

# 宇陀市特定事業主行動計画(第2次)

～仕事と子育ての両立にむけて～



平成30年3月策定

宇 陀 市

## 目 次

1	はじめに	2
2	計画策定の趣旨	3
3	計画期間	3
4	計画推進体制等	3
5	第1次行動計画の検証について	4
6	第2次行動計画における取組内容	7
1	既存の諸制度の周知徹底	7
2	育児休業の取得	7
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	7
(2)	身体的負担等を考慮した環境に配慮	7
(3)	子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進	8
(4)	育児休業、部分休業等の充実	8
(5)	円滑な職場復帰の支援	9
3	年次休暇、子の看護休暇の取得促進	9
4	連続休暇等の取得促進	9
5	超過勤務の縮減	10
(1)	超過勤務等の制限	10
(2)	ノー残業デーの徹底	10
(3)	事務の簡素合理化の推進	11
(4)	超過勤務の縮減のための意識啓発等	11
(5)	その他	11
6	子育てをする職員を支援するための取り組み	12
7	その他の次世代育成支援対策に関するもの	12

## 宇陀市特定事業主行動計画

### 1. はじめに

わが国における急速な少子化の進行に伴い、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成17年に「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。本市においても平成21年1月1日から平成27年3月31日までを計画期間とする「宇陀市特定事業主行動計画（第1次）」（以下、「第1次行動計画」という。）を策定し、公務能率・市民サービスの維持向上と、次代を担う子どもたちの育成の両立に向けて、職場を挙げて支援していくことができるよう、職場の環境整備を進めてきたところです。

こうした中、「次世代育成支援対策推進法」の期限が平成36年度まで延長されました。

さらに国においては、女性の活躍を成長戦略の一つと位置づけ、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました。

そこで本市では平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間の宇陀市における「女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定しました。

また政府は平成28年度に「働き方改革」を提唱しており、女性や若者が働きやすい環境整備や、子育て・介護等との仕事の両立、更には長時間労働の縮減等の労働の環境整備が求められています。

仕事と、家事や育児などの家庭との両立支援は、今後の女性活躍推進にも大きく関わるものと考え、女性が働きやすい職場環境は、全ての職員が働きやすい環境であると言えます。

本市においては、仕事と家庭の両立や、職員一人ひとりがその能力を発揮できる「活躍支援」をさらに進めるために、宇陀市特定事業主行動計画策定委員会において、再三にわたり議論を重ねました。

ここに、従前の「第1次行動計画」を継承しながら、内容の充実・定着・促進を図るために平成30年4月1日から平成37年3月31日までを計画期間として「宇陀市特定事業主行動計画（第2次）」（以下、「第2次行動計画」という。）を策定しました。

本計画に基づき、職員一人ひとりがこの計画の内容を熟知し、自分自身に関わることと捉え、この計画を通じた取組が職場環境の改革・改善につながることを願います。

## 2. 計画策定の趣旨

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備することは、社会を挙げて取り組まなければならない課題です。

地方公共団体自らも事業主として職員の子どもたちの健やかな育成を図るための支援計画を策定することとしています。

「第1次行動計画」は、次世代育成支援推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主として、公務能率・市民サービスの維持向上と次代を担う子どもたちの育成の両立を念頭において、次世代育成支援対策のための職場環境づくりを推進することを目的として進めてきました。

「第1次行動計画」を踏まえ、「第2次行動計画」においては「仕事と家庭」の両立支援に向けて、全職員が理解を深め、誰もが安心して働ける環境づくりを目指します。

## 3. 計画期間

「改正次世代育成支援対策推進法」の期限は平成36年度まで10年間延長されたことから、「第2次行動計画」の計画期間は平成30年4月1日から平成37年3月31日までとします。

## 4. 計画推進体制等

本市では、組織全体で継続的に、次世代育成支援対策に取り組むため、「特定事業主行動計画策定・推進委員会（以下、「委員会」という。）」を設置し、委員会の委員は各所属部署の長及び宇陀市職員労働組合の代表により構成されています。

委員会は本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の把握・点検・評価等について協議を行うこととしています。

また本計画は、本市に在職する全職員を対象としていますので、庁内LANを活用した情報提供、啓発資料の配布等により、計画の周知を図ります。



## 5. 「第1次行動計画」の検証について

「第1次行動計画」の目標数値を検証した結果は、次のとおりとなりました。職員への周知不足等もあり、全体的に目標数値を下回っている状況となっています。

また、「第2次行動計画」を策定するにおいて、平成29年10月1日から平成29年11月末までの期間に、全職員に対し職員アンケートを実施しました。アンケートは正職員622人を対象に実施し、370人、約60%の職員から回答があり、課題や問題点を整理していきます。

### 1. 育児休業等取得率(女性)

目標値	実 態				
	年度	対象女性職員数	うち育児休業取得者数	育児休業取得割合	備考
90%	28年度	3	3	100.00%	
	27年度	6	6	100.00%	
	26年度	11	10	91.00%	1人育児短時間
	25年度	9	7	78.00%	1人育児短時間 1人退職
	24年度	8	8	100.00%	

### 2. 育児休業等取得率(男性)

目標値	実 態			
	年度	対象男性職員数	うち育児休業取得者数	育児休業取得割合
10%	28年度	10		0.00%
	27年度	9	1	11.00%
	26年度	4		0.00%
	25年度	8		0.00%
	24年度	8		0.00%



なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるものすべてを選択してください。

自分以外に育児をする人がいたため	(男)63 (女)2	65
職場に迷惑をかけるため	(男)45 (女)4	49
業務が繁忙であったため	(男)42 (女)2	44
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	(男)26 (女)3	29
家計が苦しくなるため	(男)25 (女)2	27
復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため	(男)10 (女)1	11
その他		18

(人)

育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項として当てはまるものすべてに○をつけてください

業務遂行体制の工夫・見直し	(男)111 (女)109	220
職場の意識改革	(男)128 (女)90	218
休業期間中の経済的支援の拡大	(男)68 (女)84	152
育児休業等の制度の内容に関する情報提供	(男)64 (女)108	172
その他		14

(人)

**【検証結果】**

- ・ 女性の育児休業については、産休後ほぼ何らかの休暇を取得している。
- ・ 男性の育児休業については、自分以外に育児をする人がいるという意見が多い。
- ・ 職場に迷惑をかけるため、業務が繁忙であったため等の職場環境により取得しにくい状況
- ・ 男性の育児休業については、経済的に苦しくなることから、配偶者等家族が望まなかったことによる。

3. 年次有給休暇の平均年間取得日数

(各年1.1～12.31まで)

目標値	実 態	
	年	取得日数
10日 以上	28年	7.4
	27年	8.0
	26年	8.0
	25年	8.7
	24年	8.7
	23年	9.3
	22年	9.5
	21年	9.3



あなたが年次休暇を取得する方針として、当てはまるもの1つを選択してください

なるべくたくさん休む	16	4.5
日数の余裕を見てたくさん休む	49	13.7
周りの人が休む程度に休む	168	46.9
基本的には休まない	125	34.9
計	358	

(人)

(%)

年次休暇を取得することにためらいを感じる理由として、当てはまるもの全てを選択してください

みんなに迷惑がかかると感じる	190
後で多忙になる	107
職場の雰囲気取得しづらい	71
上司がいい顔をしない	32
昇格や査定に悪い影響がある	14
その他	3

(人)

**【検証結果】**

- ・他の職員に迷惑がかかるという意識からか、年休取得が進まない傾向にある。
- ・後で多忙になる、取得しにくい雰囲気等、職場環境に大きく影響している。

4. 夏季休暇の取得率

目標値	実 態		
	年度	平均取得日数	取得割合
90%	28年度	4.68	93.6
	27年度	4.66	93.2
	26年度	4.62	92.4



あなたは今年の夏季休暇を完全取得しましたか

取得した	327	88.9
取得できなかった	41	11.1
計	368	

(人)

(%)

夏季休暇を完全取得できなかった理由として、当てはまるもの全てを選択してください

業務が繁忙であったため	29
職場に迷惑をかけるため	12
職場の雰囲気取得しづらい	6
その他	8

(人)

**【検証結果】**

- ・他の職員に迷惑がかかる、業務が繁忙等、職場の雰囲気取得しづらい等、職場環境により夏季休暇取得が進まない。

### 【全体的な検証結果】

- ・ 他の職員に迷惑がかかる、業務が繁忙等、職場環境により休暇が取りにくい雰囲気にあると言える。

以上の「第1次行動計画」の全体的な検証結果を踏まえ、以降で具体的な取り組みを示していきます。

## 6. 「第2次行動計画」における取組内容

### 1 既存の諸制度の周知徹底

グループウェア等の活用により、職員に対して育児休業等についての情報、給与上の取扱い、育児休業中の経済的負担、子どもの出産時における男性職員の特別休暇制度、子どもの看護休暇制度等、既存の制度をまとめたパンフレットを配布、掲示板にも掲載し周知を図ります。

また管理職研修や新規採用職員に対する研修において、育児休業等に関する制度説明を行います。

### 2 育児休業の取得

#### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を保つため、次の取り組みを行い、職場全体で育児休業が取得しやすい雰囲気を醸成します。

- ① 女性職員の妊娠に伴う特別休暇制度並びに出産費用の給付等の支援措置（以下「各種制度等」という。）について周知を図ります。
- ② 人事課は、育児休業中の職員及び職場復帰した職員に対して円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応します。
- ③ 所属長は、育児休業等の申し出があった場合、必要に応じて職場の応援体制や業務分担の見直しを行います。

#### (2) 身体的負担等を考慮した環境に配慮

妊娠中及び出産後の女性職員の身体的負担等に配慮するため、次の取り組みを行います。



- ① 妊娠中及び出産後の女性職員で申し出のあった場合には、エレベーターの使用や市役所駐車場の使用を許可します。
- ② 人事課は、妊娠中及び出産後の女性職員に対し、本人の希望に応じて超過勤務の制限等、配慮すべき事項を所属長に周知します。
- ③ 出産を迎えようとする職員に対し、母体保護の面から、できるだけ早い時期に所属長に申し出るように促します。

### (3) 子どもの出生時における男性職員の休暇取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、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ため、次の取り組みを行います。

- ① 子どもの出生時における男性職員の特別休暇について周知し、取得の促進を図ります。
- ② 職員に対して職員の妻の産前産後の一定の期間に出産に係る子どもや小学校就学前の子どもの子育てのために取得できる休暇の情報をパンフレットやグループウェア等を活用して提供します。
- ③ 職場全体で、次代の育成に取り組むという意識のもと、職務の円滑な遂行と子育てとの両立を支援し、協力します。

#### 【達成目標】

平成36年度までに、特別休暇取得率を下記のとおりとする。

◆妻の出産に伴う特別休暇の取得率……平成36年度 100%

### (4) 育児休業、部分休業等の充実

育児休業の対象者に周知を図ります。

- ① 子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業を取得した職員は、再度育児休業の取得が可能であることを周知します。
- ② 配偶者が育児休業中の職員は、部分休業が可能であることを周知します。

#### (5) 円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員が、職場復帰に際して感じている不安感を緩和するため、必要に応じて職場の状況に触れることのできる環境を整えるとともに、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援します。

- ① 育児休業中の職員が希望するときは、職場復帰に向けて必要となる情報を積極的に提供します。
- ② 職場復帰後間もない職員に対して職場研修等の支援をします。

#### 達成目標

平成36年度末までに、育児休業等取得率を下記のとおりとする。

- ◆女性職員の育児休業取得率……………平成36年度 100%
- ◆男性職員の育児休業取得率……………平成36年度 10%

### 3 年次有給休暇、子の看護休暇の取得促進

- ① 所属長及び人事課は、職員に対して子育て等をする職員にとって年次有給休暇を取得することが必要となる事情や、子の看護が必要となる事情（子の病気等による看護や通院、子の予防接種等）を考慮し、年次有給休暇が取得しやすい雰囲気づくり、職場環境を整えます。
- ② 管理職に対する研修において、子育てをする職員の休暇取得への配慮について、理解を深めるよう求めます。
- ③ 職員は、公務能率の維持向上を図りつつ、互いに協力して休暇取得を促進します。
- ④ 所属長は、自らの年次休暇を計画的に取得し、課員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

### 4 連続休暇等の取得促進

- ① リフレッシュ休暇対象者の休暇の取得促進を図ります。
- ② 夏季休暇の連続取得を啓発し、家族との絆を深める利用を支援します。

- ③ 連続休暇を取得しようとするときは、所属長に極力早い時期に相談し、職場の職員が計画的に取得できるように配慮します。
- ④ 管理職は、自ら連続休暇の取得に努めます。

**達成目標**

平成36年度までに、年次有給休暇等取得率を下記のとおりとする。

- ◆年次有給休暇の平均年間取得日数…平成36年度 10日以上
- ◆夏季休暇の取得率……………平成36年度 100%
- ◆リフレッシュ休暇の取得率……………平成36年度 100%

**5 超過勤務の縮減**

職場における恒常的な超過勤務は、職員の健康に影響を及ぼすだけでなく子育てをする職員の負担となり、「ワーク・ライフ・バランス」の観点からも超過勤務縮減に向けた取り組みを周知するなど、子育てをする職員が仕事と子育てを両立しやすい職場環境を整え、超過勤務時間数の縮減に努めます。

(1) 超過勤務等の制限

- ① 人事課は、職員に対して小学校就学始期に達するまでの子の子育てをする職員に対する深夜勤務及び超過勤務の制限等の制度を周知します。
- ② 所属長は、子育てをする職員の勤務時間の管理についての知識を深め、業務量等を配慮します。

(2) ノー残業デーの徹底

- ① 所属長は、率先して早期退庁するとともに、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、事務の効率化に努め、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めます。
- ② 人事課は、常態的超過勤務職場の環境を改善するため、所属長とともに改善策を練り、仕事と子育てを両立できる環境づくりに努めます。
- ③ 人事課は、超過勤務縮減の取り組みの重要性について、ノー残業デー・ノー残業ウィークを実施し、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。また管理職は、課員に対し定時退庁を促します。

(3) 事務の簡素合理化の推進

- ① 所属長は、職員とともに業務処理計画等を作成し、効率的な事務処理に努めます。
- ② 所属長は、新たに行事等を実施する場合には、目的・効果必要性等について十分検討のうえ、併せて既存の行事等との関係を整理し、合理化・効率化を図ります。
- ③ 職員は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

(4) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 所属長は「ワーク・ライフ・バランス」の観点から超過勤務の縮減を啓発します。
- ② 所属長は、年次休暇の取得拡大、超過勤務の縮減、定時退庁の励行等を職場において組織的に取り組みます。
- ③ 所属長は、職員間で業務の偏りがないように努め、効率的な業務処理を指導します。

(5) その他

- ① 所属長及び人事課は「心の健康づくり対策要綱」に基づき、月45時間を超える超過勤務の職員に対する健康管理に配慮します。
- ② 所属長は、職員の年次休暇の取得状況や業務の進捗状況を把握するとともに、適時適切に声をかけて心のケアにも配慮します。
- ③ 職員は、自らの健康は自らが管理しなければならないことを踏まえ、定期健康診断の受診又は人間ドックの受診を勧め、公務遂行と健康管理のバランスに心がけます。
- ④ 人事課は、人材を確保するため、心の病を抱えた職員の復帰に努めます。また毎年職員数が減少していることから、新規職員の確保に努めます。

## 6 子育てをする職員を支援するための取り組み

- ① 子育てに伴う負担が、幼児期のみならず小学生の時期においても大きいことから、職場内における理解を深めるとともに、父親と母親との双方が協力して子育てを行うことについての啓発を行います。
- ② 毎月19日を「育児の日」と定めており、継続して子育ての支援のための帰宅を促し、また地域社会に参画できる環境づくりを促進します。
- ③ 子育てをする職員に対して、子育てに関する個別の相談や質問に対応します。
- ④ 災害時の深夜動員、行事の動員等において、子育てをする職員に対して、本人の家庭状況等を配慮します。
- ⑤ 職員に対して不合理な職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を是正するための啓発を行うなど、男女共同参画社会に向けた職場の取り組みを進めます。

## 7 その他の次世代育成支援対策に関するもの

子育てバリアフリー、子ども・子育てに関する地域貢献活動、子どもと触れ合う機会の充実等を促します。

- ① 施設を管理する所属長は、子ども連れの来庁者及び施設利用者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳施設の設置等に努めます。
- ② 所属長は、子ども連れの来庁者及び施設利用者に対する親切な対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。
- ③ 職員は、所属長の推進するバリアフリーの取り組みに率先して協力し、利用者に喜ばれる工夫・改善を積極的に行います。

