

北広島市次世代育成支援特定事業主行動計画（平成22年度改訂版）

【目的】

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に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、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に推進することを目的とします。

《行動計画策定指針における基本的視点》

- (1) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (2) 機関全体で取り組むという視点
- (3) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (4) 取組の効果という視点
- (5) 社会全体による支援の視点
- (6) 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では、平成17年度から平成26年度までの10年間を集中的・計画的に取り組んでいくこととされていますが、この計画は、その後半である平成22年7月1日から平成27年3月31日までを計画期間とし、今後、概ね3年後に見直しを行うこととします。

【計画の推進】

計画を効果的に推進するため、「北広島市職員行動計画策定実施委員会」において、必要に応じて実施状況について分析・評価を行い、随時計画の見直しを行います。実施状況の分析・評価及び計画の見直しに当たっては、必要に応じて、職員に対しアンケート及びヒアリングを実施します。

【具体的な内容】

1 情報提供

本計画の円滑な推進に向けて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、庁内イントラを活用して全職員に周知します。

出産・育児等に関する情報を参考にしながら、子育て中の職員は、自らの仕事と子育ての両立に役立てるとともに、所属長を含めた周りの職員は、子育て中の職員が、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。

庁内イントラネット上で、「北広島市職員の子育て支援ハンドブック」を掲載しており、この中で出産・育児等に関する休暇・休業制度や子育てを支援する経済的諸制度についてみなさんにお知らせしています。

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職員課に設置し、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、新任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 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

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（配偶者出産休暇）3日の取得率を100%とします。

また、上記の配偶者出産休暇（3日）と年次有給休暇を合わせて5日以上の連続休暇の取得率を50%以上とします。

◇父親の出産時特別休暇【配偶者出産休暇】3日以内（有給休暇）

職員の妻の出産に係る入院又は退院の際の付き添い、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等で取得できます。

《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、父親となる職員に対し、出産予定日のおよそ2週間前に、連続5日間以上の休暇を盛り込んだ休暇計画の作成を求め、連続休暇を

取得するよう働きかけを行います。

- 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、必要に応じて職場の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。

5 育児休業等の取得促進

男性職員の育児休業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（妻の産前産後期間中における育児参加のための特別休暇 5 日を含む。）の取得を促進します。

《目標》 男性職員の育児休業等（産前産後の育児参加のための特別休暇 5 日を含む。）の取得率を計画期間の終期において 50%以上とします。
また、女性職員の育児休業の取得率は 100%とします。

◇育児休業・部分休業（無給休暇）

職員が、3 歳に達する前の子どもを養育する場合に育児休業が取得できます。また、小学校就学前の子を養育する場合に勤務時間の始め又は終わりに 1 日 2 時間以内の部分休業が取得できます。

※平成 22 年 6 月 30 日からは、配偶者が育児休業を取得中である場合や専業主婦の場合等でも育児休業や部分休業を取得できるようになりました。

また、妻の産後休暇期間中（生後 8 週間）に夫が育児休業を行った場合、夫は特別な事情がなくても、再度育児休業が取得できるようになりました。

◇育児短時間勤務（勤務時間に応じた給与支給）

小学校就学前までの子をもつ職員が、育児のために 1 日又は週当たりの勤務時間を短縮した勤務を行うことができるようになりました。（いくつかの勤務パターンから選択 → ※次ページ参照）

職場を完全に離れ、無給となる育児休業と比べると、①勤務時間に応じた収入があること②休業後の職場復帰への不安が解消されることなどのメリットがあります。

※平成 22 年 6 月 30 日からは、配偶者が育児休業を取得中である場合や専業主婦の場合等でも育児短時間勤務を取得できるようになりました。

育児特別休暇（有給休暇）

職員が、1 歳未満の乳児を育てる場合の休暇で、1 日 2 回、各 60 分取得できます。

◇男性職員の育児参加のための特別休暇 5 日以内（有給休暇）

妻が健康維持や回復に専念する産前 6 週間産後 8 週間期間中に、父親である男性職員は、出産に係る子又は小学校就学前の上の子の養育のために取得できます。小学校就学前の子どもが既にいる場合は産前から、いない場合は

産後に通算 5 日まで取得できます。

■ **育児短時間勤務の勤務パターンの例**（土日が週休日の一般的な職場の場合）

1 週間当たりの勤務時間が、①19 時間 30 分、②20 時間、③21 時間 15 分、④22 時間 30 分、⑤23 時間 15 分、⑥23 時間 45 分となる短時間勤務を選択できます。具体的には、次のようになります。

ア 月～金曜日に 1 日 4 時間勤務する勤務の形態（週 20 時間勤務）

（例 1） 8 時 45 分から 13 時 30 分まで

（例 2） 10 時 00 分から 14 時 45 分まで

（例 3） 13 時 15 分から 17 時 15 分まで

イ 月～金曜日に 1 日 4 時間 15 分勤務する勤務の形態（週 21 時間 15 分勤務）

（例 1） 8 時 45 分から 13 時 45 分まで

（例 2） 10 時 00 分から 15 時 00 分まで

（例 3） 13 時 00 分から 17 時 15 分まで

ウ 月～金曜日に 1 日 4 時間 30 分勤務する勤務の形態（週 22 時間 30 分勤務）

（例 1） 8 時 45 分から 14 時 00 分まで

（例 2） 10 時 00 分から 15 時 15 分まで

（例 3） 12 時 45 分から 17 時 15 分まで

エ 月～金曜日に 1 日 4 時間 45 分勤務する勤務の形態（週 23 時間 45 分勤務）

（例 1） 8 時 45 分から 14 時 15 分まで

（例 2） 10 時 00 分から 15 時 30 分まで

（例 3） 11 時 45 分から 17 時 15 分まで

オ 月～金曜日のうちの 3 日に 1 日 7 時間 45 分勤務する勤務の形態

（週 23 時間 15 分勤務）

カ 月～金曜日のうちの 2 日に 1 日 7 時間 45 分、1 日に 4 時間勤務する勤務の形態

（週 19 時間 30 分勤務）

《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。



6 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。

《目標》 子どもの突発的な病気等の際には、100%休暇を取得できるよう、職場全体で支援に努めます。

◇子の看護休暇 一年度5日以内（有給休暇）

小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。

※平成22年6月30日から、小学校就学前の子を複数養育する場合は、一年度10日以内までに日数が増えました。

また、病気やけがだけでなく、予防接種や健康診断を受ける場合でも取得できるようになりました。（非常勤の一般職の職員や臨時職員についても、無給ですが特別休暇扱いとしました。）

7 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、率先して早期退庁するとともに、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ます。
- 毎週水曜日は全庁的に定時退庁日としており、当日は時間外勤務を行わないという、日頃から所属内において意識啓発等を徹底します。当日やむを得ず時間外勤務が生じた場合は、必ず定時退庁日を別に設けるものとします。
- 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。

- 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、周りの職員と声を掛け合って退庁するよう努めます。
- 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 5 時までの間の勤務) や時間外勤務の制限に関する制度について周知徹底します。

◇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します。

※このほか、平成 22 年 6 月 30 日からは、3 歳未満の子どもを養育するために請求した場合には、公務の運営に支障がなければ、時間外勤務をさせてはならないものとなりました。また、ここに掲げる制限は、非常勤の一般職の職員や臨時職員にも適用することとしました。

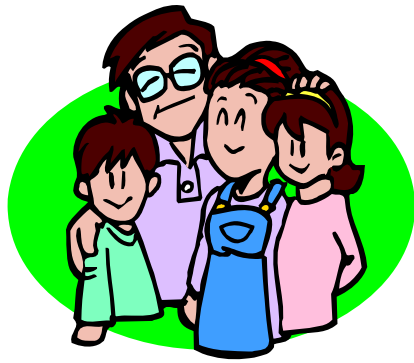
8 年次有給休暇の取得促進

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します。

《目標》 年次有給休暇取得日数を計画期間の終期において 15 日以上（平成 15 年度平均 12.6 日の 20%増）としします。

《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、月に 1 日程度は、全ての職員が休暇を取得できるよう日頃からの声かけや月初めに課内会議を開催するなどして職員に休暇取得について周知に努めます。
- 所属長は、次のような時に職員が休暇を取得するように強く働きかけを行います。
 - (例) ゴールデンウィークの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 P T A 活動
 - 子どもの予防接種、健康診査
- 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。



9 育児を行うための早出遅出勤務の適用

育児を理由とした早出遅出勤務の適用について、全職員に対し周知徹底し、積極的な活用を奨励するとともに、制度の取得しやすい職場環境づくりを図ります。

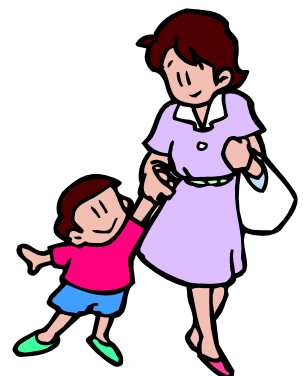
◇育児を行う職員の早出遅出勤務

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早出又は遅出勤務することを請求した場合には、公務に支障がなければ、勤務時間の変更を行わせるものとします。

<勤務時間パターンの例>

- A. 午前 7時00分 から 午後 3時30分まで
- B. 午前 7時30分 から 午後 4時00分まで
- C. 午前 8時00分 から 午後 4時30分まで
- D. 午前 9時30分 から 午後 6時00分まで
- E. 午前 10時00分 から 午後 6時30分まで
- F. 午前 10時30分 から 午後 7時00分まで
- G. 午後 1時00分 から 午後 9時30分まで
- H. 午後 1時30分 から 午後 10時00分まで

※平成22年6月30日から、非常勤の一般職の職員や臨時職員にも適用することとしました。



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 子育てバリアフリーの促進

外部からの来庁者の多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を計画的に行います。

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、子どもを見守るあたたかな気持ちや、子育てに向きあう親を応援する気持ちを持つことなどに日頃から心がけ、親切、丁寧な応接対応等に努めます。

12 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・子育てにかか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。

