31年度  |
|-------------------|-------|-------|
| 積極的に取得すべき         | 32.5% | 42.6% |
| できれば取得したい（してほしい）  | 36.7% | 26.7% |
| 仕事の状況によっては我慢してほしい | 4.9%  | 4.8%  |
| 取得は抑えるべき          | 0.6%  | 0.6%  |
| 本人の考え次第である        | 25.0% | 25.4% |

### 3 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

（1）出生時における休暇・育児休業等の取得促進

| 対象         | 行動計画   | 実施状況  |
|------------|--|---|
| 子育てを行う男性職員 | 出生という大切な時期を家族で支え合うことは非常に重要です。日頃より業務の効率化に努め、出産支援休暇、育児参加休暇、育児休業等の制度を理解し、積極的に取得しましょう。 | 職員への制度周知の働きかけや職場の上司の働きかけ、周りの職員の理解により、出産支援休暇や育児参加休暇の取得率が増加しています。<br>また、男性職員の育児休業の取得者も増加しており、1か月程度取得の場合は、職場での事務分担の調整をし、数カ月取得する場合は専務的非常勤職員を配置、又は職員の事務従事により、職場全体で男性職員の育休取得促進に取り組んできました。 |
| 職場の上司      | 父親になる職員に対し、出産支援休暇、育児参加休暇、年次有給休暇、育児休業等の取得計画を確認し、連続休暇を積極的に取得するよう働きかけましょう。            |   |
| 周囲の職員      | 子育て中の職員が出生時に連続休暇を取得しやすい環境をつくりましょう。   |   |
| 人事課        | 子育て中の男性職員の体験談や休暇等の取得実績を情報提供し、男性職員の子育てに対する意識を啓発します。                                 |   |

【男性の出産支援休暇、育児参加休暇の取得状況】

|      | 27年度   |        | 28年度   |        | 29年度   |        | 30年度   |        |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      | 出産支援休暇 | 育児参加休暇 | 出産支援休暇 | 育児参加休暇 | 出産支援休暇 | 育児参加休暇 | 出産支援休暇 | 育児参加休暇 |
| 取得率  | 55.6%  | 14.8%  | 59.5%  | 32.4%  | 56.3%  | 59.4%  | 61.9%  | 42.9%  |
| 取得人数 | 15/27人 | 4/27人  | 22/37人 | 12/37人 | 18/32人 | 19/32人 | 13/21人 | 9/21人  |

【育児休業の取得状況（年度内での新規取得者数）】

|      | 27年度  |        | 28年度  |        | 29年度  |        | 30年度  |        |
|------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
|      | 男性    | 女性     | 男性    | 女性     | 男性    | 女性     | 男性    | 女性     |
| 取得率  | 7.1%  | 100%   | 8.1%  | 100%   | 12.5% | 100%   | 23.8% | 100%   |
| 取得人数 | 2/28人 | 12/12人 | 3/37人 | 17/17人 | 4/32人 | 18/18人 | 5/21人 | 24/24人 |

【男性の育児休業取得日数】

|             | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 30年度 |
|-------------|------|------|------|------|
| 31日以下       | 0人   | 1人   | 1人   | 3人   |
| 32日以上～6カ月未満 | 1人   | 1人   | 3人   | 1人   |
| 6カ月以上       | 1人   | 1人   | 0人   | 1人   |

## 4 女性職員の活躍推進に向けた取組

### (1) キャリア形成の支援と意識啓発

| 対象  | 行動計画  | 実施状況   |
|-----|---|--|
| 人事課 | 子育て中の職員のキャリアアップに向けた不安等の解消ができる機会を設定し、キャリア形成に向けた支援をします。女性職員の活躍推進や仕事と家庭生活の調和推進に関する研修等を実施することで職員の意識啓発を図ります。 | 東京都市町村職員研修所で行う「男女共同参画社会形成研修」に、新規採用職員を参加させ、公務員として男女共同参画社会の実現に向け基礎的知識の習得を図りました。<br>また、庁内研修として若手職員を対象に「キャリアデザイン研修」を企画・実施し、能力開発の必要性和早期からのキャリアアップの意識向上を図りました。 |

【管理職に占める女性割合（各年4月1日現在）】

|    | 27年度    | 28年度    | 29年度    | 30年度   | 31年度   |
|----|---------|---------|---------|--------|--------|
| 割合 | 20.0%   | 26.3%   | 28.4%   | 30.2%  | 31.3%  |
| 人数 | 19人/95人 | 25人/95人 | 27人/95人 | 29/96人 | 30/96人 |

## 5 ワーク・ライフ・バランスの実現

### (1) 年次有給休暇の取得促進

| 対象  | 行動計画  | 実施状況  |
|-----|---|---|
| 管理職 | 各部署で休暇取得計画表を作成し、職員の勤務状況を把握し計画的に休暇を取得しやすい職場づくりに努めましょう。                   | 各所属でスケジュール管理を行い、計画的に休暇を取得できるよう努めてきました。<br>アンケート結果では年次有給休暇を取得しやすいとの回答が増え、平均取得日数も増えている頃から、休暇を取得しやすい環境が整ってきています。 |
| 全職員 | 周りの職員が休めるように配慮しつつ、計画的に年次有給休暇を取得するよう努めましょう。                              |   |
| 人事課 | 各課の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率が低い部署については、管理職にヒアリングを行います。また有給休暇や連続休暇の取得促進を啓発します。 |   |

【年次有給休暇の取得状況】※消防、病院を除く市長部局の職員を対象

|        | 27年度  | 28年度  | 29年度  | 30年度  |
|--------|-------|-------|-------|-------|
| 平均取得日数 | 11.0日 | 11.0日 | 12.4日 | 12.4日 |
| 消化率    | 28.6% | 29.3% | 32.6% | 32.6% |

【年次有給休暇の取得に対する職員意識調査の結果】

Q. 年次有給休暇は取得しやすいですか？

|        | 16年度  | 26年度  | 31年度  |
|--------|-------|-------|-------|
| 取得しやすい | 39.0% | 35.6% | 40.4% |
| 取得しにくい | 61.0% | 64.4% | 59.6% |

(2) 介護休暇に関する制度の周知と活用

| 対象      | 行動計画   | 実施状況   |
|---------|--|--|
| 人事課     | 介護休暇に関する制度を周知するリーフレットを作成し、職員への理解と周知を図ります。介護を行う職員の相談や制度説明の機会を設け、仕事と介護の両立に向けた支援をします。 | 平成29年1月から介護時間制度が始まり、職員向けに周知を行いました。介護休暇取得者は僅かですが、給与減額のない短期の介護休暇は利用しやすく、申請が増えています。 |
| 介護を行う職員 | 仕事と介護の両立のために、介護に関する制度を理解し活用しましょう。仕事と介護の両立に対する不安は職場の上司や人事課に相談しましょう。                 |  |

【介護休暇の取得状況】

|         | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 30年度 |
|---------|------|------|------|------|
| 介護休暇    | 0人   | 1人   | 0人   | 0人   |
| 短期の介護休暇 | 11人  | 13人  | 12人  | 10人  |

(3) 時間外勤務の縮減

| 対象  | 行動計画   | 実施状況   |
|-----|--|--|
| 管理職 | 職員の健康管理、業務の効率化に努めるとともに、各所属でノー残業デーや絶対退庁時間を定めるなど時間外勤務縮減の徹底をしましょう。                      | 平成30年5月に「働き方改革基本方針」及び「働き方改革実践メニュー」を策定し、月80時間以上、年間360時間以上の時間外労働見込みの職員がいる所属にあたっては、「働き方改革個別改善計画書」の提出を求め、ヒアリングを行い、突出した職員の時間外勤務抑制、削減に努めてきました。しかし、アンケート結果では、時間外勤務に対する意識の変化は見られず、さらに業務の効率化や人員配置も含め総合的に見直し、時間外勤務の縮減を図る必要があります。 |
| 全職員 | 勤務時間内で仕事を終える意識を持ち、計画的かつ効率的に業務を遂行し、時間外勤務の縮減に努めましょう。時間外勤務を行う場合には、必ず予定申請により、上司に申し出ましょう。 |  |
| 人事課 | 時間外勤務取得状況を把握し、管理職とのヒアリングをすることで、時間外勤務の原因を分析し職員定数の見直しも含め改善に努めます。                       |  |

【職員一人あたりの超過勤務時間】 ※管理職、消防本部、市立病院除く

|         | 26年度    | 27年度    | 28年度    | 29年度   | 30年度  |
|---------|---------|---------|---------|--------|-------|
| 年間平均時間数 | 114.5時間 | 150.4時間 | 131.0時間 | 97.7時間 | 114時間 |

【時間外の取得に対する職員意識調査の結果】

Q.あなたは超過勤務を日頃からよくする方ですか？

|                              | 16年度  | 26年度  | 31年度  |
|------------------------------|-------|-------|-------|
| 仕事が終わらないので、日常的に長時間している       | 16.0% | 17.0% | 17.1% |
| 仕事の状況に応じて、時々している             | 41.9% | 47.5% | 48.6% |
| 今日中にやらなければならない仕事がある場合だけ、している | 19.6% | 15.0% | 15.7% |
| できるだけ超過勤務はしないことにしている         | 22.5% | 20.5% | 18.6% |

(4) 変形労働時間、休日振替制度の利用促進

| 対象  | 行動計画  | 実施状況  |
|-----|---|---|
| 全職員 | 夜間に行われる会議等については変形労働時間を、週休日や休日の事業については振替や代休を積極的に活用しましょう。 | 平成30年5月に「働き方改革基本方針」及び「働き方改革実践メニュー」を策定し、働き方改革実践メニューの中で、変形労働時間の利用、振替休日取得の促進を求め、職員に利用職員を促してきました。 |

【変形労働時間の利用状況】

※管理職、職務の性質により独自の勤務時間を設定する所属を除く

|      | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 30年度 |
|------|------|------|------|------|
| 利用件数 | 126件 | 126件 | 188件 | 280件 |

(5) 地域活動への参加促進

| 対象  | 行動計画   | 実施状況   |
|-----|--|--|
| 全職員 | 次世代育成は地域全体で取り組むべき課題でもあります。職員は子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭への支援を行う地域活動に積極的に参加しましょう。 | 市内小学校への阿波踊りの指導や、子どもの健全育成等にかかる活動において、ボランティア休暇や職務免除を周知し、積極的な活動を推進してきました。 |