

多賀城市特定事業主行動計画(第Ⅳ期)

～ 子育てと仕事の更なる両立をめざして ～

「おたがいさま」と「おかげさま」



令和2年4月1日

多 賀 城 市 長
多 賀 城 市 議 会 議 長
多 賀 城 市 教 育 委 員 会
多 賀 城 市 選 挙 管 理 委 員 会
多 賀 城 市 代 表 監 査 委 員 会
多 賀 城 市 農 業 委 員 会

目次

I 総論

- 1 計画の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

II あるべき姿と取組目標

- 1 現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 あるべき姿とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 あるべき姿を達成するための取組目標・・・・・・・・・・ 4
- 4 計画実現のための推進体制と役割・・・・・・・・・・ 5

III 具体的な次世代育成支援対策

- 1 職員の出産・子育てに配慮します・・・・・・・・・・ 6
 - (1) 妊娠～出産～育児休業まで・・・・・・・・・・ 6
 - (2) 職場復帰・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 2 職員のゆとりある生活を実現します・・・・・・・・・・ 7
 - (1) 時間外勤務時間の縮減・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
 - (2) 休暇取得の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 3 子どもの子育てのための地域貢献活動への参加を働きかけます・・・・・・・・ 8
 - (1) 安心して子どもを育てられる環境の整備・・・・・・・・ 8
 - (2) 地域連携による子どもたちの健全育成を図る活動への支援・・・・・・・・ 8

- 【参考】** 出産・子育て中に利用できる主な休暇制度一覧・・・・・・・・・・ 9

1 計画の目的

日本における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育まれる環境の整備を図ることを目的として平成15年に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が成立しました。この法律により、地方公共団体は「特定事業主」となり、国が定める行動計画策定指針に基づき、次世代育成支援のための「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられることとなりました。

多賀城市では、本市に勤務する職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、また、職員一人ひとりが次世代育成に関わり、地域の子どものために、社会の一員としての責任を果たせるよう、平成17年4月に多賀城市特定事業主行動計画を策定し、平成22年4月に策定した第Ⅱ期行動計画では、社会経済環境の変化や職員ニーズに対応した見直しを行いました。

平成26年に次世代育成法が改正され、計画期間が10年間延長されたことを受け、平成27年4月1日から令和2年3月31日までの5年間の第Ⅲ期行動計画として策定しました。今般、第Ⅲ期行動計画の計画期間が終了することに伴い、第Ⅲ期行動計画を継承しつつ、子育てと仕事の更なる両立をめざして令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の第Ⅳ期行動計画として、社会経済環境の変化及び全職員を対象に実施した職員アンケートの結果等を踏まえ策定しました。

多賀城市特定事業主行動計画は、子育て中の職員や女性職員のみを対象としているものではなく、すべての職員を対象としています。職員一人ひとりが子どもと子育て中の職員を取り巻く環境に深い理解を示し、お互いの立場を思いやり「おたがいさま」と「おかげさま」の気持ちを忘れず、子育てと仕事の両立しやすい環境を作り上げていくことは、すべての職員の理解と協力があってこそ実現できるものとなっており、ひいては職員全体が働きやすい環境が整うことにもつながります。

すべての職員の職業生活と家庭生活との両立を図りつつ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育まれる社会の環境整備を目的とし、第Ⅲ期行動計画に基づいて作成された「職員のための子育てサポートブック」を活用し、特に「男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進」を重点的に、特定事業主として積極的に取組を推進していきます。

※この計画において「子ども」とは、18歳未満の者をいう。

※この計画において「職員」とは、常勤の一般職職員をいう。

2 計画期間

平成27年4月1日から令和2年3月31日までの5年間の計画期間とした第Ⅲ期計画に引き続き、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の第Ⅳ期計画の計画期間とします。

Ⅱ あるべき姿と取組目標

1 現状と課題

(1) 育児に関する休暇・休業の状況

多賀城市における女性職員の育児休業は、希望する期間の取得率100%を維持しており、すでに女性職員の育児休業取得については職場全体において理解されている状況にある一方で、男性職員の育児休業については、令和2年1月に総務大臣からの依頼により今後益々の男性職員の育児休業取得率向上が求められることとなりましたが、当市の現状は、第Ⅲ期行動計画で掲げた取組目標である取得率20%に達していない状況となっています。

令和2年2月に実施した職員アンケートでは、職員に育児休業の対象となる男性職員がいた場合「(できれば)取得してもらいたい」と回答した職員が90%を超え、その取得期間としては40%を超える職員が「3か月以上が望ましい」と答えています。職員全体において「男性職員の育児休業取得」を認める雰囲気が出来上がりがつつあるものと考えられる一方で、当事者である男性職員自身が育児休業の取得をためらう傾向がみられました。

「取得することにおおよそ理解を示している周囲の職員」と「取得することのためにためらいを感じている男性職員」とで、意識の乖離があることを受け止め、男性職員の育児参加の意義やその効果についての周知を図り、育児休業を含めた育児参加のための休暇を取得しやすい環境づくりをしていかなければなりません。

(2) 時間外勤務・年休取得の状況

時間外勤務については、平成31年度からの「働き方改革」により時間外勤務削減への取り組みが強化され、各所属においてもさらなる業務の見直しを図り、また、同年度からパソコンへ定時退庁日の表示を実施し、時間外勤務の削減に取り組んでいます。しかしながら職員アンケートでは、70%を超える職員が「必要に応じて時間外勤務をしている」と答え、また、「時間外勤務をしなければ業務をこなせない」と17%の職員が答え、時間外勤務をせざるを得ない職員の数がまだまだ多いのが現状です。

年次有給休暇取得については、「取得することのためにためらいを感じる」職員が60%おり、その理由として「職場に迷惑がかかると感じる」「後で多忙になるから」と答え、さらに「上司、同僚が良い顔をしない」「周囲の職員のサポートがない」といった年次有給休暇を取得しやすい環境が整っていないことがわかりました。

(3) 職員による地域貢献の状況

地域貢献活動への参加については、職員アンケートで45%の職員が「参加している(していた)」と答えました。また、地域貢献活動に周囲の職員が参加することについては、85%を超える職員が「参加するべき」と答えていることから、職員全体の意識としては概ね当該活動への参加が好意的に捉えられていることがわかりました。

2 あるべき姿とは・・・

～すべての職員が「おたがいさま」と
「おかげさま」の気持ちを持って～

○ 職員の出産・子育てに配慮している・されている

女性だけではなく、男性が積極的に子育てを行うことは、女性の継続就業や活躍促進、次世代の育成においても必要不可欠となりますので、女性のみならず男性の育児に伴う休暇・休業の取得に向けた取組を推進していきます。

○ 全職員がゆとりある生活を送っている

家族との充実したゆとりある生活を過ごすことは、職員自身が心身共に健康になり、メンタルヘルス対策の面でも効果を期待することができます。

子育て中の職員のみならず全職員がゆとりある生活を送ることができるよう、時間外勤務を縮減し、また休暇を取得しやすい職場環境の実現に向けた取組を推進していきます。

○ 子どもと子育てのための地域貢献活動へ積極的に参加している

職員は、多賀城市職員であると同時に地域社会の構成員でもあります。その地域の一員として、子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で本市に期待されている役割を踏まえた取組を推進していきます。

3 あるべき姿を達成するための取組目標

- (1) 育児休業を取得する職員のうち、希望する期間を休業することができる女性職員を100%とする。【継続】
- (2) 妻の出産に係る入退院の付添い等のための特別休暇（2日の範囲内）の取得率を100%とする。【新規】
- (3) 男性職員の育児のための特別休暇（5日の範囲内）の取得率を80%以上とする。【新規】
- (4) 男性職員の育児休業取得率（取得期間問わず）を20%以上とする。【継続】
- (5) 職員1人当たりの時間外勤務が年間360時間を超えない割合を85%以上とする。【向上】
- (6) 年間年次有給休暇取得日数5日以上の職員割合を100%とする。【向上】

【参 考】

第Ⅲ期 取組項目	育児休業を取得する女性職員のうち、希望する期間を休業することができる女性職員を100%とする。	男性職員の育児休業取得率（取得期間問わず）を20%以上とする。	職員1人当たりの時間外勤務が年間360時間を超えない割合を80%とする。	年間年次有給休暇取得日数10日以上の職員割合を60%とする。
H28年度	100.0%	16.7%	77.3%	44.6%
H29年度	100.0%	11.1%	81.2%	48.4%
H30年度	100.0%	12.5%	92.5%	51.1%
H31年度	100.0%	7.1%	84.0%	48.6%

第Ⅳ期に向けて「新規」又は「見直し」した取組項目の過去の状況	【新規】 妻の出産に伴う入退院等の付添いのための特別休暇（2日の範囲内）の取得率を100%とする。	【新規】 男性職員の育児のための特別休暇（5日の範囲内）の取得率を80%以上とする。	【見直し】 年間年次有給休暇取得日数5日以上の職員割合を100%とする。
H28年度	58.3%	25.0%	74.4%
H29年度	100.0%	62.5%	79.5%
H30年度	50.0%	33.3%	80.6%
H31年度	76.9%	53.8%	78.5%

※H31はR2年1月1日現在の数値です

4 計画実現のための推進体制と役割

この計画は、多賀城市の全職員を対象としています。計画実現のために、総務部総務課人事係を推進事務局として、各所属の管理監督職員が連携しながら推進していきますが、すべての職員一人ひとりが「おたがいさま」「おかげさま」の気持ちで、理解と協力をしなければ実現することができません。具体的な次世代育成支援対策を実施し、着実に実現していくためには、各所属の管理監督職員を中心に全職員それぞれの主体的な取組による協力が必要不可欠となります。

【役割】

全職員	次世代育成支援を受ける立場であると同時に、支援する立場にもなることから、「おたがいさま」、「おかげさま」の気持ちを持って、積極的に計画の推進に取り組みます。
管理監督職員	計画の目的を常に意識し、所属職員の育児やゆとりある生活の実現に向け、職場環境の整備を行います。
推進事務局 (総務課人事係)	全職員に対する計画取組に対する理解の促進、対象職員の把握、管理監督職員や対象職員への状況確認や休暇等の取得実施の勧奨等を行います。



Ⅲ 具体的な次世代育成支援対策

1 職員の出産・子育てに配慮します

(1) 妊娠～出産～育児休業まで

取組事項	
全職員	妊娠したことがわかったら、早めに管理監督職員に報告し、母性保護及び母性健康管理の観点から自己の健康や安全を考え、無理をしないようにします。
	妻が妊娠したことがわかったら、管理監督職員に報告し、妻の健康や安全を考え、時間外勤務を極力行わない等、妻のサポートを行うようにします。
	妊娠中の職員が周囲にいる場合には、その職員の健康や安全に配慮して業務の協力をします。
	対象職員が育児に伴う休暇・休業中は、対象職員が担当していた業務について、係等で分担するなど協力します。
管理監督職員	妊娠中の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を命じないなどの措置を行います。
	妊娠中の職員及び配偶者が妊娠している職員に対して、出産に係る休暇や育児休業取得の勧奨を行い、取得の意思に基づき、育児休暇取得に向けた取得計画を作成します。
	対象職員が安心して育児に伴う休暇・休業を申請・取得できるようあらかじめ休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直しを行うなど、業務面における環境整備を行います。 また、育児休業代替職員を必要とする場合は、人材確保のため事前に推進事務局に協議します。
推進事務局	対象職員と面談を実施し、育児休業制度、その他手続き等について説明し、対象職員が安心して育児に専念できる環境整備に努めます。
	宮城県市町村職員共済組合による出産費用等の各種給付、掛金の免除等、経済的支援措置について周知し、制度活用を図ります。
	宮城県市町村職員共済組合による育児休業期間中の手当金の支給等の経済的支援措置について周知し、制度活用を図ります。

(2) 職場復帰

取組事項	
全職員	対象職員が子育て等による残業制限や休暇を取ることが多い場合は、対象職員が担当している業務について、係等で分担するなど協力します。
管理監督職員	対象職員が仕事と子育てを両立できるよう、時間外勤務を命じない等配慮する一方で、業務の分担においては、他の係員に負担が偏ることのないよう調整をします。
推進事務局	対象職員が職場復帰する際に面談を実施し、復帰に当たっての不安の解消や各種情報提供など、円滑な復帰に向けてのサポートを行います。
	復職時の配属先などについて、対象職員の子育ての事情を把握した上で柔軟な人事配置を行います。
	対象職員が仕事と子育てを両立できるよう、育児短時間勤務及び部分休業、早出・遅出勤務制度等について周知し、制度活用を図れるよう支援します。

2 職員のゆとりある生活を実現します

(1) 時間外勤務時間の縮減

取組事項	
全職員	計画的・効率的な業務遂行に取り組めます。
管理監督職員	定例的、恒常的業務のマニュアル化を進める等、業務を効率化するとともに、一定期間において業務量が増加する業務については、部内相互援助制度の活用を推進します。
	自身が率先して定時退庁し、定時退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。やむを得ず時間外勤務を命じる場合は、その勤務内容を把握した上で最小限の時間外勤務となるようにします。また、休日出勤を命じた場合は、可能な限り振替の指定を行い休みの確保に努めます。
推進事務局	1年の時間外勤務時間の上限を超える職員が多い部署を把握し、事務改善や担当業務の見直し等について管理監督職員へ助言や指導を行います。
	1月の時間外勤務が100時間以上の職員に対し、産業医との面談を行うこととし、その後の時間外勤務命令を制限するなどの対応をします。
	定時退庁日にパソコンへ定時退庁を促す表示を配信し、定時退庁を促します。

(2) 休暇取得の促進

取組事項	
全職員	一人ひとりが、年間年次有給休暇取得目標日数（5日間）を意識し、その実行が図られるよう計画的な業務遂行に努めます。
管理監督職員	大型連休前後は行事の開催や照会文書の回答期限の設定などを行わないよう調整し、連続休暇取得を促進します。
	自身が率先して休暇を取得し、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。また、業務を効率化し、計画的に休暇を取得できるよう環境を整備します。
推進事務局	連続休暇となるよう、大型連休等前後の年次有給休暇取得を文書等により促します。

3 子どもと子育てのための地域貢献活動への参加を働きかけます

(1) 安心して子どもを育てられる環境の整備

取組事項	
全職員	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、地域の防犯ボランティア活動や少年非行防止活動等への積極的な参加を行います。
	通勤途中や勤務途中において、防犯上の問題の発見に努め、その課題の解消に努めます。

(2) 地域連携による子どもたちの健全育成を図る活動への支援

取組事項	
全職員	地域の子ども会など地域連携事業等へ積極的に主体者、参加者、支援者として参加します。（放課後子ども教室推進事業、学校支援地域事業など）
	スポーツを通じた子どもの健全育成事業等へ積極的に主体者、参加者、支援者として参加します。（地域のスポーツ活動、スポーツ少年団）
	芸術・文化を通じた子どもの健全育成事業へ積極的に主体者、参加者、支援者として参加します。（市等が主催する各種事業、児童生徒対象の講座教室等）

【出産・子育て中に利用できる主な休暇制度一覧】

【女性職員が利用できる制度】

- つわりのとき：妊娠期間中に10日以内
- 妊娠中の保健指導・健康診査：必要とされる時間
- 産前・産後休暇：出産予定日までの8週間前から出産日まで・出産の翌日から8週間

【男性職員が利用できる制度】

- 妻の出産に伴う休暇
妻が出産のために入院する日から出産の日以後2週間以内に2日
(時間単位での取得も可)
- 子の養育休暇
妻の産前・産後休暇中に、当該出産に係る子又は未就学児を養育する場合に5日
(出産予定日8週間前から産後8週間を経過するまでの期間中)

【全職員が利用できる制度】

- 育児休業
3歳に満たない子を養育するために取得することができる。
男女を問わず、配偶者の有無、就業等の有無にかかわらず取得可能
- 育児時間
生後満1年に達しない子を育てる場合、1日1時間又は1日2回それぞれ30分
- 部分休業
未就学児を養育するために、公務の運営に支障がある場合を除き、1日の勤務時間の一部(2時間を超えない範囲内の時間に限る。)について勤務しないことができる。
- 子の看護休暇
未就学児の看護のため1暦年につき5日(未就学児が2人以上の場合は10日)
- 子の健康診断・予防接種
未就学児の健康診断・予防接種を受ける場合で職員の介助を必要とするとき、必要と認められる期間
- 早出・遅出勤務制度
未就学児又は小学校に就学している子を養育するために、公務の運営に支障がある場合を除き、早出遅出勤務をすることができる。
- 育児短時間勤務制度
未就学児を養育する職員が、勤務時間を短縮(4パターン)できる。
 - ①1日3時間55分 週5日(計19時間35分)
 - ②1日4時間55分 週5日(計24時間35分)
 - ③1日7時間45分 週3日(計23時間15分)
 - ④2日を7時間45分、1日を3時間55分 週3日(計19時間25分)

※一部、給料が減額となる制度があります。