

令和3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七次行動計画) 実施状況報告

「調布市職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン（調布市特定事業主行動計画第七次行動計画）」について、令和3年度の実施状況を報告します。

I 全ての職員の意識改革・働き方の見直し

1 ワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上に向けた取組

(1) 時間外勤務縮減に対する積極的取組

「調布市職員の意識改革・働き方改革に関する方針（令和元年7月施行）」に基づき、「時間外勤務時間数の縮減」と「計画的な年次有給休暇の取得」を目標に、意識改革・働き方改革の促進（全職員）、マネジメント力の強化（管理職・係長職）及び全庁推進体制の継続の3つの視点に基づく取組を推進しました。

(2) 働き方改革推進強化月間の実施

新型コロナウイルス感染症への対応に係る、新しい働き方への移行を強化する機会として、令和3年7月から10月までを働き方改革推進強化月間とし、業務継続とワーク・ライフ・バランス推進の2つの観点から、変則勤務・在宅勤務型テレワークの活用や業務の見直し等に資する働き方改革に重点的に取り組みました。

(3) 在宅勤務型テレワークの拡大実施

自宅から職場の端末を遠隔操作する機器の台数を30台から100台に増台し、より多くの職員が幅広い業務を在宅勤務型テレワークで実施できるよう環境整備を図りました。

2 柔軟で多様な働き方ができる環境づくりの推進

変則勤務のパターンの見直しや在宅勤務型テレワークの拡大実施により、制度の拡充を図ったうえで試行実施を延長し、本格実施に向けた検討を進めました。

3 ハラスメントのない職場環境づくり

全職員に向けたハラスメント研修の実施や、ハラスメントカードの配付など、相談体制の継続及び各種研修を実施しました。

【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4年度	年100時間／人 以下
年度	時間外勤務時間数(時間／人)
令和3年度	104.6時間
(参考)基準値(平成29年度)	118.8時間

② 年次有給休暇の平均取得日数

目標年限	目標指標
令和4年度	15日
年度	平均取得日数
令和3年度	15日
(参考)基準値(平成29年度)	14.2日

Ⅱ 両立支援

1 育児との両立支援

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職員リーフレット」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。

※ 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

介護と仕事の両立を支援する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、現在や将来に介護の不安を抱える職員はもとより、全職員が少しでも職員の介護の実態について理解を深め、仕事と介護が両立しやすい職場環境の整備につなげました。

3 両立支援のために

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。

※ 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 男性職員の出産支援休暇の取得率

目標年限	目標指標
令和4年度	100%
年度	取得率
令和3年度	100%
(参考) 基準値 (平成29年度)	97.3%

② 男性職員の育児休業の取得率

目標年限	目標指標		
令和4年度	65%		
年度	対象者	取得者数	取得率
令和3年度	40人	39人	97.5%
(参考) 基準値 (平成29年度)	37人	23人	62.2%

【参考】

男性職員の育児休業の平均取得日数 37.5日 (令和3年度)

Ⅲ 女性職員の活躍推進

1 女性職員の仕事への意欲とキャリア形成支援

仕事への意欲の向上や働きやすい職場環境づくりを進めるため、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（プレワーキングママセミナー、女性のキャリア自律促進研修等）を実施することにより、昇任に対する不安の解消等につなげる取組を推進しました。

また、調布スマートシティ協議会のメンバーであるアフラック生命保険株式会社と合同で女性活躍推進をテーマとしたワークショップを実施し、お互いの管理職のロールモデルによる講話や意見交換など行いました。

2 職員採用試験における女性受験者の拡大

採用説明会や大学が主催する公務員の業務説明会等の中で、市のワーク・ライフ・バランスの取組に加え、仕事と育児を両立している女性職員の紹介などにより、女性にとっても働きやすい職場であることをPRしました。

3 女性職員が活躍できる職場環境の整備

調布市職員の意識改革・働き方改革推進に関する方針に基づく取組の推進や、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。令和3年度は新規の取組として、女性部下を持つ管理職を対象に、女性の特徴を踏まえた育成スキルを向上させるため、女性部下育成力強化研修を実施しました。

【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4年度	20%以上
年度	課長職以上に占める女性職員の比率
令和3年度	15.7%
(参考) 基準値(平成29年度)	12.7%

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4年度	20%以上
年度	割合
令和3年度	10.1%
(参考) 基準値(平成29年度)	8.5%

③ 職員採用試験(事務職)における女性の受験率

目標年限	目標指標
令和4年度	50%以上
年度	割合
令和3年度	52.9%
(参考) 基準値(平成29年度)	43.1%

【参考】

職員の女性割合

年度	割合
令和3年度	48.5% (事務職41.1%)
(参考) 平成30年度	46.4% (事務職37.8%)