
育児に親しむ職員行動計画

～職員みんなで支え合う育児～

(第三次行動計画)

平成17年4月

平成22年3月改訂

平成27年4月改訂

令和2年4月改訂

あわらし市

I はじめに

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立した。我が国では年々少子化が進んでおり、この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、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んでいくために作られたものである。

国の各府省や地方公共団体は、行政機関としての立場から我が国の子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然であるが、同時に、一つの事業主としての立場から、職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければならない。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国の各府省や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めている。

この「育児に親しむ職員行動計画 ～職員みんなで支え合う育児～」は、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として、あわら市の職員を対象に策定したものである。行政に対する市民ニーズが年々増大し、かつ、複雑・多様化しており、厳しい財政状況等の中で、また、限られた人材で、これに応えていくことは決して容易ではない。しかし、そのような中であっても、職員が、父親として、母親として、子育てをしていくことができるよう、職場を挙げて支援していかなければならない。

職員の性別や家族構成に関係なく、職員一人ひとりが、この行動計画の内容を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互いに助け合い支えあっていく取り組みが、ひいてはあわら市における職場環境の変革につながることを期待するものである。

平成17年4月1日

あわら市長
あわら市議会議長
あわら市教育委員会
あわら市選挙管理委員会
あわら市公平委員会
あわら市代表監査委員
あわら市農業委員会
あわら市固定資産評価審査委員長

□ □ □ □ □

職員の仕事と子育ての両立をより一層推進するため、期間の延長を行うものである。

令和2年4月

II 計画期間

令和2年度から令和7年度までの6年間とする。

III 行動計画の推進体制（平成17年度から実施・継続）

この行動計画を効果的に推進するため、部課長等による幹部会議又は庁内連絡調整会議において、行動計画の実施状況の報告・点検・検証等を適宜行う。

IV 具体的な実施内容

1 既存意識の是正

人事担当部門は、職場において、職場優先の環境（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒をみるのは母親の仕事だ」というような意識）の是正を進めていく。

2 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設けられている特別休暇等の制度^注
1) や出産費用の給付等の経済的支援措置^{注2)}についての説明を、人事担当部門が妊娠中の職員に対して行う。

脚注

注1) 母性保護及び母性健康管理の制度

i) 労働基準法

- ・妊娠中及び産後1年を経過しない女性に係る危険有害業務の就業制限（第64条の3）
- ・産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）及び産後8週間の就業禁止（第65条）
- ・妊娠中及び産後1年を経過しない女性の時間外労働及び深夜勤務の制限（第66条）
- ・生後満1年に達しない生児を育てる女性の育児時間（第67条）

ii) 男女雇用機会均等法

- ・妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置（第12条及び第13条）

iii) 特別休暇（あわらし市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第25条第1項）

		期間	添付書類
第5号	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性職員が申し出た場合	出産の日までの請求した期間	出産予定日証明書等
第6号	女性職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間	
第7号	生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日1時間（ただし、2回に分ける。）	
第21号	妊娠中又は出産後1年以内に女性職員が保健指導等を受ける場合	妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、妊娠36週から分娩までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）とし、1回につき、その都度必要と認める期間	出産予定日証明書等又は医師等の特別の指示があったときはその旨を証明する書類

—脚注 次頁に続く—

- (2) 妊娠中の職員が所属する職場においては、当該職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。

3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 人事担当部門は、全職員に対して、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業（以下「育児休業等」という。）の制度内容や経済的な支援制度^{注3)}について周知を行う。
- (2) 人事担当部門は、子どもが生まれることとなった職員に対して、育児休業等の取得手続きや経済的な支援措置について説明を行う。
- (3) 人事担当部門及び子どもが生まれることとなった職員が所属する職場の長は、当該職員に対して育児休業等の積極的な取得を奨励する。
- (4) 子どもが生まれることとなった職員から育児休業の取得の申し出があった場合は、当該職員が所属する職場において業務分担の見直しを行う。業務分担の見直しによっても当該職員の担当業務を遂行することが困難なときは、部内の職員配置換え又は臨時的任用職員若しくは非常勤職員の雇用による代替要員の確保を行う。
- (5) 育児休業からの復帰は、復帰する職員にとって仕事と子育ての両立のための最も重要な時期であることから、当該職員の円滑な復帰に向けて次の取り組みを行う。
- ① 育児休業中の職員が所属する職場においては、当該職員と定期的に連絡をとり、職場や業務の近況等を伝えるようにする。
- ② 育児休業中に職員サービスや福利厚生等に関する制度変更があった場合は、当該職員の復帰後速やかに、人事担当部門が個別に説明を行う。
- ③ 育児休業から復帰した職員が業務に慣れるまでの間、当該職員の業務分担を調整するなど、職場全体でサポートするものとする。

■ 女性職員の育児休業等の取得は定着しているが、男性職員の取得は実績が少ないのが現状である。このため、男性職員の育児休業等の取得率^{注4)}の目標を10%とする。 (目標達成年度：令和7年度)

脚注

第22号	妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関等の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある程度に及ぶ場合	1日1時間以内	出産予定日証明書等又は保健指導等における指導事項があるときはその旨を証明する書類
------	--	---------	--

注2) 福井県市町村職員共済組合の出産費・家族出産費・出産手当金の給付制度及び出産貸付制度がある。

注3) 育児休業等の制度・手続きについては、地方公務員の育児休業等に関する法律、あわら市職員の育児休業等に関する条例及び同条例施行規則で規定されている。経済的支援措置としては、福井県市町村職員共済組合の育児休業手当金の給付制度がある。

注4) 育児休業等の取得率＝対象職員数に対する育児休業等を取得した職員数の割合

4 休暇取得の促進

(1) 子どもが生まれることとなった男性職員

子どもの出生という親子にとって最も重要な時期に、親子の時間を大切にするとともに出産後の妻をサポートするため、父親となる職員の休暇取得の促進について次の取り組みを行う。

- ① 人事担当部門は、子どもの出生時における父親の特別休暇（以下「配偶者出産休暇」^{注5)}という。）及び産前産後期における父親の特別休暇（以下「育児参加休暇」^{注6)}という。）についての周知徹底を図り、これらの休暇の取得を促進させる。
- ② 人事担当部門及び父親となる職員が所属する職場の長は、当該職員に対して配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得を奨励する。
- ③ 父親となる職員が所属する職場においては、当該職員の業務分担を調整するなど、当該職員が配偶者出産休暇及び育児参加休暇を取得し易いよう職場全体でサポートするものとする。

■ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率並びに消化率^{注7)}の目標を次のとおりとする。

	取得率	消化率
配偶者出産休暇	100%	100%
育児参加休暇	100%	60%

（目標達成年：令和7年）

脚注

注5) 配偶者出産休暇

（あわらし市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第25条第1項第11号）

		期間	添付書類
第11号	職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合	職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間のうち2日の範囲内の期間	出産予定日証明書等

注6) 育児参加休暇

（あわらし市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第25条第1項第12号）

		期間	添付書類
第12号	職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため出勤しないことが相当であると認められるとき	当該期間内における5日の範囲内の期間	出産予定日証明書等

注7) 取得率、消化率

- ・取得率＝対象職員数に対する当該休暇を取得した職員数の割合
- ・消化率＝当該休暇を取得した職員の休暇付与日数に対する休暇取得日数の割合

(2) 子育て中の職員

- ① 子育て中の職員に対して、人事担当部門は、子どもの看護を行うための特別休暇（以下「看護休暇」^{注8)}という。）についての周知徹底を図り、看護休暇の取得を促進させる。
- ② 子育て中の職員は、子どもの定期健診日や予防接種日等における年次休暇の取得を積極的に行うものとする。

(3) 全ての職員

本計画は、子育て支援の観点から策定したものであるが、子育て中の職員の本計画に基づいた休暇取得の促進を一層図るため、全ての職員の年次休暇の取得促進について、各職場の長は次の取り組みを行う。

- ① 月に1日程度は全ての職員が年次休暇を取得するよう働きかける。
- ② 土・日曜日、国民の祝日又は夏季特別休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促す。
- ③ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等、家族の記念日における年次休暇の取得を促す。
- ④ 子どもの入学式や卒業式には、夫婦そろって参加できるような雰囲気づくりに努めると共に、年次休暇の取得を促す。
- ⑤ ゴールデンウィーク等の連休、飛び石連休、旧盆及び年末年始等においては、その期間の前後における会議開催の自粛を行う。

■ 職員1人当たりの年次休暇の取得日数^{注9)}の目標を12日とする。
(目標達成年：令和7年)

脚注

注8) 看護休暇

(あわらし市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則第25条第1項第13号)

		期間	添付書類
第13号	小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められるとき。	一の年において5日（2人以上の場合には10日）以内	—

注9) 年次休暇の取得日数は、総務省が毎年行う「勤務条件等に関する調査」の調査要領に基づいて算出する日数とする。

5 時間外勤務の縮減

長時間勤務は、疲労やストレスにより健康面に悪影響を及ぼすだけでなく、子育て中の職員の仕事と生活の両立を困難なものにしている。子育て中の職員のみならず全ての職員が仕事と生活の円滑かつ継続的な両立を可能とするため、次の取り組みを行う。

- (1) 定時退庁日に指定している水曜日において、職場の長は、改めて職員の定時退庁の徹底を図る。また、水曜日の夜間における会議開催の自粛を徹底する。
- (2) 職場の長は、各職員の業務量と役割分担を改めて見直し、その平準化又は適正化に努める。
- (3) 各職場において行事を計画する場合は、その目的・効果・必要性等を改めて十分に検討するとともに、他行事との関係を整理し、廃止できるものは積極的に廃止する。
- (4) 人事担当部門は、職場ごとの時間外勤務の状況の確認を行い、時間外勤務の多い職場については、当該職場の長からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。

6 転勤における配慮

子育て中の職員に対して、他の地方公共団体等への派遣を命じる場合は、予め当該職員からのヒアリングを実施し、子育ての状況を確認したうえで発令するものとする。

7 その他次世代育成支援対策に関する取り組み

- (1) 子育てバリアフリーを促進するため、公共施設を管理する職場においては、当該施設における利用者の実情を勘案したうえで、必要に応じて、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、子育てバリアフリーの推進に取り組むものとする。
- (2) 全ての職員は、子どもを連れた公共施設利用者への親切・丁寧な応対等、ソフト面での子育てバリアフリーに取り組むものとする。
- (3) 人事担当部門及び職場の長は、子どもや子育てに関する地域活動への職員の参加を奨励するものとする。
- (4) 子どもを交通事故から守るため、職員に対して交通安全運転者講習会を実施し、安全運転意識の高揚に取り組むものとする。

