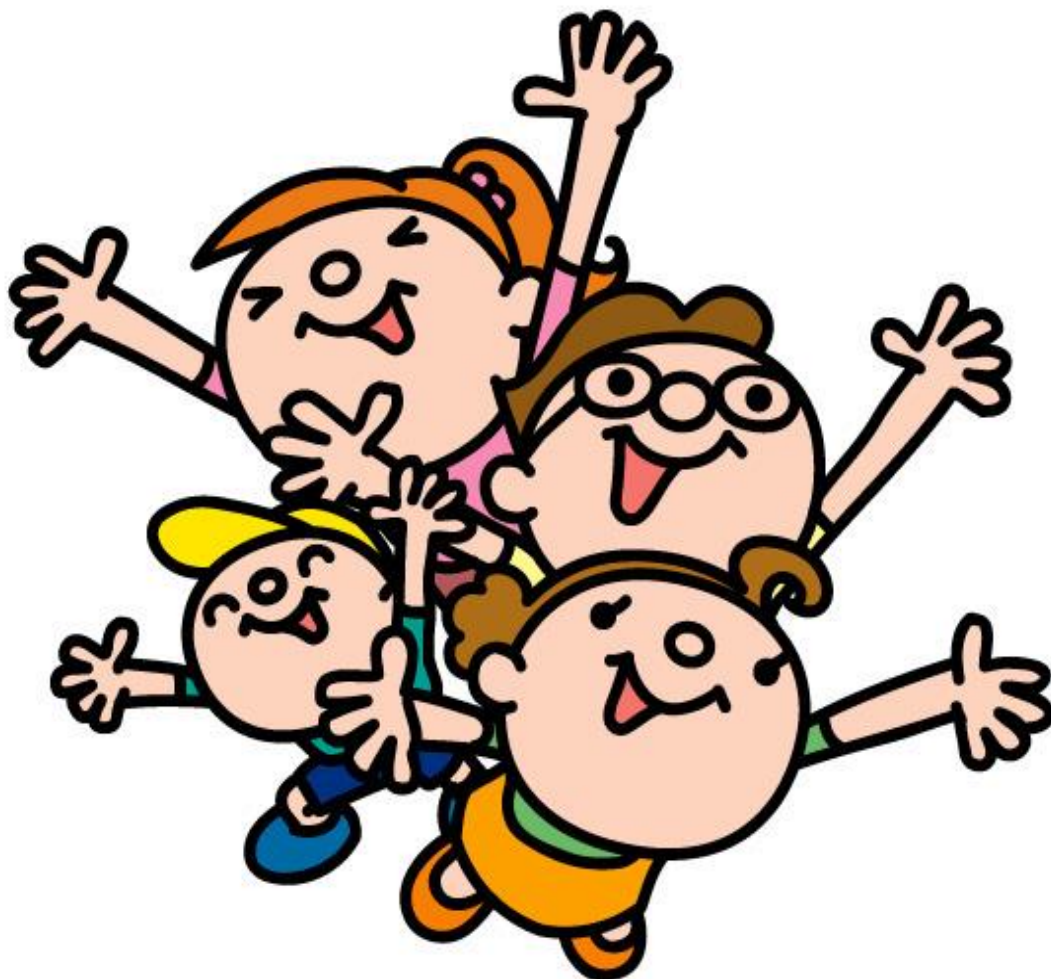


胎内市特定事業主行動計画【前期】
(次世代育成支援対策)

～ Hot Family 子育て応援プラン ～



平成27年4月

胎内市特定事業主行動計画

平成27年4月1日

近年の急速な少子化の進行は、今後、社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであると考えられます。そのため、国では、少子化の流れを変えるため、次代を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として平成15年に次世代育成支援対策推進法を制定し、一定規模以上の事業所と国及び地方公共団体において、そこで働く人に対する子どもの育成支援の計画を策定して、勤務環境の整備やその他の取組を行うこととされました。

このようなことから、当市では、この法律に基づいて国が策定した行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえ、職員が仕事と家庭生活の両立を図ることができるよう、子どものいる人・いない人や男女の差にかかわらず職員一人ひとりが身近な問題として捉え、職場全体で支援する環境の整備を推進することを目的として、平成17年度から平成26年度にかけて「胎内市特定事業主行動計画」を策定し、同計画に基づいた取組を実施してまいりました。

また、この度次世代育成支援対策推進法が改正され、法律の有効期限が10年間延長されたことに伴い、平成27年度から平成36年度までを新たな計画期間と位置付け、引き続き計画に基づいた取組を行います。この「胎内市特定事業主行動計画【前期】」は、平成27年度から5年間を前期計画とし計画を策定したものであります。

今後この計画を着実に実行することにより、これまで以上に次世代育成支援を推進するとともに、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るなど、特定事業主としての責務を果たしてまいりたいと考えております。

胎内市長 吉田 和夫
胎内市市議会議長 渡辺 俊
胎内市農業委員会
胎内市教育委員会

目 次

特定事業主行動計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1 ～ 4

関連する制度の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 5 ～ 8

経済的支援措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 9

特定事業主行動計画（前期）

I 総論

1 目的

- 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 7 条第 1 項に規定する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、全ての職員が仕事と家庭生活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かつ着実に推進するため、本行動計画を策定することを目的とする。

2 計画期間

- 平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日まで

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各課等における子育てを行う職員等を構成員とした行動計画策定・評価委員会を設置する。
- ② 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供等を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行う。
- ③ 本計画の実施状況については、年度ごとに、行動計画策定・評価委員会において検証し、その把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させる。
- ④ 前年度における本計画の取組状況や目標に対する実績を毎年 1 回、ホームページへの掲載等により公表する。

II 具体的な内容

1 次世代育成支援に対する意識啓発等

- ① 職員が仕事と育児の両立を図るには、出産・育児に関わる職員のみならず、管理職員をはじめとする周りの職員が、次世代育成支援に対する理解を深め、組織として支援することが不可欠であることから、研修の実施等により本行動計画の内容を周知することで職員の意識改革を図る。
- ② 次世代育成支援に関する諸制度の認識を深めるため、「子育て応援ハンドブック」の配布や情報ネットワークへの掲載による情報提供を実施する。
- ③ 各種休暇等の取得に必要な様式等を情報ネットワークに掲載することにより、利便性の向上を図る。

2 子育てに対する支援

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から本市において設けられている特別休暇及び労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）において設けられている制度の利用の促進を図る。

- ② 妊娠中や出産後の職員に対しては、過度に負担のかかる業務や危険が伴う業務、時間外勤務命令を行うことについて配慮するとともに、必要に応じて業務分担の見直しを行う。
- ③ 出産費用の給付その他出産に伴う給付及び産前産後休暇・育児休業期間中の給付等について情報提供することで、当該制度の活用及び経済的支援による生活の不安の解消を図る。

(2) 男性職員の子育て目的の休暇の取得促進

- 子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもをもつことの喜びを実感し、出産後の配偶者を支援するため、すべての男性職員が取得できる配偶者出産休暇、配偶者の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等の取得を促進する。また、男性職員が子育てに関する休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるよう環境づくりを行う。

◎ 毎年度、育児参加休暇及び配偶者出産休暇の取得率80%以上を目標とする。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業、育児短時間勤務又は育児時間の制度について、「子育て応援ハンドブック」の活用などをし、妊娠を申し出た職員及び父親となる職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行い、育児休業等の取得の促進を図る。
- ② 該当職員だけではなく、所属の上司や周囲の職員に対しても「子育て応援ハンドブック」や「胎内市職員だより」等の活用により、男性職員も育児休業等を取得できることへの理解を深める。
- ③ 育児休業等の取得の申出があった場合、職員が安心して育児休業等を取得できるよう、早めに業務分担の見直しや応援体制づくりを検討するとともに、必要に応じて臨時的任用制度の活用等により代替要員を確保するなど、育児休業等を取得しやすい環境を整える。
- ④ 育児休業中の職員に対して、休業中の業務の情報提供や庁内広報誌等の送付を実施するとともに、復職時において円滑な職場復帰を果たすために必要な職場研修を行うなど、育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰を支援する。
- ⑤ 早出・遅出勤務を希望する職員又は時差出勤を行っている職場において、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。
- ⑥ 職員が育児休業から復帰した際に、相談や助言を行う職員を指定する。
- ⑦ 所属の上司が子育てを行う職員の状況に配慮した業務配分を行うよう啓発する。

◎ 育児休業取得に対する理解を深めること等で、育児休業の取得者
 毎年度 男性 1人以上
 女性 全員 を目標とする。

3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

（1） 時間外勤務の縮減

- ① 子育て中の職員の時間外勤務について配慮する。
 - ② 時間外勤務を縮減するため、次の取組を行う。
 - ・ 週1回「ノー残業デー」として一斉定時退庁日を設定し、館内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、係長級以上職員による定時退庁の率先垂範を行う。
 - ・ 管理職員の巡回指導による定時退庁の実施徹底を図る。
 - ・ 定時退庁ができない職員が多い職場を総務課が把握し、管理職員への指導の徹底を図るとともに、当該管理職員は業務分担の見直しや職場内での応援体制を検討する。
 - ③ 事務の簡素合理化の推進のため、次の取組を行う。
 - ・ 業務処理計画表の作成や定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を推進する。
 - ・ 会議・打合せについては、極力、電子メールを活用する。
 - ④ 総務課は、各職場の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い職場の管理職員に対するヒアリングを行ったうえで、管理職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図る。
 - ⑤ 長時間の時間外勤務者に対する早出・遅出出勤の活用を検討する。
 - ⑥ 時間外勤務の多い職員に対しては、産業医による健康相談を実施するなど、職員の健康管理に配慮する。
 - ⑦ 「胎内市職員の時間外勤務等に関する取扱要綱」に基づき、時間外勤務の適正な運用及びその縮減により、職員の心身の健康の維持を図る。
- ◎ 上記のような取組を通じて、職員の1年間の超過勤務時間数を、毎年度、**360時間以内**を目標とする。

（2） 休暇の取得の促進

- ① 年次有給休暇の取得を促進するため、次の取組を行う。
 - ・ 課長会議等を通じて、定期的に休暇の取得の促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
 - ・ 週休日や休日が少ない月に[年次有給休暇取得キャンペーン]を行い、期間中に1日以上休暇を取得するよう努める。
 - ・ 各職場において、業務計画を策定・周知するとともに、四半期毎等に休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得の促進を図る。
 - ・ 職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、管理職員は、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
 - ・ 職員及びその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次有給休暇の取得の促進を図る。
- ② 連続休暇等の取得を促進するため、次の取組を行う。
 - ・ 週休日、休日及び夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得の促進を図る。

・ 勤続10周年等の節目におけるメモリアル休暇や、年に1回のリフレッシュ休暇など、年次休暇を利用した1週間以上の休暇取得の促進を図る。

- ③ 子どもの看護、出産に伴う入院の付添い及び男性職員の育児参加のための特別休暇について、取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図る。

◎ 上記のような取組を通じて、各職員の1年間の年次有給休暇取得日数を10日以上取得することを目標とする。

- (3) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行う。
- ② セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。
- ③ 「特定職員による職場でのお茶くみ廃止」等について周知徹底を図る。

4 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

- ① 来庁者の多い庁舎等において、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う。
- ② 施設利用者等の実情を勘案して、授乳室の設置を行う。
- ③ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもの体験活動等の支援のため、次の取組を行う。
 - ・ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。
 - ・ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施する。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援として、次の取組を行う。
 - ・ 交通事故予防について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
 - ・ 公用車の運転手に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。
- ③ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

- (3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① イベント等を実施する場合は、子どもや家族連れが参加しやすいように工夫する。
- ② 学校から子どもの施設見学等の依頼があった場合は、積極的に受け入れる。

関連する制度の概要

1 母性保護等に係る特別休暇等の制度

○妊娠中又は出産後の女性職員の健康診断等

(胎内市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 11 条第 1 項第 4 号)

妊娠中又は出産後 1 年以内の女性職員が保健指導又は健康診査を受ける場合、妊娠満 23 週までは 4 週間に 1 回、妊娠満 24 週から満 35 週までは 2 週間に 1 回、妊娠満 36 週から出産までは 1 週間に 1 回、産後 1 年まではその間に 1 回について、必要になる時間特別休暇がとれます。

○妊娠中の女性職員の休息又は補食

(胎内市職員の職務に専念する義務の特例に関する条例第 2 条、胎内市職員の職務に専念する義務の特例に関する規則第 2 条、胎内市職員の給料等に関する規則第 13 条第 1 項第 3 号)

妊娠中の女性職員が従事する業務が、母体又は胎児の健康の保持に影響があると認められる場合は、休息又は補食するための必要な時間の範囲内で職務専念義務が免除されます。

○妊娠中の女性職員の通勤緩和

(胎内市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 11 条第 1 項第 5 号)

妊娠中の女性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の保持に影響があると認められる場合には、勤務時間等の始め又は終わりにつき、一日を通じて 1 時間以内で必要とされる時間の特別休暇がとれます。

○育児時間

(胎内市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 11 条第 8 号)

生後 1 歳にならない子どもを育てている職員が、授乳等を行う場合は、1 日 2 回、それぞれ 30 分以内で特別休暇がとれます。男性職員の取得も可能です。

※ その職員の配偶者が、この育児のための休暇又は同様の休暇等を取得している場合は期間を短縮する場合があります。

○産前産後休暇

(胎内市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 11 条第 1 項第 3 号、第 6 号)

女性職員が出産する場合、出産の日の 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）前の日から産後 8 週間を経過する日まで特別休暇がとれます。

2 母性保護等に係る労働基準法・男女雇用機会均等法の制度

○危険有害業務の就業制限

(労働基準法第 64 条の 3)

妊娠中および出産後 1 年以内の女性職員を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊娠中の女性職員の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないことになっています。

また、これらの業務のうち、妊娠又は出産に係る機能に有害である業務についても、妊産婦以外の女性職員を就かせてはならないことになっています。

○時間外勤務及び深夜勤務の制限

(労働基準法第 66 条)

妊娠中および出産後 1 年以内の女性職員が請求した場合は、時間外勤務、深夜勤務をさせてはならないことになっています。

○妊娠中の職員の業務軽減

(労働基準法第 65 条第 3 項)

妊娠中の女性職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に転換させなければならないことになっています。

○妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第 13 条)

女性職員が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならないことになっています。

3 育児休業及び部分休業制度

(地方公務員の育児休業等に関する法律)

○育児休業について

3 歳にならない子どもを育てている職員（男女問わず）が申請した場合に、子どもが 3 歳になる日まで育児のため休業することができます。

なお、再度の育児休業がとれない場合などがあります。

○部分休業について

小学校に入学するまでの子どもを育てている職員（男女問わず）が申請した場合で、公務の運営に支障がないと認められるときは、子どもが小学校に入学する日まで育児のため 1 日の勤務時間（初め又は終わり）の 2 時間までの間で勤務しないことができます。なお、非常勤職員など対象とならない職員がいます。

○給与について

育児休業について、休業中は無給となります。ただし、期末・勤勉手当については計算期間に勤務実績がある場合は減額して支給します。

部分休業について、休業中は勤務をしない1時間ごとに減額となります。期末・勤勉手当については計算期間の勤務実績により減額して支給します。

4 早出遅出勤務制度

(胎内市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の3)

小学校に入るまでの子どもがいる職員及び介護を行う職員が申請し、公務の運営に支障がないと認められた場合に、早出遅出勤務（午前7時から午後10時までの間に、勤務時間の割り振りを替えること）ができます。

勤務時間の例を示すと下記のとおり。

※一般職員

勤 務	休 憩	勤 務
--------	--------	--------

8:30

12:00 13:00

17:15

※早出（7時00分から15時45分とする場合）の例

勤 務	休 憩	勤 務
--------	--------	--------

7:00

11:00 12:00

15:45

※遅出（9時00分から17時45分とする場合）の例

勤 務	休 憩	勤 務
--------	--------	--------

9:00

13:00 14:00

17:45

※ この早出、遅出の例はあくまでも例ですので、申請者の希望により勤務時間を割り振ります。

5 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度
(胎内市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の4)

小学校に入るまでの子どもがいる職員が申請し、公務の運営に支障がないと認められた場合に、深夜(午後10時から翌日の午前5時まで)の勤務を制限します。また、時間外勤務について、1箇月で24時間、1年で150時間までの制限を受けることができます。

※ なお、他に子どもを見てくれる配偶者などがある場合、制限が受けられない場合もあります。

6 子どもの看護のための休暇制度
(胎内市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第11条第14号)

小学校に入るまでの子どもがいる職員が、その子どもを看護(負傷又は疾病にかかったその

子の世話)する場合は1年で5日以内(1日又は1時間単位)の特別休暇がとれます。

※他に見てくれる人がいる場合などで休暇がとれない場合もあります。

7 配偶者出産のための休暇制度
(胎内市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第11条第12号)

男性職員が、配偶者の出産で、配偶者の入退院の付添い、出産の付添いや出生の届出等を行う場合は、出産のため病院に入院する等の日から出産の日の2週間後までの間に2日以内(1日又は1時間単位)で特別休暇がとれます。

8 男性職員の育児参加のための休暇制度
(胎内市職員の勤務時間、休暇等に関する規則第11条第13号)

配偶者が出産予定日の産前6週から産後8週までの間にある男性職員が、出産に係る子ども又は小学校に入学するまでの子ども(出産に係る子どもの兄又は姉)の育児を行う場合は、その期間内において5日以内(1日又は1時間単位)の特別休暇が取得できます。

経済的支援措置

①出産の給付制度等

給付等を行う機関	給付等の種類	給付の要件	金額
新潟県市町村 職員共済組合	出産費	組合員が出産したとき	42万円 (ただし、産科医療保障 制度の対象とならない出 産のときは39万円)
	家族出産費	被扶養者である家族が出産したとき	
職員互助会・ 労働組合等	出産祝金	会員に子どもが出生したとき (詳しくは各担当へお尋ねくださ い)	各10,000円程度

②育児中の給付制度等

給付等を行う機関	給付等の種類	給付の要件	金額
新潟県市町村 職員共済組合	育児休業手当金	3歳未満の子を養育するための休業 を取得したとき満1歳(その子が1 歳に達した日後の期間について育児 休業することが必要と認められるも のとして総務省令で定める場合に該 当するときは、1歳6ヶ月)に達す る日までの期間 ※父母ともに育児休業を取得した場 合には支給期間の特例対象となりま す。	1日につき 給料日額×1.25×50/100 ※育児休業開始日が平成 26年4月1日以降の方に ついては、開始日から 180日までの間の給付率 が、 <u>67/100</u> に引き上げら れます。
共済掛金の 免除	育児休業のほか、産前産後休暇・部分休業は、本人の申し出により掛金が免除されます。		

給付等を行う機関	給付等の種類	給付の要件	金額
胎内市	児童手当	中学校終了前児童の養育者に児童手 当を支給するもの ※所得制限額以上の受給者は、一 律5,000円	「3歳未満」と「3歳から 小学生までの第3子以 降」……………15,000円
			「3歳から小学生までの 第1子と第2子」と中学 生……………10,000円