

第4期 稲城市 特定事業主行動計画

～職員の仕事と子育ての両立、仕事と生活の調和の実現に向けて～

令和2年度～令和6年度



目次

I 総論

- 1 計画の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画期間について・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 推進体制について・・・・・・・・・・・・・・ 1

II 具体的な取り組み

- 1 子育てに関する制度の周知及び啓発・・・・・・・・ 2
- 2 育児休業等を取得しやすい環境づくり・・・・・・・・ 2
- 3 男性職員の子育て目的の休暇等の取得推進・・・・・・・・ 3
- 4 女性の活躍推進に向けた取組・・・・・・・・・・・・ 4
- 5 ワーク・ライフ・バランスの実現・・・・・・・・・・・・ 4

はじめに

稲城市では平成 17 年に次世代育成支援対策推進法に基づき第 1 期特定事業主行動計画を策定し、平成 17 年度から平成 26 年度まで取り組みを進めてきました。平成 27 年度から法の有効期限が 10 年間延長されたことに伴い、前半期間の第 3 期計画を策定しました。このたび、後半期間の第 4 期計画の策定に向け、職員アンケートを実施し、これまでの取組による成果や課題を踏まえ、計画を策定しました。

第 4 期計画では、経済社会環境の変化を踏まえ、次世代育成支援対策に取り組むとともに、全職員が健康で十分な能力を発揮できるよう働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組みを推進していきます。

令和 2 年 4 月

稲 城 市 長
稲 城 市 議 会 議 長
稲 城 市 教 育 委 員 会
稲 城 市 農 業 委 員 会
稲 城 市 選 挙 管 理 委 員 会 委 員 長
稲 城 市 代 表 監 査 委 員
稲 城 市 消 防 本 部 消 防 長
稲 城 市 立 病 院 事 業 管 理 者

I 総論

1 計画の目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づいて国が定めた行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえ、特定事業主として、職員が「仕事と子育ての両立」及び「仕事と生活の調和」ができる職場環境を実現するための方策をまとめ、これを計画的かつ着実に推進することを目的として策定します。

2 計画期間について

第 1 期：平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日まで

第 2 期：平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日まで

第 3 期：平成 27 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日まで

第 4 期：令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日まで

3 推進体制について

この計画は、市長、議長、教育委員会、農業委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、消防長、市立病院事業管理者が特定事業主として、それぞれが任命する職員を対象に策定しています。計画策定にあたり、令和元年 8 月に全職員を対象にアンケートを実施し、意見や要望を反映しています。また、計画が確実に実施されるため、それぞれの取組において主体となる職員を明記しました。

計画にかかる相談・情報提供窓口は人事課とし、管理職や職員への意識づけ、各部署との協力・連携等を行い、全機関をあげての推進とします。

Ⅱ 具体的な取組

1 子育てに関する制度の周知及び意識啓発

職員が安心して子どもを産み、育てることができる職場環境をつくるためには、全職員が母性保護及び母性健康管理、出産や育児に関する制度に関する知識を得ることが必要です。行動計画やリーフレットを確認し、子育てを行う職員は制度を積極的に活用し、全職員が制度を理解するよう支援していきます。

(1) リーフレットの作成・配布

【人事課】

リーフレット『出産・子育てに関する制度』を随時更新し、父親・母親になる職員に配布するとともに、庁内 LAN に掲載することで職員がいつでも閲覧できるように周知をします。

(2) 行動計画取組状況の公表

【人事課】

行動計画に基づく取り組みの実施状況など、これから父親・母親となる職員に参考となる情報を提供します。

2 育児休業等を取得しやすい環境づくり

女性職員の育児休業取得率は 100% であり、育児時間や部分休業等の活用も増えてきています。アンケートにおいて、育児休業の取得を促進させるために必要な事項を問う質問に対して「育児休業職員の代替職員等、業務遂行体制の工夫・見直し」が 38.1% と最も多く、業務量と職員数のバランスの見直しを求める意見も多くありました。

妊娠・出産・育児休業・職場復帰・復帰後の期間を中心に、各種制度の充実を図るとともに、仕事と子育ての両立を支援する職場環境を組織全体でつくっていきます。

(1) 父親・母親になる職員へのサポート

【子育てを行う職員】

父親・母親になることがわかったら、妊娠・出産・育児について職場のサポートが得られるよう、ライフプランシートを作成し、職場の上司、周囲の職員、人事課に伝え、業務遂行体制などについて相談しましょう。休暇や休業の取得に備えて、事務の引き継ぎや仕事の情報共有し、業務が滞らないように努めましょう。

【職場の上司】

報告を受けたら、出産・子育てに関する制度を確認し、妊娠中の職員には職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや時間外勤務・深夜勤務・休日勤務を命じない等の対応をしましょう。父親になる職員にも出産支援や育児に積極的に取り組めるよう業務を見直し、周囲の職員に対しても、業務が偏らないよう調整しましょう。

【周囲の職員】

妊娠中の職員は、体調管理に配慮すべき状態にあることを踏まえて、職場全体で妊娠中の職員をサポートしましょう。父親・母親になる職員に、休暇や休業が取得しやすくなるよう、職場全体で業務を把握し、チーム力を高めましょう。

(2) 産前産後休暇・育児休業中の職員に対する情報提供

【職場の上司・周囲の職員】

産前産後休暇・育児休業中の職員に対し、業務の進捗状況や職場の近況など必要な情報を定期的に提供し、職場復帰への不安をやわらげスムーズに職場復帰できるように支援しましょう。

(3) 事務分担の是正と代替職員の確保

【職場の上司・周囲の職員】

産前産後休暇・育児休業の取得の相談を受けた職場の上司は、職員が不在の期間において、業務が偏らないよう事務分担を調整し、代替職員が必要な場合は事前に人事課・市立病院管理課に相談し職員体制を整えましょう。

【人事課・市立病院管理課】

職員が安心して産前産後休暇・育児休業を取得できるよう、職場の業務状況を総合的に勘案し、会計年度任用職員又は正規職員を適正に配置します。

(4) 育児休業からの復帰に向けた取り組み

【子育てを行う職員】

時間を有効に活用し、職場からの情報や市政情報の確認、自己啓発など円滑に復帰できるように準備をしましょう。また、保育園入園に向けた情報を収集し、スムーズな復職ができるように準備をしましょう。

【職場の上司】

育児休業から復帰する職員と復帰前に面談する機会を設け、復帰後に育児時間や部分休業の取得が必要かなどを確認し、必要に応じて業務分担の調整を行いましょ。

【人事課・市立病院管理課】

育児休業から復帰する職員及び管理職に対し、育児に関する制度の情報提供をし、職場復帰への不安が解消できるよう支援します。仕事と子育ての両立に対する課題を解消するため、多様な働き方の選択肢の拡大、制度の充実を図ります。

3 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

子育ての負担を軽減し、少子化の流れを変えるためには、父親である男性職員の子育てへの参加が一層求められます。男性職員の出産支援休暇、育児参加休暇、育児休業の取得が増加しています。アンケートにおいて、男性職員が育児休業を取得しなかった理由は、「職場が忙しい等、育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」が平成26年度は31.4%でしたが、平成31年度には35.2%に増えています。男性職員が子育てに参加しやすい職場環境づくりを推進していきます。

(1) 出生時における休暇・育児休業等の取得促進

【子育てを行う男性職員】

出生という大切な時期を家族で支え合うことは非常に重要です。日頃より業務の効率化に努め、ライフプランシートを作成し、出産支援休暇、育児参加休暇、育児休業等の制度を理解し積極的に取得しましょう。休暇や休業の取得に備えて、事務の引き継ぎや仕事を情報共有し、業務が滞らないように努めましょう。

【職場の上司】

父親になる職員に対し、出産支援休暇、育児参加休暇、年次有給休暇、育児休業等の取得計画を確認し、連続休暇を積極的に取得するよう働きかけましょう。周囲の職員に対しても、業務が偏らないよう業務分担を調整しましょう。代替職員が必要な場合は事前に人事課・市立病院管理課に相談し職員体制を整えましょう。

【周囲の職員】

子育て中の職員が出生時に連続休暇を習得しやすくなるよう、職場全体で業務を把握し、チーム力を高めましょう。

【人事課】

子育て中の男性職員の体験談や休暇等の取得実績を情報提供し、男性職員の子育てに対する意識を啓発します。仕事と子育ての両立に対する課題を解消するため、多様な働き方の選択肢の拡大、制度の充実を図ります。

4 女性職員の活躍推進に向けた取組

行動計画指針（平成 26 年 11 月改定）において新たに女性職員の活躍推進に向けた取組について目標を設定することとなり、平成 28 年 4 月には「稲城市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を定め、女性の職業生活における活躍推進してきました。

アンケートでは、職場の女性職員が仕事で活躍しているかの質問に対し、「活躍している・どちらかといえば活躍している」が 85.9%と多く、都内の他の区市町村と比較しても女性職員の管理職率が高いことから、女性が活躍しやすい職場環境であるといえます。しかし、係長職、管理職の業務量と子育てや介護とのバランスが取れないことから、昇任を望まない職員も多いため、男女問わず不安なくキャリアを形成し、能力を發揮できる環境を整備していく必要があります。

（１）キャリア形成の支援と意識啓発

【人事課】

子育て中の職員が、キャリアアップに向けた不安等の解消ができる機会を設定し、キャリア形成に向けた支援をします。女性職員の活躍推進や仕事と家庭生活の調和推進に関する研修等を実施することで職員の意識啓発を図ります。管理職の労働時間や業務量における課題を検証し、不安なくキャリア形成をしていけるよう支援していきます。

5 ワーク・ライフ・バランスの実現

子育てをする職員のみならず、男女ともに育児・介護等で勤務時間に制約のある職員が増えるなかで、全職員が十分な能力を發揮できるよう働き方改革によりワーク・ライフ・バランスを実現する必要があります。

平成 30 年 5 月に「稲城市働き方改革基本方針」及び「働き方改革実践メニュー」を策定し、課題解決に取り組んできました。しかし、アンケートでは、働き方改革が進んでいると実感しているかとの問いに対し、「あまり実感していない」が 48.7%、「まったく実感していない」が 23.9%と多く、その理由として「業務量が減らない、業務が効率化されない」が 36.8%、次いで「休暇を取りにくい」が 21.1%でした。さらに職員の視点に立った働き方改革を着実に進めていく必要があります。

(1) 年次有給休暇の取得促進

【管理職】

各部署で休暇の取得目標、休暇取得計画表を作成し、職員の勤務状況を把握し計画的に休暇を取得しやすい職場づくりに努めましょう。

【全職員】

周りの職員が休めるように配慮をしつつ、計画的に年次有給休暇を取得するよう努めましょう。連続休暇の際は、仕事の情報を共有し業務が滞らないように努めましょう。

【人事課】

各課の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得率が低い部署については、管理職にヒアリングを行います。また有給休暇や連続休暇の取得促進を啓発します。

(2) 介護休暇に関する制度の周知と活用

【人事課】

介護休暇に関する制度を周知するリーフレットを作成し、職員への理解と周知を図ります。介護を行う職員の相談や制度説明の機会を設け、仕事と介護の両立に向けた支援をします。

【介護を行う職員】

仕事と介護の両立のために、介護に関する制度を理解し活用しましょう。仕事と介護の両立に対する不安は職場の上司や人事課に相談しましょう。

(3) 時間外勤務の縮減

【管理職】

各課設定のノー残業デーの施行、20時退庁を励行し時間外勤務の縮減を徹底しましょう。所属職員の時間外勤務取得状況を把握し、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、業務の平準化に取り組みましょう。

【全職員】

勤務時間内で仕事を終える意識を持ち、計画的かつ効率的に業務を遂行し、時間外勤務の縮減に努めましょう。時間外勤務を行う場合には、必ず予定申請により、上司に申し出ましょう。

【人事課】

時間外勤務取得状況を把握し、管理職とのヒアリングをすることで、時間外勤務の原因を分析し職員定数の見直しも含め改善に努めます。

(4) 変形労働時間、休日振替制度の利用促進

【全職員】

夜間に行われる会議等については変形労働時間を、週休日や休日の事業については振替や代休を積極的に活用しましょう。

(5) 地域活動への参加促進

【全職員】

次世代育成は地域全体で取り組むべき課題でもあります。職員は子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭への支援を行う地域活動に積極的に参加しましょう。