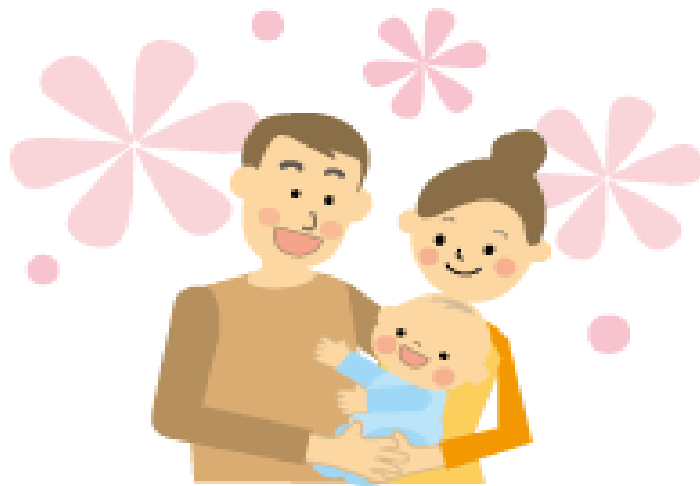


北広島市次世代育成支援  
特定事業主行動計画

＜令和2年度～6年度＞



北 広 島 市

# 《目 次》

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

## 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年間の期間とした「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、これまでの行動計画をベースにしながら「北広島市次世代育成支援特定事業主行動計画（平成27年度から令和元年度）」の前期計画を策定しました。

このたびは前期計画の期間終了に伴い、後半の5年間の計画期間とする後期計画を策定するものです。

子どもたちは未来の社会を築いていく希望であり、大切に育まれることが重要です。そのためには職員全員が子どもたちの育成について、自分自身にかかわることとして捉え、より一層、子育てしながら働きやすい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 前期計画の進捗状況等

前期計画においては、職員に対する育児に関連した休暇等制度の周知を重点的に行うため、庁内イントラネットに休暇等制度の掲載を行ってきました。また、職場環境の改善、仕事と子育ての両立に対する理解を深めるための啓発や職員の意識改革を図るため、職場内研修を実施してきたところです。これらの取組を通じて、女性の育児休業取得率は100%を達成しています。しかしながら、男性職員の配偶者出産休暇と育児休業の取得率、年次有給休暇の取得日数については、目標の達成が困難な状況となっています。この要因として、業務体制の工夫や見直し、職場の意識改革の重要性、休暇制度に関する認識不足などが考えられることから、次項の「後期計画策定の考え方」に基づき、取組を進めていきます。

目標項目	前期目標値	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度 (2月まで)
配偶者出産休暇(1～3日)	100%	88.9%	83.3%	90.0%	87.5%	69.2%
配偶者出産休暇と年次有給休暇を併せて5日以上連続休暇	50%	22.2%	11.1%	10.0%	6.6%	15.4%
(参考)配偶者出産休暇3日間	—	55.6%	38.9%	30%	37.5%	38.5%
育児休業	男性 50%	11.1%	22.2%	40.0%	31.3%	46.2%
	女性 100%	100%	100%	100%	100%	100%
子の看護休暇	—	11名 26日と 18時間	13名 29日と7 時間	20名 78日と6 時間	8名 37日間	15名 38日と 104時間
年休取得日数	15日以上	9.7日	10日	10日	10日	—

### Ⅲ 後期計画策定の考え方

前期計画の取組を検証した結果、女性の育児休業取得率を除き、目標数値を下回った状況から男性職員への休暇制度の認識を深め、育児に関する男性職員の意識改革が必要だと考えられます。しかし、平成 30 年度及び令和元年度において、育児休業を取得している男性職員もおり、少しずつではありますが、市役所全体の育児参加が推進していると言えます。

このため、後期計画では、前期計画に引き続き、啓発資料の充実を図りながら、職場内研修などの機会を通じて周知を徹底していきます。また、管理職を中心に休暇を取りやすい雰囲気づくりを行い、男性職員も育児に携わる重要性を理解し、仕事と子育てを両立できるように支援する体制を整えていきます。



### Ⅳ 計画期間

法改正に伴い、法の有効期限が令和 7 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されましたが、この計画は、その後半の期間である令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間の計画期間とします。

前期計画 平成 27 年度～令和元年度  
後期計画 令和 2 年度～令和 6 年度

### Ⅴ 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ます。

## Ⅵ 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、

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、

### 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、育児休業を取得した職員が職場へ復帰する際に不安を感じたり、仕事と子育ての両立の困難さを感じた場合などは希望に応じて、臨床心理士による相談も受け付け、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、任期付職員や会計年度任用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。

#### 《後期の目標》

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。（※前期計画と同様）

また、上記の配偶者出産休暇（3日）と年次有給休暇、育児休業、育児参加のための特別休暇を併せて5日以上連続休暇の取得率を50%以上とします。

#### 【参考】

前期計画では、配偶者出産休暇（3日）と年次有給休暇を併せて5日以上連続休暇の取得率を50%以上としていました。

◇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、職員課や所属長を通して、休暇制度などの必要な情報を収集するようにします。また、仕事と子育ての両立が必要になるということを自覚し、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て、理解を得るように努めます。
- 所属長は、父親となることの申し出があった場合、休暇制度があることを知らせ、職員課にも速やかに報告します。
- 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。

《職員アンケート調査結果より》

- 配偶者出産休暇について「積極的に取得すべき」という意見が52.2%と半数を超えており、「あまり取得すべきでない」「取得すべきでない」という意見はなかった。
- 配偶者出産休暇を取得するにあたって必要なものは「職場の意識改革」が最も多く、次いで「業務遂行体制の工夫・見直し」という意見が多かった。
- 配偶者出産休暇を取得しなかった方の中に「制度を知らなかった」という方が少数おり、こういった職員を減らすために、所属長と職員課が連携し、父親となることがわかった職員に対して、休暇制度を周知し、取得できるような体制作りを整えたい。



## 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。

《後期の目標》

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。

（※前期目標と同様）

◇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。

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どもをもつ職員が、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ます。

(いくつかの勤務パターンから選択 → ※下記参照)

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。

◇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》

- 職員は育児休業を取得する見通しが立ったら、すみやかに所属長に申し出ます。無理のない範囲で業務の引き継ぎなど公務に支障が出ないようにし、関係職員と調整した上で、育児休業に入るようにします。
- 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。

《職員アンケート調査結果より》

- 育児休業については「積極的に取得すべき」という意見が61.0%と半数を超えていたが、男性職員の産前産後の育児参加のための特別休暇を取得する場合について「仕事を調整できるのであれば取得すべき」が46.5%と最も多く「積極的に取得すべき」が45.3%を次いで多かった。
- 育児休業と男性職員の産前産後の育児参加のための特別休暇を取得するために必要なこととして「業務遂行体制の工夫・見直し」が最も多く、次いで「職場の意識改革」、「休暇や休業期間中の経済的支援の拡大」が多かった。

## 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、休暇を取得できるよう職場全体で支援します。

《後期の目標》

子どもの突発的な病気等の際には、希望する職員に対して100%休暇を取得できるような職場の雰囲気づくりに努めます。



(※前期目標と同様)



#### ◇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ります。子どもと一緒に過ごす時間は、親子にとってかけがえのないものとなります。また、こうした家庭での時間が子どもの心身の発達には重要です。こうした機会を増やすためにも「時間外勤務の縮減及び適正管理方針」に基づき、取組を行っています。

### 《職場全体の意識改革に向けて》

- 一斉退庁日に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。

### 《職員アンケート調査結果より》

- 一斉退庁日について、時間外勤務を減らすために効果があると回答した人は46.4%と半数近くに上った。しかし、「効果がない」と回答した人も14.0%おり、消防職員や保育士には一斉退庁日がないことやサービス残業につながる恐れがあるという意見もあった。
- 時間外勤務を減らすために効果的だと思われることは「事務の簡素化、合理化」が最も多く、次いで「時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」だった。

## 8 年次有給休暇の取得促進

子育てをする職員が、子どもの学校行事や夏季休暇、年末年始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、ワークライフバランスを実現します。家族で一緒に思い出を作ること、子どもにとっても生涯の大切な宝物となります。そういった機会を持てるようにするためにも、年次有給休暇の取得を促進します。



### 《後期の目標》

年間の年次有給休暇取得日数を 15 日以上とします。

(※前期目標と同様)

### 《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。

### 《職員アンケート調査結果より》

- 年次有給休暇を取得することにためらいを感じる人の割合は 58.1%で、ためらいを感じない人は 41.9%とほぼ半数ずつだった。
- 「ためらいを感じない」理由については「職場の雰囲気で年次有給休暇を取得しやすい」という意見が最も多く、次いで「当然の権利である」という意見が多かった。
- 「ためらいを感じる」理由については「みんなに迷惑がかかると感じる」が 46.7%と半数近くに上り、次いで「後で多忙になる」が 27.8%と多かった。
- 年次有給休暇を取得する方針として最も多かったのが「周りの人が休む程度に休む」という意見が 43.5%と最も多かった。また、職場が変わったり、上司が変わると取得しにくくなるという意見もあり、取得のしやすさは本人の考え方というより、周囲の職員や上司から醸し出される職場の雰囲気が影響していると考えられる。
- 年次有給休暇の取得促進に必要なものとしては「業務遂行体制の工夫・見直し」や「職場の意識改革」と回答した人が多かった。その他にも「職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等の休暇の取得促進の声掛け」という意見もあり、周囲から取得を促してもらいたいという思いもあるようだ。また、「職場の業務予定の職員への早期周知」という意見も多く、課内での打ち合わせや職員同士のコミュニケーションの必要性が窺えた。

## 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

## 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を是正する必要があります。最近では、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識は少しずつ変化してきていますが、依然として、家事や育児の負担は女性の方が大きいように感じます。しかし、育児は夫婦共同で行うものであり、家族みんなで育てることが、子どもの健やかな成長にもつながります。そのため、職場優先の雰囲気や固定的な性別役割分担意識を是正するための情報を提供し、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。

### 《職員アンケート調査結果より》

- ワークライフバランスについて、「仕事を優先させたい」と回答した人は 0.8% だった。「仕事と私生活は同じ程度重視したい」と回答した人は 57.4% で半数を超えた。次に多かったのは「どちらかという私生活を優先したい」という意見で 23.9% に上った。
- しかし、実際には「どちらかという仕事が優先されている」という人が 42.2% と最も多く、「仕事と私生活が同じ程度重視できている」という人も 30.3% いた。

## 1 1 子育てバリアフリーの促進

市役所庁舎には妊娠されている方や小さな子どもを連れている方などの専用駐車場（北 1 駐車場）を備えており、庁舎内も全館バリアフリー化によりベビーカーでの移動もスムーズに行えます。

多目的トイレにはおむつ交換シートが設置され、授乳室も完備しています。小さな子どものためのプレイスペースも用意され、育児休業中の職員ばかりではなく、市役所を訪れる全ての子ども連れの方が利用しやすい環境となっております。

今後も庁舎のバリアフリーを維持するとともに職員一人一人が、来庁される子ども連れの方に配慮が行き届くように日頃から心がけ、親切で丁寧な応接対応に努めます。

## 1 2 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。