

「イクボス宣言」犬山アクションプラン

イクボスとは、職員のキャリアアップ、チームワーク、生きがいづくり、地域との関わりづくり、健康づくりを支援し、自らも夢と希望に向かって仕事と生活を楽しむ憧れの上司のことです。

私たち（市長、副市長、教育長、部課長職）は、職員のワーク・ライフ・バランスの推進のため、男女を問わず、職員の子育て、介護、コミュニティ活動、健康づくりなどへの参加を応援し、自らもライフ（生活）を楽しみながら充実させることで、いきいきとした職場、働きがいのある職場環境づくりに取り組みます。

この取り組みを、職員の能力向上や組織の業務効率アップにつなげるとともに、市内にイクボスの取り組みを広げ、企業への働きかけを積極的に行うことで、「産業が栄え 幸福が実感できる犬山へ」のまちづくりを進めます。

1 業務の生産性を向上します

ワーク・ライフ・バランスの観点では、業務の効率化をより進め、様々なライフへ充てる時間を確保することが不可欠です。

私たちは、業務のムダを見直し、生産性を高める工夫を行います。

◆業務の「総点検」、「総見直し」

- (1) 全ての業務、事務について、「今までどおり」ではなく、「いかに自分たちの仕事を効率化できるか」という視点に立って、見直しと総点検に取り組みます。
- (2) 職員が、個人またはグループ単位で、業務のあり方等を見直し、提案できる場を継続的に設け、自発的な取り組みを促がします。

◆職場の業務管理

長期タスク（課せられた仕事、課題）を短期タスクに細分化し、毎日の時間的目標を設定することで、仕事の段取りと進捗管理を見える化します。

◆時間外勤務の削減

毎週水・金曜日の「ノー残業デー」においては、定時退庁を率先垂範し、他の職員に対し早期退庁を促すとともに、退庁しやすい環

境を整えます。

◆キャリア・スキルアップ支援

職員が、効率的に仕事を行うためのスキル（技術）の習得、また自らのキャリアアップに必要な資格取得を積極的に応援し、そのための研修受講や資格取得補助制度の活用を促がします。

◆柔軟な働き方に向けた取り組み

インターネット環境の活用、ICT技術の導入などにより、従来の働き方にとらわれない手法での仕事の効率化を図るよう研究に努めます。

2 職員の健康づくりを進めます

職員が、心身ともに健やかであるためには、快適な職場環境であるとともに、職員の安全と健康が、常に確保される必要があります。

また、病気となった職員には、治療をしながら仕事ができる職場の体制が欠かせません。

私たちは、職場の安全衛生管理を徹底し、職員の健康増進に努めるとともに、病気治療と仕事の両立支援を図ります。

◆職場での健康管理

- (1) 健康診断、人間ドック、ストレスチェックなどの定期的な受診を勧奨するとともに、日頃から職員の心身の健康状態を把握し、メンタルのケアを含め、必要に応じた健康相談、助言などへの配慮を行います。
- (2) 過度な疲労やストレスを感じることの少ない快適な職場づくりのため、5S運動の率先した推進や業務の効率化を進めます。

◆職場外での健康づくり支援

職員が、職場の外で自らの健康づくりのために行う活動への理解を持ち、健康管理や生活習慣の改善について、職員と情報共有に努めます。

◆病気治療・障害と仕事の両立

- (1) 職員が、病気により治療や療養が必要となったときは、産業医や主治医と連絡・協力の上、回復に向け、治療と仕事の両立を支援します。また、周りの職員のサポートを促がし、治療中の職員が安心して働けるよう職場の理解を深めます。

- (2) 障害を持つ職員が、その能力・適性を生かし、健康で希望を持って仕事ができるよう、一人ひとりの障害の特性に寄り添いながら、仕事への取り組みを支援します。

3 職員のコミュニティへの参加を促がします

職員がより充実したライフ（生活）を送るためには、プライベートな楽しみだけでなく、コミュニティ（地域）との関わりも重要となります。

私たちは、職員の生活に関わる様々な地域活動に、職員が積極的に参加し、人と人のつながりを持った豊かなライフの実現を応援します。

◆コミュニティへの参画

- (1) 子育て、教育を通じた地域活動をはじめ、趣味に関わる文化、スポーツなど、自らのライフを豊かにするため、積極的にコミュニティで活動する職員を支援します。
- (2) 地域で行われている様々な活動（町内組織や消防団、PTAなど）の情報を紹介し、職員が意欲的に参加できる環境づくりに努めます。
- (3) 当市の資源でもある犬山祭、石上祭などをはじめとした地域に受け継がれる伝統的な行祭事へ参加し、その伝統の次世代への橋渡しとなるような職員の活動を支援します。

4 職員の子育て・介護を応援します

男性職員、女性職員とも、公務という仕事と子育てや介護を両立しつつ、一層活躍できるような職場の環境づくりが重要です。

私たちは、職員が、子育てや介護を安心して行えるよう、育児休業等の活用や介護休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり、職場環境の整備に努めます。

◆男性の育児・介護参加に係る休暇の取得率の向上

育児・介護の負担が女性に偏らないよう、妻の出産に伴い取得する「配偶者出産休暇」、妻の出産前後の期間に子どもの養育のために取得する「父親の育児参加休暇」、また家族の介護を行うための「介護休暇」の取得率を引き上げます。

◆**出産及び子どもの誕生を迎える職員へのサポート**

出産、子育てと仕事の両立を支援するためのハンドブックを作成、当該職員（父親になる職員も含む）及び所属長に配付し、職場で職員をサポートする仕組みをつくります。

◆**育児休業中及び復職のための支援**

- (1) 育児休業中の職員を対象に、電子メールやSNSツールを使って、市から情報発信を行うとともに市とのコミュニケーションを強化します。
- (2) 休業中の職員同士が情報交換できる機会を設けます。

5 職場のチームワークを強化します

職員が、互いに多様な価値観を認め合い、尊重しあうことが重要です。

私たちは、チームの一員として、一緒に悩み、支え合い、お互いに仲間のアシスト役ができるよう、仲間意識を高め、職場が一丸となって仕事ができる風土とします。

◆**職場内のダイバーシティ（多様な人材を生かし、最大限の能力を発揮させようという考え方）の推進**

- (1) 育児や介護等による休業や短時間勤務などの働き方を認め、その勤務条件の中で能力を発揮できるよう配慮します。
- (2) 上記職員への理解と協力が得られるよう、他の職員に対して必要な説明を行うとともに、業務遂行上必要な役割分担を行います。

◆**職場内のコミュニケーション推進**

- (1) 朝礼や定期ミーティングを実施し、職員間のほうれんそう（報告・連絡・相談）を強化します。
- (2) 上司と部下が、互いに円滑なコミュニケーションをとれる話しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
- (3) 全ての職員に対し、雇用条件や勤務内容については、職員に適切に説明し、お互いが納得して仕事にあたるよう、日頃から信頼関係を築きます。
- (4) 上司や同僚との良好な人間関係づくりを推進するため、ハラスメント対策を強化します。

6 市内企業、事業所に発信・支援を行います

私たちは、犬山商工会議所と共同でイクボス宣言を行い、市内企業にその目的、意義を広く紹介します。

市内の企業、事業所の経営者、管理職のみなさまには、この考えに賛同いただける場合、市ホームページにイクボス企業として掲載し紹介します。

今後、犬山商工会議所とともに、イクボスの取り組みを進める市内企業には、研修講師の派遣など、必要な支援を行います。