



つくば市職員の ワークライフバランス 推進プラン

令和 2 年(2020 年)3 月

〔対象期間〕

令和 2 年度（2020 年度）から
令和 7 年度（2025 年度）まで

令和 4 年（2022 年）3 月一部修正

特定事業主（各任命権者）

つくば市長
つくば市教育委員会
つくば市議会議長
つくば市選挙管理委員会
つくば市代表監査委員
つくば市農業委員会
つくば市消防長
つくば市水道事業及び下水道事業管理者

これからの
やさしさの
ものさし
つくばSDGs

目 次

第 1 章 計画の全体像

I 策定の経緯と計画の位置づけ	P1
II つくば市職員のワークライフバランス推進プランが目指すべき姿	P1
III 計画期間	P2
IV 本計画の対象	P2
V 推進体制	P2

第 2 章 つくば市役所のこれまでの取組と成果

I 特定事業主行動計画（次世代法）に基づく取組	P3
II 特定事業主行動計画（女性活躍推進法）に基づく取組	P4

第 3 章 現状における課題

I ワークライフバランスの推進と長時間労働の是正	P5
II 男性の育児・家事への参画の促進	P6
III 女性活躍の推進	P8

第 4 章 ワークライフバランス推進プログラム

1 次世代法の概要	P10
2 取組内容	
取組 1 長時間労働の是正等に向けた取組	P12
取組 2 仕事と家庭の両立支援に関する取組	P17
取組 3 働きやすい職場環境の構築に向けた取組	P21

第 5 章 女性活躍推進プログラム

1 女性活躍推進法の概要	P23
2 女性職員の活躍に関する状況把握	P23
3 取組内容	
取組 女性職員の活躍を推進するための取組	P26

第1章 計画の全体像

I 策定の経緯と計画の位置付け

平成15年7月、急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化が著しい状況の中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の形成に社会全体で取り組んでいくことを目的として、10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法¹」が成立しました。

この法律は、地方公共団体を「特定事業主」と位置付け、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定を義務付けています。

つくば市役所でも、平成17年度から平成21年度までを前期、平成22年から平成26年度までを後期として、それぞれ特定事業主行動計画を定め、取組を実施してきました。その後、次世代法の改正が行われ、平成27年度から平成36年度までに取組期間が延長となっており、引き続き計画に基づいた取組が求められています。

また、平成27年8月には、働きたいという希望を持つ全ての女性の活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律²」が成立し、地方公共団体は、女性の採用・登用などの状況を把握し、課題分析をした上で行動計画を策定・公表することが義務付けられました。

つくば市役所では、女性の活躍を推進するためには、様々なライフスタイルを持つ全ての職員が仕事と生活の調和を図ることができる環境が必要不可欠であるとの認識から、この2つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定することとしました。

II つくば市職員のワークライフバランス推進プランが目指すべき姿

～全ての職員が健康でいきいきと働く意欲と能力を発揮できる組織の実現を目指して～

女性職員の育成・登用を始め、多様な人材をいかす組織運営を進めることで、子育てや介護を担う職員だけでなく男女共に全ての職員が、責任と誇りを持って健康でいきいきと働き、意欲と能力の向上を最大限に発揮できる職場環境作りを進め、組織力の向上を図ります。

共働き、核家族世帯の増加や高齢化など様々な社会状況の変化により、行政上の課題は年々複雑化・高度化しています。これに対応していくためには、様々な視点、経験、価値観を持った人材をいかし、政策の質や市民サービスの向上を図っていくことが必要です。また、基礎自治体であるつくば市は、生活に密着した行政サービスを提供しており、人口の約半数を占める女性の視点も市政にいかしていくことが不可欠です。

女性が活躍できる職場環境を整えるため、働き方改革を推進し男性も含めた長時間労働を抑制するとともに、全職員がその健康を保持しつつ、意欲と能力を最大限発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備することを目指します。

¹ 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）。本文中、略称として「次世代法」という。

² 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）。本文中、略称として「女性活躍推進法」という。

Ⅲ 計画期間

令和2年度（2020年度）から令和7年度（2025年度）までの6年間。

次世代法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、改正により計画期間が延長となり、平成27年度から令和6年度までの10年間となりました。一方、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の計画期間は、平成28年度から令和7年度の10年間とされています。

これまで、つくば市役所の特定事業主行動計画は、それぞれの法律に基づく行動計画を個々に策定しており、次世代法の特定事業主行動計画の期間は平成27年度から平成31年度まで、女性活躍推進法の特定事業主行動計画は平成28年度から平成32年度までとしていました。

今回、次世代法に基づく特定事業主行動計画を見直すに当たり、それぞれの法律に基づく行動計画は、内容が重なる部分が多く、市として取り組まなければならない課題も共通していることから、各々独立したものではなく「つくば市職員のワークライフバランス推進プラン」として一体的に策定することとしました。そのため、計画期間を令和2年度から令和7年度までの6年間として設定しました。

なお、計画期間であっても、社会情勢等に合わせ、必要に応じて本計画の見直しを図ります。

Ⅳ 本計画の対象

つくば市役所の全職員

Ⅴ 推進体制

ワークライフバランス推進課が主体となり、計画全体の実施状況の把握、課題の検討など必要に応じた措置を行い、本計画を進めていきます。また、効果的に推進するために、管理職はもとより、全ての職員が計画内容を理解し、市役所全体で総合的に取り組んでいきます。

なお、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況等について、年1回以上評価・検証を行います。

第2章 つくば市役所のこれまでの取組と成果

平成15年7月に次世代法及び平成27年8月に女性活躍推進法が制定されて以降、つくば市役所では以下の取組を行ってきました。

I 特定事業主行動計画（次世代法）に基づく取組

【目標及び取組結果】

☞ 前期計画期間：平成17年度～平成21年度（平成17年4月策定）

目 標	結 果
① 育児休業の取得率向上 男性職員 50%、女性職員 100%	◇女性職員育児休業取得率 平成21年度 100%
② 時間外勤務の縮減 全ての職員を対象として時間外勤務を年間360時間以内	◇男性職員育児休業取得者数 平成17年度～平成21年度 1人
③ 年次休暇取得促進 年次休暇取得率 ³ を平成21年度末で90%	

☞ 後期計画期間：平成22年度～平成26年度（平成22年4月策定）

目 標	結 果
① 子育てに関する制度の職員への周知	◇女性職員育児休業取得率 平成22年度～平成26年度 100%
② 育児休業・部分休業及び育児短時間勤務を取得しやすい環境の整備	◇男性職員育児休業取得数 平成22年度～平成26年度 0人
③ 育児休業からの復帰支援	
④ 時間外勤務の縮減及び年次休暇の取得促進（数値目標未設定）	

☞ 延長計画期間：平成27年度～平成31年度（令和元年度）（平成27年3月策定）

目 標	結 果			
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
① 女性職員の育児休業取得率：毎年度 100%	100%	100%	100%	100%
② 男性職員の育児休業取得率：毎年度 10%以上 ⁴	3.3%	5.4%	12.5%	28.9%
③ 男性職員の出産補助休暇取得率：毎年度 70% ⁵	73.3%	78.4%	83.9%	86.8%
④ 年間360時間を超える時間外勤務をした職員数 毎年度5%削減（平成26年度73人）	109人 (目標69人)	96人 (目標65人)	88人 (目標61人)	75人 (目標57人)

³ 年次休暇20日に対しての取得日数の割合。第2章の年次休暇取得率の算出方法は全て同様

⁴ 平成28年度策定の男女共同参画推進基本計画にあわせ、男性職員の2週間以上の育児休業取得率100%へ方針変更

⁵ 取得可能人数に対しての割合

⑤ノー残業デー達成率 令和元年度時点 90%以上 ⁶	89.6%	88.9%	93.1%	93.6%
⑥年次休暇取得率 毎年度 90%以上	64.5%	65.5%	67.0%	68.0%

○男性職員育児休業取得率：令和2年2月末現在 53.6%（消防本部を除いた場合 70%）

○令和元年度は、管理職及び消防職員で初めて男性職員の育児休業取得

【その他の取組】

内 容	年 度
ワークライフバランス推進体制強化を目的にワークライフバランス推進室設置 市長メッセージの発信やワークライフバランス強化月間によるノー残業デー推進 ワークライフバランス強化月間設定	平成 29 年度から
対象男性職員への育児休業個別説明の実施 子供が生まれた男性職員と市長のランチミーティング（パパ's ランチ）開催 時差出勤制度の試行実施による柔軟な勤務体制の推進 全庁的な業務改善の取組の推進（自治体で初めて R P A 導入による業務効率化など）	平成 30 年度から
ワークライフバランス推進課に組織変更により更なる推進体制強化を図る	令和元年度から

II 特定事業主行動計画（女性活躍推進法）に基づく取組

【目標及び取組結果】

☞平成 28 年度～平成 32 年度（令和 2 年度）（平成 28 年 3 月策定）

目 標	結 果			
	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
係長 ⁷ に占める女性職員の割合 令和 2 年度時点：25%	17.1%	21.9%	24.0%	23.9%

【その他の取組】

内 容	年 度
女性活躍推進研修の導入	平成 28 年度から
育児休業後復職面談の導入	平成 30 年度から
両立支援セミナーの開催	

⁶ 令和元年度 1 月時点のノー残業デー達成率は 92.8%（速報値）

⁷ 係長には保健係長及び医療係長を含む。

第3章 現状における課題

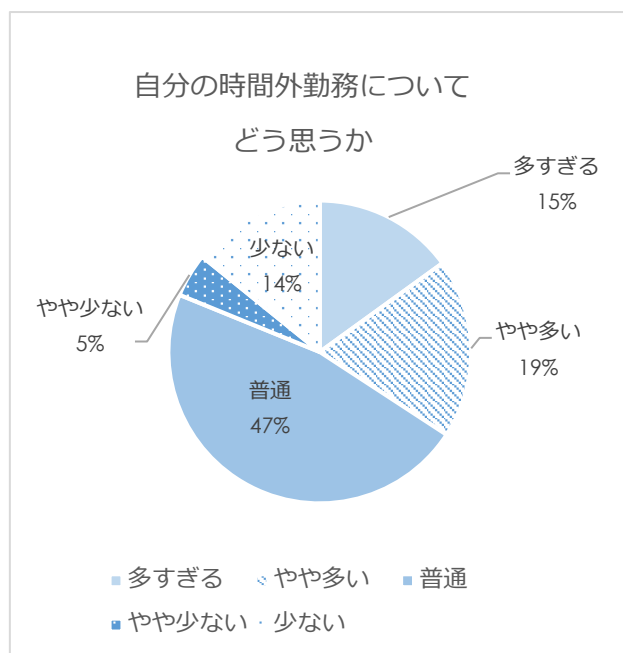
I ワークライフバランスの推進と長時間労働の是正

現 状

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章には、「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等に係る個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。」と記されています。

そして憲章では、現実の社会には、仕事に追われ心身の疲労から健康を害しかねない人や、子育てや老親の介護との両立に悩む人など仕事と生活の間で問題を抱える人などが多く見られ、今後、業務の見直し等により生産性向上につなげるなどにより、仕事と調和の実現に官民一体となって取り組んでいくことと示されています。

図表 I -1 【自分の時間外勤務について】⁸



長時間の労働は働き手の心身の健康にも影響を及ぼすほか、長時間労働を前提とした働き方は、家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にするものであり、結果として、女性に職業生活か家庭生活かの二者択一を迫る大きな原因となっています。

今後、全国的に少子高齢化や共働き世代の増加が進む中では、男性も含めて、育児や介護を担うなど時間制約のある働き手が増加していくことが見込まれます。

そのような状況下において、全ての働き手が仕事上の責任を果たす一方で健康で豊かな生活ができるようワークライフバランスを推進し、組織を持続していくためには、家庭生活や私生活のための時間の確保が必要であり、これまでの「長時間労働が可能な働き方を前提としたモデル」から「時間に制約のある働き手を前提とした働き方モデル」への転換を図り、従来の働き方を抜本的に見直し、生産性向上を図るなど、長時間労働を是正していく必要があります。

つくば市役所では、平成 31 年 4 月に働き方改革関連法が施行されたことに鑑み、条例等の改正⁹を行い、

つくば市役所では、平成 31 年 4 月に働き方改革関連法が施行されたことに鑑み、条例等の改正⁹を行い、

⁸ 令和元年度に実施した職員アンケートより。なお、本計画中の職員アンケート結果は全て令和元年度に実施したものである。

⁹ つくば市職員の勤務時間、休暇等に関する条例及びつくば市職員の勤務時間、休暇等に関する規則を改正。

長時間労働是正のための措置として、時間外勤務の上限を設けました。

また、職員の1人の1月当たりの時間外勤務時間は、平成28年度は9.6時間、平成29年度は9.4時間、平成30年度は8.8時間となっており、過去3年間に於いて低下傾向にあります。

しかし、大規模なイベントや選挙などの事業では、集中的に長時間労働が発生しているほか、恒常的に時間外勤務が多い部署があり、特定の部署に負担が掛かっているという実態があります。

職員アンケート（図表Ⅰ-1）でも、自分の時間外勤務について「多すぎる・やや多い」と思う人が全体の34%を占めており、職員の3人に1人が自身の時間外勤務について多いと回答しています。

課 題

今後、共働き・核家族世帯の増加や高齢化などが見込まれる中で、子育てや介護などの事情を抱える職員を含めた全職員が、仕事上の責任を果たし活躍し、健康で豊かな生活を送れるようにするためには、働きやすい職場環境の構築に取り組み、持続可能な形で公共サービスを提供し続ける体制作りが急務です。

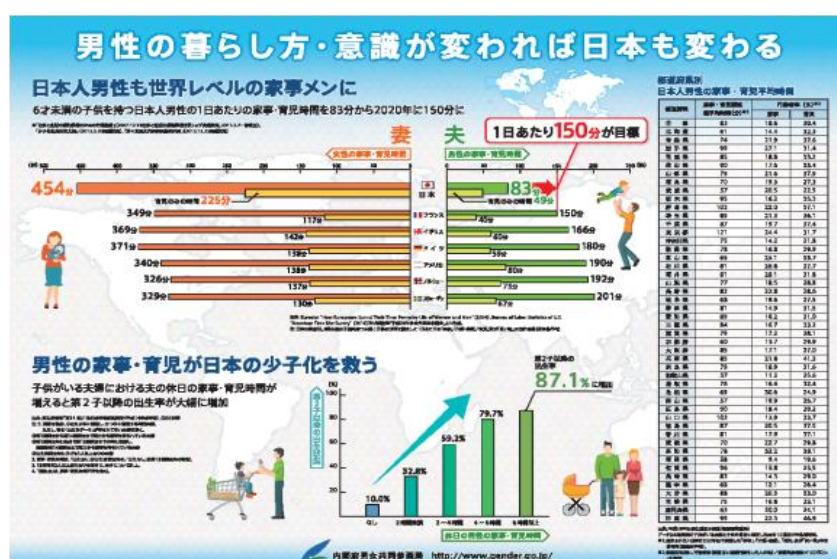
そのためには、職員の意識や価値観を変え、今までの「長時間労働が可能な働き方を前提としたモデル」ではなく「時間に制約のある働き手を前提とした働き方モデル」への転換を図ることが必要であり、業務の見直し等により生産性の向上を図ることなどにより、長時間労働の是正を図ることが喫緊かつ重要な課題です。

Ⅱ 男性の育児・家事への参画の促進

現 状

我が国の社会構造の変化は著しく、少子高齢化の急速な進展により、介護や看護を必要とする人口が増加し、それを支える現役世代の人口が減少する傾向が、今後も継続することが推計されています。それに伴い、

図表Ⅱ-1 【男性の暮らし方・意識が変われば日本も変わる】¹⁰



世帯構成も変化しており、共働き世帯は増加の一途を辿っています。平成30年においては、雇用者の共働き世帯が1,219万世帯、男性雇用者と無業の妻から成る世帯が606万世帯となり、雇用者の共働き世帯が約2倍となっており、昭和55年と比較すると完全に形勢が逆転しています。

さらに、核家族世帯も増加しており、頼れる親や親族が近くにおらず、家事・育児等の担い手が限られる家

¹⁰ 出典：内閣府男女共同参画局

庭は増加しています。

このような状況の中、男性の家事・育児への参画は、従来にも増して大きな意義を持つようになっていますが、我が国の状況は、男性の家事・育児への参画が進んだ社会とは言い難い状況にあります。

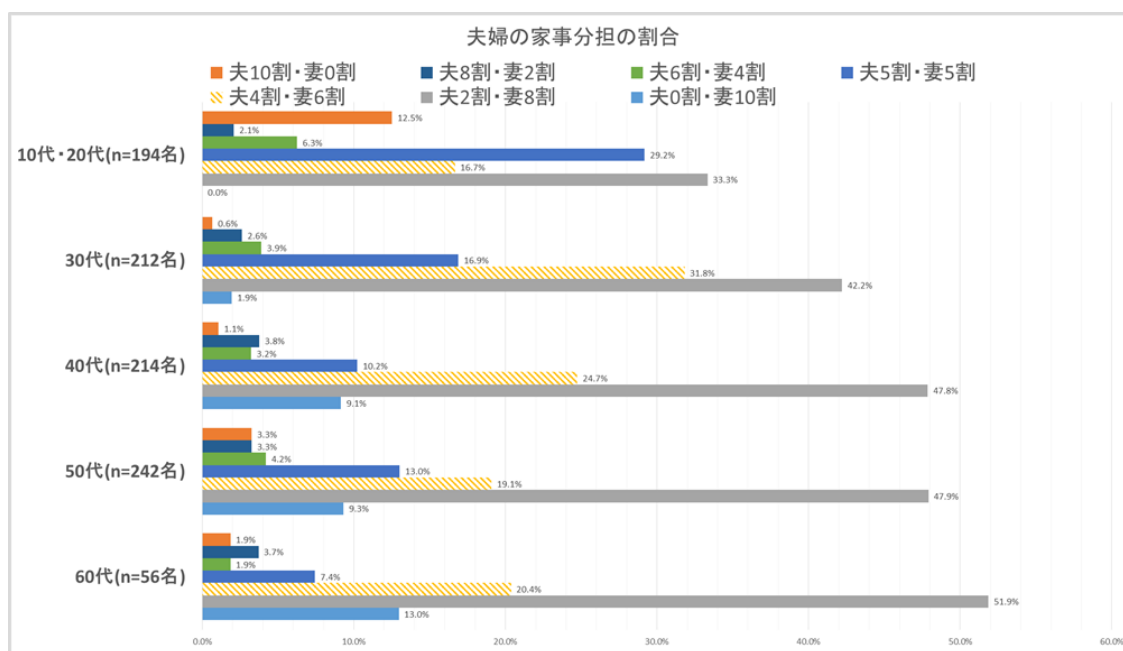
職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っており、女性の活躍機会の喪失や仕事と家庭の両立を困難にしている大きな要因となっていると考えられます。

「女性活躍加速のための重点方針 2019」によると、6歳未満の子供を持つ共働き世代の男性の8割は家事を行わず、約7割が育児を行っていません。

日本は、欧米と比較し、家事・育児時間の男女負担割合が非常に偏っている国です。女性が1日当たりに家事・育児にかかる時間が454分なのに対し、男性はその5分の1の83分しかなく¹¹、女性の負担がかなり高いことが分かります。（図表Ⅱ-1）

これらを踏まえ、つくば市役所の職員アンケート（図表Ⅱ-2）の結果から、職員の夫婦の家事・育児分担の状況を見ると、10代～20代や30代では、徐々に家事・育児の分担が進んでいる傾向は見られますが、どの世代でも「夫2割・妻8割」が一番多くなっており、やはり男性に比べ女性の負担が多い状況となっています。

図表Ⅱ-2 【夫婦の家事分担の割合】



課 題

今後、更に共働き世帯や核家族が増加する中で、女性が仕事と家庭を両立し、職場において活躍できるようにするためには、職場や家庭などに残っている男女の固定的な役割分担意識を変革し、男性の家事・育児への参画促進を図ることが喫緊かつ重要な課題です。

¹¹ 6歳未満の子供を持つ日本人男性の1日当たりの家事・育児時間を指す。

Ⅲ 女性活躍の推進

現 状

「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」では、少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済社会が持続的に発展していくためにも、我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにし、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現することが重要としています。

さらに、率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組み、多様な人材をいかすダイバーシティマネジメントを進めることは、政策の質と行政サービスの向上のためにも必要と記されています。

そのような状況の中、基礎自治体であるつくば市は、生活に密着した行政サービスを提供しており、人口の約半数を占める女性の視点も市政にいかしていくことが不可欠と考えます。

そのため、女性職員の育成・登用を進め、政策決定・意思決定の場への女性の参画拡大を行い、行政サービスや政策の質を高めていくことが重要です。

しかし、平成31年4月時点のつくば市役所の管理職における女性の割合は、部長級が15.4%（2人/13人中）、次長級が2.5%（1人/40人中）、課長級が6.3%（5人/80人中）であり、男性に比べて非常に少ないのが現状です。

職員アンケート（図表Ⅲ-1）では、「部長・次長まで昇進したい」と回答した女性職員の年代別の割合は、10～20代は25.4%、30代は18.0%、40代は9.5%と年齢が上がるごとに減少しています。

一方で、「昇進したくない」と回答した職員の割合は、10～20代は17.5%、30代は26.2%に対し、40代は51.4%と他の世代と比較して突出して高くなっています。

40代の女性が「昇進したくない」と回答した理由は、「家事や育児の負担が大きく、仕事との両立ができないと思うから」が最多となっており、管理職に昇進する年代の女性の家事や育児の負担が大きく、昇進を諦めている状況が推測できます。

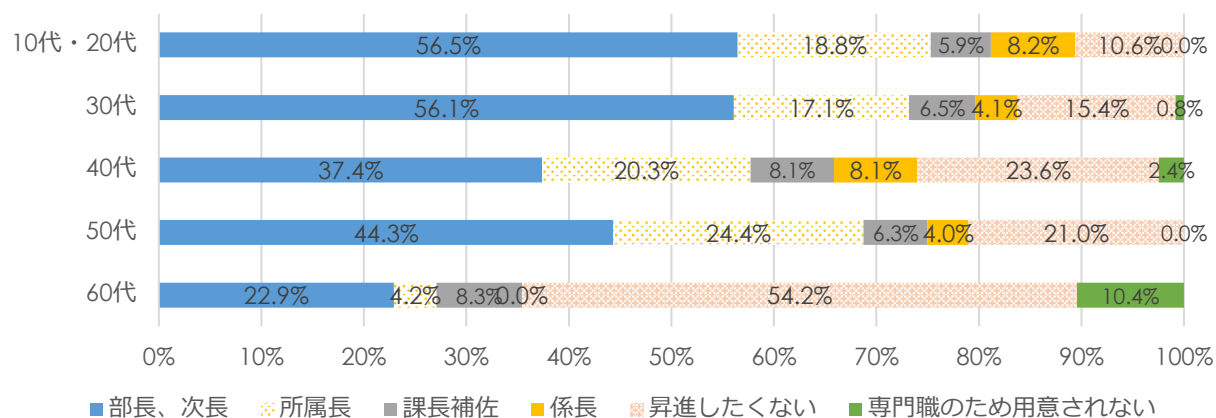
課 題

行政サービスや政策の質を高めるためには、女性職員の育成・登用を進め、政策決定・意思決定の場への参画拡大を行い、女性の視点を市政にいかしていく必要があります。

女性が家事・育児などで時間的な制約がある場合でも、管理職として活躍する意欲を持てるよう、長時間労働の是正や男性の家事・育児参画促進などの取組も含めて、女性の活躍の推進を図っていくことが喫緊かつ重要な課題です。

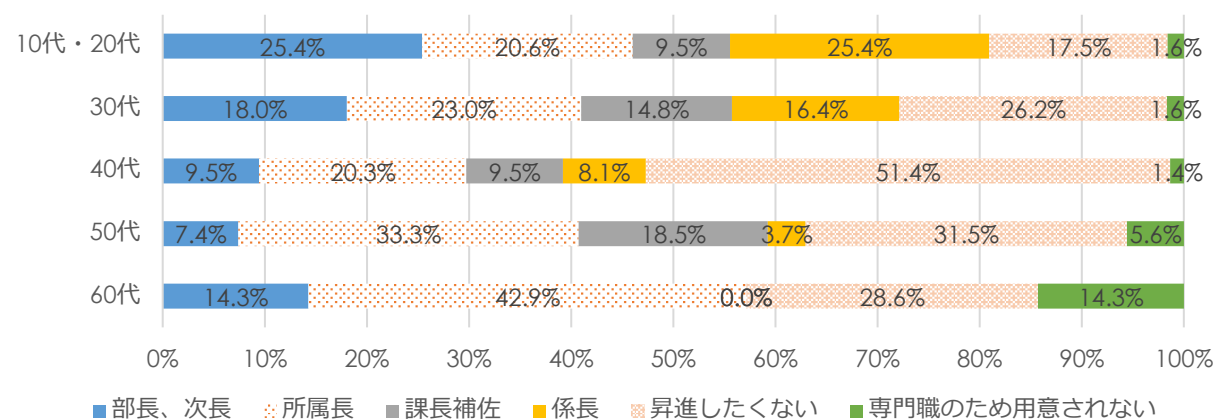
図表Ⅲ-1 【退職までに昇進したい役職】

退職するまでに昇進したい役職（男性）



	部長・次長	所属長	課長補佐	係長	昇進したくない	専門職のため 用意されない
10代・20代	56.5%	18.8%	5.9%	8.2%	10.6%	0.0%
30代	56.1%	17.1%	6.5%	4.1%	15.4%	0.8%
40代	37.4%	20.3%	8.1%	8.1%	23.6%	2.4%
50代	44.3%	24.4%	6.3%	4.0%	21.0%	0.0%
60代	22.9%	4.2%	8.3%	0.0%	54.2%	10.4%

退職するまでに昇進したい役職（女性）



	部長・次長	所属長	課長補佐	係長	昇進したくない	専門職のため 用意されない
10代・20代	25.4%	20.6%	9.5%	25.4%	17.5%	1.6%
30代	18.0%	23.0%	14.8%	16.4%	26.2%	1.6%
40代	9.5%	20.3%	9.5%	8.1%	51.4%	1.4%
50代	7.4%	33.3%	18.5%	3.7%	31.5%	5.6%
60代	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	28.6%	14.3%

第4章 ワークライフバランス推進プログラム

※この章は、次世代法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画に当たります。なお、計画期間は、P.2に記載のとおり令和2年度から令和7年度までとします。

1 次世代法の概要

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずるものです。

■ 基本理念について

次世代育成支援対策は、保護者が子育てについての第一義的な責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

■ 地方公共団体の行動計画策定について

地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定・公表すること。

2 取組内容

第3章の課題や次世代法の基本理念や行動計画策定指針の趣旨等を踏まえ、つくば市役所は次の3つの取組を進めます。

取組 1 長時間労働の是正等に向けた取組

取組 2 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組

取組 3 働きやすい職場環境の構築に向けた取組

【目 標】

	項 目	令和7年度までの目標値	現状値 (平成30年度末時点)
目標 1	ノー残業デー達成率	毎年度 90%以上の達成率を目指す。	93.6%
目標 2	年次休暇取得率	年 10 日以上の年次休暇 ¹² の取得率 100%を目指す。	71.7% ¹³

¹² 年 20 日以上年の年次休暇が付与されている正職員を対象とする。

¹³ 消防本部を除いた取得率である。

目標 3	育児休業取得率	男性職員の2週間以上の育児休業取得率 100%を目指す。	28.9% ¹⁴
目標 4	出産補助休暇と 育児のための特別休暇の 取得率	それぞれの休暇について 取得対象者に対する取得率 100% 取得可能日数に対する取得率 100% を目指す。	○出産補助休暇 取得対象者に対する取得率 86.8% 取得可能日数に対する取得率 1.84 日/2 日 ○育児のための特別休暇 取得対象者に対する取得率 55.3% 取得可能日数に対する取得率 4.36 日/5 日

¹⁴ 消防本部を含んだ取得率である。

取組 1 長時間労働の是正等に向けた取組

ワークライフバランスの推進を図る上で、長時間労働の是正が大きな課題となっています。

平成 31 年 4 月に働き方改革関連法が施行されたことに鑑み、つくば市役所でも条例等を改正し、長時間労働是正のための措置として、時間外勤務の上限を設けました。

今後は、全職員が意識を改革し、業務の見直し等により生産性の向上につなげるなど様々な取組を行うことにより、長時間労働の是正を図ることが重要です。

I 価値観・意識の改革

1 全職員の意識改革

①一人一人の意識改革

今後、共働き・核家族世帯の増加や高齢化などが見込まれる状況を踏まえ、

- ・子育てや介護などの事情を抱える職員を含む全職員が仕事上の責任を果たし活躍する一方で、健康で豊かな生活ができるよう、職場環境の構築に取り組み、持続可能な形で公共サービスを提供し続ける体制作りが急務であること。
- ・そのためには、これまでの価値観や意識を変え、「長時間労働が可能な働き方を前提としたモデル」から「時間に制約のある働き手を前提とした働き方モデル」への転換を図ることが必要であり、業務の見直し等により生産性の向上につなげるなどで、長時間労働の是正を図ることが喫緊で重要な課題であること。

などについて、全ての職員は認識を深め、まずは一人一人が業務の見直しなどについて考え、改善することにより、長時間労働の是正を図っていきます。

②部長等による職場マネジメントの徹底

各部局等の長が指揮を執り、職場全体の状況を正確に把握し、職員の心身の健康と安全に配慮しながら、各課等の業務の見直し等により生産性の向上を図り、長時間労働の是正を図れるようマネジメントを徹底します。

特に、恒常的に長時間労働が存在している部署や、時期的に長時間労働の発生する部署については、職員の心身の健康等に配慮するとともに、長時間労働の原因究明を行い、対策を図っていきます。

③意識改革のための働き方改革セミナーを実施

企業で成果を上げた働き方改革に関するセミナー等を実施し、職員一人一人がこれまでの自分の働き方を見直す機会を提供します。

④職員提案制度等の活用

企画経営課で行っている職員提案制度や人事課で行っている企画力等を高める研修などの取組を活用して、業務の見直しなどについての新たな発想などを取り入れていきます。

2 人事評価への反映

効率的な行政運営に向けた業務改善など、職員のワークライフバランスの推進に資する取組については、人事評価において、さらに適切に評価していけるよう検討していきます。

Ⅱ 長時間労働の是正等

1 時間外勤務の是正と上限規制

平成31年4月に働き方改革関連法が施行されたことに鑑み、つくば市役所でも条例等を改正し、長時間労働是正のための措置として、時間外勤務の上限を設けました。

職員一人一人が定時に帰るという原則を再確認し、時間外勤務のコストについてしっかりと理解した上、業務を効率的に遂行します。

そのためには、時間外勤務の上限である**月 45 時間かつ年 360 時間**（災害対応等を除く。）を超える時間外勤務者を無くし、全職員がワークライフバランスを保てるようにすることはもちろん、職場内で突出して時間外勤務が多い職員を減らす取組や時間外勤務の潜在化を防ぐ取組も平行して実施していきます。

2 業務改善の推進

組織や個人の生産性向上などに寄与するため、全庁的に、各部署の状況に応じた業務改善を推進していきます。

（各課の業務改善の例）

- ・業務の見える化などによる**業務手順、手法の見直し**
- ・特定の職員に時間外勤務が偏っている場合は、課内の**事務分担の見直し**
- ・円滑な引継ぎや業務の正確性・効率性を高めるため、**分かり易いマニュアルやQ & Aの整備**
- ・初めて配属になった職員など経験の浅い職員への**職場内研修の実施**
- ・繁忙期と閑散期の波のある部署においては**ワークシェアリングや人材派遣の活用**
- ・**業務委託の検討**（民間活力の導入を積極的に進める。大規模な業務委託など抜本的改革についても検討）

3 ICTの活用

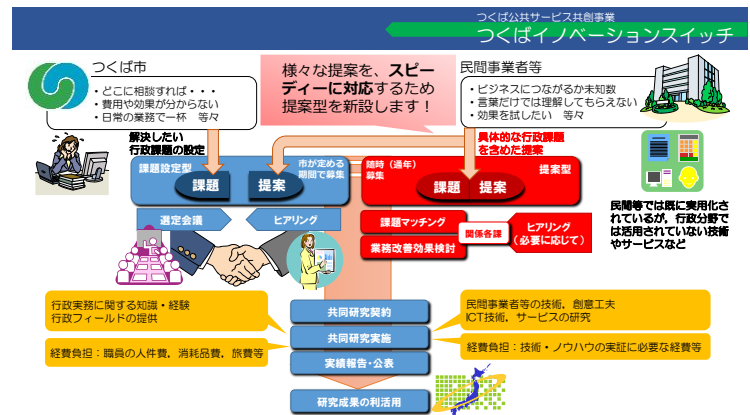
単純作業の省力化・効率化などのため、RPA、AI等テクノロジーの活用による業務改善の取組についても全庁的に推進していきます。

また、先端 I C T 技術を行政業務に効果的に取り入れ、業務改善などを行っていくために、つくばイノベーションスイッチの仕組みを活用していきます。

■ イノベーションスイッチ (公共サービス共創事業)

業務効率化につながるICT製品やサービスの創出につなげるため、つくば市が行政をフィールドに民間事業者等と共同研究を行う事業。

第1弾として、平成29年(2017年)に全国の自治体で初めてRPAによる業務自動化の共同研究を実施。



4 事業の縮小・廃止・集約化等の検討

職員のワークライフバランスを実現するためには、組織全体で仕事そのものを見直し、業務量の削減をさらに進める必要があります。時代にそぐわなくなった事業など優先順位の低い事業については、イベントも含め、廃止・縮小・集約化するなど抜本的な改革を推進していきます。

5 効率的な組織作りと適正配置

部内、課内、係内の業務の平準化や組織再編の検討、適正配置による業務量格差の是正に取組めます。また、必要に応じて業務量調査等を行い、必要な人員配置の検討を行います。

6 ノー残業デーの徹底

時間外勤務の縮減には、定時退庁の意識啓発を全庁的に促進する必要があります。毎週水曜日をノー残業デーとして設定し、緊急的又は突発的な業務が発生した職員以外は、定時退庁できるよう、働きかけを行います。

今後は、ノー残業デー設定日の追加についても検討していきます。

7 再任用職員が活躍できる職場作り

再任用職員がこれまでの知見・経験をいかし、高い意欲を持って、いきいきと勤務し、活躍できる職場作りに努めます。

8 職員の健康管理への配慮

職員の健康は、業務の生産性に大きく影響します。心身の不調を抱える職員をケアするだけでなく、予防や健康増進の見地からも様々な取組を進めます。

①職員の健康状態を良好に保つため、繁忙期であっても毎週少なくとも1日は週休日を設けるよう

努めます。

- ②災害対応等により、やむを得ず長時間の時間外勤務を行った職員に対し、産業医の健康相談を実施します。
- ③年度当初に、前年度に時間外勤務が多かった職員や所属長に対してのヒアリングを実施し、改善策を協議します。

つくば市職員の心の健康づくり計画

「つくば市職員の心の健康づくり計画」は、職員の心の健康増進と予防対策に重点を置きながら、早期発見から職員の職場復帰支援と再発防止に向けて、総合的な対策を図るために策定しました。（令和2年3月策定）

職員のメンタルヘルスケアを推進することは、働きやすい職場環境作りが促進され、業務の能率向上につながります。また、職員が心身ともに健康な状態で職務に従事することで、市民満足度の高い行政サービスの提供につながるものと考えます。

Ⅲ 休暇の取得促進

1 年次休暇等の取得促進

①年次休暇の計画的な取得促進

年次休暇などの各種休暇制度は、職員の心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活の継続や自己実現等を図るために設けられた制度であり、ワークライフバランスの実現にむけた重要な制度です。また、休暇の取得を促進することで、職員の勤労意欲が回復し、職務の生産性も向上することにより、効率的な業務運営や市民サービスの向上にもつながります。

所属長は、所属職員に対し、休暇に対する意識を高めさせるとともに、休暇を取得しやすい雰囲気醸成するよう努めます。

また、所属職員の年次休暇の取得状況を随時把握し、取得が少ない職員に対して休暇の取得を働きかけるなど、所属職員が平等に休暇を取れるよう配慮します。

②ライフスタイルの充実を目的とした休暇の取得促進

自身や家族の誕生日等の記念日、趣味等を楽しむ機会として年次休暇の取得を促進し、職員のライフスタイルの充実を図ります。

また、子供の健康診断や授業参観等の学校行事、子供が関連する地域行事などに積極的に参加できるよう、年次休暇の取得を促進します。

③連続休暇の取得促進

夏季休暇は、なるべく連続して取得できるよう働きかけを行うほか、ゴールデンウィークや年末年始などには、1週間以上の連続休暇を取得しやすい職場環境を構築します。

そのため、その前後には、庁内外の会議や説明会等を開催しないよう、全庁的に配慮します。

また、週休日と年次休暇を組み合わせで連続休暇を取得し、日頃の業務のストレス発散や疲労回復に努めるとともに、家庭生活の充実や自己研さんの機会とするなど、有効的に年次休暇を使えるようにします。

取組 2 仕事と家庭生活の両立支援に関する取組

職員には、子育てや介護等の事情により、仕事と家庭生活の両立が大きな課題になる場合があります。職員が安心して仕事と家庭生活を両立し、それぞれの役割・責任を果たすことができるようにするためには、全ての職員が、互いの立場を認め合い、コミュニケーションをしっかりと取りながら、職場全体で支え合う風土の醸成や職場環境作りを進めることが大切です。

また、両立支援として特に重要な取組は、「男性の家事・育児への参画の促進」です。共働き世帯や核家族が増加する中で、男性が積極的に家事や育児を行わなければ、これまでのように女性の家庭内における負担は高いままであり、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。

このため、男女が共に家事や育児等の家庭生活における責任を果たしながら、仕事でも活躍できる職場の実現に向けて、職員一人一人の意識の改革を促すとともに、男性の育児休業などの両立支援制度の活用を推進していきます。

I 妊娠・育児・介護に関する情報提供の充実

1 育児や介護等にかかる情報の一元化、積極的提供

全ての職員が計画の趣旨や各種制度を知り、理解を深めることができる機会の拡大を図ります。

特に男性の育児休業については、制度を利用する職員が女性に比べて少ない状況であるため、個別説明を実施するなどして、より丁寧に制度を周知していきます。

また、ワークライフバランス推進課や人事課では、制度や運用についての質問や相談を随時受け付け、不安や悩みを抱える職員へのフォローを行います。

2 職員の体験談などの情報提供

仕事と育児・介護等の両立を経験した職員の体験談などについて情報提供します。これにより、同様の立場にある職員の不安軽減を図るとともに、職場全体で互いの立場を理解し、支え合う風土の醸成につながります。

II 妊娠・育児・介護に関わる職員への支援

1 出産・介護状況の早期把握と職場のサポート体制の構築

子の出生が見込まれることとなった職員や介護に携わることになった職員は、職員の業務負担の見直しや働き方の調整など、職場でのサポート体制をなるべく早く整える必要があることから、できるだけ速やかに所属長に申し出るようにします。

所属長は、申し出た職員、特に妊娠中の女性職員に対しては、母体の健康や安全を第一に考え、必要に応じて業務の調整を行い、職場全体でのサポート体制を整えます。

2 職場復帰面談シート¹⁵の活用（育児休業からの復帰）

育児休業後職場復帰面談シート

面談の目的：育児休業からの職場復帰に関する相談、職場復帰の準備状況の確認、職場復帰後の働き方に関する相談など。

面談の項目：

- 1. 職場復帰の意向（希望する時期、希望する部署など）
- 2. 職場復帰の準備状況（必要な書類の提出状況、必要な研修の受講状況など）
- 3. 職場復帰後の働き方に関する相談（勤務時間、勤務場所、勤務内容など）
- 4. 職場復帰後のサポートに関する相談（育児休業給付金の受取状況、育児休業手当の受取状況など）
- 5. その他（面談者から質問する事項など）

面談の担当者：人事課長、育児休業担当者、職場復帰担当者など。

面談の日程：面談の予定日、面談の予定時間など。

面談の結果：面談の結果、面談の感想など。

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、育児休業から復職する職員に対して、職場復帰面談シートを活用した所属長との面談を行います。

所属長と職員が事前に共通理解を持つことで、仕事と家庭生活とのバランスを保ちながら、意欲を持って職務に専念できるような職場づくりに資することができます。

3 セミナー開催等による意識啓発

介護のための休暇や子育てに関する制度を気兼ねなく利用できる職場にするためには、周囲の職員のサポートと理解が欠かせません。必要に応じて、仕事と家庭生活の両立セミナーや座談会を開催し、職員同士の相互理解を深めます。

Ⅲ 男性の家事・育児への参画促進

1 男性の育児休業の取得促進

子育て期の女性が仕事で活躍するためには、男性が家庭生活の責任を十分に果たせるかどうかが重要な鍵となります。

つくば市役所では、平成 30 年度から「男性職員の 2 週間以上の育児休業取得率 100%」という高い目標を掲げ、男性の育児休業の取得を強く推進しています。

これは、男性がその後長く続く子育てに能動的に関わる契機となる意味で重要であるということとも言ってもありませんが、男性の家事・育児への参画促進について理解のある職場風土を醸成していくためにも不可欠な取組と考えます。

また、男性が育児休業や部分休業などを取得し、主体的に子育てに関わる経験をすることは、生活者としての視点を学ぶ絶好の機会であり、組織運営の面で多様な人材をいかすマネジメント力を向上させることにもつながり、さらには、妊娠・出産を迎える職員に対する理解を広げるなど数多くの意義があります。

まずは 2 週間であっても男性が一定期間仕事から離れ、育児に専念する時期を設けることが、男性の意識改革のきっかけとなり、男性の積極的な家事・育児への関わりへつながるものと考えています。

また、内閣府男女共同参画局によると、子供がいる夫婦で、夫の休日の家事・育児時間が増えると、

¹⁵ 資料編に拡大版を掲載

第2子以降の出生率が大幅に上昇するという調査結果も発表されており、男性の家事・育児へ積極的に関わることで女性の負担が軽くなり、子供を産み育てようというマインドが広がっていくことも期待されます。

【男性職員への個別説明とパパ's ランチ¹⁶】

●男性職員への個別説明

男性の家事・育児への参画促進のため、子供が産まれる男性職員とその所属長に対し、出産期や子育て期に利用できる制度等について、個別説明を実施しています。

●パパ's ランチ

子供が産まれた男性職員と市長とが一緒にランチをしながら子育ての大変さ・仕事と育児の両立・育児休業の取得などについて、ざっくばらんに語り合います。

パパ職員の本音や意見を聞きながら、仕事と家庭生活の両立がしやすく、働きやすい職場環境作りに取り組んでいます。



2 男性の家庭参画に対する理解促進

男性職員の家庭生活への参画は、女性の活躍には不可欠であり、男性のワークライフバランスを保つためにも非常に重要です。しかし、男性の仕事と育児・介護等との両立について職場の十分な理解が得られないケースも見受けられます。

今後は、男性職員が家事・育児に参画する時間をきちんと確保できるよう、職場内での一層の理解促進に努めます。

例えば、子の出産後間もない時期は、出産により女性に心身の両面で大きな負担が掛かり、産後うつ発症のリスクが高いと言われています。この時期に男性が、育児休業等を取得し、妻をサポートできれば、産後うつ予防や軽減が可能であると考えられます。

子育てや介護は長く続くものであり、時により、仕事と家庭生活の両立が難しくなる時があります。

職場全体で支えあう風土の醸成や職場環境作りをより一層進めていきます。

¹⁶ 写真は、令和元年12月に開催したパパ's ランチの様子。パパ's ランチは、平成30年度から実施している。

IV 家族の看護や介護のための休暇の取得促進

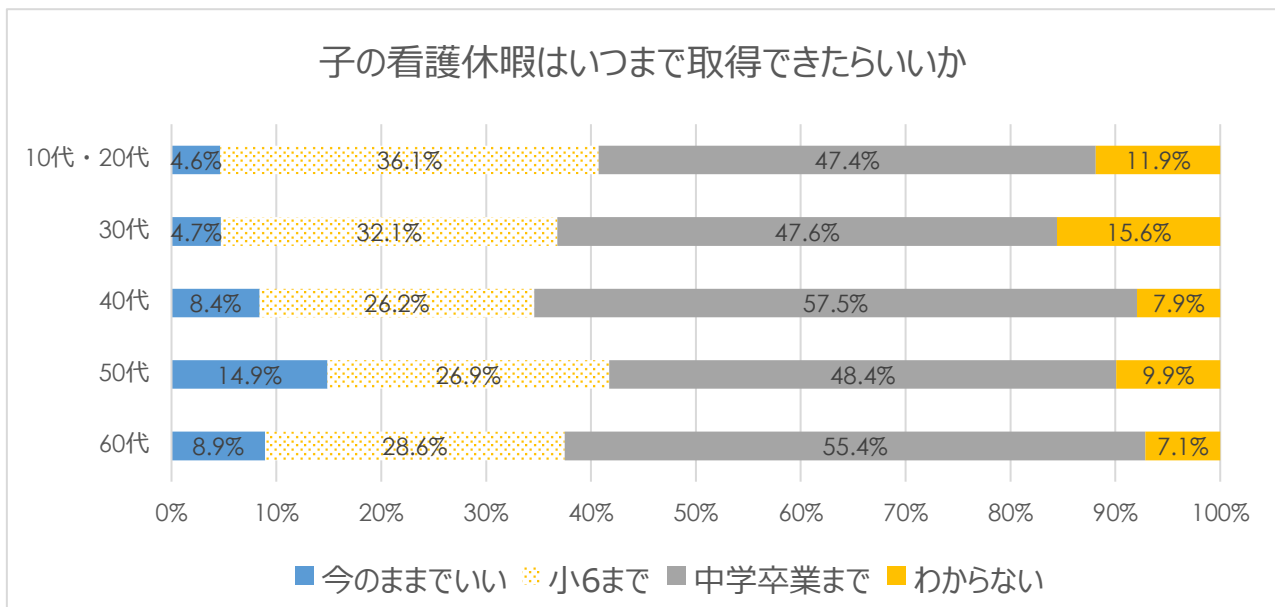
1 看護のための休暇の制度改正

突発的に家族の看護や介護が必要となった場合に、看護休暇¹⁷や介護休暇等を円滑に取得できるよう、日頃から所属長を含む全ての職員が業務の内容や進捗を共有し、互いに協力し合える職場環境作りに取り組みます。

これまでの制度では、小学校就学の始期に達するまでの子を看護する必要がある場合に「子の看護休暇」を取得できておりましたが、職員アンケートを実施したところ、どの年代も約半数が「子が中学卒業まで取得できた方が良い」と回答しています。（図表Ⅳ-1）

今後の展開として他自治体の状況を把握しながら、取得時期の延長等を検討していきます。

図表Ⅳ-1 【子の看護休暇の取得希望時期について】



V 代替要員の確保

1 代替要員の確保

育児等により休業する職員の代替については、周囲の職員への負担を考慮し、任期付職員制度を活用するなど、可能な限り人事的な配慮を進めていきます。

¹⁷ 令和3年度（2021年度）、「子の看護休暇」の名称及び制度内容が変更された。「家族の看護休暇」となり、年齢に関わらず子、配偶者、父母等の看護が必要な際に、休暇が取得できるようになった。

取組 3 働きやすい職場環境の構築に向けた取組

男女共に、それぞれの自らの希望やライフステージに応じた形で仕事と家庭の両立を図るとともに、地域生活への参画や余暇の充実を通じて、豊かな生活を過ごすことができるよう、全ての職員にとって働きやすい職場環境を構築します。

1 柔軟な働き方の促進

①時差出勤制度の本格導入

時差出勤¹⁸は、育児や介護等にかかる職員の両立支援として機能しているほか、交通渋滞の回避による負担軽減や自己研鑽を目的として利用されており、職員のワークライフバランスに一定の効果を上げています。

また、時差出勤を利用した日は、原則として時間外勤務をしないこととしているため、長時間労働の是正にもつながることから、令和2年度（2020年度）以降、本格的に導入していきます。

②テレワークの導入検討

外出先や自宅など、場所に捉われない就業を可能とするテレワークの普及を図ることにより、男女が希望に応じて多様で柔軟な働き方を実現できるよう、テレワークの導入を検討していきます。

また、テレワークは柔軟な働き方を実現するだけでなく、災害や公共交通機関の計画運休などにより、職員が出勤できない場合であっても円滑に業務継続を可能とするなど、事業継続の観点からも大きな関心が寄せられています。

2 配偶者同行休業制度を活用した就業継続の支援

配偶者同行休業制度は、職員が家庭責任を全うしながら、能力を最大限に発揮して勤務するためには、それぞれの事情やニーズに応じて継続的に勤務できるような選択肢を拡充していくことが重要との観点から、両立支援の一つの方策として平成30年4月に新たに設けられた制度です。

職員の継続的な勤務を支援し、復帰後に当該職員を活用することにより公務の円滑な運営に資することを目的としています。

3 ハラスメントの防止

ハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。ハラスメントを受けると、仕事への意欲や自信を失うだけでなく、時には心身の健康を害する場合があります。

職員一人一人が、ハラスメントへの意識を高め、周囲の人と円滑なコミュニケーションを図りながら、風通しの良い職場作りに努めます。

¹⁸ 平成30年度は夏季（7月～9月）に4パターンで実施。令和元年度は12パターンを設定し、通年で実施している。

また、ワークライフバランス推進課では、イントラネットを利用した定期的な周知に加え、人事課と連携した研修やセミナーの実施により、組織全体でハラスメントの防止に取り組んでいます。

【外部相談窓口】

平成 30 年度（2018 年度）からは、専門的知見を有する保健師や精神保健福祉士などに相談できる外部相談窓口を開設しており、職員の良い勤務環境を確保できるよう努めています。

【ハラスメント防止規程】

職員にとって働きやすい勤務環境整備を確保する観点から、多岐に渡るハラスメントの未然防止や事案が起こった際に適切かつ迅速に対応できる体制を構築するため、「ハラスメント防止規程」を策定しました。（令和 2 年 2 月策定）

第5章 女性活躍推進プログラム

※この章は、女性活躍推進法第15条の規定に基づく特定事業主行動計画に当たります。なお、計画期間は、P.2に記載のとおり、令和2年度から令和7年度までとします。

1 女性活躍推進法の概要

次の3つを基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的としています。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されること。

2 女性職員の活躍に関する状況把握

図表1 【採用に占める女性の割合と勤続勤務年数の男女の差異】

職 種	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
行政職	43.6%	32.6%	54.1%	33.9%	55.8%
保育士	85.7%	100%	100%	100%	77.8%
幼稚園教諭	100%	100%	66.7%	100%	100%
医療職	100%	100%	83.3%	62.5%	100%
消防職	0%	0%	0%	5.9%	15.4%
計	47.5%	41.8%	56.9%	39.6%	57.1%

つくば市役所では、職員採用試験の年齢制限を撤廃し、能力主義で採用を行っています。行政職については、直近5年においては、採用に占める女性の割合の平均約45%となっており、女性も男性とほぼ同数の採用状況にあることが分かります。このことから、行政職の採用については、男女の機会均等が確保されているといえます。

しかし、行政職以外の職種については、消防職はほぼ男性、保育士や幼稚園教諭についてはほぼ女性と、採用する性別に偏りが生じています。これらの原因については、採用自体の問題ではなく、個人の職業選択自体に性別の偏在性があることに起因しているものと考えます。

なお、一般行政職の平均継続勤務年数について着目してみると、男性も女性も20年前後であり、大きな差は生じていません。

図表 2 【各役職段階にある職員に占める女性職員の割合¹⁹⁾】

役 職	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度
部長級	0%	6.7%	7.1%	15.4%	15.4%
次長級	9.1%	9.3%	10%	2.3%	2.5%
課長級	6.6%	10.1%	9.5%	6.2%	6.3%
課長補佐級	35.2%	38%	35.8%	32.3%	32.7%
計	22.2%	24%	23.6%	21.4%	22.3%

つくば市役所の管理職における女性の占める割合は、平成 31 年度においては部長級が 15.4%（2 人/13 人中）、次長級が 2.5%（1 人/40 人中）、課長級が 6.3%（5 人/80 人中）であり、男性と比較し、女性の管理職が非常に少ない割合となっています。

今後、女性の視点をいかし、政策の質や行政サービスの向上を図るため、政策決定・意思決定の場への女性の参画を拡大する必要があると考えます。そのために、管理職に占める女性の割合を現在の 22.3%から 30%以上に高めていくことを目指します。

図表 3 【男女別の育児休業取得率】

	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
女性職員	100%	100%	100%	100%	100%
男性職員	0%	3.3%	5.4%	12.5%	28.9%

女性職員の育児休業取得率は、過去 5 年間以上 100%で推移しており、女性の就業継続は十分に出来ていると評価できます。

また、男性の育児休業についても、平成 26 年時点においては取得者はいませんでした。平成 30 年度から「男性職員の 2 週間以上の育児休業取得率 100%」を目標に掲げ、取組を進めた結果、平成 30 年度の男性の育児休業取得率²⁰⁾は 28.9%まで上昇しました。また、令和元年度においては、消防本部でも育児休業の初の取得者が出るなど一定の効果が現れています。

育児休業を一つのきっかけとして、男性が家庭に参画することが、女性の家庭生活の負担や不安感を軽減し、仕事での活躍を後押しすることにもつながると推察されるため、今後も男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進します。

¹⁹⁾ 消防職は除く。なお、消防職については、「女性消防吏員の活躍推進に関する取組」で階級別に公表

²⁰⁾ 平成 30 年度に育児休業を取得した全男性職員は、前後の週休日等と合わせ 2 週間以上の育児休業を取得している。

図表 4 【男性職員の出産補助休暇及び育児のための特別休暇²¹の取得率】

	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
出産補助休暇	73.3%	78.4%	83.9%	86.8%
育児のための特別休暇				55.3%

男性の出産補助休暇の取得率も堅調に伸びており、平成 30 年度（2018 年度）の取得率は 86.8%（平均取得日数 1.84 日）と良好です。育児のための特別休暇は、平成 30 年 4 月に創設されたため、職員への周知が追いついていない部分があり、取得率が 55.3%と伸びませんでしたが、令和元年度は認知度も上がり、取得者が増加しています。今後は、男性の育児休業の取得促進とともに、出産補助休暇及び育児のための特別休暇についても取得率 100%を目指し、男性の家事・育児への参画促進の取組を推進します。

3 取組内容

少子高齢化の進行とともに、今後、生産年齢人口が減少する中で、女性活躍の推進は我が国の喫緊の課題です。一方、基礎自治体であるつくば市は、生活に密着した行政サービスを提供しており、人口の約半数を占める女性の視点を市政にいかしていくことが不可欠です。

そのため、今後も、優秀な人材を確保し、知識や経験を蓄積した女性の出産・育児等による離職を防ぎ、女性の育成・登用を進め政策決定・意思決定の場への女性の参画拡大を行い、行政サービスや政策の質を高めていきます。

そのような中で現在、つくば市役所における管理職に占める女性の割合が男性に比べ少ないため、今後はその割合を高め、女性活躍の推進を図っていきます。

ただし、女性活躍の推進にあたっては、長時間労働の是正や男性の家事・育児の参画推進など、第 4 章のワークライフバランス推進プログラムにおける取組と密接に関連しています。それらの様々な取組と併せて、本人の意思も尊重しながら総合的に取り組んでいきます。

なお、地方公共団体が女性活躍推進に関して必要な取組を実施し、一般事業主を率先垂範することが重要との観点からも、つくば市役所は女性の活躍を積極的に推進していきます。

【目 標】

	項 目	令和 7 年度までの目標値
目標 5	管理職に占める女性の割合 ²²	管理職に占める女性職員の割合を 30%以上 ²³ とすることを目指す。

²¹ 出産補助休暇（2 日）と育児のための特別休暇（5 日）の両休暇は、特別休暇である。なお、消防職については、「女性消防吏員の活躍推進に関する取組」で公表

²² 消防職については、消防司令以上の女性消防吏員の育成を目指す。

²³ つくば市男女共同参画基本計画の目標と同じ

管理職となる 40 代後半～50 代の男女の構成比はおおよそ 7：3 であるため、管理職に占める女性の割合を 30%と設定した。

取組 女性職員の活躍を推進するための取組

1 キャリア形成支援

長時間労働等の職場慣行の下、育児や介護による時間的な制約を抱える女性が重要な仕事を経験できず、キャリア形成ができないといった、いわゆる「マミートラック」に乗ってしまうような状況を改善し、子育て中であってもキャリア形成を可能にする仕組みを構築する必要があります。

また、女性職員が、将来のライフステージの変化を踏まえた働き方を考えるため、出産・育児等を迎える前の早い段階からキャリア意識の醸成を図り、子育て期においても仕事で活躍できるようにするため、キャリア形成研修等を実施し、将来的に管理職として活躍する女性職員を育成します。

2 管理職登用にに向けたセミナーの実施

管理職候補層（係長相当職）の女性職員を対象に、管理職登用にに向けた意識付けやマネジメント能力の向上を目的としてセミナーを実施します。

3 企業との連携

包括連携協定締結を結んでいる企業との交流やセミナー実施を通じ、庁内だけでなく外部の働く女性がどのように仕事と家庭の両立を図っているのか、その経験を共有する機会を設けます。

4 採用の拡大に向けた積極的な周知・広報

女性の応募が少ない職種については、個人の職業選択自体に性別の偏在性があることも一因であると考えますが、応募者の裾野を広げるため、近隣の大学のキャリアセンター等を通じて、採用の周知や広報を積極的に行い、採用の拡大につなげます。

5 セクシュアルハラスメント等への対策

職場における固定的な性別役割分担意識は、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業取得に関するハラスメントの背景にもなりやすいことから、当該意識を改革するための取組は急務です。ハラスメントは予防が第一であることから、庁内のイントラネットを利用した意識啓発や職員への研修を実施し、セクシュアルハラスメントを含めたハラスメント全般の防止対策に取り組めます。

【資料編】

育児休業後職場復帰面談シート

所属長と職員本人の復職面談に使用して
ください。双方が、復帰後の働き方を
イメージしておきましょう。

復職者氏名：

所属長氏名：

面談日：

NO.	項目	回答						
1	復職日 (慣らし保育の有無、休暇予定)	(1) 復職日 年 月 日 (2) 慣らし保育期間 ☐ 無 ☐ 有 (から まで) (3) 復帰直後の休暇予定 ☐ 無 ☐ 有 ()						
2	勤務時間 (短時間勤務の場合、勤務形態)	☐ フルタイム ☐ 育児短時間勤務 (勤務形態 ① ② ③ ④) ※別紙1を参照						
3	子が1歳未満の場合、 育児時間 (特別休暇) 制度利用の有無	☐ 無 ☐ 有 (出勤時刻： 退勤時刻：)						
4	部分休業制度利用の有無	☐ 無 ☐ 有 (<table border="0" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="padding: 0 5px;">利用予定期間：</td> <td style="padding: 0 5px;">から</td> <td style="padding: 0 5px;">まで</td> </tr> <tr> <td style="padding: 0 5px;">出勤時刻：</td> <td style="padding: 0 5px;">退勤時刻：</td> <td></td> </tr> </table>)	利用予定期間：	から	まで	出勤時刻：	退勤時刻：	
利用予定期間：	から	まで						
出勤時刻：	退勤時刻：							
5	保育状況	・保育施設名称： () 所在地： (市) ・保育時間： 時 分から 時 分まで ・送迎手段：						
6	保育園の送り迎え体制、家族の協力体制	・送り： ・迎え：						
7	子どもの病気の時の看病体制 (家族等の協力体制)							
8	本人及び子どもの健康状態 (必要に応じて)							
9	繁忙期の時間外勤務は可能か。	☐ 可能 ☐ 条件付きで可能 (条件：) ☐ 不可能						
10	時間外勤務が可能な場合、 事前調整に必要な日数							
11	仕事を再開するにあたっての意気込み							
12	仕事の内容、役割分担への要望事項							
13	休業中の職場環境の変化などで知りたいこと							
14	その他、職場に知らせておきたいこと							

