

益田市特定事業主行動計画 第3期計画

育児に親しむ職員アクションプログラム

～ よろこび・しあわせ・つなげよう ～

益 田 市

【はじめに】

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。我が国では、年々少子高齢化が進んでおり、この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

この法律では、国の各府省や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

益田市においても、平成17年度から平成21年度までを計画期間とする益田市特定事業主行動計画「育児に親しむ職員アクションプログラム～よろこび・しあわせ・つなげよう～」(以下「前期計画」という。)及び平成25年度から平成29年度までを計画期間とする益田市特定事業主行動計画「育児に親しむ職員アクションプログラム～よろこび・しあわせ・つなげよう～」(以下「後期計画」という。)を策定し、目標に向けて取り組んできました。

この度、平成27年3月31日までの時限立法であった推進法が令和7年3月31日まで10年間延長されたことに伴い、本市でも職員アンケートを実施し、職員の仕事や子育てに対する意識を調査するとともに、益田市特定事業主行動計画改定検討委員会(以下「検討委員会」という。)において検討を進めてきました。

次期計画策定の参考とするために実施したアンケートの結果や前期計画・後期計画の進捗状況及び課題を踏まえて、令和3年度から令和7年度までの間を計画期間とする特定事業主行動計画(以下「第3期計画」という。)を策定します。

今回の改定は前期計画・後期計画を基本的に踏襲していきますが、全職員が子育て支援について、より一層理解を深めるとともに、職員同士が身近な職場単位で互いに助け合い、支え合っていくなかで、職員一人一人が仕事と家庭生活のバランスを図り、充実した時間を過ごすことができるよう実施計画として強く進めるものです。

【後期計画の総括】

平成28年5月30日に、島根県内2例目となる「イクボス宣言」を行いました。「イクボス」とは、職場で働く部下やスタッフのワークライフバランスを考慮し、個人の人生と仕事の両立を成立させることを目指す上司の総称で、これにより職員が休暇等を取得しやすい環境整備を行うこととともに、子育てがしやすい地域を目指すことを内外に示しました。

第3期計画策定に当たっては、現状把握のためにアンケートを実施するとともに、後期計画における数値目標と計画最終年度の実績を基に検討委員会で総括を行いました。

検討委員会では「既存の制度についての情報提供、職員の認知度が低い」、「職員が制度を利用しやすいような職場の環境や雰囲気欠けている」という意見が出され、アンケートでは「男性の育児休業の取得の促進のために取り組むことが必要と思われる事項」、「時間外勤務の縮減のために取り組むことが必要と思われる事項」について「職場の雰囲気づくり」が最も高い割合を示しており、職員同士が身近な職場単位で互いに助け合い、支え合っていくことが求められるとともに、各種制度の周知徹底を行い、より取得がしやすい制度となるよう、多くの職員の理解と協力体制の確立に

向けて第3期計画の実施を行います。

また、育児休業については、後期計画最終年度である平成29年度に目標を達成していますが、計画期間による男性の育児休業取得者は、令和元年度に2名であり、引き続き、組織全体で育児休業が取得できる職場の環境や雰囲気醸成していくことで、取得者の増加につながることを期待できます。

超過勤務時間数については、全庁的な取組により大幅な削減がなされていますが、職員間の業務量等の不均衡による負担過多や事前命令の徹底等、まだまだ改善が必要です。

年次有給休暇の平均取得日数については増加傾向にありますが、目標は達成できていません。取得状況に個人差があり、組織内で休暇を取りやすい協力体制や、職員及び組織の意識改革にも取り組む必要があると考えます。

これらの課題を踏まえ、取組が遅れている事項について、重点的に進めるとともに、数値目標を達成している事項についても、さらに積上げが行えるよう、第3期計画では次のとおり取り組みます。

【第3期計画期間】

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の第3期計画の期間とします。

【第3期計画の推進体制】

- ・ 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、検討委員会において各年度のプログラムの実施状況をフォローし、必要に応じてプログラムの見直しなどを行います。
- ・ 人事課において、次世代育成支援対策（第3期計画）に関する職員への情報提供等を行うとともに、研修会、講習会等を積極的に開催します。また、特に各所属において部課長が第3期計画推進の中核となるよう、管理職への徹底を図ります。
- ・ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を人事課において行います。
- ・ 益田市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画との関連も大きいことから、同時改定を行い両立して推進を図ります。

【第3期計画の主体】

- ・ 第3期計画の実施に当たり、「誰が」「いつ」「何を」するのかについて明確にしておく必要があります。

そこで、職員一人一人がそれぞれの役割を理解するために、次のように区分し、各項目における役割を定めます。

【管理部門】	（人事課、各部主管課等）
【管理職】	（管理監督者）
【子育てを行う職員】	（子育てを行っている（行う予定である）職員）
【周囲の職員】	（子育て中の職員の職場の職員）
【全職員】	（全ての職員）

【具体的な取組】

母性保護、子育て支援の観点で設けられている諸制度や特別休暇等について積極的に職員への周知を図り、妊娠中の職員や子育て中の職員が諸制度を有効に活用できるようにするとともに、管理職をはじめとする周囲の職員の理解を深め、各種制度が利用しやすい職場環境の整備に努めます。

また、イクボス宣言を通じて、職員のワークライフバランスを推奨し、健康でいきいきと仕事のできる環境づくりを積極的に行います。

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における本人への配慮

【管理職】

- ・ 妊娠中の職員に対しては、健康や安全に配慮し、原則として超過勤務を命じないようにしましょう。

【子育てを行う職員】

- ・ 父親・母親になることがわかったら、諸制度の活用及び人事上の配慮、職場の協力体制づくりのために必要ですので、できるだけ速やかに、管理職へ申し出るようにしてください。

【周囲の職員】

- ・ 妊娠中や子育て中は、急な体調の変化や子どもの都合による突然の休暇などが発生します。日頃から業務についての進捗状況を職場内で確認し、出産・子育てを支援する制度の理解を含め、子育てを行う職員を積極的にサポートしてください。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

【管理職】

- ・ 子どもの出生時における父親の特別休暇（3日）や、妻の産前、産後の期間中における父親の特別休暇（5日）等について、職員への周知徹底を図り、各休暇がきちんと取得できるようにするとともに、職場において取得しやすい雰囲気を作り出すことに努めましょう。

【子育てを行う職員】

- ・ これから父親となる職員は休暇予定を立て、あらかじめ職場で調整を図り、休暇を取得するようにしてください。

【周囲の職員】

- ・ 育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要であり重要です。職場の男性職員が子どもの出生時の休暇を取得する場合は協力するとともに、取得しやすい雰囲気を全員で作るようにしてください。

以上のような取組を通じて、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得に関し、令和7年度には5日間以上の休暇取得率100%を目指します。

(3) 育児休業を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業制度等の周知

【管理部門】

- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行い、制度の利用促進を図るのは勿論のこと、男性職員についても育児休業の取得（子どもが3歳になるまで取得可能）促進について周知を図ります。
- ・ 育児休業に関する経済的な支援等（育児休業手当金の支給等）についての情報提供を積極的に行います。

イ 職員の休業期間中の業務分担及び意識改革

【管理部門】

- ・ 育児休業の取得の申し出があった場合、当該部署において職場環境の見直しを行います。また、部課長会議等の場において、育児休業等の制度の趣旨を周知するなど、職場の意識改革を積極的に行います。

ウ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

【管理部門】

- ・ 職員が育児休業を取得する期間について、臨時的任用等による適切な代替要員の確保を図り、安心して休むことができる環境整備に努めます。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

【管理部門】

- ・ 育児休業中の職員に対して、休業中の人事異動や職員通知等の送付を積極的に行い、情報の共有化を図ります。
- ・ 復職時におけるOJT研修等を必要に応じて実施します。

※OJT（On The Job Training）

日常の職場の中で、通常業務を遂行しながら、仕事に必要な知識・技能・技術・態度を計画的にレベルアップしていくこと。

以上のような取組を通じて、育児休業の取得率を令和7年度までに男性20%以上、女性100%を目指します。

(4) 超過勤務縮減の推進

【管理部門・管理職】

- ・ 長時間労働は、職員の仕事と家庭生活の両立の妨げになるばかりでなく、職員の健康状態にも極めて悪影響を及ぼします。各職場において、業務体制の見直しや事務・事業の整理・合理化、事務処理の改善等について積極的に協議し、超過勤務時間数を最小限にとどめるように努めましょう。

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の周知

【管理職】

- ・ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度（請求した場合）についての周知を図りましょう。
 - 深夜の就業制限
（22時以降翌日の午前5時まで）
 - 超過勤務時間数の制限
（1月24時間、1年150時間以内）

イ ノー残業デーの徹底推進

【管理部門・管理職】

- ・ ノー残業デー（毎週水曜日及び第2・第4土曜日）には、できるだけ超勤命令を出さないようにしましょう。また、毎週水曜日には、職員の個人パソコンや庁内放送により周知を行って、職員への注意喚起を図るとともに、定時退庁の率先垂範を行いましょ。

ウ 週休日の振替推進

【管理職】

- ・ 週休日に勤務する必要がある場合は、原則として週休日の振替を行うよう徹底しましょう。

エ その他超過勤務縮減のための取組

【管理部門】

- ・ 超過勤務の実績を毎月の政策調整会議で報告することにより、全庁的な管理をし、対応について検討します。

【管理職】

- ・ 終礼の徹底とともに超過勤務の事前把握（業務分担等の効果）により、職員の負担軽減と超過勤務時間数の圧縮を図りましょう。
- ・ 職員からの事前、事後の報告だけでなく超過勤務時間の報告漏れなどがないように職員の状況には気を配り確認しましょう。

【全職員】

- ・ 定例・恒常的業務に係る事務処理については、極力マニュアル化を図るようにしてください。
- ・ 終礼などを活用し自身の業務の状況や超過勤務をする場合には、管理職に報告して指示を受けてから行うようにしてください。

- ・ 日頃から、職員一人一人が担当業務の効率的な執行を心掛けるとともに、業務の簡素化・合理化を意識して仕事を行うようにしてください。

以上のような取組を通じて、各職員の超過勤務時間数については、月 30 時間、年間 330 時間の上限目安時間以内に納めるように努めます。

(5) 休暇の取得の促進

【管理部門・管理職】

- ・ 休暇が取得しやすい職場環境の整備は、子育て中の職員だけでなく、全職員にとっても仕事と家庭生活の両立のために重要です。
特に、子育て中の職員についてはその必要性が高いと思われるので、職員が休暇を取得しやすい環境整備に努めましょう。

ア 年次有給休暇の取得促進

【管理職】

- ・ 各課において、部下の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な取得ができるよう指導することに努めましょう。
- ・ 職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理等において相互応援ができる体制を整備するとともに、特に子育て中の職員については、子どもの病気や予防接種・学校行事などに配慮し、休みやすい職場環境の整備に努めましょう。
- ・ 5日間の取得ができていない場合は、職員と協議の上5日を指定しましょう。また指定するだけでなく、指定日を予定表に落とすなど職員全体で共有するなど全体での徹底も図りましょう。労基法に基づいた対応であることを理解し年次有給休暇を確実に取得させましょう。
- ・ 週休日や祝日、夏季休暇等と年次有給休暇とを組み合わせ、1週間程度の連続休暇の取得促進に努めます。また、取得表や朝礼等での確認など取得しやすい環境の整備を行いましょう。
- ・ 自らも率先して年次有給休暇を取得するように努めましょう。

【全職員】

- ・ 10月の管理職面談時に、5日の取得が出来ていない場合、管理職は年休取得日を指定しなくてはなりません。労基法の趣旨、指定日について管理職としっかり話をしてください。
- ・ 職場の職員は、他の職員が休暇を取得する際には、取得できるようできるだけ協力してください。

イ 特別休暇の取得促進

【管理職】

- ・ 子の看護を行うための特別休暇（中学校の課程を修了するまでの子を有する職員）等について、職員への周知徹底を図るとともに、その取得を希望する職員

が出た場合、100%取得できるような職場環境の整備に努めましょう。

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数割合が令和7年には80%（平均16.0日）以上となるよう目指します。

（6）その他勤務環境改善の促進

ア 人事異動における配慮

【管理部門】

- ・ 勤務地が変わるような異動を命ずる場合は、自己申告書やその他の機会を通じて当該職員の子育ての状況等を把握して、十分配慮した異動に努めます。

イ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正

【管理部門】

- ・ 各種の職員研修を積極的に行い、意識啓発に努めます。

【管理職】

- ・ 「特定の職員による職場でのお茶くみ廃止」や「セクシャル・ハラスメントやパワーハラスメント防止」等のためにハラスメントの理解を深め、働きやすい職場環境の整備を進めましょう。

【全職員】

- ・ 自身の声のかけ方、話し方ひとつで人間関係が良し悪しが変り得ることを理解しましょう。

2 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリーの促進

【管理部門】

- ・ 公共的建物については、全ての人が安全かつ円滑に利用できるようにするとともに、子ども連れの方が来庁しやすい環境の整備に努めます。
- ・ 市では庁舎の耐震化に合わせ、乳幼児を連れの方が安心して来庁できるように、トイレへのベビーチェアやベビーシート、さらにエレベーターの設置等を行ってきたところです。今後も引き続き、地域の子育てに貢献できるようその他の施設も「しまね子育て外出応援施設（愛称：赤ちゃんほっとルーム）」として登録できるよう施設の改善に努めます。

【全職員】

- ・ 日頃から、子どもを連れの方を含めて市民等が気軽に来庁できるよう、新切、丁寧なあいさつや声掛けの対応などを率先して行うようにしてください。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進

【全職員】

- ・ 子育ては、次代の社会を担う子どもたちの育成でもあり、社会全体で子育て家庭を支援することが必要ですので、子ども・子育てに関する地域貢献活動への積極的な参加に努めてください。

ア 子どもの体験活動等に関する支援

【管理部門】

- ・ 子育てに関する地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

【管理部門】

- ・ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) その他子育て支援に関する活動の推進

【管理部門】

- ・ 学習機会の提供等により家庭の教育力の向上を図るため、職員に対し家庭教育に関する講座、講演会等の実施や情報の提供を積極的に行います。
- ・ 子育て世代の交流や意見交換のできる機会を設けましょう。

【全職員】

- ・ 子どものための地域活動等機会を捉えて地域の子どもを対象とした行事等に積極的に参加するよう努めてください。

【おわりに】

この第3期計画を実施することによって、益田市職員が「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を作ることに今まで以上に貢献できるようになることを望みます。