



八千代市職員新ライフスタイル支援部 提言書

令和3年3月12日



新

ライフスタイル支援部





目次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 3
・ 八千代市職員新ライフスタイル支援部とは	
・ 実施目標	
・ 八千代市職員新ライフスタイル支援部 関係機関図	P 4
職場としての八千代市役所」の課題・・・・・・・・	P 5
・ 子育てしながら働くパパママ世代の苦悩	
・ 管理職のモチベーション低下と管理のゆらぎ	P 7
提言・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 9
巻末資料・・・・・・・・・・・・・・・・	P 1 2
・ 検討経緯	
・ プロジェクトメンバー	P 1 3





はじめに

・ 八千代市職員新ライフスタイル支援部とは

令和2年7月13日に、女性、ひいてはさまざまな立場において職業生活を送っている全ての職員にとって働きやすい職場・八千代市役所を実現するために発足した市職員によるプロジェクトチームです。

正式な会議体の形によらず、職員全体から忌憚のない意見を集めるため、性別・年齢・所属部局・補職・家族状況等が様々な10名の職員が、プロジェクトメンバーとして指名され、プロジェクト実施にあたりました。

・ 実施目標

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主雇用計画「八千代市女性職員の活躍推進プラン【第2期計画】取組み項目への意見提示を実施

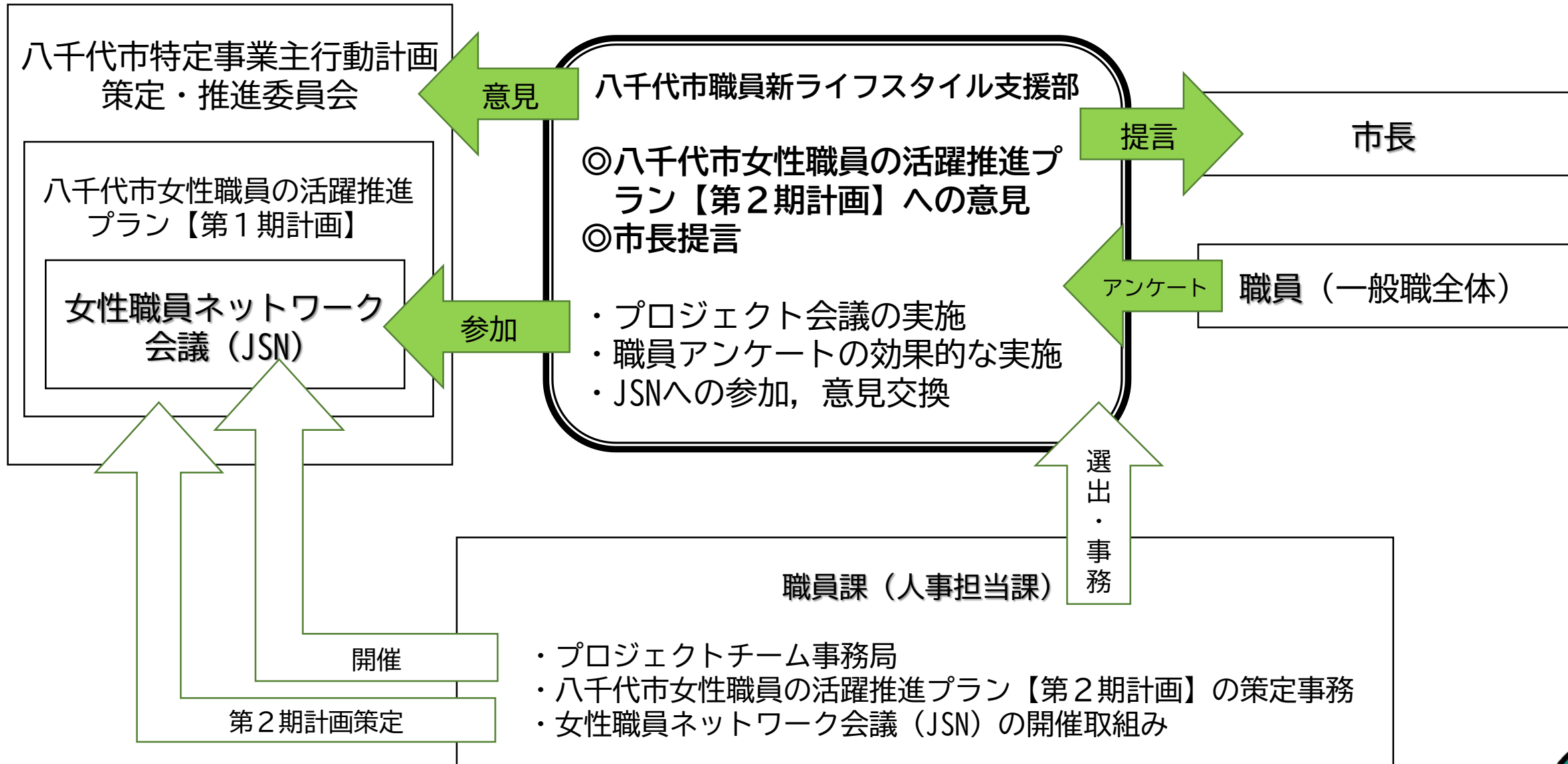
多角的な目線から、職員の職業生活を改善するための市長提言を実施



新ライフスタイル支援部



・ 八千代市職員新ライフスタイル支援部 関係機関図





「職場としての八千代市役所」の課題

子育てしながら働くパパママ世代の苦悩

子育てをしながら働く職員の84%が共働き

『義務教育が始まるから育児はひと段落』ではなく、寧ろ小学校に入ってからの方が大変！

学童に入れなかったり、入れたとしても時間外勤務が長引いたりするとまだ幼い子どもがひとりぼっちの時間が長くなってしまう・・・



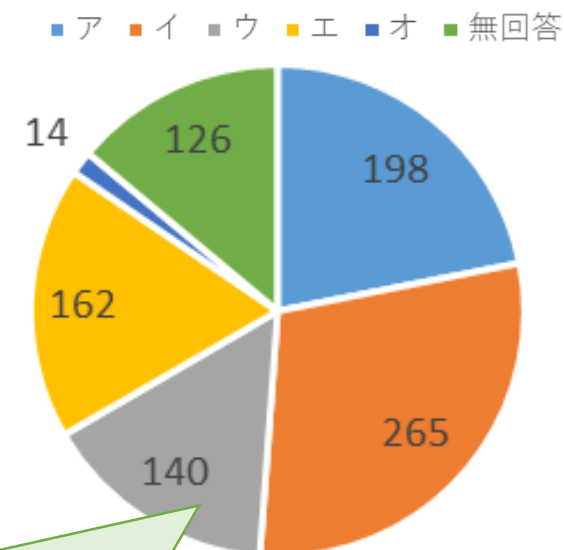
安心して子育てと仕事を両立できる環境の整備が、「子が就学した後」も必要

「職場としての八千代市役所」の課題

子育てしながら働くパパママ世代の苦悩

【参考：職員アンケート問15】
育児部分休業の対象とすべき子の年齢について、
適当だと思うものは。

- ア. 未就学まで
- イ. 小学校低学年程度（～2年生）まで
- ウ. 小学校中学年程度（～4年生）まで
- エ. 小学校卒業程度まで
- オ. その他（自由記述）



育児部分休業制度の対象年齢について、60%以上の職員が現行よりも
拡大されたものであるべきと回答

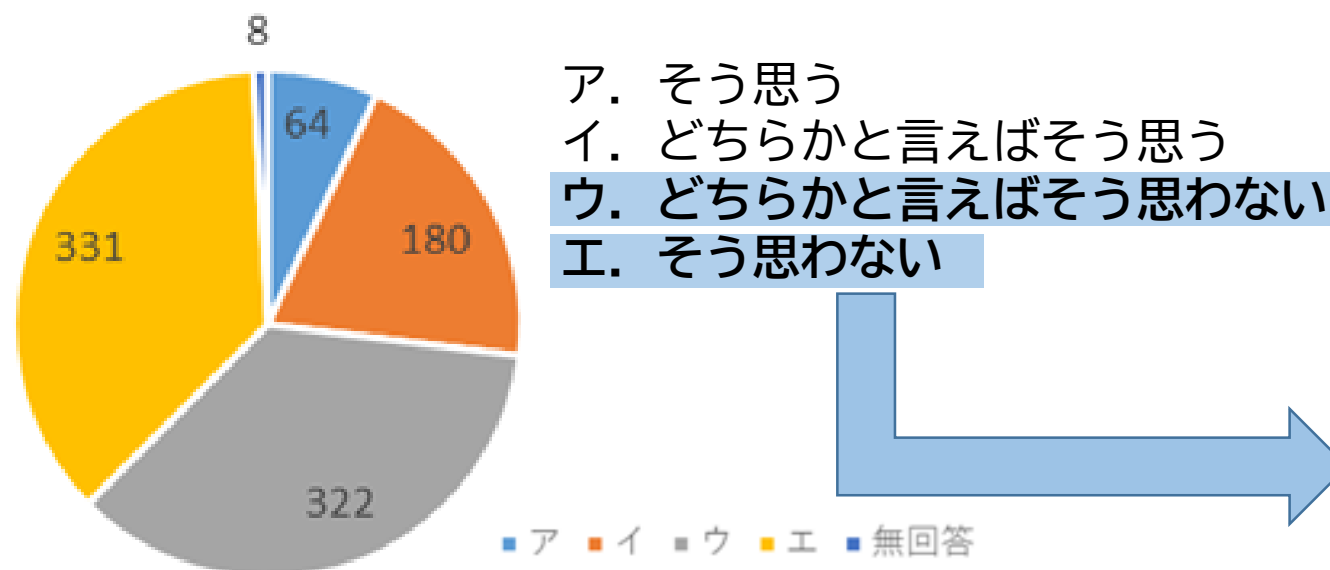
★ Check 現在養育する子をもつ職員は市役所全体の約40%
当事者以外にも関心の高い項目



「職場としての八千代市役所」の課題

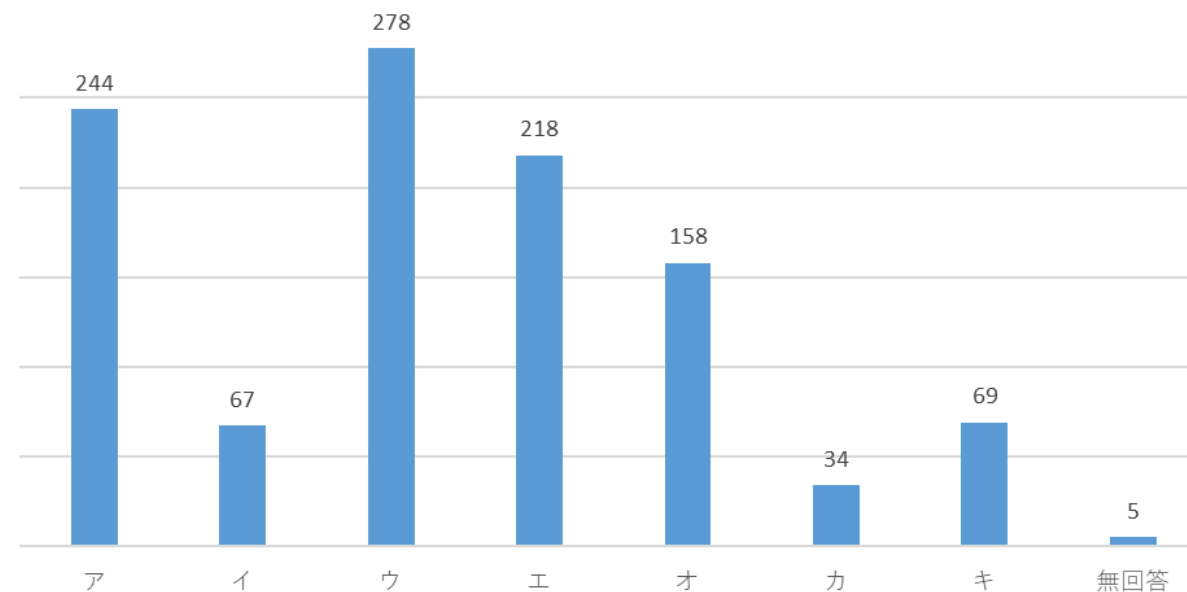
管理職のモチベーション低下と適切な管理のゆらぎ

【参考：職員アンケート問1】
将来的に管理職になりたいと思うか。



管理職になりたいと思う監督職は全体の16%
女性監督職だと6%

【参考：職員アンケート問1-②】
(問1ウ・エ回答者) その理由は。




- ア. 自信がない
- イ. 仕事が増える
- ウ. 責任が重くなる
- エ. メリットがない
- オ. 仕事と家庭やプライベートの両立が困難
- カ. 必要な能力を身に付ける機会が少ない
- キ. その他 (自由記述)





「職場としての八千代市役所」の課題

管理職のモチベーション低下と適切な管理のゆらぎ




管理職になりたいと思う監督職が
全体の16%

職責の重さ
からの忌避
自信の無さ

多忙な業務で
所属の課員を適切に管理できているか
自信がない・・・

適切でない所属管理
= 「管理のゆらぎ」

上司とのコミュニケーションが
なかなか取れないなあ・・・



モチベー
ションの向
上と「管理
のゆらぎ」
を防止する
措置が必要





提 言

「すべての職員が働きやすい職場 八千代市役所」をめざすため、2つの取組みを実施されるよう提言します。

育児部分休業の対象年齢を未就学児から満8歳※までに引き上げ

※対象の児童が8歳に達する日以降の最初の3月31日まで

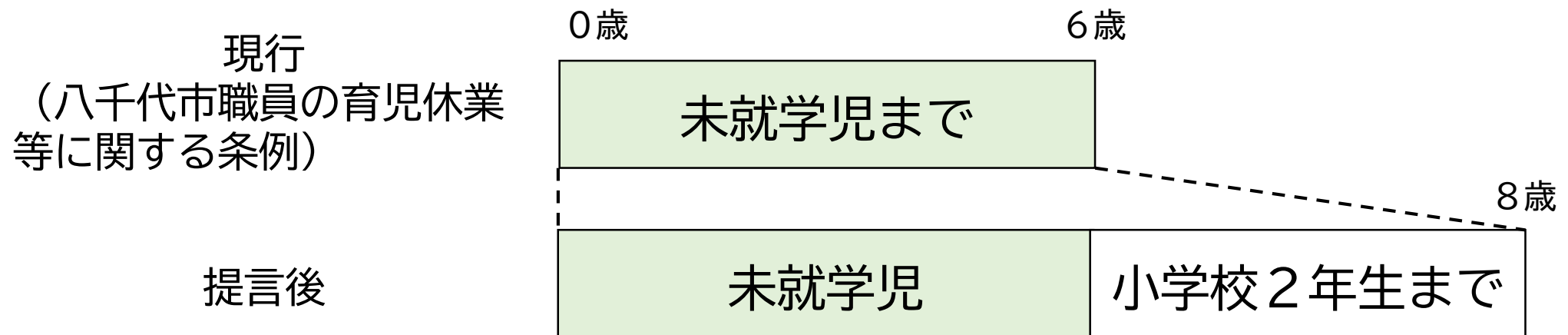
下位の職員から管理職に対する評価を実施



育児部分休業の対象年齢を未就学児から満8歳※までに引き上げ

※対象の児童が8歳に達する日以降の最初の3月31日まで

現行小学校就学の始期までの子を養育する職員が取得できる育児部分休業の制度対象を、**小学校2年生の年度末まで**（※対象の児童が8歳に達する日以降の最初の3月31日まで）に拡大する。

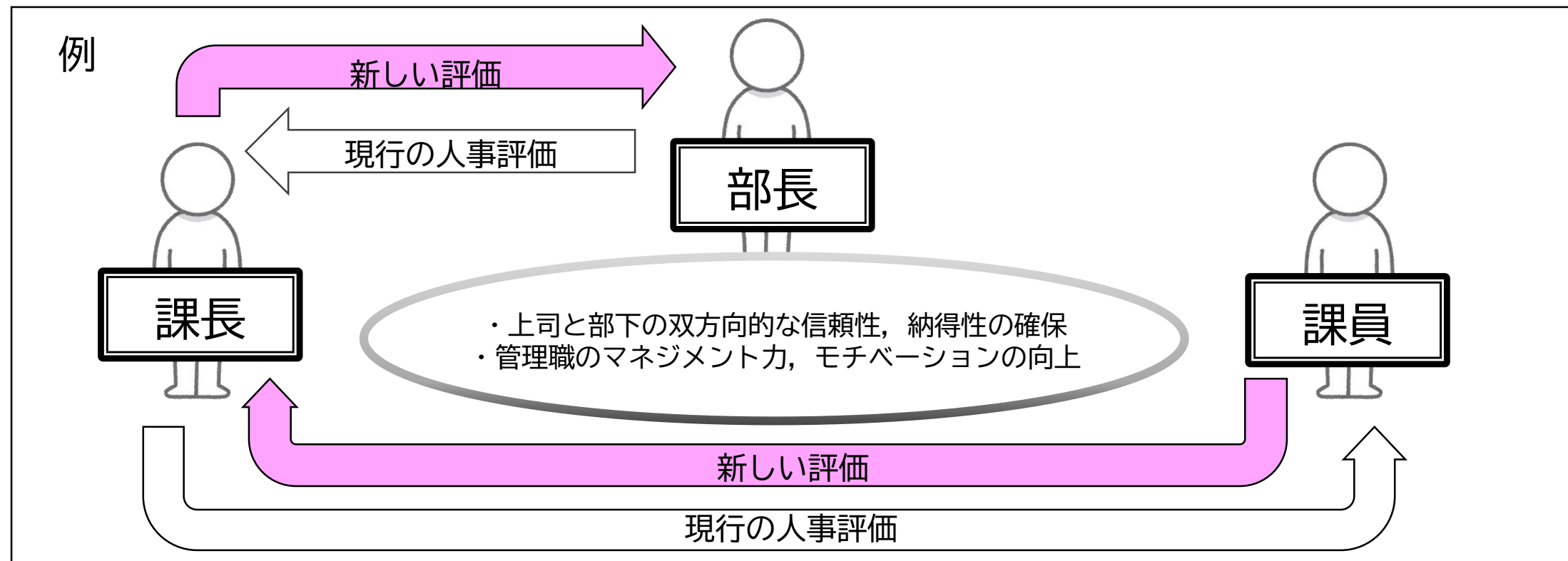


職員のライフスタイルに関する選択肢を増やし、性別に関わらず、子育てしながら長く働きやすい職場の実現



下位の職員から管理職に対する評価を実施

年度ごとに、下位の職員（所属の部下）から管理職（課長级以上）の評価を実施する。



リーダーシップが発揮された，お互いに高め合える職場の実現



卷末資料

・ 検討経緯

時期	内容	詳細（会議議題）
8月11日	第1回プロジェクト会議	(1)プロジェクト名称について (2)職員アンケートの実施について
11月9日	第2回プロジェクト会議	(1)職員アンケートの実施について (2)女性職員活躍推進プラン及びプラン内取組み項目の現況について
11月16日	女性職員ネットワーク会議 (JSN)への参加	・勉強会，座談会の場として参加
12月3日	職員アンケートの実施	・事務局より全職員へTodo発信にて発出
1月14日	職員アンケート結果の事前送付	・事務局よりメンバーへTodo発信にて発出
1月20日	第3回プロジェクト会議	(1)職員アンケートの結果について (2)女性職員の活躍推進プラン及びプラン内取組み項目の意見提示について (3)市長提言について
2月上旬	女性職員活躍推進プラン第2期 計画策定への意見提出	・策定推進委員会へ意見提出（書面）
2月19日	第4回プロジェクト会議	(1)市長提言について
3月12日	市長提言	・市長へ取りまとめた提言を提出



巻末資料

・プロジェクトメンバー

氏名	所属	補職
高倉 歩	健康福祉部長寿支援課地域包括支援センター	所長(プロジェクトリーダー)
見神 里美	企画部シティプロモーション課	主査補
綿 嶺友	健康福祉部健康福祉課	主任主事
舘岡 舞	健康福祉部生活支援課	主事
長峰 広大	健康福祉部生活支援課	主事
須田 浩庸	子ども部子育て支援課	主任主事
松枝 恩	子ども部母子保健課	主任保健師
齋藤 岳洋	経済環境部商工観光課	主査
甲斐 公紀	教育委員会文化・スポーツ課	主事
米ノ井 とし枝	消防本部予防課	主幹

・事務局

総務部 職員課 人事研修班



新 ライフスタイル支援部

