

次世代育成支援対策推進法に基づく光市特定事業主行動計画

平成27年3月31日

光市長	市川 熙
光市議会議長	中村 賢道
光市選挙管理委員会	
委員長	岡室 勝
光市代表監査委員	山本 武男
光市公平委員会	
委員長	矢倉 茂生
光市農業委員会	
会長	田村 耕一
光市水道事業管理者	福島 正義
光市病院事業管理者	守田 信義
光市教育委員会	
委員長	永岡 榮之
光地区消防組合	
管理者	市川 熙
周南東部環境施設組合	
組合長	市川 熙

I 計画策定にあたって

【計画策定の目的】

この「光市特定事業主行動計画」は、平成26年4月に改正された次世代育成支援対策推進法に基づき、定められた行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するために策定します。

【改定について】

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。

この法律は、年々少子化が進むなか、次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整えるために、国・地方公共団体・事業所など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

光市は、行政機関としての立場から、次世代育成に取り組むことは当然ですが、

同時に一つの事業主として、職員の子どもたちの育成についてもその役割を果たしていかなければなりません。

次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めており、本市では、平成 17 年 3 月に 5 カ年を計画期間として策定し、平成 22 年 3 月の改定（計画期間は 5 カ年）を経て、現在に至っております。

これまでの計画期間中、職員の「仕事」と「家庭」の両立をより一層支援するため、年休を計画的に取得する仕組みの構築や、ノー残業デーの徹底など、計画を推進してきました。

このたびの改定は、計画期間が終了することと併せ、平成 26 年 4 月に改正（法の有効期限の延長や、認定制度の充実の追加等）された次世代育成支援対策推進法の主旨等を鑑み、再度職員のワークライフバランスに対する意識の高揚を図り、仕事と子育ての両立をより一層推進していくため改定するものです。

II 計画期間

次世代育成支援対策法は、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間の時限立法でしたが、平成 26 年 4 月の改正により、次世代育成支援対策法の有効期限を平成 37 年 3 月 31 日まで延長することになりました。

このため、改定後の計画期間は、平成 37 年 3 月 31 日までの間、一定期間に区切って実施することとし、平成 27 年 4 月 1 日～平成 32 年 3 月 31 日までの 5 カ年を計画期間とします。

III 計画の推進体制等

- 1 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画推進委員会を設置します。
- 2 次世代育成支援対策に関する諸制度等について、研修・講習、情報提供に努めます。
- 3 仕事と子育ての両立について、総務課を窓口として、相談・情報提供を行います。
- 4 啓発資料の作成・配付、研修・講習等の実施により、行動計画の内容を周知

徹底します。

- 5 本計画の実施状況については、行動計画推進委員会において把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。

IV 計画目標の内容

職員のライフサイクルの中では、子の育児・養育期間だけでなく、自分自身の病気、家族の看護、親の介護など、仕事だけに専念できない職業生活と家庭生活を両立させなければならない時期があります。

そのような時期においても、相互に助け合い、誰もが働きやすい職場づくりのため、既存制度の周知徹底や制度を利用しやすい職場環境の醸成など、職員の意識改革に重点を置いた取組を次の通り進めます。

なお、計画の実施時期としては、それぞれの内容を計画期間内において、速やかに実施するよう努めることとします。

1 全ての職員を対象とした取組について

～ 仕事と家庭生活の両立 ～

(1) 時間外（休日）勤務の縮減

ア 時間外勤務の制限等の周知

- ・ 小学校就学始期に達するまでの子どもを養育する職員の深夜勤務及び時間外（休日）勤務を制限する制度について、周知徹底を図ります。
- ・ 3歳に達するまでの子どもを養育する職員の時間外（休日）勤務を免除する制度について、周知徹底を図ります。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ・ 定時退庁日（毎月5日と20日）には、庁内放送による注意喚起を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ・ 管理職員の巡回指導による定時退庁の率先垂範を行います。
- ・ 定時退庁ができない職員が多い部署やその理由を総務課が把握し、管理職員へ事務分担の見直し指導や職員配置の再検討を行います。

ウ 事務の簡素合理化の推進

新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討

し、既存の事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止に努めます。

エ 時間外（休日）勤務の縮減のための意識啓発等

- ・ 時間外（休日）勤務の上限の目安時間年間 240 時間の設定等を内容とする時間外（休日）勤務縮減のための周知徹底を図ります。
- ・ 時間外（休日）勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識啓発を図ります。
- ・ 緊急度と重要度の観点から業務の優先度を判断し、効率的に仕事を進めることができるよう、タイムマネジメントの重要性について、周知徹底を図ります。

(2) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ・ 部長会議等の場において、担当部署から定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行います。
- ・ 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。
- ・ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制の整備に努めます。
- ・ 研修等を通じて、ワークライフバランス、メンタルヘルス等の意識啓発を行います。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ・ 月、金と休日を組み合わせる年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、
「ハッピーフライデー」の促進を図ります。
- ・ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。
- ・ ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議の自粛を行います。

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、希望する職員が取得しやすい雰囲気醸成を図ります。

2 子育て中の職員を対象とした取組について

～ 妊娠、出産、育児に関して ～

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

ア 妊娠中の特別休暇の周知

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図ります。

イ 経済的支援制度の周知

- ・ 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。
- ・ 育児休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。

ウ 業務分担の見直し

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

エ 時間外勤務等の制限

小学校就学始期に達するまでの子どもを養育する職員に対しては、請求に基づき、深夜勤務、時間外（休日）勤務を制限します。

【小学校就学始期に達するまでの子どもを養育する職員】

- ・ 深夜（午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間）勤務の制限
- ・ 1 月につき 24 時間、1 年につき 150 時間を越えた時間外（休日）勤務の制限

【3 歳に達するまでの子どもを養育する職員】

- ・ 1 日につき 7 時間 45 分、1 週間につき 38 時間 45 分を超えた時間外（休日）勤務の免除

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

男性の子育て目的の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業・部分休業制度等の周知

- ・ 育児休業等に関する資料を各部局等に通知・配付し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について、周知徹底を図ります。

- ・ 妊娠を申し出た職員に対し、育児休業等の制度・手続きについて、個別に説明を行います。
- ・ 研修等の機会を通じて、育児休業制度等の制度説明を行います。

イ 育児休業・部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員に対して、業務に関する情報提供等を行います。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

オ 勤務時間の適切な割振り

早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。

以上のような取組を通じて、育児休業の取得率を、

男性 5%

女性 100%

の達成に努めます。

(4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

ア 女性職員を対象とした取組

- ・ 女性職員に対して、管理職に必要なマネジメント能力研修等を行い、キャリア形成の支援を行います。
- ・ 女性職員の相談に乗り、助言するメンター制度の導入を検討します。

イ 管理職等を対象とした取組

- ・ 管理職等に対して、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向け、管理職研修等を通じて、意識啓発を行います。
- ・ 女性職員に多様な職務機会を付与するとともに、出産や育児など、女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。

3 その他の取組について

(1) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組など

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための啓発を進めるとともに、セクシュアルハラスメント等の防止の周知徹底を図ります。

(2) 子育てバリアフリー

外部からの来庁舎の多い庁舎において、誰もが安心して来庁できるよう、環境整備等に努めます。

また、子どもを見守る温かな気持ちや、子育てに向きあう親を応援する気持ちを持つことなどを常に心がけ、親切、丁寧な対応に努めます。

(3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもを交通事故等から守る見守り活動などの実施や支援に努めます。

(4) 人事評価への反映

仕事と生活の調和に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切な評価を行うよう周知徹底を図ります。

(5) 子どもとふれあう機会の充実

レクリエーション活動の実施にあたっては、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮します。

また、保護者である職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる機会を設けることを検討します。

V 参考資料

- 1 「仕事と子育て」の両立支援制度の概要

「仕事と子育て」の両立支援制度の概要

両立支援策		内 容	期 間
育児休業等	育児休業	子を養育するために認められる休業	子が3歳に達するまで
	育児短時間勤務	子を養育するために認められる短時間勤務 ・1日/3時間55分、週/5日勤務 ・1日/7時間45分、週/3日勤務 など	子が小学校就学の始期に達するまで
	育児時間 (部分休業)	子を養育するために認められる時間 (30分単位、1日2時間以内)	子が小学校就学の始期に達するまで
特別休暇	産前の休養	8週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内に 出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前8週間 ※多胎妊娠の場合14週間
	産後の休養	出産した女性職員に与えられる休暇	出産の翌日から8週間 ※但し、産後6週間を経過した職員が就業を申し出て、医師が支障がないと認めた期間を除く
	職員育児の時間	職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇	その都度必要と認める時間
	妻の出産	妻の出産に伴う入退院や出産の付添等を行う 男性職員に与えられる休暇	2日を超えない範囲で 必要と認める期間
	育児参加のための 休暇	出産予定日の6週間前の日から、当該出産の 日後8週間を経過するまでの期間中に、当該 出産に係る子、又は小学校就学始期に達する までの子を養育する男性職員に与えられる休 暇	5日（日又は時間）
	子の看護のための 休暇	中学校就学始期に達するまでの子を養育する 職員が子を看護（看病、疾病予防のための予 防接種・健康診断など）する必要がある場合 に与えられる休暇	5日（日又は時間） ※中学校就学の始期に達する までの子が2人以上の場合 は、10日
	短期介護休暇	配偶者、父母、子等の介護や通院の付添等の 必要な世話をする職員に与えられる休暇	5日 ※要介護者が2人以上の場合 は、10日

その他	早出遅出勤務	小学校就学に始期に達するまでの子を養育する職員、放課後児童クラブ等に託児している小学生の子の見送りや出迎えに行く職員、又は配偶者、父母、子等を介護する職員に、1日の勤務時間を変更することなく始業・終業時刻を変更して勤務させる制度。 ・ 7時 ～ 15時45分 ・ 10時 ～ 18時45分 ・ 13時 ～ 21時45分 の勤務体系	子が小学校就学の始期に達するまで 放課後児童クラブに託児している小学生の子を迎えに行く間又は、介護を必要とする間
	深夜勤務の制限	小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員、又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜の勤務を制限	子が小学校就学の始期に達するまで、又は介護を必要とする間
	時間外勤務の免除	3歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除	子が3歳に達するまで
	時間外勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員、又は配偶者、父母、子等を介護する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限	子が小学校就学の始期に達するまで、又は介護を必要とする間

妊娠中等の特別休暇

保健指導、健康診査のための休暇	妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、母子保健法第10条に規定する保健指導、又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合の休暇	次の必要と認める期間 ・ 妊娠23週まで 4週間に1回 ・ 妊娠24週～35週 2週間に1回 ・ 妊娠36週～出産 1週間に1回 ・ 出産後1年まで その間に1回 ※医師等の特別の指示があった場合は、いずれの期間についてもその指示された回数
-----------------	--	---