

次世代育成支援対策推進法に基づく  
菊川市特定事業主行動計画

令和 2 年 3 月

# 目 次

## I 総論

1 はじめに	1
2 計画期間	1
3 計画の推進体制	1

## II 具体的な取組内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

妊娠中及び産休・育休復帰に関するもの	2
男性職員の育児参加のための休暇及び休業の取得促進	3
育児休業等を取得しやすい環境の整備	4
子育てを行う女性職員の活躍推進	5
時間外勤務の縮減	6
休暇取得の促進	7

### 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

来庁者に対する環境整備	8
子どもの子育てに関する地域貢献活動	9
子どもとふれあう機会の充実	9

# I 総 論

## 1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立しました。同法において、国や地方公共団体等は「特定事業主」として、職員が安心して子育てと仕事の両立を図ることができる職場環境づくりの推進を図るための計画を策定することとされています。

菊川市としても、地域における次世代育成支援対策を進めるため、市全体の計画である「菊川市次世代育成支援行動計画」を策定するとともに、一事業主としての役割を果たすため、「菊川市特定事業主行動計画」を平成17年10月に策定し、計画の管理及び現状把握に努めてまいりました。

そして今日に至り、職場環境や組織の在り方も変容する中で、仕事と生活の調和の推進等、次世代育成支援に関する一連の流れも受け継ぎながら、現状に即した取組みを行うべく、「菊川市特定事業主行動計画」の見直しを行いました。

職員の皆さん一人一人がこの計画を自分自身に関わるものにとらえ、次代の社会を担う子どもたちを育成する必要性を強く認識し、それぞれの職場でお互いに助け合っていきましょう。

## 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和7年3月31日までの時限法となっており、この内、本計画については、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間を計画期間とします。

## 3 計画の推進体制

行動計画の円滑な推進を図るため、菊川市特定事業主行動計画推進委員会（以下「委員会」という。）を設置しました。委員会では、本計画の策定・変更、同計画の円滑な実施、達成状況の点検（年1回）等を行うこととします。

## Ⅱ 具体的な取組内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### ○ 妊娠中及び産休・育休帰後の配慮

母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている制度を適切かつ有効に実施するため、制度の周知等に努めます。

##### ア 妊娠中及び産休・育休帰後の制度周知

職員がより理解を深めることができるよう、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や出産費用の給付等の経済的支援措置について、個別説明や社内LAN等の活用により、さらなる情報提供の充実に努めます。

##### イ 時間外及び深夜における勤務の配慮

妊娠中及び産休・育休復帰後の職員から、時間外勤務及び深夜における勤務の制限について請求があったときは、所属長はその業務量に留意して勤務の配慮を行うとともに、時間外勤務を原則命じないこととします。

#### 【関連する制度の概要】

##### 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）

##### 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22条及び23条）

## ○ 男性職員の育児参加のための休暇及び休業の取得促進

子の誕生という喜びを実感し、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にするとともに、出産時の配偶者を支援するため妻の出産に係る休暇や男性職員の育児休業の取得について努めます。

### ア 妻の出産に係る休暇の取得促進

出産時の配偶者を支援するため、「妻の出産に係る特別休暇」及び「育児参加のための特別休暇」を取得するよう周知徹底を図ります。

### イ 男性職員の育児休業の取得促進

男性職員の育児休業取得に対しては、過去の慣習や職場の理解が得られにくい等の印象が強いためか、現状では積極的に取得しようとする雰囲気があるとはいえません。このような認識を少しずつでも改めながら、男女を問わず、直接子育てを担う期間を持つことへの価値観や職場の雰囲気を醸成するため、男性職員の育児休業の取得を促進します。

以上のような取り組みを通じて、「妻の出産に係る特別休暇」の取得率を100%、対象職員全体における「妻の出産に係る特別休暇」及び「育児参加のための特別休暇」の合計取得日数を10日以上、育児休業の取得率を女性100%、男性13%とします。

【参考】「仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成19年 政労使調印）」において、令和2年における社会全体の達成目標（水準）として、男性の育休取得率を13%と設定しています。

## ○ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施する。

### ア 出産休暇を願い出た職員等への個別説明

出産休暇を願い出た職員又は育児休業を請求した職員に対し、出産後の各種手続き、育児休業制度、育児休業中の手続き等について個別説明を行います。

### イ 出産休暇中及び育児休業中の職員への情報提供等

出産休暇中及び育児休業中の職員の円滑な職場復帰を支援するため、当該職員に対し、人事担当課は、人事管理・福利厚生等に係る各種情報を、必要に応じて提供します。

また、各課等（休暇前の所属所）は、出産休暇中及び育児休業中の職員に対し、当該職員が担当していた業務に係る情報及び職場情報を、必要に応じて適宜、提供します。

### ウ 円滑な職場復帰に向けて

出産休暇中及び育児休業中の職員の職場復帰への不安を軽減するため、休業期間中でも気軽に職場を訪問できる雰囲気醸成に努めます。また、育児休業中の職員自身も、子育ての合間の時間を利用して、広報誌や市ホームページの閲覧、職員と連絡をとるなど、円滑な職場復帰ができるよう努めます。

### エ 育児休業に伴う人員の確保

職員から育児休業の請求があった場合に、所属所内の人員配置や業務分担の見直し等により当該職員の業務を処理することが難しいと判断した場合には、会計年度任用職員等による人員の確保を行います。

### オ テレワーク等の多様な働き方の推進

休暇や休業の取得を推進するためには、多様な働き方の容認、またその機会の提供が必要です。テレワークは職住近接の実現による通勤負担を軽減するなど仕事と子育ての両立のしやすい働き方であり、その導入については検討・推進をしていきます。

## ○ 子育てを行う女性職員の活躍推進

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次のような取組を検討していきます。

### ア 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援
- ② 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進
- ③ 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- ④ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援

### イ 管理職等を対象とした取組

- ① 機関の長等による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意識啓発等の取組
- ② 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- ③ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- ④ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組

## ○ 時間外勤務の縮減

職員一人ひとりが、時間外勤務は本来公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、安易に時間外勤務が行われることのないよう、次の取り組み等により、職場全体で時間外勤務の縮減に努めます。

### ア 子育て中の職員の深夜における勤務等への配慮

小学校就学始期に達するまでの子どもを育てる職員から、深夜における勤務等の制限について請求があったときは、所属長はその業務量に留意して勤務の配慮を行うとともに、深夜における勤務等を原則命じないこととします。

### イ 定時退庁日（ノー残業デーや節電啓発月間）の徹底

定時退庁日や勤務を要しない日等においては、原則、時間外勤務を行わないようにします。

### ウ 計画的な業務遂行、事務改善

勤務時間内に仕事を完結するため、計画的な業務遂行に努めるとともに、事務の簡素・効率化による勤務時間内の事務効率の向上を図り、不要不急な時間外勤務の抑制に努めることとします。

### エ 時間外勤務縮減のための意識啓発

職員一人ひとりが目的意識を持って時間外勤務の適正な管理に取り組まれるよう、所属長は所属職員への意識啓発を図ります。

### オ 勤務時間管理の徹底

人事担当課は、時間外勤務の多い部署や職員の状況を把握し、その結果に基づき、所属長への聞き取りや指導等の取り組みを行います。

以上のような取り組みを通じて、各職員の時間外勤務時間数が月45時間、年間360時間を超えないように努めます。

【参考】 人事院規則にて定める上限時間は月45時間、年360時間とされております。

## ○ 休暇取得の促進

子育て中の職員を始め、すべての職員が休暇取得に抵抗を感じることがない職場の雰囲気醸成するため、年次有給休暇の取得促進を図ります。次の取り組み等により、職場全体で休暇取得を推奨及び取得に努めます。

### ア 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行います。

### イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇等における連続する休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等の取得の促進を図ります。

### ウ 子どもの看護のための特別休暇

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備します。

### エ 休暇取得管理の徹底

人事担当課は、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、その結果に基づき、所属長への聞き取りや指導等の取り組みを行います。

以上のような取り組みを通じて、職員1人当たりの年次有給取得日数が年12.0日以上となるように努めます。
---

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### ○ 来庁者に対する環境整備

外部からの来庁者の多い市役所は、全ての利用者が安心して来庁できるようにするため、子ども連れの来庁者の立場に立って考え、親切な対応ができるよう、研修の充実や人事評価制度における評価基準の活用等により、職員の意識のさらなる向上に努めます。

以上のような取り組みを通じて、全ての職員が人事評価制度評価項目「市民に対して常に公平に接し、市民の立場に立って考え、親切で誠意ある対応をする行動」の評価がB評価以上となるように努めます。

## ○ 子どもの子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関する地域貢献活動等への支援・協力は計画以前から取り組んでいるところであり、本計画では改めて市役所が有する人、知識、情報を地域に対して貢献ができる体制を整えます。

### ア 講師や指導者

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、子どもが参加する学習会等に、講師や指導者として職員の参加依頼があった場合には積極的に支援・対応を行います。

### イ 子どもを交通事故から守る活動

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、交通安全に対する意識の高揚と徹底を図ります。また、公務内外を問わず常に交通法規を守り、安全運転に努めます。

### ウ 地域とのふれあい

職員は、地域の一員として、地域の子どもや子育て中の家庭に対して必要に応じた気遣いや手助けを行うとともに、子どもが参加する行事や地域活動等への積極的な参加・協力を努めます。

## ○ 子どもとふれあう機会の充実

子どもたちが地域に対し様々な関わりを持つ市役所の業務を見学することにより、市役所（公務員）を知ってもらう機会をさらに増やしていきます。

また、職員の子どもが親の働いているところを実際に見ることにより、「家とはちがう、働く親の姿」を身近に感じてもらう機会を提供します。

### ア 職場訪問や個別学習

職場に対する子どもの理解の増進を図るため、社会科見学による本市職場訪問や個別学習等を積極的に受け入れます。

### イ 子ども参観日

職員の子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を行います。

以上のような取り組みを通じて、小学生若しくは中学生が参加するまちづくり出前行政講座の件数が年40件以上となるように努めます。