

次世代育成支援
特定事業主行動計画
【第3期計画（平成27年度～平成31年度）】



美 馬 市

【目的】

次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の子どもたちの健やかな育成のため、特定事業主行動計画を策定し、平成17年度から、職員が仕事と家庭生活を両立できるような職場環境の整備等に取り組んでまいりました。

これまでの計画が、平成26年度をもって計画期間を満了したことから、平成27年度から平成31年度までを計画期間とする新たな計画を、次世代育成支援対策推進法の規定に基づく行動計画策定指針の基本的視点を踏まえつつ策定し、これまでと同様に職員が仕事と家庭生活を両立できるように取り組んでまいります。

《行動計画策定指針における基本的視点》

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (3) 機関全体で取り組むという視点
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (5) 取組の効果という視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域における子育ての支援の視点



【計画期間】

次世代育成支援対策推進法に基づき、平成27年度から平成36年度までの10年間のうち、5年を1期として区切り、その前半の期間である平成27年度から平成31年度までの5年間を第3期計画の期間とします。

【計画の推進】

計画を効果的に推進するため、「美馬市特定事業主行動計画策定等委員会」において、各年度の実施状況の分析・評価を行い、必要に応じて適宜計画の見直しを行います。

【具体的な内容】

1 情報提供

計画の円滑な推進を職場全体で取り組んでいくため、本計画や子育て支援に関する各種制度や情報等について、庁内LANを活用し全職員に周知します。また、LAN未整備職場については、文書等の配布による情報提供を行います。

2 相談対応

仕事と子育ての両立等についての相談や情報提供を行う窓口を、秘書課及び教育総務課に設置し、各種制度等に関する個別の相談や質問に対応します。

3 啓発実施

子育てを支援する職場環境づくりに向けて、管理監督者を対象とした研修等を実施します。こうした研修のもと、所属長は、職場全体で子育て支援を推進するため、自らが率先して取り組むことを常に意識しながら、子育て中の職員への支援や、仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりに努めることとします。

また、新採職員に対する研修等において、各種制度等に関する基本事項を周知します。

4 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

また、妊娠中の職員が利用しやすい駐車場の整備や、安全に勤務できる職場環境の改善に努めます。

《職場全体の意識改革や母親となる職員が仕事しやすい環境をつくるために》

- 母親となることがわかった職員は、母性保護のために、所属長や周りの職員に速やかに申し出ることとします。
- 所属長は、職場内の仕事の分担等の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めるとともに、特定の職員に負担がかかることがないように配慮します。
- 周りの職員は全員で、業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員へ配慮を行います。
- 所属長は、小学校就学前の子を養育している職員からの申出があった場合は、日直を免除するものとします。
- 所属長は、3歳未満の子を養育する職員から請求があった場合は、時間外勤務命令を行わないものとします。
- 所属長は、妊娠中及び出産後の職員に特別休暇等の周知を図るとともに、職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、臨時職員等の採用により代替職員の確保に努めます。

<主な休暇制度等の概要>

- ◇ 妊娠障害のため勤務することが著しく困難な場合の特別休暇 14日以内（有給）
 - ・妊娠中の職員は、当該妊娠の期間中において、その都度必要に応じて取得できます。
- ◇ 妊娠中又は分娩後に保健指導又は健康診査を受ける場合の特別休暇 妊娠期間等区分に応じて各1回（有給）
 - ・妊娠中又は分娩後の職員は、母子保健法に規定される健康診査等を受ける場合、1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認める時間取得できます。
- ◇ 産前、産後休暇（有給）
 - ・分娩する職員は、分娩予定日前8週間目に当たる日から分娩日後8週間目に当たる日までの期間において取得できます。
- ◇ 保育のための時間 1日2回 1回1時間（有給）
 - ・職員が生後1年6月に達しない子を保育する場合に取得できます。

5 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

父親となる職員が、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、子どもの出生時における父親の休暇取得を促進します。

《目標》

- ◎ 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得率を100%とします。また、配偶者の産前産後中における父親の育児参加のための特別休暇の取得率を60%以上とします。

《主な休暇制度等の概要》

- ◇ 配偶者等の出産補助のための特別休暇 3日以内（有給）
 - ・ 職員の妻又は子が出産のために入院する日から、出産後2週間目までの間の入退院の際の付き添い、出産時の立会、入院中の世話及び出生の届出等を行う場合に取得できます。
- ◇ 男性職員の育児参加のための特別休暇 5日以内（有給）
 - ・ 職員の配偶者の産前産後期間中に、出産に係る子又は小学校就学前の子を養育する場合に取得できます。

《職場全体の意識改革や父親となる職員が取得しやすい環境をつくるために》

- 父親となることがわかった職員は、仕事と子育ての両立が必要になるということを職場で受け止めてもらうよう、所属長や周りの職員に速やかに申し出ることとします。
- 所属長は、父親となる職員が連続休暇を取得できるように、必要に応じて職場中での臨時の応援体制をつくるものとします。
- 周りの職員が全員で、出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。



6 育児休業等の取得促進

女性職員の育児休業取得率に比べ、男性職員の取得率が低いことから、父親がもっと子育ての喜びや責任を認識できるよう、積極的に育児休業等の取得を促進します。

《目標》

- ◎ 男性職員の育児休業等の取得促進を積極的に図ります。また、女性職員の育児休業取得率は、100%とします。

＜主な休暇制度等の概要＞

◇ 育児休業・部分休業（無給）

- ・ 育児休業は、職員の子どもが満3歳になるまでの間、育児のために必要な期間を取得できます。また、平成22年6月から配偶者の就業の有無や育児休業取得の有無等の状況にかかわらず育児休業を取得することができます。なお、育児休業の承認に係る期間が1か月以下の育児休業を取得した場合の期末手当については、その計算となる在職期間からその育児休業期間は、除算されません。
- ・ 部分休業は、小学校就学前の子を養育する職員が、育児と仕事の両立を図るため1日の勤務時間の内2時間以内の部分休業を取得できます。

《職場全体の意識改革や職員が取得しやすい環境をつくるために》

- 所属長は、育児休業等の申出があった場合、業務に支障が出ないように、必要に応じた業務分担の見直しを行うなど、職員が安心して育児休業等を取得できるように努めます。
- 周りの職員が全員で育児休業等を取得しやすい雰囲気づくりに努めるものとします。
- 所属長等は、育児休業等を取得している職員に対して、適宜、情報手段を活用して、所属課の業務状況や育児の状況等について相互に連絡を取り合うように努めるものとします。
- 職場復帰後は、個別の事情に応じて積極的な支援を行うことにより、

育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰を図るものとします。

- 育児休業等取得中の職員及び職場復帰した職員に対して相談窓口を設け、円滑な職場復帰のための個別の相談や質問に対応します。

7 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進

子育てをする職員が、子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話をする際に、周囲に気兼ねなく休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努めるものとします。

<主な休暇制度等の概要>

- ◇ 子の看護休暇 5日以内（子が2人以上の場合は10日）（有給）
 - ・ 中学校就学前の子どもを養育する職員が、病気やけがをした子どもの世話をするために取得することができます。
 - また、平成22年6月から取得要件が拡大され、疾病の予防のために取得したり、対象となる子どもが2人以上の場合にあっては、10日以内の取得ができます。
- ◇ 家族看護休暇 14日以内（有給）
 - ・ 職員が配偶者、1親等の親族又は扶養する祖父母の病気等の看護のため必要がある場合に取得することができます。

8 時間外勤務の縮減

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、時間外勤務縮減への意識啓発等を徹底します。

《職場全体の意識改革や時間外勤務縮減の職場環境をつくるために》

- 所属長は、事務処理が効率的に行われるようリーダーシップを発揮するとともに、所属職員の勤務状況を常に把握することにより、改善への即応処理に努めます。
- 新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務について見直しを的確に行い、事務の簡素・効率化を推進します。
- 子育てをする職員の深夜勤務（午後10時から翌日の午前5時までの間の勤務）や時間外勤務の制限・免除に関する制度について周知徹

底します。

- 所属長は、定時以降の会議や打合せを控えるなど、職員が早期退庁しやすい環境づくりに努めるとともに、全ての職員は、日頃の仕事において、時間外勤務を縮減するよう意識し、定時退庁するよう努めます。

<主な休暇制度等の概要>

◇ 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

・ 小学校就学前の子どもを養育する職員が、子を養育するために請求した場合には、公務に支障がなければ、深夜勤務及び1月24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせてはならないものとします。

また、平成22年6月から3歳未満の子を養育する職員が、子を養育するために請求した場合には、時間外勤務が免除されます。

9 年次休暇の取得促進

子育てをする職員が、子どもの保育所や学校の行事等の際に休暇を取得することに、抵抗を感じる事のない職場の雰囲気づくりに努めるものとします。

《目標》

- ◎ 年次休暇取得日数を計画期間の終期において12日以上（平成25年度全国市区町村平均10.2日の12%増）とします。

《職場全体の意識改革や職員が取得しやすい環境をつくるために》

- 所属長は、率先して休暇を取得するとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- 所属長は、次のような時に職員が休暇を取得するように働きかけを行います。
（例）ゴールデンウィークや休日を組み合わせた連続休暇の取得促進
子どもの春休み、夏休み、冬休みの連続休暇の取得促進

入学式、卒業式、授業参観などの学校行事やPTA活動

- 全ての職員は、自分が休めるようにすることと、周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮します。

10 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、「育児よりも仕事が大事」といった職場優先の環境、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識の是正について積極的に情報提供をすることにより、職員に対する意識啓発を行います。

また、セクシュアルハラスメントの防止のための情報提供や意識啓発を行います。

11 子ども・子育てに関する地域活動の貢献推進

職員一人ひとりが、地域で行われている子ども・子育てに係る活動や地域の自主的な防犯活動、少年非行防止等の取組に、積極的に参加するよう心がけるとともに、子どもを交通事故から守るため、日頃から交通安全に対する意識を持つように努めます。

職場では、職員が地域の子育て活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心がけ、職員の積極的な参加を支援します。