

姫路市特定事業主行動計画  
(後期)

令和2年3月

姫 路 市

## 目 次

---

I	策定の趣旨	1
II	前計画の取組状況	2
III	後期計画の基本事項	3
1	計画の期間	3
2	進捗状況	3
3	数値目標	3
4	計画の見直しの視点	3
IV	具体的な取組内容	4
1	意識改革及び働き方改革	4
2	妊娠、出産、子育て中の職員への支援	5
3	男性職員の子育て参加支援	5
4	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	6
5	地域における子育てへの貢献	7

## I 策定の趣旨

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むこととされました。特に、国及び地方公共団体の機関については、職員を雇用する立場から特定事業主と定め、計画（「特定事業主行動計画」）の策定が義務付けられました。

本市においても、平成17年度から10年間を計画期間とする「姫路市特定事業主行動計画」を策定し、さらに法の期間延長に伴い、平成27年度から令和6年度までの10年間を計画期間とする現計画を策定し、職員が仕事と子育てを両立できるよう様々な取り組みを行ってきました。

社会情勢を見ても、日本国内では、昨年の出生数が統計を取り始めてから初めて90万人割れとなり、急激な少子化と人口減少の波が押し寄せています。本市においても引き続き、事業主として、法の趣旨に基づき、未来を担う子供が健やかに生まれ、育成される社会の実現に向けて、職員が「仕事と子育て」の両立が図られるようワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことがなお一層重要となっています。

このたび現計画の前期計画の終了にあたり、これまでの取り組みの状況や社会情勢の変化を踏まえ、計画の見直しを行いました。

職員の皆さんは、この計画の担い手は自分自身であるという強い意識を持って、計画の達成に努めましょう。そして、この計画の取組が、本市職員だけでなく、働く市民の皆様の職場においても、子育てを考える世代の積極的な行動につながり、「仕事と生活の調和が実現した社会」が実現されるよう願っています。

姫 路 市 長  
姫 路 市 議 会 議 長  
姫 路 市 水 道 事 業 管 理 者  
姫 路 市 消 防 長  
姫 路 市 教 育 委 員 会  
姫 路 市 選 挙 管 理 委 員 会  
姫 路 市 代 表 監 査 委 員  
姫 路 市 公 平 委 員 会  
姫 路 市 農 業 委 員 会

## II 前期計画の取組状況

### 1 前期における目標の達成状況（取得率及び取得日数）

目標（平成31年度）	当初（平成25年度）	実績（平成30年度）
「出産支援休暇」取得率	80%以上	81.1%
「育児参加休暇」取得率	50%以上	50.0%
男性の育児休業取得率	5%以上	0.9%
年次休暇の平均取得日数	13日以上	12.9日

- (1) 計画期間の終期において、出産支援休暇取得率80%以上。【ほぼ達成】
- (2) 計画期間の終期において、育児参加休暇取得率50%以上。【達成】
- (3) 計画期間の終期において、男性職員の育児休業の取得率を5%以上とし、女性職員の育児休業の取得率については現状を下回らないこと。【達成】
- (4) 計画期間の終期において、年次休暇の平均取得日数を13日以上。【ほぼ達成】

### 2 各目標の経過（取得率及び取得日数）

	出産支援休暇※1	育児参加休暇※2	男性の育児休業※3	年次休暇の平均取得日数
平成30年度	78.9%	50.0%	7.9%	12.9日
平成29年度	86.9%	47.6%	3.5%	12.6日
平成28年度	86.6%	36.6%	3.7%	12.3日
平成27年度	78.6%	27.4%	3.6%	12.3日
平成26年度	85.4%	22.5%	0%	11.7日
平成25年度	81.1%	15.1%	0.9%	12.0日

※1 出産支援休暇

妻の出産に伴い、妻の入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの間で、2日を超えない範囲内で取得できる休暇

※2 育児参加休暇

妻が出産する場合で、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、出産予定日から起算して出産前56日目（多胎妊娠の場合にあつては98日目）に当たる日から出産の日後56日目に当たる日までの間で、5日の範囲内で取得できる休暇

※3 育児休業

実子及び養子を養育する場合に法律等に基づいて取得できる休業

### Ⅲ 後期計画の基本事項

#### 1 計画の期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5か年とする。

#### 2 計画の対象者

本計画は、姫路市及び姫路市各行政委員会等に属する職員を対象とする（再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員、臨時職員及び非常勤職員を含む）。

ただし、県費負担教職員の勤務時間その他の勤務条件に係る項目については、兵庫県教育委員会が規定するため、本計画を適用しない。

#### 3 数値目標（令和6年度末）

- (1) 出産支援休暇取得率85%以上とする。
- (2) 育児参加休暇取得率55%以上とする。
- (3) 男性職員の育児休業の取得率を13%以上とし、女性職員の育児休業の取得率については現状を下回らないこととする。
- (4) 年次休暇の平均取得日数を14日以上とする。

※数値目標における対象職員は、再任用短時間勤務職員、任期付短時間職員、会計年度任用職員、臨時職員及び非常勤職員を除く。

#### 4 計画の見直しの視点

本計画は、国の「行動計画策定指針の一部改正」（令和2年4月1日適用）及び「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）の取組を参考に、特に下記について、計画の見直しを行うものとする。

- (1) 時間外勤務命令の上限規制への対応
- (2) 年次休暇の取得の促進
- (3) テレワーク等の推進
- (4) 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進

## IV 具体的な取組内容

### 1 意識改革及び働き方改革（ワーク・ライフ・バランスの推進）

#### (1) 時間外勤務の縮減 [拡充]

- ① 所属の担当ごとに、月6日以上（7・8月は8日以上）の定時退庁日を設定し、実施に努める。
- ② 3歳未満の子を養育する職員が請求した場合、時間外勤務を免除し、子育てと仕事の両立を支援する。
- ③ 所属長は、自身の人事評価の目標に所属の時間外勤務の縮減を設定し、人事評価に当たっては、その取組状況等を評価要素とする。
- ④ 所属長を職場の責任者として、事務の簡素化・効率化、ICT（情報通信技術）の積極的な活用、民間事業者への委託や職員の業務分担の見直し、配置を柔軟に変更し、毎月の勤務管理を行うことにより、時間外勤務の縮減に取り組む。  
また、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、原則月45時間超の時間外勤務及び22時以降の深夜勤務の禁止を徹底する。
- ⑤ 時間外勤務の多い職員の健康障害を未然に防ぐため、時間外勤務の多い職員が所属する所属長等の聴取や医師等による面接指導、健康面における指導や指示及び配慮を充実させる。

#### (2) 休暇の取得促進 [拡充]

- ① 年度当初において所属内で職員の年次休暇等の取得計画表を作成するとともに、所属長等は計画的な年次休暇の取得を促進させる。
- ② 所属長等は、年次休暇等の取得計画表を活用し、ゴールデンウィーク期間や夏季における連続休暇、職員及びその家族の誕生日をはじめとする記念日や子どもの学校行事等、家族のふれあいのための年次休暇等を計画的に取得できるよう、職場での環境づくりに努める。
- ③ 所属長等は、子どもの急な発熱やケガの際には、「子の看護休暇」や年次休暇を円滑に取得できるよう、日頃から業務内容や進捗状況を共有するとともに、職員の子どもの年齢や健康状態等の状況把握に努める。

**【目標（令和6年度）：年次休暇平均取得日数 14日以上】**

**（平成30年実績：12.9日）**

#### (3) 所属長及び所属に対する意識の啓発 [拡充]

労務管理推進員会議や所属長等を対象とする研修等の機会を活用し、子育てに関する休暇制度等の周知やワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発に努める。

所属長等は、課内会議等において、所属職員に制度の周知やワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発を行うよう努める。

#### (4) 時差勤務やテレワークの推進 [新規]

多様な働き方の選択肢を拡大させ、仕事と子育ての両立のしやすい働き方が可能となる時差勤務やテレワークの利用を促進する。

#### (5) 取組状況の公表 [継続]

行動計画に基づく取組の実施状況を、年度ごとにホームページで公表する。

### 2 妊娠、出産、子育て中の職員への支援

#### (1) ハンドブックの配布及び庁内通信ネットワークシステムの活用 [継続]

妊娠から出産、子育て期間中の各種制度のほか、手当金等の経済的支援措置、妊娠・子育て中の職員の就業制限等について、「姫路市職員の子育て支援ハンドブック」等により周知を行うとともに、庁内通信ネットワークシステム（以下「かしネット」という。）等を通じて全職員に情報を発信していく。

#### (2) 妊娠・子育て期間中の職員への配慮 [継続]

業務分担の見直しなど、妊娠・子育て期間中の職員の勤務環境に配慮するとともに、育児休業、部分休業、育児時間及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努める。

#### (3) 子育てする職員同士の交流 [継続]

かしネット等を活用し、職種や職場にとらわれない職員同士の交流の場を設ける。

#### (4) 相談窓口の設置 [継続]

人事課、教育委員会総務課、消防局総務課及び水道局総務課を仕事と子育ての両立等についての情報提供等を行う相談窓口とし、制度に関する相談に適切に対応できるようにする。

### 3 男性職員の子育て参加支援

#### (1) 出生時の休暇の取得促進 [拡充]

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、人事課（教育委員会、消防局及び水道局は、各総務課）は、育児参加休暇の取得促進通知や「パパの教科書」の配布を行う。所属長は、子どもが生まれる男性職員と面談し、子育て応援シートを作成するなど、「出産支援休暇」、「育児参加休暇」の利用を促進する。

**【目標（令和6年度）：出産支援休暇取得率85%以上、育児参加休暇取得率55%以上】**  
**（平成30年度実績：出産支援休暇取得率78.9%、育児参加休暇取得率50.0%）**

#### (2) 育児休業等の取得促進 [拡充]

育児休業等の制度は整っているものの、配偶者が子育てをしている、職場に迷惑が掛かる等の理由から、育児休業等を利用する男性職員は少ない状況であり、その取得期間は、1か月未満の者が多い。

子どもが生まれる男性職員は、出生予定日の約3か月前までに子の出生予定を所属長に申し出るとともに、所属長は、人事課（教育委員会、消防局及び水道局は、各総務課）への報告、育児休業等の制度の取得勧奨、子育て応援シートの作成や業務分担の見直し等の職場環境の整備を行い、人事課（教育委員会、消防局及び水道局は、各総務課）は、対象職員の把握、幹部職員からの勧奨の依頼や対象職員が取得意向なし等の場合の理由の確認など育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりを図っていく。

**【目標（令和6年度）：男性の育児休業取得率13%以上】**

（平成30年度実績：7.9%）

#### 4 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### (1) 制度の周知 [継続]

職員が育児休業等を円滑に利用できるよう、かしネットや「姫路市職員の子育て支援ハンドブック」等を活用して制度の周知を図る。

##### (2) 職場環境の整備 [拡充]

① 所属長は、周囲の職員への業務負担の増加が育児休業等の取得を阻害する上で、主たる心理的要因となっていることを認識し、職員が円滑に育児休業等を利用できるように、業務分担の見直しや臨時的任用職員の活用など、創意工夫により職場環境の整備に努めるとともに、妊娠、出産、育児に関するハラスメントの防止に努める。

② 子どもが生まれる職員は、早めに所属長に申し出るとともに、育児休業等を取得する場合は、業務に支障を来さないよう、引継ぎなどを適切に行うよう努める。

また、部分休業、育児時間及び育児短時間勤務を利用する職員は、周囲の協力を得つつ、勤務時間内に自らの業務が完遂できるよう努める。

周囲の職員は、育児休業等の円滑な利用のため、業務分担の見直しなどに積極的に協力する。

##### (3) 定期的な連絡の実施 [継続]

所属長等と育児休業中の職員は、メールや電話等で、職場や子育ての状況について定期的な情報交換を行うよう努める。

##### (4) 「子育て応援シート」の活用 [継続]

子どもが生まれる職員は、子育てに係る状況（保育の状況、育児休業の利用等）をまとめた「子育て応援シート」を作成する。所属長等は、職員が作成したシートを用いて面談し、情報や意識を共有する。

また、所属長等は、育児休業中の職員と復職する1か月前を目安に面談し、復帰後の働き方やキャリアプラン等について意思疎通を図る。

##### (5) 「慣らし出勤」の実施 [継続]

育児休業中の職員が希望する場合は、急激な環境変化や緊張などによる精神的・身体的な負担の軽減と円滑な職場復帰を図ることを目的として、慣らし出勤を実施する。



## 5 地域における子育てへの貢献

### (1) 子育てバリアフリー [継続]

- ① 来訪者の多い庁舎において、バリアフリー化の状況を把握し、幼児を連れた来庁者には必要に応じてキッズスペースなどを案内する。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、全職員が親切な応接応対に努めるなど、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

### (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 [継続]

- ① 子ども・子育てに関する活動等の事業所管課は、かしネットを活用して、職員へも子ども・子育てをサポートするサービスや施設の利用状況の提供に努めるとともに、子ども・子育てに関する地域貢献活動についても、職員の積極的参加の推進に努める。
- ② 子どもが参加する学習会等の行事において、地域からの依頼に応じて、職員が専門分野を活かした指導を行うなど支援に努める。

### (3) 子どもを交通事故や犯罪から守る活動の実施や支援 [継続]

- ① 交通事故の予防について、通知による呼びかけを実施する。
- ② 公用車の運転者に対し、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などを支援する。
- ③ 公用車の運転者に対し、「子ども110番のくるま」の意義と対応方法について、周知・徹底を図る。

### (4) 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備 [継続]

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、地域住民等の自主的な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する。

### (5) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上 [継続]

職員に対し、家庭における子育てやしつけ等、家庭教育に関する講座・講演会等の実施や情報の提供に努める。

