

# 東広島市特定事業主行動計画<第3期計画> (いくまるプラン)

平成27年3月

東 広 島 市  
東 広 島 市 議 会  
東 広 島 市 消 防 局  
東 広 島 市 水 道 局  
東 広 島 市 教 育 委 員 会  
東 広 島 市 選 挙 管 理 委 員 会  
東 広 島 市 監 査 委 員 会  
東 広 島 市 農 業 委 員 会



## 1 「いくまるプラン；東広島市特定事業主行動計画（第3期計画）」の策定にあたって

政府は、我が国における急速な少子化の進行を受け、平成15年に、平成27年3月を期限とする次世代育成支援対策推進法を制定しました。これにより、国、地方公共団体その他の事業主には、次世代育成に向けた取り組みを集中的かつ計画的に推進するための行動計画の策定が義務付けられました。

これを受け、東広島市では、平成17年4月に「東広島市特定事業主行動計画（前期計画）」を、平成23年2月には後期計画を策定し、既存制度の周知及び職員の意識啓発を通じて仕事と家庭を両立することができる職場づくりに取り組んできましたが、依然として十分に制度が活用されるまでには至っていません。

こうした中、政府においては、次世代育成支援対策の取り組みをさらに充実させていくため、次世代育成支援対策推進法の有効期限を10年間延長することとなりました。

東広島市においても、これまでの10年間の取り組みの反省を踏まえ、職員が子育ての喜びを実感しながら、いきいきと仕事と子育てを両立していくことができる職場環境をつくっていくため、より実効性が高く、かつ職員に親しみやすい「東広島市特定事業主行動計画（第3期計画）；東広島市育児支援まるごとプラン（通称いくまるプラン）」を策定するものです。

## 2 計画の対象となる職員

本計画は、市長部局、議会事務局、消防局、水道局、教育委員会の事務局及び教育機関、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局の常勤職員及び非常勤職員を対象とします。

## 3 第3期計画の期間

東広島市特定事業主行動計画（第3期計画）の計画期間は、平成27年4月1日から平成32年3月31日までとします。

## 4 取り組み内容

### （1）既存制度の周知徹底

#### ■ 特定事業主行動計画の周知

全職員が特定事業主行動計画の目的や取り組み内容を把握できるよう、毎年度実施する採用時職員研修や所属長研修において制度説明を行うとともに、所属長は所属研修等を通じて所属職員に周知を行います。また、職員が特定事業主行動計画に掲げる目標や実施状況を常に意識できるよう、毎年度、職員に行動計画の実施状況を周知します。

## ■ 出産・育児に関する各種制度の周知

制度の周知を徹底するため、所属長を通じて出産・育児を迎える職員に情報を提供するとともに、庁内LANに掲載している「給与制度・休暇制度の手引き」や、市町村職員共済組合等の経済的支援に関する制度情報により、各種制度の周知を図ります。

職員の出産・育児に関する各種制度については、庁内LAN「職員課情報」に掲載しています。積極的に制度を活用しましょう。

## (2) 職員への意識啓発

### ■ 「仕事と育児両立支援推進員」の設置

特定事業主行動計画の取り組みを確実に推進していくため、各部局長を「仕事と育児両立支援推進員」に位置付け、強いリーダーシップにより部局内の職員の意識啓発を図りながら本計画に掲げる取り組みを推進し、制度を活用しやすい職場づくりに努めます。

### ■ 所属長への意識啓発

「仕事と育児両立支援推進員」は、毎年経営戦略会議で報告される計画の実施状況を各部局の所属長に周知するとともに、所属長に対し、出産や育児を行う職員への支援の必要性について意識啓発を行います。

また、所属長研修においても引き続き意識啓発に取り組みながら、対象となる職員に対して所属長から制度の活用を勧めるなど、安心して出産・育児ができる職場づくりを行います。

### ■ 職員への意識啓発

仕事と出産・育児の両立ができるように、職員に対して制度の周知を毎年度行います。また、所属長は所属研修や朝礼などを通じて、育児を行う職員への支援の必要性について意識啓発を行い、出産や育児に関する制度を利用しやすい職場づくりを行います。

職員は、積極的に制度を活用しましょう。

また、所属長や同僚のみなさんは、出産・育児を行う職員が制度を活用しやすいよう、積極的に声かけや支援をしていきましょう。

### ■ 男女共同参画の推進

男女がともに支え合い、仕事と家庭を両立することができるよう、人事担当課と男女共同参画担当課が共同して毎年タイムリーな内容の研修会を実施し、男女共同参画の意識醸成を図り、男女が働きやすい職場環境づくりを行います。あわせて、東広島市が実施する意識啓発のための講演会や育児講座、子育て支援情報サイトについて、庁内LANを通じて職員に周知し、積極的な

活用を促します。

また、性別による役割分担の風土を改め、男女が協力して出産・育児をする意識を高揚させるため、所属長は、啓発ビデオの活用等による職場研修を推進します。

夫婦がともに積極的に育児を行うことで、コミュニケーションが活発になり、育児への理解が深まります。お互いが支え合いながら育児をしましょう。

### (3) 男性職員の出産・育児への参画促進

#### ■ 男性職員の出産・育児への参画意識の向上

男女が協力して育児を行うという意識を啓発するため、所属長研修において男性職員が出産・育児に参画することの重要性について研修します。また、所属長は研修内容を所属研修において職員に周知し、積極的に育児参画する意識の醸成を図ります。

#### ■ 出産・育児に関する制度利用の促進

所属長は、出産・育児を迎える男性職員に育児休業や特別休暇「配偶者の出産」「育児参加休暇」「育児時間」等の情報を提供するとともに、育児環境に応じた制度の活用を促します。また、男性職員が制度を利用しやすいよう所属職員全員に改めて制度の周知を図るなどして環境づくりに努めます。

【目標】 配偶者の出産に伴う特別休暇の取得率100%を目指します。

【目標】 平成32年度までに、男性職員の育児休業取得率5%以上を目指します。

妊娠中のサポートから父親の育児は始まっています。父親と母親がともに協力しあいながら育児を行いましょう。

また、配偶者の出産予定については、早めに所属長にその旨を報告するようにしましょう。

### (4) 育児休業を取得しやすい環境づくり

#### ■ 育児休業取得時の不安解消

出産を迎える職員（または配偶者が出産を迎える職員）に、所属長を通じて育児休業の取得から復帰までの手続きや市町村職員共済組合の「育児休業手当金」に関する資料を配布します。また、常に資料を閲覧できるように庁内LANに掲載します。

#### ■ 育児休業復帰時の不安解消

職員課は、育児休業から復帰する際の不安を解消するため、復帰前の職員を対象に研修を実施します。

所属長は、育児休業から復帰する職員が復帰後の業務のイメージがつかめるように、復帰する

2ヶ月前から業務（事務分掌や現在の業務のすすめかた）や所属の状況（所属職員の氏名、その他所属職員からのメッセージ）に関する情報を提供します。

また所属長は、復帰後に利用可能な勤務形態（育児短時間勤務、部分休業など）や、育児に関する特別休暇の情報を提供し、育児環境に応じた勤務形態を選択できるよう支援します。

#### ■ 職員の健康管理

職員課に保健師を配置し、働きながら安心して出産・育児ができるように、職員からの相談に応じるとともに、職員の健康及び安全衛生の管理を行います。

#### ■ 産前・産後休暇、育児休業取得時の代替要員の確保

育児休業代替任期付職員や臨時的任用職員の任用等、代替要員を確保し、職員が安心して産前・産後休暇や育児休業を取得できるよう、環境の整備に努めます。

#### ■ 育児休業経験者等からの経験談の提供

育児休業等、出産、育児に関する制度を活用した職員からの経験談を募集し、職員が常時閲覧できるよう、庁内LANに掲載します。

育児休業をする職員には、共済組合の育児休業手当金などの支援制度があります。制度を活用して、安心して育児を行ってください。

### (5) 育児をする時間の確保に向けた配慮

#### ■ 時間外勤務の縮減に向けた取り組み

職員の育児時間の確保を図るため、「仕事と育児両立支援推進員」は、必要に応じて部局内の職員の所属を越えた応援体制を整えるなど、繁忙期の事務の平準化を図ります。

また、所属長は、年間を通じた業務の適切な配分と進行管理を行うとともに、計画的なジョブローテーションや定型的な事務処理のマニュアル化の推進等により、特定の職員にしか処理できない業務を極力なくします。あわせて、所属職員が常に事務の簡素化・合理化を意識して業務を遂行するよう、意識啓発を行います。

また、所属長は所属職員に定時退庁を促すなど、退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

育児期には保育所や学童保育の送迎など、定時に退庁できる職場環境が大切です。所属長や同僚のみなさんは、互いに声をかけあうなど、遠慮なく定時に退庁できる職場づくりに努めましょう。

## ■ 目標管理制度の活用

目標管理制度において各所属長が設定する目標のうち1項目を時間外勤務の縮減に向けた取り組み（業務スクラップの取り組みを含む）とすることを義務付け、時間外勤務の縮減を進めます。

## ■ 深夜勤務及び時間外勤務の制限

所属長研修において深夜勤務及び時間外勤務の制限について制度の周知を徹底します。また、所属長は、職員から請求があった時は深夜勤務や時間外勤務の制限について配慮し、職員が育児環境に応じて支援を受けられる環境づくりを行います。

## ■ 定時退庁日の徹底

引き続き毎週水曜日及び給与支給日を定時退庁日とします。

また、庁内放送や管理職からの呼びかけを行い、職員が家庭で過ごす時間や自己研鑽する時間を増やし、より良い就労・育児環境が確保できるよう、定時退庁を促します。

## ■ 看護休暇の取得促進

所属長は家族看護休暇の活用を推進し、職員が子どもの病気やケガに対応できる環境づくりを行います。

## ■ 年次有給休暇の取得促進

所属長は、家族と過ごす時間を増やし、より良い育児環境を確保できるよう、年次有給休暇を各種特別休暇と合わせて取得させるなど、効果的な取得を促します。

また、これまでも夏季厚生特別休暇の実施期間中に2日の年次有給休暇の取得を目標として取得促進を図ってきましたが、これに加えて、原則、毎年10月の第2月曜日の翌日から国が定める「家族の週間」※までの期間を本市独自に「ファミリー月間」として設定し、年次有給休暇等の制度を活用して家庭で過ごす時間の確保に努めるとともに、年間の年次有給休暇の取得の多い所属を表彰します。

※国においては、毎年11月の第3日曜日を「家族の日」、家族の日の前後1週間を「家族の週間」と定めています。

## 【目標】

年次休暇の平均取得日数を14日以上とします。

そのうち、ファミリー月間期間中の年次休暇の取得日数を2日以上とします。

週休日や休日、振替休暇、夏季休暇等と合わせて連続取得するなど、積極的に休暇取得をして家族と過ごす時間を大切にしましょう。

## ■ 多様な勤務形態の導入

勤務時間帯を選択できる「時差出勤」など、仕事と子育ての両立のしやすい働き方について検討し、導入します。

## (6) 子育てを行う職員が活躍できる職場づくり

### ■ 育児休業復帰前の研修の実施（再掲）

育児休業から復帰する職員を対象とした研修や所属長による業務や所属の状況等の情報提供を行い、円滑な職場復帰を支援します。

### ■ 女性のキャリア形成の支援

子育てを行う女性職員が活躍できる職場を実現するには、女性職員に対する適切なキャリア形成支援が必要です。そのため、女性職員を対象に、キャリア形成を補うマネジメント能力等を育成するための研修を実施するなど、東広島市人材育成基本方針に基づき女性職員が能力を一層発揮できるよう、女性職員の人材育成を推進します。

## (7) その他

### ■ 仕事と子育ての両立のため市が実施する支援制度の周知

東広島市において、仕事と子育ての両立を支援するため、市民を対象に実施している「ファミリー・サポート・センター事業」や「病児・病後児保育事業」などのサービスを、庁内 LAN を通じて職員に周知します。

### ■ 行動計画の県費負担教職員への適用

県費負担教職員は本計画の対象者ですが、服務については広島県及び広島県教育委員会の制度が適用されます。このため、広島県教育委員会と連携して出産・育児に関する制度を周知するとともに、職員が家庭で過ごしながらか育児をする時間を確保し、働きながら安心して出産・育児ができるように支援します。

### ■ 行動計画の公表

1年に1回、計画の実施状況を調査し、東広島市特定事業主行動計画調整会議及び東広島市経営戦略会議において達成状況の点検を行い、必要に応じてその結果をその後の取り組みに反映させます。また、行動計画の進捗状況を毎年度公表します。

## ■ 職員のニーズに応じた各種支援制度づくり

妊娠・出産・育児のしやすい環境づくりに向けて、社会情勢等を勘案しながら、随時、職員のニーズに応じて支援制度等について検討していきます。

## 5 おわりに

平成17年の次世代育成支援対策推進法施行以来、出産・育児に関する環境整備が進められ、制度の充実が図られてきました。特定事業主行動計画の取り組みを通じ、これらの制度を活用しやすい職場づくりに努めてきましたが、「仕事優先の意識」や「男女の役割分担の意識」は依然として根強く、制度利用の増加には至っていません。第3期計画では、引き続き取り組みの実施状況を毎年度検証しながら、必要に応じてその結果をその後の取り組みに反映させるとともに、社会情勢の変化等にも適切に対応できるよう、適宜、見直しを行っていきます。

出産・育児を行う職員が気兼ねなく制度を活用し、無理なく仕事と家庭の両立を図ることができる職場環境を実現するには、すべての職員がこの計画の趣旨を十分理解し、それぞれの立場で子育てや子育てを行う職員の支援に積極的に関わっていくことが重要です。

本計画を通じ、職員が子育ての喜びを実感し、子どもがいきいきと成長できる育児環境づくりを推進します。