

松山市特定事業主行動計画

平成27年～令和2年

令和2年4月

松山市長
松山市議会議長
松山市選挙管理委員会
松山市代表監査委員
松山市公平委員会
松山市農業委員会
松山市消防局長
松山市公営企業管理者

I はじめに

- 1 計画策定の背景と目的
- 2 計画期間
- 3 計画の推進体制

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

- (1) 妊娠中および出産後の職員に対する配慮
- (2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進
- (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - ア 男性の育児休業等の取得促進
 - イ 育児休業及び各種制度の周知
 - ウ 育児休業等経験者に関する情報提供
 - エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
 - オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
 - カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保
 - キ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組
- (4) 保育施設の設置等
- (5) 超過勤務の縮減
 - ア 育児を行う職員の時間外勤務の制限の周知について
 - イ ノー残業デーの実施強化
 - ウ 業務の削減、合理化の推進
 - エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等
 - オ 職員の健康への配慮
- (6) 休暇の取得の促進
 - ア 年次休暇の取得の促進
 - イ 連続休暇等の取得の促進
 - ウ 子どもを看護するための特別休暇の取得の促進
- (7) テレワーク等の推進
- (8) 転勤についての配慮
- (9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組
- (10) 人事評価への反映

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- (1) 子育てバリアフリー
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - ア 子ども・子育てに関する活動の支援
 - イ 子どもの体験活動等の支援
 - ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
- (3) 子どもとふれあう機会の充実
- (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

I はじめに

1 計画策定の背景と目的

次世代育成支援対策については、少子化と人口減少の克服を目指した総合的な政策の推進が重要であり、これらを迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。同法により、地方公共団体は「特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策を推進することとされています。

本市でも、平成17年4月から5年ごとに「松山市特定事業主行動計画」を策定し、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう各施策を実施するなど、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を実行してきました。

また、平成27年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、同法に基づき平成28年4月から5年間の計画で「松山市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、全ての職員が性別にかかわらず意欲と能力を十分に発揮できる職場づくりを目指し、様々な取組みを行ってきました。

平成27年4月に策定した現行の「松山市特定事業主行動計画」は、令和元年度末で5年の計画期間の終了を迎えるため、本来であれば、令和2年度当初に次期行動計画を策定し、公表すべきところですが、子育て支援と女性の活躍推進は一体的に取り組むことがより効果的であることから、令和3年度の「松山市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」の改定時期に併せ、両行動計画を一体的に策定するため、現行の「松山市特定事業主行動計画」を1年間延長することとします。

今後も引き続き、父親、母親である職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場全体で次世代育成支援対策を推進していくようご協力をお願いいたします。

2 計画期間

平成27年度から令和2年度までの6年間とします。

(令和3年度に「松山市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」と一体的に策定するため、1年間延長します)

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効率的かつ全庁的に推進するため、副市長を委員長とし、部長等を構成員とした行動計画策定・実施委員会を設置します。
- ② 本計画の実施状況については、行動計画策定・実施委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、必要に応じて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図ります。
- ③ 管理職や一般職員を対象に次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施します。
- ④ 啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画内容の周知徹底を図ります。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中および出産後の職員に対する配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、特別休暇等の各種制度について周知徹底を図ります。【継続実施】
- ② 出産費用の給付等の経済的な支援措置について周知徹底を図ります。【継続実施】
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図ります。【継続実施】
- ④ 妊娠中3歳までの子を養育する職員からの申し出があった場合は、深夜勤務及び超過勤務を原則として命じないこととし、小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮します。【継続実施】

妊娠中又は出産後に取得可能な休暇（有給）

- ・通勤緩和休暇 : 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体または胎児の健康保持に影響があると認められる場合
- ・妊娠健診休暇 : 妊娠中の女性職員が健康診査等を受ける場合
- ・つわり休暇 : 妊娠中の女性職員がつわりにより勤務することが困難な場合
→☆☆平成27年度から取得単位を1日から15分単位に変更しました☆☆
- ・産前休暇 : 8週間（多胎妊娠の際は14週）以内に出産する予定である女性職員
- ・産後休暇 : 女性職員が出産した場合
- ・育児時間休暇 : 職員が生後1年3ヶ月に達しない子を育てるため、授乳等を行う場合
1日2回それぞれ60分以内取得可能
- ・病児看護休暇 : 中学校就学前の子どもが負傷や疾病にかかったときの世話、予防接種や健康診断などの疾病の予防を図るための世話を職員が行う場合
1年を通じて5日以内の期間（養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合には10日）

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ① 出産補助休暇の取得促進について周知を図ります。 【継続実施】
- ② 育児参加休暇の取得促進について周知を図ります。 【継続実施】
- ③ 育児のため3日以上連続して取得する計画年休（年次休暇）と各種特別休暇や週休日を組み合わせての連続休暇取得について周知を図ります。
【平成25年度より充実実施】

男性が取得可能な休暇（有給）

- ・ 出産補助休暇 : 職員の妻や子、子の配偶者の出産に伴い付き添い等する場合
出産するため入院する日から出産後2週間の期間内で3日まで取得可能

→☆☆平成27年度から取得日数を2日から3日に変更しました☆☆
- ・ 育児参加休暇 : 職員の妻の出産に際して子の養育のために出勤しないことが相当であると認められる場合
出産予定日の8週間（多胎妊娠の際は14週）前日から出産日後8週間の期間内で5日まで取得可能
- ・ 育児時間休暇 : 職員が生後1年3ヶ月に達しない子を育てるため、授乳等を行う場合
- ・ 病児看護休暇 : 中学校就学前の子どもが負傷や疾病にかかったときの世話、予防接種や健康診断などの疾病の予防を図るための世話を職員が行う場合
1年を通じて5日以内の期間（養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合には10日）

数値目標 1

子どもの出生前後の一定期間（概ね8週間）に、父親となる職員の8日以上休暇等取得率（育児休業、特別休暇、年次休暇を含む）を90%以上とします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。 【継続実施】

イ 育児休業及び各種制度の周知

- ① 出産・子育てに関する各種制度の内容をわかりやすくまとめた「育児支援メニュー（ママ用・パパ用・職場用）」について、妊娠中の職員や配偶者を有する職員をはじめ、各職場への周知を徹底します。 【継続実施】
- ② 妊娠中の職員や配偶者を有する職員に対して、定期的（年4回程度）に健康管理や出産・子育てに関する各種制度の説明会を開催し、情報提供を行います。 【継続実施】
- ③ 育児休業Q & A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。 【継続実施】
- ④ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に各種資料等の送付や育児休業等の制度・手続について説明を行います。 【継続実施】

育児休業及び部分休業

- ・ 育児休業 : 満3歳に満たない子を養育する場合、子が満3歳に達するまでの間に原則として1回取得可能（期間延長は1回）。
給与の支給はないが、共済組合の育児休業手当金の支給や共済の掛金免除の措置がある。
- ・ 部分休業 : 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、子が小学校就学の始期に達するまでの間、正規の勤務時間の始め又は終わりに、1日を通じて2時間を越えない範囲内で取得可能。
部分休業中の給与は減額される。

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談等をまとめた冊子の提供を行うほか、定期的に行う健康管理や出産・子育てに関する各種制度の説明会において、育児経験のある職員に育児についての体験談を話していただく機会を設けます。 【継続実施】

エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ① 育児休業の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います
【継続実施】
- ② 幹部会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、更なる職場の意識改革を行います。
【継続実施】

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、メール等を利用し最新の業務や課内の状況を知らせるとともに、相互の連絡がしやすい職場環境の整備に努めます。
【継続実施】
- ② 通信教育講座助成制度を周知し、育児休業中の職員の資質の向上を図ります。
【継続実施】
- ③ 復職時において業務分担などについて検討し、OJTを実施するなど職場全体でサポートに努めます。
【継続実施】

カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

所属内の人事配置や臨時的任用制度の活用等によって、適切な育児休業中の代替要員の確保を図ります。
【継続実施】

キ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

(ア) 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業中の職員に対し、メール等を利用し最新の業務や課内の状況を提供し、復職時には業務分担の見直し、OJTを実施するなど円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境を整備します。
【継続実施】
- ② 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援を行います。
【継続実施】
- ③ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修を研究し、女性職員のキャリア形成を支援します。
【平成26年度から実施】
- ④ 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を検討します。
【平成27年度以降に検討】

(イ) 管理職等を対象とした取組

- ① 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会を付与します。 【継続実施】
- ② 出産・育児・子育て時期等の女性職員に配慮した人事運用を行います。 【継続実施】
- ③ 女性の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等に取り組みます。 【平成27年度より実施検討】
- ④ 管理職を対象に女性活躍推進の意義と必要性を再認識する研修の実施を進めます。 【平成27年度より実施】

数値目標2

母親となる職員の育児休業の取得率100%を維持し、育児休業後の円滑な職場復帰支援に努めるとともに、指導的地位を担える女性職員の比率向上を図ります。

(4) 保育施設の設置等

庁内託児施設において、利用希望者の把握や他市の先進事例の動向や効果を検討しながら、設置及び運営に係る財源や市民の理解、福祉行政としての先駆的な役割等の様々な要素を考慮し、近隣の事業所との連携も視野に入れ十分に研究を行います。【継続実施】

(5) 超過勤務の縮減

ア 育児を行う職員の時間外勤務の制限の周知について

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。 【継続実施】
- ② 3歳までの子を養育する職員の超過勤務の免除を行う制度について周知徹底を図ります。 【継続実施】

イ ノー残業デーの実施強化

- ① ノー残業デー（毎週水曜日及び金曜日）を徹底し、館内放送等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行います。 【継続実施】
- ② 幹部職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図ります。 【継続実施】
- ③ 定時退庁できない職員が多い部署を人事当局が把握し、幹部職員への指導の徹底を図ります。 【継続実施】

ウ 業務の削減、合理化の推進

- ① 新たに事業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上実施し、併せて既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止します。 【継続実施】
- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板等を活用するとともに、資料の事前配布により、短時間（2時間以内）で効率よく行います。【継続実施】
- ③ 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。 【継続実施】
- ④ 1日の勤務時間の長さを変えずに始業時刻を変更する制度を運用します。超過勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため、事前に時間外に実施することを予定している業務であって、かつ、担当職員の一部若しくは全部が早出遅出勤務をしても職務遂行に支障が生じないと判断できる場合には、本人同意の下、早出遅出勤務をさせることができます。 【平成25年度より実施】

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 部局・課室ごとの超過勤務の状況を人事当局等で把握するとともに、超過勤務の多い職場の管理職からのヒアリングを行ったうえで、縮減のための注意喚起を行います。 【継続実施】
- ② 人事当局は、各部局・課室ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の超過勤務に関する認識の徹底を図ります。 【継続実施】

オ 職員の健康への配慮

超過勤務の多い職員に対しては、産業医による個人面談を実施し、適切な保健指導を行うなど、健康面における配慮を充実させます。

数値目標3

各職員の超過勤務時間数について、人事院指針に定める上限目安の月30時間以内、年間360時間以内への縮減達成に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 幹部会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。 【継続実施】
- ② 課等長、主幹及び執行リーダー等の部下を指導する者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。 【継続実施】
- ③ 各部署において、四半期毎に休暇計画表を作成するなど、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。 【継続実施】
- ④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。 【継続実施】

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 採用された日の翌日から起算して在職期間が引き続き10年に達する職員に、年次休暇を利用した3日程度のゆとり休暇の取得促進を図ります。 【継続実施】
- ② 夏季期間（7月～9月）をはじめとして、大型連休のある5月や地方祭が開催される10月、年末年始に指定期間を設け、年次休暇の取得目標日数を掲げ、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。 【平成24年度より充実実施】
- ③ 生後1年以内の子を持つ親である職員に対し、年次休暇の取得目標を掲げ、育児のための年次休暇の取得促進を図ります。 【平成25年度より充実実施】
- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間においては公式会議を極力避けるように配慮します。 【継続実施】

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

病児看護休暇制度の内容について、職員に周知するとともに、取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

数値目標4

年間20日間の年次休暇のうち、職員一人あたりの年次休暇取得日数16日の達成に努めます。

(7) テレワーク等の推進

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない働き方）については、利用希望者の把握や他市の先進事例の動向や効果を検討しながら、市民の理解、市における活用可能性等様々な要素を考慮し研究を行います。 【平成27年度以降】

(8) 転勤についての配慮

勤務地を異にする異動を命じる場合は、当該職員又は所属長からのヒアリングを実施した上で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行います。 【継続実施】

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

管理職を含めた職員全員を対象として様々な研修を通じた意識啓発を行います。 【継続実施】

(10) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。 【平成27年度より実施】

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ① 子どもを連れて来庁者が安心して利用できるやさしい施設・設備を目指すとともに、乳幼児用トイレやベビーベッド、来庁者用の授乳室や託児室を設置し、子供連れでも利用しやすい庁舎環境の整備に努めます。 【継続実施】
- ② 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組をさらに推進します。 【継続実施】

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援
子ども会活動等や地域の伝統文化、芸術の保存継承活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。 【継続実施】

イ 子どもの体験活動等の支援
「子ども版 笑顔のまつやま まちかど講座」等、子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野の知識や技術を活かした指導を実施します。 【継続実施】

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- ① 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。 【継続実施】

- ② 公用車の運転に対し、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を支援します。 【継続実施】

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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します。

【継続実施】

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 現在行っている庁舎見学や事業説明を継続して実施します。 【継続実施】

- ② 職員の子ども等、家族を対象とした職場見学会の実施について検討を行います。 【継続実施】

- ③ 職員を対象としたレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。 【継続実施】

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭教育講座等を開設し家庭教育への理解と参画の促進を図る機会を設けることを検討します。 【継続実施】