

第3期米子市特定事業主行動計画

平成28年4月1日
米子市長
米子市議会議長
米子市教育委員会
米子市選挙管理委員会
米子市代表監査委員
米子市公平委員会
米子市農業委員会

I 総論

1 目的

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画としての計画

これまで本市においては、次世代育成支援対策推進法に基づく10年間の計画的・集中的な取組を推進するため、平成17年度から「米子市特定事業主行動計画」を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図るため、次世代育成支援対策法が改正され、法の有効期限が10年間延長されたことに伴い、これまでの取り組みや実績を踏まえ、平成27年4月1日に第3期の特定事業主行動計画を策定し、更なる女性職員の活躍推進やすべての職員の仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みを行うことにより、より一層、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することとしました。

(2) 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行動計画としての計画

平成28年4月1日から平成38年3月31までの10年間の時限立法として制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき、管理職員に占める女性職員の目標値を定め、本市女性職員の職業生活における活躍を推進することとしました。

2 計画期間等

(1) 計画期間

この計画の計画期間は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までの間とします。

各項目の実施時期は、平成27年度からとします。ただし、女性職員の職業生活に

における活躍の推進（以下「女性職員活躍推進」という。）に関する部分は、平成28年度からとします。

(2) 計画の見直し

この計画の計画期間中においては、各年度の実施状況について翌年度に分析・評価を行い、必要に応じて、随時、計画の見直しを行います。実施状況の分析・評価及び計画の見直しにあたっては、実施状況を職員に公表するとともに、必要に応じて、職員のニーズを的確に把握するため、職員に対するアンケート等を実施します。

また、計画を策定し、又は変更したときは、ホームページ等への掲載等により公表します。

3 対象

この計画は、米子市水道局を除く米子市の各事務部局の一般職の職員（県費負担教職員を除く。以下「職員」という。）を対象とします。

4 計画の推進にあたって

(1) 所管課による推進

この計画の総合的かつ継続的な推進を担当する所管課を、米子市総務部職員課（以下「職員課」という。）とし、職員課は、庁内LAN又は広報紙等によりこの計画を職員に広く周知するとともに、次世代育成支援対策に関する情報提供、啓発活動等を実施します。

また、仕事と子育ての両立等についての相談を行う窓口を職員課に設置します。

(2) 各所属長による推進

各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる各行動を促進するとともに、事務分担の見直しなど該当職員が各種制度を利用しやすい体制を整備し、所属職員が仕事と子育ての両立を図ることができ、さらに、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた職場の雰囲気醸成に努めます。

(3) 全職員による推進

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ることができるようにするためには、子育ては男女が協力して行うべきものであるとの視点に立つことが必要であり、子育てしやすい職場環境を作り出すことが、子育てを行っていない職員にとっても仕事と生活を両立しやすい職場環境を作り出すことに資することを認識し、職場において妊娠している職員や子育て等を行っている職員が各種制度を利用しやすい雰囲気醸成に努めるとともに、来庁者への応接等においても子育て支援の視点をもった対応をします。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項（女性職員活躍推進に関する事項と重複するものを含む。）

(1) 子育てに関連する既存の各種制度の周知徹底

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、出産費用の給付等の支援措置、育児休業等（育児短時間勤務及び部分休業を含む。以下同じ。）、妻の出産休暇、子の養育休暇、子の看護のための休暇等の子育てに関連する既存の各種制度について、庁内 LAN 又は広報紙等により職員への一層の周知徹底を図ります。

(2) 職員研修における啓発

新規採用職員、管理職員等に対する研修プログラムに次世代育成支援対策に関する講義を設け、啓発を図ります。

(3) 男性職員の育児参加のための休暇及び育児休業等の取得促進

① 男性職員の「育児休業等」の取得促進

男性の育児休業取得については、前計画期間においても促進してきたところですが、目標であった10%には至りませんでした。

年 度	22	23	24	25
「男性育休」取得率	2.63%	7.07%	4.17%	2.82%

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資するという観点から、男女を問わず、共に一定期間の休業により直接子育てを担う期間を持つ職場の雰囲気醸成するため、本計画において、改めて次のとおり目標取得率を設定し、男性職員の育児休業の取得を促進します。また、希望する職員が安心して育児休業を取得することができるように、職場の協力体制の確立や、男性育休取得者による体験記などの情報の発信により全職員に対し男性の育休取得に関する意識改革を図ります。

【目標取得率】10%以上（対象者に対する育児休業等（期間不問、育児短時間勤務、部分休業を含む。）取得者の割合）

【目標達成時期】平成32年度

② 「子の養育休暇」の取得促進

「子の養育休暇」は妻の産前産後休業中の男性職員の子育て参加を促進するための特別休暇であり、前計画期間において、目標取得率を100%として促進を図ってきましたが、取得率は下記のとおりでした。

年 度	22	23	24	25
「子の養育休暇」取得率	46.7%	37.5%	19.0%	35.0%

子育ては男女が協力して行うべきものとの認識を深め、妻の産前産後休暇期間中に、男性職員の子育て参加を促進するため、改めて制度の周知徹底を図り、次のとおり目標取得率を設定し、男性職員の「子の養育休暇」の取得を促進します。

【目標取得率】 100%（対象者に対する子の養育のための休暇（期間不問）取得者の割合）

【目標達成時期】 平成32年度

③ 「妻の出産休暇」の取得促進

子の誕生という喜びを実感し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産時の配偶者を支援するため、「妻の出産休暇」についても、前計画期間において目標取得率を100%として促進を図ってきましたが、取得率は下記のとおりでした。

年 度	22	23	24	25
「妻の出産休暇」取得率	93.3%	87.5%	95.2%	95.0%

「妻の出産休暇」については前計画期間において高い取得率で推移していますが、今後更なる制度の周知徹底と啓発に努め、男性職員の「妻の出産休暇」について、次のとおり目標取得率を設定し、その取得を促進します。

【目標取得率】 100%（対象者に対する妻の出産休暇（期間不問）取得者の割合）

【目標達成時期】 平成32年度

(4) 出産休暇を願い出た職員等への個別説明

出産(産前)休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、当該職員が安心して出産休暇及び育児休業を取得できるよう、出産休暇又は育児休業に入る前に、出産後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等の個別説明を行います。

(5) 出産休暇中及び育児休業中の職員への情報提供

出産休暇中及び育児休業中の職員の円滑な職場復帰を図るため、当該職員に対し、次のとおり情報提供を行います。

① 人事管理・福利厚生に係るもの

職員課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対して、人事管理・福利厚生に係る各種情報を、必要に応じて適宜、提供します。

また、出産休暇及び育児休業からの職場復帰について、必要に応じて相談に乗り助言を行います。

② 所属業務に係るもの

各課等は、出産休暇中及び育児休業中の所属職員に対し、当該職員の担当業務に係る情報及び職場情報を、必要に応じて、適宜、提供します。

③ その他庁内情報に係るもの

職員課は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対し、①及び②以外の各課等が庁内全般に周知する情報を、必要に応じて、適宜、提供します。

(6) 時間外勤務の縮減のための意識啓発

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に取り組みます。

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、子育てをする職員をはじめ、その他の職員についても仕事と子育ての両立についての理解を深め、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、次のとおり時間外勤務の縮減を図り、この取組を通じて各職員の1年間の時間外勤務時間数について、上限目安時間を360時間とし更に意識啓発を図ります。

① ノー残業デーの徹底

職員課は、ノー残業デーの徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図ります。

各所属長は、定時退庁を率先して行い、ノー残業デーにおける時間外勤務命令については、その緊急性、必要性等について、十分検討の上行います。

② 週休日の振替及び代休日の指定の徹底

職員課は、週休日の振替及び代休日の指定の徹底について、定期的に各所属長及び職員への注意喚起を図ります。

各所属長は、所属職員の週休日の勤務又は休日の勤務の命令にあたっては、原則として週休日の振替又は代休日の指定を行います。

③ 勤務時間の割振変更制度の利用促進

職員課は、定期的に勤務時間の割振変更制度の実績を調査し、制度の周知を図るとともに、各所属長は、所属職員に対し、その利用促進を図ります。

(7) 年次有給休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの出生、保育所及び学校等の行事並びに病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じることがない職場の雰囲気醸成するため、前計画期間において目標取得率を80%として、全職員に対して年次有給休暇の取得促進を図ってきましたが、取得率は下記のとおりでした。

年 度	22	23	24	25
「年次休暇」取得率 (平均取得日数)	64.4% (12日7時間)	61.3% (12日2時間)	64.4% (12日7時間)	60.0% (12日0時間)

計画的な年次休暇の取得を図るため、所属の実情に応じ、四半期毎の計画表の作成や、職場の業務予定の早期周知を行うことにより、年次有給休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。また、改めて次のとおり目標取得率を設定し、子育てをする職員をはじめ、全職員に対して次のような年次有給休暇の取得を促進します。

【目標取得率】 80%以上（職員一人当たりの年次有給休暇取得日数：年16日以上）

【目標達成時期】 平成32年度

- ア 週休日、休日又は夏季休暇に連続する年次有給休暇
- イ 家族の誕生日等、家族とのふれあいのための年次有給休暇
- ウ 子どもの入学式、卒業式、授業参観日、PTA活動等の学校行事又は予防接種実施日における年次有給休暇
- エ 地域の防犯活動及び少年非行防止活動等、子ども・子育てに関する地域貢献活動における年次有給休暇
- オ 年1回、5日程度の連続する年次有給休暇のまとめ取り

2 女性職員活躍推進に関する事項

女性職員の管理監督者への登用の推進

職員を外部の専門研修に派遣するとともに、多様な職場、多様なポストへの配置等を通して管理監督者としての人材育成を図ります。

管理職員（管理職手当の支給を受ける職員をいう。）に占める女性職員の割合を、平成27年度の実績（22.2%）より5.8%以上引き上げ、28%以上にします。

【目標率】 28%以上（管理職員に占める女性職員の割合）

【目標達成時期】 平成32年度

3 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 来庁者に対する環境整備

来庁者に対する子育てバリアフリーを図るため、次のとおり取り組みます。

① 施設の整備

子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室の施設の設置に努め、全ての職員が案内できるように場所を周知します。

② 接遇の向上

職員の接遇研修を充実し、子ども連れの来庁者の立場にたった親切な応接対応等の接遇の向上を図ります。

(2) 子どもの職場学習機会の積極的な提供

職場に対する子どもの理解の増進を図るため、子どもの社会科見学としての本市職場訪問、個別学習等を積極的に受け入れ、また、受け入れにあたっては子どもの視点にたった対応を心がけます。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

職員の福利厚生事業の実施にあたっては、仕事と生活の調和を推進するという観点から、職員のみならず子どもを含めた家族全員が参加又は享受できるような事業の実

施に努めます。また、保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施します。