



松江市特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法/女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)



松江市長・松江市議会議長・松江市選挙管理委員会・松江市代表監査委員・松江市公平委員会・松江市農業委員会・松江市消防長・松江市教育委員会・松江市上下水道事業管理者・松江市ガス事業管理者・松江市交通事業管理者・松江市立病院事業管理者

1 基本的な考え方

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月制定されました。これを受け本市では、職員自らの子どもが健やかに生まれ、育てられる環境整備に取り組むことを目的として、平成17年4月に「松江市職員子育て支援プログラム」を策定し、仕事と子育ての両立支援を推進してきました。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年9月に制定されました。これを受け本市では、女性職員が働きやすく、活躍できる職場環境の実現に取り組むことを目的として、平成28年4月に「職員みんなのワークライフバランス推進プラン」を策定し、女性職員がますます活躍できる環境整備を推進してきました。

このたび、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進に係る共通課題に対して、一体的かつ包括的に取り組みを進めるため、2つの法律に基づく計画をあわせた新たな特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立と女性活躍の推進に一層取り組んでまいります。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和13年3月31日まで(6年間)

各法律の有効期限

- ◎次世代育成支援対策推進法…令和17年3月31日(令和16年度)まで
- ◎女性の職業生活における活躍の推進に関する法律…令和18年3月31日(令和17年度)まで

3 行動計画の推進体制

本計画は、各特定事業主が抱える課題を解消できるよう、情報共有を図りながら、それぞれが組織の特性や業務プロセスに即した改善施策を立案・実施し取り組むこととします。

なお、目標数値の達成状況の点検・評価を受けて取り組み内容の見直しを検討するほか、社会動向の変化に対応するため、計画期間にかかるわらず見直しも検討します。

4 数値目標と取り組み方針

(1)職員のワーク・ライフ・バランスの実現

長時間労働は、疲労やストレスによる公務能率の低下を招き、仕事と私生活を両立する上で大きな弊害となります。時間外勤務の縮減に向けて、まずは月ごとの目標を設定し、繁忙期のある職場においては、年間目標を設定することで、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組みます。

【数値目標】

職員一人あたりの月間時間外勤務時間数	10 時間
職員一人あたり平均の年間時間外勤務時間数	120 時間

【取り組み方針】

1-1 定時退庁しやすい職場環境づくり

時間外勤務を前提とせず、正規の勤務時間内に効率的に業務を終えるために、職員によるスケジュール管理と所属長による適切な業務マネジメントを徹底します。また、窓口の開設準備および書類の審査時間を確保するために、窓口受付時間の短縮に取り組みます。

1-2 事務の見直しと効率的な業務執行

各職場における業務の見直しを不斷に行うことによることにあわせて、他自治体の職員と意見交換などを通じて、新たな視点による事務の見直し(効率化・簡略化)に取り組みます。

1-3 職場でのサポート体制の構築

業務の属人化による職場全体の業務効率の低下を防ぐため、業務マニュアルの作成および見直しを行い、職員同士でサポートし合える体制づくりに取り組みます。

(2)男性の子育て参加の促進

仕事と子育ての両立を実現するためには、男性の子育てに対する理解と協力が必要であり、特に父親が子育てに参加する機会を増やすことが重要となります。本市では、女性の育児休業取得率が100%であることから、男性の子育て参加に関する目標を設定し、職員の子育て支援に取り組みます。

【数値目標】

男性の配偶者出産補助休暇取得率	100%
男性の育児参加休暇取得率	100%
男性の育児休業取得率(本庁のみ)	75%

【取り組み方針】

2-1 育児連絡票の早期提出の徹底

職場の同僚と円滑な事務引継を行うために、母子手帳の交付後は、速やかに育児連絡票を人事担当課に提出することを徹底します。また、職場全体で業務スケジュールを共有し、サポート体制の構築に取り組みます。

2-2 子育て支援に関する情報提供

仕事と子育てを両立するための支援制度に関する情報提供および育児休業を取得している職員が孤立しない環境整備に取り組みます。

2-3 職場のサポート体制の構築

職員が育児に関する休暇・休業を取得することに対して所属全体で理解と協力が得られるように、期間に余裕を持って計画的に事務引継を行うことについて指導を徹底します。

(3)女性職員の活躍

本庁における任期の定めのない常勤職員に占める女性割合は令和7年4月1日時点で47%となっていますが、性別や年齢に関わらず、政策実現能力や管理的職位にふさわしい資質を有する職員が政策決定過程において責任ある立場で関与できる機会の創出に取り組みます。

【数値目標】

管理的職位に占める女性割合(本庁のみ)	40%
---------------------	-----

【取り組み方針】

3-1 キャリア形成支援

キャリアデザイン研修を通じて、職員が自己のキャリアについて考える機会を積極的に創出し、管理的職位への昇任に対する職員の不安払拭に取り組みます。

3-2 健康の保持・増進

職員の心身の健康を保つために、所属長による安全配慮義務の遵守にあわせて、職員自身が自己的健康状態に気を配り、安全に働くように主体的に管理・努力することについて理解を深めます。

3-3 ストレスチェックによる職場のメンタルヘルス対策

ストレスチェックにより自身のストレス状況を知り、セルフケア能力を高めるとともに、集団分析結果の活用により、職員誰もが心身ともに健康的に働くことができる職場環境づくりに取り組みます。

5 すべての職員が働きやすい職場環境づくり

社会構造・人口構成の変化やデジタル技術の急速な進展により、人々の価値観が多様化し、行政課題も複雑化している状況において、すべての職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、心身ともに健康的に働くことができる職場環境づくりに取り組みます。

【取り組み方針】

○カスハラのない職場環境づくり

職員にとって精神的負担が大きいカスタマーハラスメントについて、個人では無く組織として対応することを基本とし、電話機能の拡充などのハード面も含めた対策強化に取り組みます。

○心理的安全性の確保

わからないことを相談しやすい職場の雰囲気を醸成するために、様々な研修を通じて、職員の心理的安全性の確保の大切さについて理解を深めます。

○各種休暇の計画的な取得

日頃からプライベートの予定も踏まえた緻密なスケジュール感を持って仕事を進め、年間を通じて計画的な休暇取得を促進します。また、職場における業務進捗に支障が生じないように、インターネットを活用して、休暇予定の見える化に取り組みます。

なお、仕事は職員ひとりで成し遂げられるものではなく、組織の総合力（チームワーク）を発揮して、

成し遂げることのあることを、すべての職員が認識し、職場の理解と協力のもとで休暇取得の促進を図ります。

6 取り組みの心得

松江松平家六代藩主 松平宗衍は藩政改革に取り組む時代、藩士たちに守るべき18か条の「家中制法」を下しました。ここには「どのような年齢・地位・役職であっても分け隔て無く心掛けるように」とあります。息子、治郷(不昧)と2代にわたって改革を推進し、逼迫する財政を立て直すことに寄与しました。私たちも、先人を見習い、仕事と子育ての両立支援と女性活躍の推進に係る取り組みを進める上で心掛けたいことをここに記しておきます。

1.情けは人のためならず

私たちはチームで仕事をしています。「お互いさま」の気持ちで助け合い、「ありがとう」と「恩送り」の気持ちで接することは、自身にとっても将来の助けにつながります。

2.仕事は段取り、時は金なり

段取り(事前準備)をしっかりとすることで、無駄な作業を減らしましょう。段取りに取りかかる前に「何のために」と「ゴール」を共有しましょう。「何のために」やっているかわからないと、目的と手段を取り違えることがあります。「ゴール」がはっきりしていれば効率的にタスクを組み立てることができます。「言わなくてもわかると思ってた。」と言う考え方ではお互いに誤解やズレが生じます。

時間は限りのあるものであり、何かを始める時は何かをやめる、常にトレードオフで考えましょう。または、手法を変えて、最小のコストで同じ結果を導くことができるよう、生産性の向上を目指しましょう。

3.最も強い者が生き残るのではなく、最も変化に適応できる者が生き残る

魅力ある松江市を持続させるためには、時には変化を受け入れることも大切です。ただし、人が長年にわたって続けている物事の取り組み方や考え方を変えることは容易ではありません。変化に適応するためには、スイッチングコスト(変えるための負担)が生じることを理解しましょう。

業務の阻害要因が「条例・規則」であれば、それらが時代に即しているのか検討しましょう。紙様式が当たり前であった昭和時代とオンライン申請できる令和時代の違い、大切なものは様式ではなく、項目です。

4.行動を伴わないビジョンは、ただの妄想である

いつまでにどのような成果を得たいのか、成果を得るために誰が何をするのか明確にすることで具体的な行動につながります。また、思った成果が得られなければ、やめることも選択肢の一つです。

5.失敗とは、より賢く再挑戦するための機会である

今まで経験したことがない課題に直面し、仮に失敗したとしても、この失敗は無駄では無く、再挑戦するうえで、最終的な成功・解決に近づくための教訓となります。

マスコットキャラクター

羊のメリーと犬のハリー



仕事もプライベートもメリハリ大切!!