

# 特定事業主行動計画の概要

(仕事と生活の両立支援プラン〜ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして〜)

## はじめに

- 次世代育成支援対策推進法の10年間の延長に伴い、本市においても前回特定事業主行動計画の成果を継承しつつ、課題への対策を講じることにより、取組内容を充実させた新たな行動計画を策定した。
- 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」を確保でき、「子育てしながらも働きやすい」と実感できる職場環境づくりをめざす。

## ポイント

- 子育て中の職員だけでなく、全職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるような取組をすすめる。
- 人事等担当部署、上司、子育て中の職員など、取り組むべき主体ごとに行動内容を記載
- 国の指針等に基づき、女性職員の活躍推進に向けた取組を新たに明記

## 行動計画期間

平成27年度～平成31年度の5年間  
※平成32年度以降の取組は改めて策定

## 推進体制

- ・大阪市特定事業主行動計画策定・実施委員会・ワーキンググループ  
→全庁的なプランの取組推進・点検・見直し
- ・次世代育成支援推進委員会  
→任命権者でのプランの取組推進・実施状況の点検
- ・各所属推進委員会  
→所属(市長部局)でのプランの取組推進・実施状況の点検

## 取組項目

- 1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組
  - (1) 年次休暇取得の促進
  - (2) 超過勤務縮減の取組
  - (3) 配偶者同行休業制度の導入
  - (4) 多様な働き方の検討
- 2 安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり
  - (1) 休暇・休業等制度の周知徹底
  - (2) 管理職をはじめとした職員の意識向上
  - (3) 子どもを生み、育てやすい職場環境づくり
  - (4) 男性職員への育児支援
- 3 女性職員の活躍推進に向けた取組

## 主な取組

### 1 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組

- ・ワーク・ライフ・バランスの意義と重要性の理解促進のための科目を階層別研修において実施する。
- ・所属研修やeラーニングを実施する。

#### (1) 年次休暇取得の促進

- ・職員のワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、業務能率の向上にも資することから、職員の年次休暇取得を促進する。

#### (2) 超過勤務縮減の取組

- ・上司はノー残業デーにおける定時退庁を徹底するとともに、自らも定時退庁を心がけ、所属職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努める。
- ・超過勤務は真にやむを得ない場合を除き行わない、命令しないということを意識し、周りの職員と声を掛け合って退庁する等、超過勤務縮減の雰囲気づくりに努める。

#### (3) 配偶者同行休業制度の導入【新規】

- ・公務において活躍することが期待される職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者同行休業制度を平成27年4月から導入。

#### (4) 多様な働き方の検討【新規】

- ・誰もが働きやすい職場環境づくりの実現に向けて、テレワーク(情報通信技術(ICT)を利用した時間や場所にとらわれない働き方)などの柔軟な勤務制度のあり方を検討する。

## 2 安心して出産・子育てをすることができる職場環境づくり

### (1) 休暇・休業等制度の周知徹底

- ・庁内ネット等を活用した出産・育児に関する勤務条件制度の情報提供を実施する。
- ・取得可能時期等を記載した制度一覧(早見表)を作成する。【新規】

### (2) 管理職をはじめとした職員の意識向上

- ・ワーク・ライフ・バランスの意義と重要性の理解促進のための科目を階層別研修において実施する。(再掲)
- ・所属研修やe-ラーニングを実施する。(再掲)

### (3) 子どもを生み、育てやすい職場環境づくり

- ・上司は日ごろから職員と十分にコミュニケーションをとり、職員が相談しやすい職場環境づくりに努める。
- ・妊産婦及び子育て中の職員に対し、法で定められた深夜勤務及び超過勤務の制限を申請できる旨の制度周知を行うとともに、申請がない場合においても長時間にわたる超過勤務を命令しないように配慮する。
- ・上司は産前産後休暇中や育児休業中の職員に対して、少なくとも毎月1回程度、電話やメールで職場の状況等についてコミュニケーションを図ることにより、職員の不安の払拭、スムーズな職場復帰に努める。
- ・育児休業中の職員に対して、よりきめ細やかに各種情報を提供できるように、モバイル端末等を用いた情報提供の導入を検討する。【新規】
- ・職員が育児休業を取得する際に、臨時的任用職員など必要な代替要員の早急な確保に努める。  
また、係長級の職員が育児休業を取得する際には、業務分担等を整理のうえ、係員相当の業務を担う臨時的任用職員などの代替要員の確保に努める。
- ・職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲で職員の子育て事情に配慮した人事異動、人事配置を実施する。
- ・妊娠中の女性職員が使用しやすい休憩室の確保に努める。【新規】

### (4) 男性職員への育児支援

- ・子育ての始まるの時期の親子の時間を確保するため、新たに父親となった職員に対して、配偶者分べん休暇、育児参加休暇の連続休暇を促す。
- ・子育て中の職員は、子育てや家事を分担するとともに、できる限り子どもと過ごす時間をつくるように努める。  
また、必要に応じて育児休業や部分休業、育児短時間制度等の両立支援制度を積極的に活用する。
- ・庁内ネットなどに男性の育児参加のための休暇取得事例等を掲載する。

### 3 女性職員の活躍推進に向けた取組 【新規】

- ・女性職員の多様な働き方に関するセミナーや女性職員向けのキャリアデザイン研修などを実施する。
- ・女性が能力を十分発揮し活躍するためには、充実した仕事の体験やチャレンジした経験を積み重ねることが非常に重要であるため、子育て中の職員であっても、職員とのヒアリングなどをもとに、可能な範囲でそのような経験を積み重ねることができるような人事異動、人事配置を実施する。

#### 数値目標

【目標①】 **男性の育児休業等の取得率 13%**(平成25年度実績 5.6%) 【変更】

【目標②】(i) **配偶者分べん休暇の完全取得率 80%**(平成25年度実績 61.8%)  
(ii) **配偶者分べん休暇の取得率 90%**(平成25年度実績 85.3%(※)) 【新規】  
※平成25年度実績は、交通局、水道局、病院局、学校園除く。

【目標③】(i) **育児参加休暇の完全取得率 50%**(平成25年度実績 30.5%)  
(ii) **育児参加休暇の取得率 80%**(平成25年度実績 62.9%(※)) 【新規】  
※平成25年度実績は、交通局、水道局、病院局、学校園除く。

#### 各所属における取組 【新規】

- ・本プランの取組をより実効性のあるものとするために、各所属において、ワーク・ライフ・バランスにかかる具体的な取組を毎年度策定し、実施する。

(例) 所定のノー残業デー以外に別途ノー残業デーを設定する  
ワーク・ライフ・バランスにかかる所属内研修を実施する 等

#### 公表

- 年1回、市ホームページ、庁内ポータルに数値目標の達成状況を公表します。

