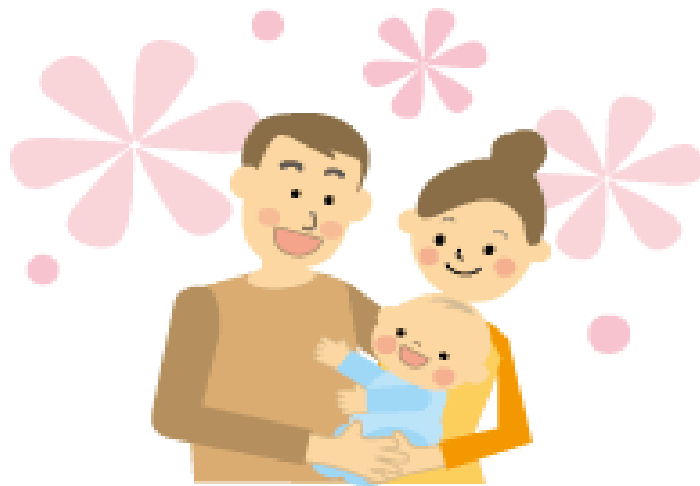


北広島市次世代育成支援  
特定事業主行動計画

＜平成27年度～31年度＞



北 広 島 市

## 《目 次》

I	はじめに	1
II	計画期間	1
III	計画の推進	2
IV	具体的な内容	
1	情報提供と啓発	2
2	相談体制	2
3	代替職員の配置	2
4	男性職員の子育て参加の促進	2
5	育児休業等の取得促進	3
6	子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進	5
7	時間外勤務の縮減	5
8	年次有給休暇の取得促進	6
9	育児を行うための早出遅出勤務の適用	7
10	職場優先や固定的な性別役割分担意識等の是正	7
11	子育てバリアフリーの促進	7
12	子ども・子育てに関する地域活動の貢献推進	8

## I はじめに

我が国における急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境整備を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。この法に基づき、国の省庁、地方公共団体や企業等は、事業主としての立場から次世代育成支援のための行動計画を策定し、平成17年度から平成26年度までの10年間にわたって、集中的・計画的な取組を推進してきました。その結果、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進められてきましたが、依然として少子化の流れが続き、次世代育成支援対策への取組を更に充実させる必要があることから、法の有効期限を10年間延長する等の内容を盛り込んだ、法の一部改正が行われました。

北広島市では、職員を雇用する事業主として、平成17年度から平成26年度までの10年を期間とした「北広島市次世代育成支援特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などの取組を進めてきました。

このたびの法改正に伴い、国から示された「行動計画策定指針」に掲げられた基本的視点を踏まえ、またこれまでの行動計画をベースにしながら、法の有効期限の延長にあわせ「北広島市次世代育成支援 特定事業主行動計画」を延長し、男性職員も女性職員も、子どものいる職員もいない職員も、誰もが子どもたちの健やかな育成を自分自身にかかわることと捉え、より一層、子育てしながら働きやすいと実感できる職場環境の実現に向けて引き続き取り組んでいきます。

### 《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



## II 計画期間

法改正に伴い、法の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されましたが、この計画は、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年を計画期間とします。

前期計画 平成27年度～平成31年度  
後期計画 平成32年度～平成36年度



### Ⅲ 計画の推進

計画を効果的に推進するため、計画の実施状況について、年度ごとに分析・評価を行い、必要に応じて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、職員に対し、アンケート、ヒアリング等を実施するものとしてします。

### Ⅳ 具体的な内容

#### 1 情報提供と啓発

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について、庁内イントラネットによる情報提供や制度説明会の開催等により全職員に周知します。また、休業中の職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中においても業務等に関する情報提供を行うなど必要な支援を行うものとしてします。

子育て中の職員は各種制度の有効な利用に努めるものとし、所属長を含めた職場全体は制度の趣旨を十分に理解し、仕事と子育てを両立しやすい雰囲気づくりを行います。特に所属長に対しては、次世代育成に関する啓発研修を実施し、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意識を高めるものとしてします。

#### 2 相談体制

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応じます。また、育児休業を取得し職場へ復帰する職員、その他希望する職員に対し、臨床心理士による相談を実施し、仕事と子育ての両立ができるよう支援します。

#### 3 代替職員の配置

職員が安心して育児休業等を取得できるよう、休業期間や職場の状況に応じ、任期付職員や臨時職員等による代替職員の配置を行います。

#### 4 男性職員の子育て参加の促進

父親となる職員が子どもを持つことに対する喜びを実感し、父親としての自覚を高めるとともに、出産後の配偶者を支援するため、男性職員の積極的な子育て参加を促進します。

#### 《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的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、子どもの病気やけがによる治療、療養中の看病又は通院等の世話をする際に、休暇を取得しやすい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 1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。

小学校就学前の子を複数養育する場合は、1年度10日以内まで取得することができます。

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可能です。

## 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、子育てをする職員にとって大きな負担となることから、時間外勤務縮減への意識啓発を徹底します。

《職場全体の意識改革に向けて》

- 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、意識啓発等を徹底します。
- 新規業務が生じる中で、時間外勤務を縮減するために、既存業務についての

- 見直しを的確に行い、事務の簡素・効率化に努めます。
- 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ついて徹底します。
  - 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。
  - 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、改善を図ります。
  - 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。

#### ◇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ることができません。

また、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、時間外勤務をさせることはできません。

## 8 年次有給休暇の取得促進

子育てをする職員が、子どもの学校行事等の際に休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めるものとします。

### 《目 標》

年間の年次有給休暇取得日数を 15 日以上とします。



### 《職場全体の意識改革に向けて》

- 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するよう努めます。
- 所属長は、次のような時に職員が休暇を取得できるよう強く働きかけを行います。  
（例）ゴールデンウィーク・シルバーウィーク、子どもの春休み・夏休み・冬休み、入学式、卒業式、授業参観、家庭訪問、PTA活動、子どもの予防接種・健診
- 全ての職員は、職場全体の協力体制の重要性を意識し、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。



## 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意識、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識を是正するため積極的に情報提供をし、職員に対する意識啓発を行います。

また、女性職員のキャリア形成を支援するための研修を実施するなど女性職員が更に活躍できる環境整備を行うとともに、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

平成29年度に完成する新庁舎において、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。

子ども連れの方などに対して十分な配慮が行き届くよう日頃から心がけて、親切で丁寧な応接対応に努めます。

## 12 子ども・子育てに関する地域活動の貢献推進

北広島市子ども・子育て支援プランの趣旨に沿って職員1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。

# きたひろしま

