

## つくば市特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法第19条第5項に基づき、つくば市特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表します。

### 1 育児休業・子育てに関する諸制度の取得促進

#### 【目標1】

育児休業取得率を計画期間の毎年度において、女性職員については100%、男性職員については10%以上にすることを目指す。

#### 【取組内容】

- 年度中に子どもが産まれる男性職員とその所属長に対し、出産期や子育てに利用できる制度等について、人事担当部署が個別説明を実施し、男性職員が2週間以上の育児休業を積極的に取得するよう促した。
- 市長と子どもを持つ男性職員が一緒にランチを食べながら、育児・家事について意見交換をする「パパ'sランチ」を企画・開催した。出席した男性職員は、各々の育児環境や仕事との両立、男性が育児休業を取得することの重要性について、活発に意見を交わした。
- 復職への不安解消や女性活躍推進のため、子育て中の職員及びそのパートナーを対象に、仕事と子育ての両立支援について知見が豊富な外部講師によるセミナーを実施した。
- 復職後の働き方や職場での配慮希望などを確認するため、長期の育児休業から

復職する職員に対して、新たに作成した「職場復帰面談シート」を活用した所属長との面談を行うこととし、職員が仕事と家庭生活とのバランスを保ちながら、意欲をもって職務に専念できるような職場環境の構築に努めた。

#### 【取組結果】

##### 女性職員の育児休業取得状況

区分	平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
対象者数	30 人	32 人	28 人
取得者数	30 人	32 人	28 人
取得率	100%	100%	100%

##### 男性職員の育児休業取得状況

区分	平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
対象者数	38 人	32 人	37 人
取得者数	11 人	4 人	2 人
取得率	28.9%	12.5%	5.4%

#### 【目標 2】

出産補助休暇（男性職員のみ対象の特別休暇）の取得率を計画期間の毎年度において、70%以上にすることを旨とする。

#### 【取組内容】

- 年度中に子どもが産まれる男性職員とその所属長に対し、出産期や子育てに利用できる制度等について、人事担当部署が個別説明をする際に、出産補助休暇等の特別休暇についても概要を説明し、男性職員の積極的な出産補助休暇取得を促した。
- 育児休業及び子育てに関する Q & A 等の資料を庁内に通知することにより、制度の周知徹底に努めた。

## 【取組結果】

### 出産補助休暇の取得率

区分	平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
対象者数	38 人	31 人	37 人
取得者数	33 人	26 人	29 人
取得率	86.8%	83.9%	78.4%
平均取得日数	1.84 日 / 2 日	1.83 日 / 2 日	1.86 日 / 2 日

## 2 時間外勤務の縮減

### 【目 標】

年間 360 時間を超える時間外勤務をした職員数を、毎年度 5 % 程度減少させ、平成 31 年度末において 25% 以上削減することを目指す。

### 【取組内容】

- 業務プロセスを可視化することで、業務に秘められた課題を見つけやすくし、効果的な改善の取組に繋げやすい組織環境を醸成することを目的として、管理職と一般職のそれぞれの職層に対して、業務可視化セミナーを実施した。
- 業務改善の重点部署として、モデル部署（前期 3 課・後期 3 課）を選定し、職場の業務改善活動の促進を図った。また、後期 3 課のうち 1 課については、外部コンサルティングによる業務改善支援サービスを導入し、ICT 等も活用しながら徹底的に業務の可視化を行い、抽出した課題の解決策を現場主体で考えていくという取組を実施した。
- 業務改善を進めていくためには、継続して職員同士が議論を重ねていくことが重要であるため、全部署において、事務手順等を改めて見直し、より良い市民サービスの提供につなげることができるよう、継続的に業務改善ミーテ

ィングを実施した。

- 職員の総労働時間の抑制に向けて「時間外勤務の縮減」「休暇取得の促進」「業務効率化」に取り組み、職員のワークライフバランスを一層推進するため、「ワークライフバランス推進強化月間」を2回設定した。

9月の強化月間は、午後7時以降の時間外勤務命令の原則禁止や午後5時以降の庁内会議等の原則禁止に取り組んだ。また、12月の強化月間については、全庁的に職場環境改善（5S活動）の機会を作り、この活動を習慣づけていくための取組とし、業務運営の効率化及び生産性の向上を図った。

#### 【取組結果】

##### 年間 360 時間を超える時間外勤務をした職員数

	平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
職員数	75 人	88 人	96 人

### 3 水曜日の「ノー残業デー」の達成率向上

#### 【目 標】

水曜日のノー残業デーの達成率を計画期間内において毎年度上昇させ、平成 31 年度末の達成率を 90%以上にすることを目指す。

#### 【取組内容】

- 毎週水曜日に「ノー残業デー」の広報物を庁内に掲示し、定時退庁を呼びかけ、職員の意識啓発に努めた。
- 特別職による庁内巡回やアナウンス放送を実施した。

## 【取組結果】

### ノー残業デーの達成率

	平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
達成率	93.6%	93.1%	88.9%

## 4 年次休暇の取得促進

### 【目 標】

年次休暇（年間 20 日に対して）の取得率を、計画期間の毎年度において、90%以上にすることを旨とする。

### 【取組内容】

- 9月のワークライフバランス推進強化月間の取組として、年次休暇を利用した「リフレッシュ休暇」を各所属部署ごとに1日以上設定し、年次休暇の取得促進を図った。

### 【取組結果】

#### 年次休暇の取得率

	平成 30 年度	平成 29 年度	平成 28 年度
平均取得日数	13.6 日	13.4 日	13.1 日
取得率	68.0%	67.0%	65.5%