

# 関市特定事業主行動計画

～仕事と生活の調和を目指して～



平成27年3月

関市

## はじめに

我が国における急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境が変化する中で、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、事業主等、様々な主体が社会を挙げて取り組むため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」（以下「法」という。）が制定されました。

この法の中で、国の各府省や地方公共団体等は「特定事業主」と位置付けられ、その職員の子どもたち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られました。関市も一事業主として、また、企業、事業所等の牽引役として、自ら次世代育成支援対策を積極的に推進していくために、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間と平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間において、それぞれ「関市特定事業主行動計画」を策定し、本市職員が仕事と子育ての両立を図ることができるように取り組んできたところです。

しかし、社会情勢はめまぐるしく変化を続け、厳しい財政状況が続く中、職員数の減少や多様化・高度化する市民ニーズへの対応などにより、職員一人ひとりが行うべき仕事量は相当増加しています。そのような中でも、行財政改革を推進し、本計画の目的である仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するために、職員一人ひとりがこの計画内容を自分自身が取り組むべきこととしてとらえ、子育てに関する制度等をこれまで以上に理解し、健康で豊かな生活のための時間が確保できる環境づくりを積極的に推進します。

また、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながるという観点から、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用を促進します。

平成27年3月

事業主 関市長  
関市議会議長  
関市教育委員会  
関市選挙管理委員会  
関市代表監査委員  
関市公平委員会  
関市農業委員会  
関市固定資産評価審査委員会

## I 計画の目的

子育ては男女が協力して行うべきものという視点に立ち、職員が安心して子育てができるよう職場環境を整備するなど職員の仕事と子育ての両立を図り、子どもの健全育成のための取り組みの充実や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現など、総合的な次世代育成支援対策を推進するために策定しました。

## II 計画の期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間



※次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法でしたが、「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」の成立により、法律の有効期限が10年間延長されました。

特定事業主行動計画の策定指針の中では、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましいとされています。

## III 計画の推進体制

- ◎全職員に対し、次世代育成支援対策推進のための研修や情報提供等を実施します。
- ◎本行動計画の周知は、啓発資料の作成・配布、庁内LANの活用等により行います。
- ◎本行動計画の実施状況については、職場会議等の機会をとらえ、それぞれの職場で点検を実施し、把握した結果を踏まえてその後の対策の実施や計画の見直しに反映させていきます。計画の見直しを行う際は、各種取り組みが次世代育成支援対策として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を念頭に行います。
- ◎必要に応じて職員に対し、仕事と子育ての両立を図るための職場環境の整備に関するアンケート調査や意見聴取を実施し、職員のニーズを的確に反映させていきます。

## IV 現状と課題

### 1 出産・子育て

女性の産前・産後休暇、育児休業等については100%取得（資料P10）されており、

制度の活用が十分に図られている状況ですが、育児休業中の職員及び育児休業から職場復帰した職員を対象にしたアンケート結果（資料P11～P13）では、育児休業等に関する諸制度について、情報を得ることができていたかとの問いに（資料P11 Q1-4）、約30%の職員が十分な情報を得ることができなかつたと感じています。今後は、育児休業等に関する諸制度の周知の仕方を再度検討する必要があります。

一方、男性職員の育児休業等の取得は依然として少数です。育児休業等の子育てに関する諸制度についての認知度が低いとも考えられるため、情報提供をすることにより男性職員の育児休業等の取得を推進し、女性だけでなく男性も子育てに参加しやすい環境づくりを進める必要があります。その他、平成20年度から整備されている育児短時間勤務制度や子の看護休暇等、子育てに関するさまざまな制度があることを周知し、子育てをする職員が自分に一番適した制度を選択することができる情報の提供を進める必要があります。

## 2 労働時間の短縮

職員数の減少や、市民ニーズの多様化等により事務量は増加し、職員の負担は相当増加しています。職員の仕事と生活（育児）の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のために、時間外勤務の縮減に努める必要があります。また、時間外勤務が年間360時間を超えている職員が依然として存在している状況は、職員の健康管理を行う上で問題があり、健康チェックや健康相談を充実させるなどの対策が必要です。

## 3 休暇

職員一人あたりの平均年次休暇取得日数は、全国平均を下回っています。今後は年次休暇取得をさらに促進するために、計画的な年次休暇の取得が可能となる推進体制の整備や、職員一人ひとりの休暇取得に関する意識づけを進め、これまで以上に年次休暇を取得しやすい職場づくりを行う必要があります。

# V 今後の取り組み内容

## 1 職員の勤務環境に関するもの

### (1) 出産・子育て等に係る各種制度の周知徹底

#### 《方針と目標》

出産・子育てを迎える職員に対して、様々な情報を提供し、制度的・経済的不安を軽減します。

#### 《主な方策》

①庁内LANを活用し、全職員がいつでも出産・子育てに関する各種制度についての

情報を得られる環境を整えます。

- ②新規採用職員に対する研修において、各種制度等に関する基本的事項を周知します。
- ③出産・子育てに関する諸制度について、分かりやすい一覧を作成します。

## (2) 妊娠中及び出産後における配慮

### 《方針と目標》

アンケート結果（資料P11）では、体調が良くない場合でも休暇を取得しづらいと約11%の職員が感じていることから、職場全体で妊娠中及び出産後における母子の健康の確保に配慮できる職場づくりを目指します。

### 《主な方策》

- ①母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知し、制度の利用が必要な職員への利用促進を図ります。
- ②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、所属長との個人面談等により必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。



## (3) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

### 《方針と目標》

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、男性が子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援することができる環境づくりを目指します。

また、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にもつながるという観点から、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進にかかる取り組みを推進します。

### 《数値目標》

配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率 100%

### 《主な方策》

- ①子どもの出生時における父親の特別休暇（配偶者出産、育児参加等）及び年次休暇の取得推進を図ります。

- ②男性が配偶者の出産や、子育てにかかる休暇等を取得することについて、理解が得られやすい職場の環境づくりを進めます。

#### (4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### 《方針と目標》

育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図ります。特に、男性の育児休業、育児短時間勤務又は部分休業の取得を促進します。

また、アンケート結果（資料P11）では、育児休業中の職場の情報が取得しづらい、又はどちらかという取得しづらいとする回答が約95%と高いため、育児休業中の職員が職場復帰しやすいように職場の情報提供を定期的に行うとともに、モチベーションの維持・向上を図る取り組みを推進します。

##### 《数値目標》

男性の育児休業等取得率 10%

##### 《主な方策》

###### ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ①庁内LANを活用し、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援について、職員に周知します。
- ②妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続き、経済的な支援等について情報提供を行います。

###### イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気づくり

- ①幹部会議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を周知し、職場の意識改革を行います。
- ②部分休業の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。

###### ウ 男性の育児休業等の取得促進

- ①男性も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについての周知を年4回行うなど、男性の育児休業等の取得を促進します。

###### エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ①育児休業中の職員が、職場復帰前に職務状況を把握しやすいよう、各所属長が面談などを通じて情報提供を行います。また、育児休業中の職員に向けたフェイスブックページを設け、定期的な情報提供を行います。
- ②職場復帰前に必要な情報を各所属長から提供するとともに、職場復帰後の特別休暇等の制度についての周知を図ります。

- ③育児休業中の職員を対象に、その期間中における制度等の変化に対応できるよう情報提供を行い、職務状況の把握やモチベーションの維持・向上を図るための研修を実施します。
- ④育児休業から職場復帰した職員に対して、各職場での最新の事務手続き等についてのOJT研修（職場研修）を実施します。

#### オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- ①人事担当部署は、産前産後休暇及び育児休業中の職員の業務の遂行が困難な場合、日日雇用職員等の活用で代替要員を配置します。
- ②部内における事務応援等、柔軟な組織体制を検討します。
- ③育児短時間勤務の請求があった場合には、臨時的任用職員の活用のほか、任期付短時間勤務職員の任用制度や2人で1つの職を占める並立任用制について検討します。

#### カ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

- ①女性職員の相談に乗り助言するメンター制度を導入します。
- ②管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援します。
- ③子育てをする女性職員の状況に応じた人事運用に配慮します。
- ④女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に関する管理職研修等を実施します。

#### キ その他

- ①早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

### （5）時間外勤務の縮減

#### 《方針と目標》

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現の観点からも、労働時間の短縮が不可欠であると考えられます。各職員の1年間の時間外勤務時間数について、人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」に定める上限目安時間である、360時間を超えて勤務させないように努めるなど、より一層の時間外勤務の縮減に努めます。

#### 《主な方策》

##### ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

- ①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時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

##### イ 一斉定時退庁日及び一斉退庁週間の実施

- ①毎週水曜日のノー残業デーの実施を徹底するとともに、ゴールデンウィーク（昭和

の日からこどもの日までを含む2週間)やお盆(8月13日から16日までを含む1週間)、年始(仕事始めから成人の日まで)を「ワーク・ライフ・バランス推進週間」と位置付け、管理・監督職が率先して定時退庁に努めるとともに、巡回指導を行うなど、全職員の定時退庁を推進します。

- ②時間外勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛けます。

#### ウ 週休日の振替・休日の代休の取得推進

- ①週休日の振替及び休日の代休の取得について周知することにより、職員の健康保持及び仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が適正なものになるように取り組みます。

#### エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ①時間外勤務の目安時間の上限を年間360時間とし、職場内で時間外勤務縮減の徹底を図ります。
- ②時間外勤務が月に30時間を超える見込みの場合は、仕事の分担、職務の協力体制を見直すとともに、やむを得ず超過する場合は、事前に30時間を超える時間外勤務命令の許可(人事担当課長及び人事担当部長の合議を経て副市長決裁)を取ります。30時間を超え、50時間を超える見込みの場合にも再度時間外勤務命令の許可(人事担当課長及び人事担当部長の合議を経て副市長決裁)を取り、健康管理や時間外勤務縮減の意識啓発を図ります。
- ③人事当局は、部署ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務が特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、所属長の時間外勤務の実態に関する認識の徹底を図ります。
- ④時間外勤務の多い職員に対し、産業医による健康指導を実施し、健康面における配慮を充実させます。

### (6) 休暇の取得の促進

#### 《方針と目標》

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図り、子どもとふれあう時間を確保するために、年次休暇の取得を促進します。

#### 《数値目標》

年次休暇取得日数 職員一人あたり10日/年

#### 《主な方策》

##### ア 年次休暇の取得の促進

- ①職員一人ひとりが、年次休暇を取得しやすい雰囲気づくりを心掛けます。

- ②計画的な年次休暇の取得を目指すにあたり、比較的取得しやすい夏季休暇の取得率が100%になるように所属長が状況を把握して声かけを行い、取得に対する意識を促進します。
- ③所属長は、所管部署の年間業務計画を策定・周知することにより、職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ④所属長は、職員が安心して年次休暇を取得することができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- ⑤毎年10月を「年次有給休暇取得促進月間」と位置付け、管理・監督職が率先して年次休暇を取得するなど、職員の年次休暇取得を促進します。
- ⑥上司や同僚に気兼ねなく休暇を取得できるよう、休暇の届出及び許可事務を総合行政情報システム上で行えるようにします。

#### イ 連続休暇等の取得の促進

- ①乳幼児健康診査、子どもの予防接種日や入学(園)式、卒業(園)式、授業参観等の学校(保育園・幼稚園等)の行事の日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ②国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ③職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ④ゴールデン・ウィークやお盆期間中の前後、月曜日、金曜日における行事や会議を自粛させます。
- ⑤休日と組み合わせて年次休暇を取得するなど、連続休暇の取得促進を図ります。

#### ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

- ①子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、取得を希望する職員に対して、所属長が中心となって取得できる雰囲気醸成を図ります。

### (7) 人事評価への反映

#### 《方針と目標》

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

#### 《主な方策》

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進に資する行動が人事評価の対象となることを周知します。職員一人ひとりの効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに対する意識を高めるために、その行動内容を把握し、人事評価へ適切に反映させます。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### (1) 子育てバリアフリー

- ①子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進するため、各職場内で研修（職員への指導）を行います。
- ②施設の管理者は、外部からの来庁者の多い庁舎において、その実情を勘案しながら、ベビーベッドや授乳室の設置を検討します。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

#### ア 子どもの体験活動等の支援

- ①施設の管理者は、子どもが参加する地域の活動に公共の施設・用地を提供するよう努めます。
- ②子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導教育をすることや、ボランティアリーダー等として参加することを支援します。

#### イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ①保育園や幼稚園、小学校等において実施する交通安全教室等に対して、積極的な支援を図ります。
- ②職員一人ひとりの交通安全意識を高めるために、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。また、交通安全講習会への出席を促進します。

#### ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- ①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) 子どもとふれあう機会の充実

職員は、地域の各種ふれあい行事、運動会等のレクリエーション活動が実施される場合は、子どもを含めた家族全員が参加できるよう努めます。

## VI おわりに



この計画を実施することにより、職員一人ひとりが「みんなで支え合う子育て」の重要性を強く認識し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能となる職場環境づくりに向けて一丸となって取り組み、実現していくことが、地域社会における次代を担う子どもたちの健やかな成長支える環境づくりへと繋がるよう期待するものです。

資料編
-----

1. 育児に関する休暇等の取得状況（データは平成24年度と平成25年度のもの）

	女性	男性
産前休暇取得率	100%	
産後休暇取得率	100%	
育児休業取得率（男性は件数）	100%	1件
部分休業申請（取得）件数	14件	0件
育児短時間勤務申請（取得）件数	0件	0件
配偶者出産休暇取得件数		18件 (延べ29日)

2. 育児休業期間

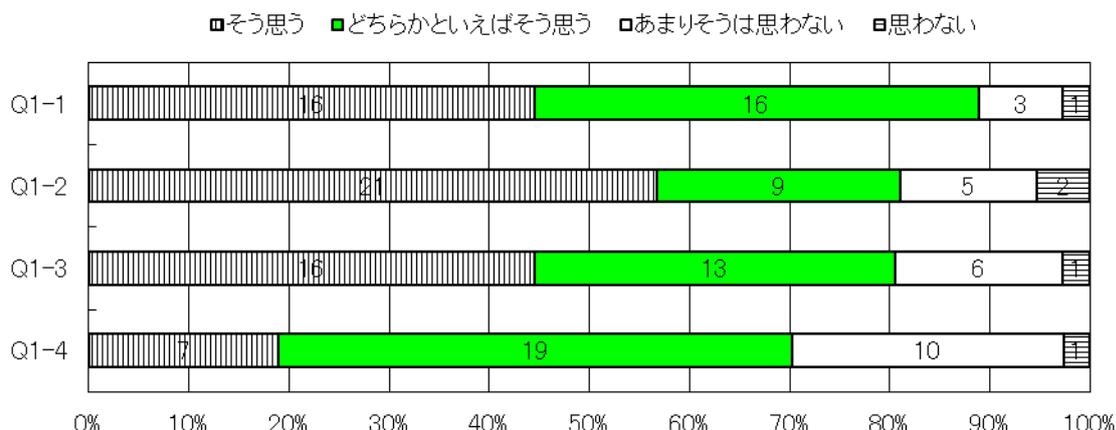
	1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満
平成24年度	3人	5人	5人
平成25年度	0人	1人	6人

※職場復帰時又は、新たに産前休暇に入った時点でそれまでの育児休業期間について集計したものです。

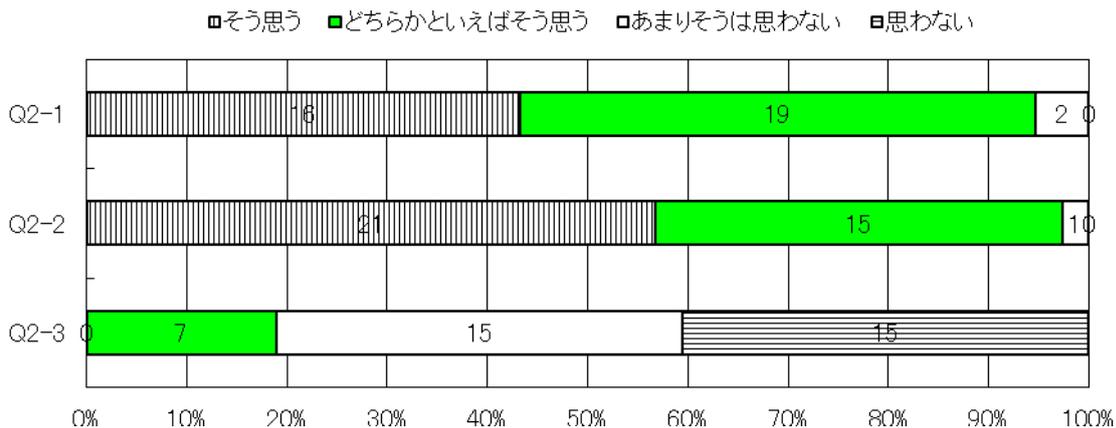
3. 平成23年4月以降に育児休業から職場復帰した職員及び平成27年3月1日時点で育児休業中の職員37名を対象にしたアンケート結果（1年以内に復帰予定の職員を含む）

◆妊娠後、産前休暇に入るまでの期間における職場内の状況について		そう思う	どちらかといえばそう思う	あまりそうは思わない	思わない
Q1-1	体調が良くないときや検診日などに、休暇取得しやすかった。	16	16	3	1
Q1-2	残業、イベント動員への配慮を職場でしてもらえた。（上司、同僚に言いやすかった。）	21	9	5	2
Q1-3	自分の担当業務の引継ぎについて、休暇に入るまでに計画的に行うことができた。	16	13	6	1
Q1-4	育児休業に関する諸制度について、知識を得ることができた。	7	19	10	1

※一部未回答あり

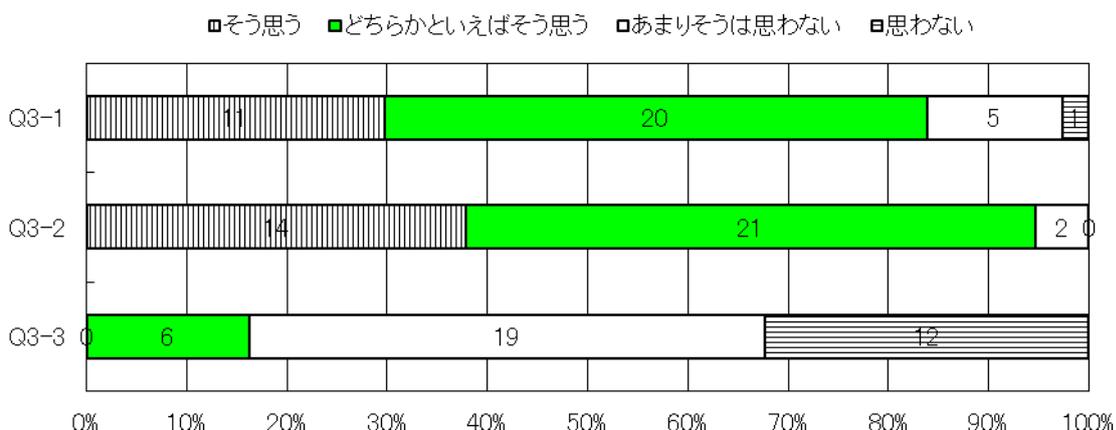


◆育児休業中における情報（市の状況、庁内通知、課内通知等）の取得について		そう思う	どちらかといえばそう思う	あまりそうは思わない	思わない
Q2-1	情報を得られにくい。	16	19	2	0
Q2-2	情報を何らかの方法で得られるとよい。	21	15	1	0
Q2-3	情報を得られなくても困らない。	0	7	15	15



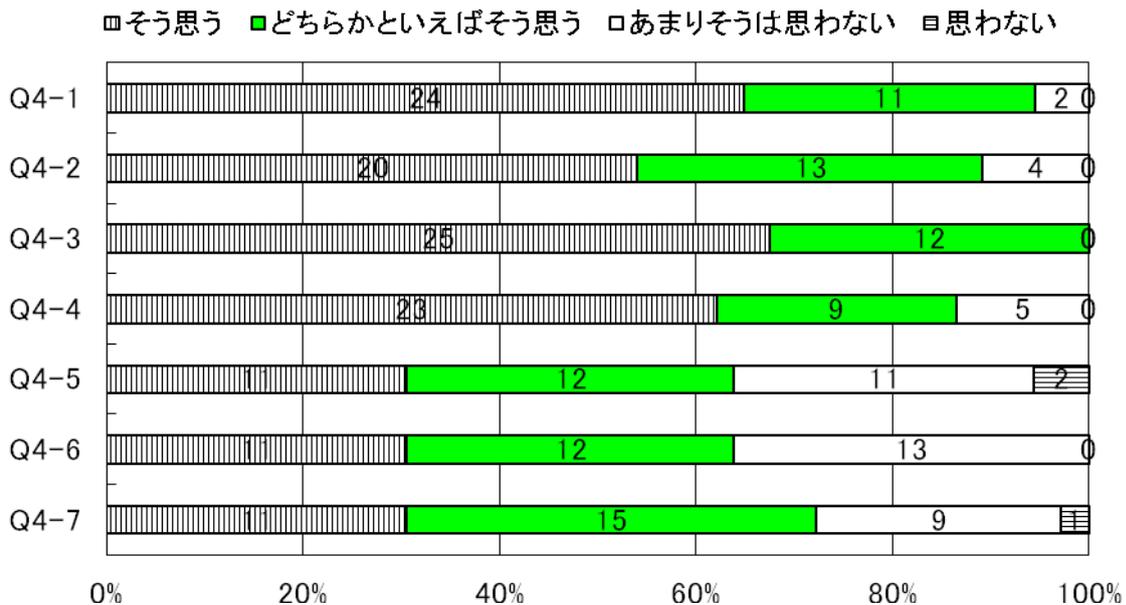
◆福利厚生関係の情報（共済組合、互助会、課の親睦会、職員組合等）の取得について

質問	そう思う	どちらかといえばそう思う	あまりそうは思わない	思わない
Q3-1 情報を得られにくい。	11	20	5	1
Q3-2 情報を何らかの方法で得られるとよい。	14	21	2	0
Q3-3 情報を得られなくても困らない。	0	6	19	12



◆職場復帰に向けて		そう思う	どちらかといえば そう思う	あまり そうは 思わない	思わない
Q4-1	与えられた仕事が全うできるか不安だ。 (不安だった。)	24	11	2	0
Q4-2	復帰してすぐに職場にとけこめるか、人間 関係がうまくいくか不安だ。(不安だっ た。)	20	13	4	0
Q4-3	育児と仕事を両立させることができるか不 安だ。(不安だった。)	25	12	0	0
Q4-4	残業や休日の動員等、子育てに影響があり そうで不安だ。(不安だった。)	23	9	5	0
Q4-5	復職時に、関市全体のことについての研修 をしてほしい。(してほしかった。)	11	12	11	2
Q4-6	復職時に、自分の所属課の現状、課題等 についての研修をしてほしい。(してほし かった。)	11	12	13	0
Q4-7	復職時に、自分の担当業務についての研修 をしてほしい。(してほしかった。)	11	15	9	1

※一部未回答あり



### 関市特定事業主行動計画

発行：平成27年3月

発行者：関市

編集：関市市長公室職員課

〒501-3894 岐阜県関市若草通3丁目1番地

TEL 0575-22-3131 FAX 0575-23-7744

URL <http://www.city.seki.lg.jp>

