

桜川市特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画)

令和3年度～令和6年度

令和3年4月

桜川市長
桜川市議会議長
桜川市選挙管理委員会
桜川市代表監査委員
桜川市等公平委員会
桜川市農業委員会
桜川市教育委員会

I 総論

1 趣旨

わが国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備に国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組むため、次世代育成支援対策推進法（平成17年から10年間の時限立法）が成立し、その後、同法の有効期限が令和7年3月31日まで延長されました。この法律において地方公共団体の機関等は「特定事業主」と位置付けられ、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）を策定することとなっています。

本計画は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえながら、職員が仕事と家庭を両立していける方策をまとめ、計画的かつ着実に推進することを目的としています。

2 計画期間

本行動計画は、令和3年4月1日から令和7年3月31日までを計画期間とします。

3 計画の推進

計画の推進については、全庁的な職員の理解を得ながら取り組んでいくものとし、庁内イントラネットによる周知や職員研修の機会などを活用して職員全体で情報を共有できるよう努めていきます。

Ⅱ 具体的な内容

1 職員の勤務環境の整備に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ・ 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の制度（表1）について、職場全体に周知し、制度を利用しやすい環境を整えます。
- ・ 出産費用の給付等の経済的支援措置について周知します。
- ・ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、担当業務が過大な負担とならないよう、業務分担の見直しを行います。
- ・ 妊娠中の職員から申し出があった際には、超過勤務を命じないこととします。

(表1) 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の制度

【妊産婦検診指導】

妊娠中または出産後1年以内の職員が医師等の保健指導又は健康診査を受ける場合における休暇

妊娠23週まで・・・・・・・・4週間に1回

妊娠24週から35週まで・2週間に1回

妊娠36週から出産まで・1週間に1回

産後1年まで・・・・・・・・1回(医師の指示によりその都度必要と認められる時間)

【通勤緩和】

妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認める場合における休暇

(1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要と認められる時間)

【産前休暇】

6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合における休暇

(出産の日まで申し出た期間)

【産後休暇】

職員が出産した場合における休暇

(出産の翌日から8週間を経過する日までの期間)

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ・男性の子育て目的の休暇制度（表2）について周知するとともに、取得促進を図ります。
- ・男性職員が子育て目的の休暇等を取得しやすく、また取得することについての理解を得やすい職場環境となるよう職員の意識改革を図ります。

(表2) 男性の子育て目的の休暇制度

【配偶者出産休暇】

職員が妻の出産に伴う入院の付添、出産時の付添、入院中の世話をを行うために取得できる休暇

（出産に係る入院等の日から当該出産の日2週間以内に2日間まで取得可能）

【育児参加休暇】

職員の妻が産前産後の期間中に生まれてくる子、または小学校就学の始期に達するまでの子の養育をするために取得できる休暇

（第1子出産の場合は、産後8週間を経過するまでの期間、第2子以降出産の場合は、出産予定日の6週間前の日から出産後8週間を経過する日までの期間内に5日間まで取得可能）

※いずれも時間単位で取得可能

【目標】

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を80%とします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業（表3）の周知

- ・育児休業等の情報を庁内イントラネットにより周知します。
- ・妊娠を申し出た職員（配偶者）に、職員課において必要に応じ、個別に育児休業等の制度説明や情報の提供を行います。

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ・育児休業等の制度の趣旨を職場全体に徹底させ、職場の意識改革を図ります。
- ・育児休業等の取得の申出あった際には、所属部署において業務分担の見直しを行うとともに、必要に応じて代替職員を確保する等、職員が安心して育児休業等を取得できる環境の整備に努めます。

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は、所属部署より定期的に職場の情報等を提供し、円滑な職場復帰を支援します。

(表3) 育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業制度

【育児休業】

子の3歳の誕生日前日までの期間において、一定期間勤務しないことを認める制度

【育児短時間勤務】

子が小学校の始期に達するまで、①～④に掲げる勤務の形態及び勤務時間を選択して勤務することを認める制度

①週5日 1日3時間55分

②週5日 1日4時間55分

③週3日 1日7時間45分

④週3日 3日のうち2日7時間45分、1日を3時間55分

【部分育児休業】

子が小学校の始期に達するまで、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度（1日2時間まで取得可能）

(4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ・ 女性職員を対象とし、管理職に必要なマネジメント能力等を身につけるための研修を実施する等、女性職員のキャリア形成支援に取り組みます。
- ・ 管理職等を対象に、女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた研修等を実施し、その意識改革に取り組みます。

(5) 超過勤務の縮減

ア 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務制限の周知

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限について周知します。

イ 一斉定時退庁日等の実施

- ・ 毎週水曜日と金曜日に設定している一斉定時退庁日（ノ一残業デー）について周知するとともに、管理職が率先して定時退庁し、実施の徹底を図ります。

ウ 超過勤務縮減のための意識啓発等

- ・働き方改革関連法の施行に伴い、超過勤務命令の上限（月45時間以内、年360時間以内）が設定されたことを踏まえ、職員全員が超過勤務時間を最小限にとどめるよう意識改革を図ります。
- ・各所属の超過勤務等の状況を把握し、必要に応じ所属長に報告する等、超過勤務に対する認識の徹底を図ります。

【目標】

管理職以外の職員の各月ごとの平均超過勤務時間を、令和元年度実績（月6.98時間）から縮減し、各月6時間以下にします。

（6）休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得促進

- ・年次休暇や特別休暇の取得促進を職場全体に周知し、職場の意識改革を図ります。
- ・働き方改革関連法の施行に伴い、年10日以上の子年次有給休暇が付与されている職員（臨時職員含む）は付与から1年以内に5日取得することが義務化されたことを踏まえ、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ・所属長に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促進を図ります。
- ・子どもの授業参観日等の学校行事や検診等に合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ・週休日や国民の祝日等と合わせた年次休暇の取得促進を図ります。

ウ 子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

- ・子どもの看護等を行うための特別休暇（表4）を周知するとともに、円滑に取得できる環境の整備を図ります。

(表4) 子どもの看護等を行うための特別休暇制度

【子の看護休暇】

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護及び疾病の予防のための世話（予防接種や健康診断を受けさせるために付き添う場合）のため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇

（年5日以内（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日））

【短期介護休暇】

日常生活を営むのに支障がある配偶者、父母、子等の世話を行う職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇

（年5日以内（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間）

※いずれも時間単位で取得可能

【目標】

年次休暇の取得日数が5日未満の職員割合を毎年度3%以下にします。

(7) 在宅勤務の推進

- ・子育て中の職員が働きやすい職場環境づくり、仕事と個人生活の調和の確立に寄与する在宅勤務の実施を推奨します。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

- ・子どもを連れた市民が気兼ねなく来庁できるよう、ハード面に加え親切な応接応対等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

- ・子ども・子育てに関するボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもの体験活動等の支援

- ・小中学生等の職場見学や職場体験学習等に積極的に協力します。