

# 姫路市特定事業主行動計画

平成27年3月

姫 路 市

# 目次

---

I	はじめに	1
II	前計画の取組状況	2
III	基本事項	3
1	計画の視点	3
2	計画の期間	3
3	計画の推進体制	3
4	計画の対象者	3
IV	具体的な内容	3
1	意識改革及び働き方改革（重点項目）	3
2	妊娠、出産、子育て中の職員への支援	4
3	男性職員の子育て参加支援（重点項目）	4
4	育児休業等を取得しやすい環境の整備等（重点項目）	5
5	地域における子育てへの貢献	6

## I はじめに

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むこととされました。特に、国及び地方公共団体の機関については、職員を雇用する立場から特定事業主と定め、計画（「特定事業主行動計画」）の策定が義務付けられています。

このため、本市においても、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間を計画期間とした「姫路市特定事業主行動計画」を策定し、事業主として、本市職員が仕事と子育てを両立できるような様々な支援に取り組んできました。

このたび、次世代育成支援対策推進法が平成27年4月1日から平成37年3月31日まで延長されたことに伴い、これまでの取組状況と社会情勢の変化を踏まえ、前計画を引き継ぐとともに、職員のワーク・ライフ・バランスをより一層推進するため、改めて特定事業主行動計画を策定しました。

策定にあたっては、子育て世代を中心とした女性職員による「女性活躍プロジェクトチーム」を作り、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを確保するための具体的な取組について話し合い、より実行しやすい計画を提案してもらいました。

今後は、この計画に基づいて、職場単位で助け合い支え合いながら、本市職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んで参ります。

職員の皆さんは、この計画の担い手は自分自身であるという強い意識を持って、計画の達成に努めましょう。そして、この計画の取組が、本市職員だけでなく、働く市民の皆様の職場においても、子育てを考える世代の積極的な行動につながり、「仕事と生活の調和が実現した社会」が実現されるよう願っています。

姫 路 市 長  
姫 路 市 議 会 議 長  
姫路市水道事業管理者  
姫 路 市 消 防 長  
姫 路 市 教 育 委 員 会  
姫路市選挙管理委員会  
姫路市代表監査委員  
姫 路 市 公 平 委 員 会  
姫 路 市 農 業 委 員 会

## II 前計画の取組状況

### (1) 数値目標

- ① 計画期間の終期において、子どもの出生時等における男性職員の5日以上の休暇の取得率を50%以上とする。
- ② 計画期間の終期において、男性職員の育児休業の取得率を5%以上とし、女性職員の育児休業の取得率については現状を下回らないこととする。
- ③ 計画期間の終期において、年次休暇の平均取得日数を13日とする。

#### ◇妻の出産休暇(2日の範囲内)

	取得率
平成25年度	81.1%
平成24年度	95.5%
平成23年度	60.2%
平成22年度	89.5%
平成21年度	88.1%
平成20年度	89.3%
平成19年度	88.4%
平成18年度	73.5%

※平成18年度より集計開始

#### ◇育児参加休暇(5日の範囲)

	取得率
平成25年度	15.1%
平成24年度	16.9%
平成23年度	39.0%
平成22年度	15.8%
平成21年度	10.1%
平成20年度	5.7%
平成19年度	9.9%
平成18年度	9.7%

※平成18年度新設

#### ◇育児休業

	取得者数
平成25年度	54人(1人)
平成24年度	52人(0人)
平成23年度	44人(2人)
平成22年度	48人(1人)
平成21年度	59人(1人)
平成20年度	69人(0人)
平成19年度	60人(1人)
平成18年度	50人(0人)
平成17年度	69人(0人)

※対象は当該年度中に育児休業が取得できたこととなった職員のうち、実際に育児休業を取得した職員 ( )内は男性職員

#### ◇年次有給休暇

	平均取得日数
平成25年	12.0日
平成24年	11.9日
平成23年	11.2日
平成22年	11.3日
平成21年	11.5日
平成20年	11.2日
平成19年	11.8日
平成18年	11.8日
平成17年	11.7日

### (2) 進捗結果

平成17年度から平成25年度の推移を見ると、年次休暇や妻の出産休暇の取得は目標を概ね達成できたが、男性職員の育児参加休暇や育児休業が進んでいない。その理由として、「配偶者が専ら育児できる」「休暇や休業によって職場に迷惑が掛かる」「経済的に不利になる」という回答が多かった(男性職員アンケート実施)。

以上の結果から、この3項目は、平成27年度からの本計画においても、引き続き取り組むこととする。

### Ⅲ 基本事項

#### 1 計画の視点

本計画は、新たに改訂された国の「行動計画策定指針」に基づき、以下の指針に追加された視点から検討を行うものとする。

- ① 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資する
- ② 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係る取組を推進していく
- ③ これまでの労働時間短縮対策を更に進め、より一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等働き方の見直しに資する取組を推進していく

#### 2 計画の期間

計画の期間は平成27年4月1日から平成37年3月31日までの10か年とする。また、平成32年3月31日までの5か年を前期期間とし、後期期間には、前期における目標達成状況や社会情勢を踏まえ、必要な見直しを行うこととする。

#### 3 計画の推進体制

本計画を効果的な運営及び積極的な推進を図るため設置した「姫路市特定事業主行動計画策定委員会」で各年度の取組状況や目標に対する実績等を把握する。また、同委員会において、実施状況を点検・公表し、必要に応じて計画も見直すこととする。

#### 4 計画の対象者

本計画は、姫路市及び姫路市各行政委員会等に属する常勤の一般職員を対象とする。ただし、県費負担教職員の勤務時間その他の勤務条件に係る項目については、兵庫県教育委員会が規定するため、本計画を適用しない。

### Ⅳ 具体的な内容

#### 1 意識改革及び働き方改革（ワーク・ライフ・バランスの推進）… 重点項目

##### （1）時間外勤務の縮減 … [拡充]

- ① 定時退庁日（毎週水曜日）には、庁内放送等による注意喚起を図るとともに、所属の担当単位ごとに、月6日以上（7・8月は8日以上）の定時退庁日を設定し、実施に努める。
- ② 3歳未満の子を養育する職員が請求した場合、時間外勤務を免除し、子育てと仕事の両立を支援する。
- ③ 所属長を職場の責任者として、事務の簡素化・効率化や職員の業務分担、配置を柔軟に変更し、毎月の勤務管理を行うことにより、時間外勤務の縮減に取り組む。

また、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、月60時間以上の時間外勤務及び22時以降の深夜勤務の禁止を徹底する。

- ④ 時間外勤務の多い職員の健康障害を未然に防ぐため、医師等による面接指導、健康面における指導や指示及び配慮を充実させる。

**(2) 休暇の取得促進 … [継続]**

- ① 所属内で職員の休暇取得予定表を作成するとともに、所属長等は計画的な年次休暇の取得を促進させる。
- ② 所属長等は、ゴールデンウィーク期間や夏季における連続休暇、職員及びその家族の誕生日をはじめとする記念日や子どもの学校行事等、家族のふれあいのための年次休暇等を計画的に取得できるよう、職場での環境づくりに努める。
- ③ 所属長等は、子どもの急な発熱やケガの際には、「子の看護休暇」や年次休暇を円滑に取得できるよう、日頃から業務内容や進捗状況を共有するとともに、職員の子どもの年齢や健康状態等の状況把握に努める。

★【目標（平成31年度）】 年次休暇平均取得日数 13日以上

**(3) 所属長及び所属に対する意識の啓発 … [拡充]**

所属長等を対象とする研修や講演会等の機会を活用し、子育てに関する休暇制度等の周知やワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発に努める。

所属長等は、課内会議等において、所属職員に制度の周知やワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発を行うよう努める。

**(4) 取組状況の公表 … [継続]**

行動計画に基づく取組の実施状況を、年度ごとにホームページで公表する。

**2 妊娠、出産、子育て中の職員への支援**

**(1) ハンドブックの配布及び庁内通信ネットワークシステムの活用 … [継続]**

妊娠から出産、子育て期間中の各種制度のほか、助成金等の経済的支援措置、妊娠・子育て中の職員の就業制限等について、「姫路市職員の子育て支援ハンドブック」等により周知を行うとともに、庁内通信ネットワークシステム（以下「かしネット」という。）等を通じて全職員に情報を発信していく。

**(2) 妊娠・子育て期間中の職員への配慮 … [継続]**

業務分担の見直しなど、妊娠・子育て期間中の職員の勤務環境に配慮するとともに、育児休業、部分休業、育児時間及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

**(3) 子育てする職員同士の交流 … [新規]**

かしネット等を活用し、職種や職場にとらわれない職員同士の交流の場を設ける。

**(4) 相談窓口の設置 … [継続]**

人事課、教育委員会総務課、消防局総務課及び水道局総務課を仕事と子育ての両立等についての情報提供等を行う相談窓口とし、制度に関する相談に適切に対応できるようにする。

### 3 男性職員の子育て参加支援… **重点項目**

#### (1) 出生時の休暇の取得促進 … [継続]

子育ての始まる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、「出産支援休暇」、「育児参加休暇」の利用を促進する。

##### ★【目標（平成31年度）】

- ①「出産支援休暇」取得率 80%以上
- ②「育児参加休暇」取得率 50%以上

#### (2) 男性職員の育児休業等の取得促進 … [継続]

男性職員の育児休業等の制度は整っているものの、配偶者が子育てをしている、職場に迷惑が掛かる等の理由から、育児休業等を利用する男性職員は少ない状況である。今後も、本人や所属に制度を周知し、育児休業等を利用しやすい雰囲気づくりを図っていく。

##### ★【目標（平成31年度）】 男性の育児休業取得率 5%以上

### 4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等… **重点項目**

#### (1) 制度の周知 … [継続]

職員が育児休業等を円滑に利用できるよう、「姫路市職員の子育て支援ハンドブック」等を活用して制度の周知を図る。

#### (2) 職場環境の整備… [継続]

① 所属長は、周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する上で、主たる心理的要因となっていることを認識し、職員が円滑に育児休業等を利用できるように、業務分担の見直しや臨時的任用職員の活用など、創意工夫により職場環境の整備に努める。

② 育児休業を希望する職員は、早めに所属長に申し出るとともに、業務に支障を来さないよう、引継ぎなどを適切に行うよう努める。また、部分休業、育児時間及び育児短時間勤務を利用する職員は、周囲の協力を得つつ、勤務時間内に自らの業務が完遂できるよう努める。

周囲の職員は、育児休業等の円滑な利用のため、業務分担の見直しなどに積極的に協力する。

#### (3) 定期的な連絡の実施 … [継続]

所属長等と育児休業中の職員は、メールや電話等で、職場や子育ての状況について定期的な情報交換を行うよう努める。

#### (4) 「子育て応援シート」の導入 … **[新規]**

子どもが生まれる職員は、子育てに係る状況（保育の状況、育児休業の利用等）をまとめた「子育て応援シート」を作成する。所属長等は、職員が作成したシートを用いて面談し、情報や意識を共有する。

また、所属長等は、育児休業中の職員と復職する1ヶ月前を目安に面談し、復帰後の働き方やキャリアプラン等について意思疎通を図る。

#### (5) 「慣らし出勤」の導入 … [新規]

育児休業中の職員が希望する場合は、急激な環境変化や緊張などによる精神的・身体的な負担の軽減と円滑な職場復帰を図ることを目的として、慣らし出勤を実施する。

### 5 地域における子育てへの貢献

#### (1) 子育てバリアフリー … [継続]

- ① 来訪者の多い庁舎において、バリアフリー化の状況を把握し、幼児を連れて来庁者には必要に応じてキッズスペースなどを案内する。
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、全職員が親切な応接対応に努めるなど、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

#### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 … [継続]

- ① 子ども・子育てに関する活動等の事業所管課は、かしネットを活用して、職員へも子ども・子育てをサポートするサービスや施設の利用状況の提供に努めるとともに、子ども・子育てに関する地域貢献活動についても、職員の積極的参加の推進に努める。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、地域からの依頼に応じて、職員が専門分野を活かした指導を行うなど支援に努める。

#### (3) 子どもを交通事故や犯罪から守る活動の実施や支援 … [継続]

- ① 交通事故の予防について、通知による呼びかけを実施する。
- ② 公用車の運転者に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講などを支援する。
- ③ 公用車の運転者に対し、「子ども110番のくるま」の意義と対応方法について、周知・徹底を図る。

#### (4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備 … [継続]

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する。

#### (5) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上 … [継続]

職員に対し、家庭における子育てやしつけ等、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供に努める。