

令和5年度調布市職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン (特定事業主行動計画第八次行動計画) 実施状況報告

「調布市職員人材育成総合プラン」における、「調布市特定事業主行動計画第八次行動計画」について、令和5年度の実施状況を報告します。

I 働き方改革による生産性の向上

令和5年度は更なる働き方改革を推進すべく、市長通達及び「働き方改革による生産性の向上に係る令和5年度の取組について(通知)」に基づき、取組を推進しました。取組の推進にあたっては、

- ・意識改革・働き方改革の実践(全職員)
- ・マネジメント力の強化(係長職・管理職)
- ・全庁推進体制の強化

以上の3つの視点を踏まえ、具体的な取組を実施しました。

1 総労働時間の縮減と休暇の取得促進

(1) 時間外勤務時間数の縮減に対する積極的取組

時間外勤務命令の上限時間を超えない働き方の徹底

(2) 定時退庁の推進

- ア 毎月0の付く日を「管理職ゼロデイ(管理職率先定時退庁日)」と設定
- イ 毎週水曜日のノー残業デーに合わせた午後7時消灯デーのほか、各部署ごとに毎月1回以上、毎週水曜日とは別に午後7時消灯デーを設定

(3) 休暇取得の推進

1人あたり年間5日間の年次有給休暇の取得の徹底

2 業務改善の推進

働き方改革による生産性向上に係る取組の一環として、各部署においても資料のペーパーレス化や既存事業の見直し等の業務改善を行いました。各部署の業務改善の取組を全庁的な取組として推進していくに当たり、各部署における改善報告を募集し、好事例を表彰することで、庁内への共有を図りました。また、主に入庁5年目の職員を対象とした業務改善研修を実施しました。

3 柔軟で多様な働き方ができる環境づくりの推進

変則勤務、テレワークの最適化に向けた運用を検討し、試行実施しました。

テレワークは自治体テレワーク推進実証実験事業として実証実験端末の台数を増やしました。変則勤務については、勤務パターン全10パターンを「基本パターン」と「用途限定パターン」とに設定し、本格実施に向けた検討を進めました。

【目標指標】

① 時間外勤務時間数の縮減

目標年限	目標指標
令和8年度	年100時間／人 以下
年度	時間外勤務時間数(時間／人)
令和5年度	88.8時間
(参考) 基準値(令和3年度)	104.6時間

② 管理職の超過時間数の縮減

目標年限	目標指標
令和8年度	年300時間／人 以下
年度	平均取得日数
令和5年度	293.9時間
(参考) 基準値(令和3年度)	353.9時間

II 育児・介護・治療や地域・社会貢献活動などの生活と仕事との両立支援

1 育児制度等の周知と利用促進・職員の意識啓発

出産や子育てを行う職員の仕事と育児の両立に係る負担を少しでも軽減するため、「育児ハンドブック及び出産予定連絡票」を活用し、制度の趣旨や内容を周知しました。また、「パパ・ママ子育て通信(※)」を発行し、育児に関する各種制度や事例の紹介を行いました。

さらに、これから父親になる男性職員や、男性の育休制度について知りたい職員を対象とした「パパセミナー」を実施しました。

育児休業からの復帰に向けた支援として、「ワーキングママセミナー」のオンライン開催や、「産休・育休後職場復帰面談」の促進を図りました。

※ パパ・ママ子育て通信：男性職員の積極的な育児参加の促進及び育児休業等を取得しやすい職場不運度の醸成を目的とした通信です。男性の育児休業体験談のほか、育児休業等の制度周知や利用状況等を掲載しています。

2 介護やその他の事情(治療等)との両立支援

介護制度の周知と利用促進・職員の意識啓発のため、制度や介護経験がある市職員へのインタビュー等を掲載した「介護ハンドブック」を活用し、制度を分かりやすく周知するとともに、仕事と介護を両立しやすい職場風土の醸成に取り組みました。

3 両立支援のための相談体制

仕事と生活(子育てや介護等)の両立に関する悩みなどについて相談でき

る体制として、メンター制度を継続しました。また、管理職・係長職を対象に研修を実施するなど、育児や介護等に関する周知や子育て支援等についての理解を促し、両立支援制度が取得しやすい職場環境づくりを進めました。

※ メンター制度：退職された女性管理職が担っている「OGメンター」、職員による相談窓口である「庁内メンター」、キャリアカウンセラー等の資格を有する専門家を相談員として「外部メンター」を配置しています。

【目標指標】

① 男性職員の育児休業の取得率

目標年限	目標指標		
令和8年度	100%		
年度	対象者	取得者数	取得率
令和5年度	23人	21人	91.3%
(参考) 基準値 (令和3年度)	40人	39人	97.5%

② 男性職員の育児休業の平均取得日数

目標年限	目標指標
令和8年度	40日以上
年度	取得率
令和5年度	110.9日
(参考) 基準値 (令和3年度)	37.5日

Ⅲ 女性職員の活躍推進

1 女性職員の活躍を促進する各種研修・セミナーの充実

女性職員の活躍推進や仕事と家庭生活の両立に関する内容について、各職層における研修やキャリア自律・能力開発のためのセミナー（女性のキャリア自律促進研修等）を実施することにより、これまでの自身の経験の積み重ねを自分のキャリアとして前向きに捉え、キャリア形成につなげる契機を作るなど、職員の意識の向上に取り組みました。

2 アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に捉われない人事配置・人材育成の推進

新任職員から管理職までの各職層にワーク・ライフ・バランスの推進や女性職員の活躍推進等に関する研修を実施し、意識啓発を行いました。

また、管理職を対象に、マネジメント力と部下の育成スキルの向上を目的とした研修を実施しました。

3 女性職員が活躍できる職場環境の整備

仕事と生活（子育てや介護等）の両立に関する悩みなどについて相談できる体制として、メンター制度を継続しました。

また、長期間職務から離れていた職員が、復帰後の仕事と生活の両立支援制度等について、職場と共有する「産休・育休後職場復帰面談」を促進することで、スムーズな復帰につなげるとともに、職務意欲の維持・向上を図りました。

【目標指標】

① 課長職以上に占める女性職員の比率

目標年限	目標指標
令和8年度	22%以上
年度	課長職以上に占める女性職員の比率
令和5年度	15.7%
(参考) 基準値(令和4年度)	15.3%

② 係長職昇任選考被選考資格者の女性職員のうち受験した者の割合

目標年限	目標指標
令和8年度	20%以上
年度	割合
令和5年度	8.4%
(参考) 基準値(令和4年度)	10.2%

③ 係長職以上の女性職員のライン職への配置比率

目標年限	目標指標
令和8年度	35%以上
年度	割合
令和5年度	27.8%
(参考) 基準値(令和4年度)	27.2%

【参考】

職員の女性割合

年度	割合
令和5年度	51.0% (事務職43.7%)
(参考) 令和3年度	49.5% (事務職42.6%)