

足寄町特定事業主行動計画

～仕事と子育ての両立のために～

足 寄 町

はじめに

わが国では急速な少子化が進んでいます。そこで、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するために、様々な主体が社会を挙げて取り組むよう定め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。

この法律の中で、国、地方公共団体などの行政機関を「特定事業主」と定め、職員の仕事と、家庭の両立などに関する計画（特定事業主行動計画）を策定することを義務づけています。

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主計画として足寄町の職員を対象に職員が、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、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点をふまえつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場をあげて支援していくために平成20年度から平成26年度までを計画期間とした「足寄町特定事業主行動計画」を策定し、取り組みを進めてきました。また、次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長されたことから、延長された前半の5年間にあたる平成27年度から令和元年度までを計画期間として同計画の推進に努めてまいりました。

本計画は、改定後の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、職員の仕事と子育ての両立支援を目的に策定し、男性も、女性も、子どものいる・いないにかかわらず、職員一人ひとりが本計画に基づく取り組みの重要性を認識し、職場全体で取り組むことにより、本町の次世代育成支援対策のさらなる推進を図るものであります。

令和2年4月1日

足寄町長
足寄町議会議長
足寄町選挙管理委員会
足寄町代表監査委員
足寄町公平委員会
足寄町農業委員会
足寄町教育委員会

第1章 総論

1. 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律120号）の規定に基づく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、職場及び家庭において子育ての意義についての理解が深められ、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場の要望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ことを目的とします。

2. 計画期間

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法の有効期限が延長された平成27年度から令和6年度までの10年間のうち後半の5年間（令和2年4月1日から令和7年3月31日まで）を計画期間としています。

3. 計画の策定主体及び対象職員

この計画は、町長、議会の議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会及び教育委員会の各任命権者が、それぞれ任命した部局の職員を対象に連名で制定したものです。

4. 計画の推進体制

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、次のとおり推進体制を整備します。

（1）計画の策定と推進、点検及び見直しのための体制の整備

この計画を策定し、推進するため、安全衛生委員会を足寄町特定事業主行動計画策定・推進委員会にあてることとし、同委員会においては、適時、本計画の実施状況の把握と点検に努めるとともに、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や、計画の見直しを行うこととします。

（2）職員に対する情報提供

庁内 LAN 等を利用し、本計画の内容や次世代育成支援に関する情報提供を実施します。

（3）所属長による職場環境整備

本計画を推進するうえで、所属長の果たす役割は極めて重要なものとなります。所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や職場環境の整備については、所属長の責務であることを認識するとともに、自ら率先して本計画の推進に努めることとします。

第2章 具体的な内容

仕事と子育ての両立を支援する職場環境整備を目指すため、次の事項について具体的な取組みを推進します。

また、新たな休暇制度、勤務体制、雇用形態など、公務員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合には、次世代育成支援の観点からも十分な検討を行い、本計画の目的に資する事項については、積極的に導入を図ることとします。

1. 職員の勤務環境に関するもの

仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという考え方の意識改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業、休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しや、多様な働き方の実現に向けて、以下の取り組みを進めます。

(1) 既存の諸制度の一層の周知

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制度及び出産費用の給付などの経済的支援措置に関して情報提供することで職員に周知徹底を図ります。

□制度の内容

【特別休暇制度】

・妊娠中又は出産後の通院休暇

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合〔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週から出産予定日までは1週間に1回、出産後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、その都度必要と認める時間〕

・妊娠障害の休暇

母子健康手帳の交付を受けた妊娠中の職員が妊娠に伴うつわり等の障害により勤務することが困難と認められる場合〔2週間以内〕

・産前産後の休暇

7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、出産の翌日から9週間(多胎出産の場合にあっては14週間)を経過するまでの期間

・育児の休暇

職員が生後満1年に達しない乳児を育てる場合〔1日2回各60分〕

【経済的支援措置】

・ 出産したとき

給付金の名称等	金額等	備考
出産費	一律 420,000 円(産科医療保障制度の対象とならない場合 404,000 円)	共済組合から医療機関へ直接支払制度有り
家族出産費		
出産祝金	50,000 円	福祉協会から支給

・ 育児休業のとき

給付金の名称等	金額等	備考
育児休業手当金	◇育児休業期間中 1 日につき標準報酬日額 × 50/100(休業期間が 180 日に達するまでの間は、給付割合 67/100)	子が1歳に達する日まで支給。ただし、総務省令で定められている条件に該当するときは1歳半まで支給
共済掛金の免除	育児休業期間中	

(2) 妊娠中及び出産後における業務上の配慮

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとします。また、妊娠中及び出産後1年を経過しない職員に対しては、本人の希望に応じ、深夜勤務及び超過勤務を原則として命じないこととします。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親である職員が子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産後の配偶者をサポートすることが重要であり、特別休暇の取得や、当該休暇に併せて連続した休暇の取得の促進について周知徹底を図ります。所属長は、父親が子どもの出生時に特別休暇や、年次有給休暇を取得できるよう配慮します。

□制度の内容

【特別休暇制度】

・ 配偶者出産の休暇

職員の妻(内縁関係にある者を含む)の出産のため、請求に基づき認められる特別休暇[3日以内(休暇の単位は1日又は1時間)]

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

男女を問わず、育児休業は、子どもが3歳に達する日まで、育児短時間勤務及び部分休業は、子どもが小学校就学の始期に達するまで取得することが可能です。子育ては、男女が協力して行うべきものとの視点に立った取り組みとし

て、既存制度の周知徹底を行うとともに、特に男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に努めます。

①育児休業制度等の周知徹底

妊娠を申し出た職員（配偶者の妊娠を含む）に対し、個別に育児休業などの取得手続きや取得中の経済的支援などについて説明を行います。

□制度の内容

【育児休業】

3歳に満たない子を養育するため、3歳の誕生日の前日まで休業できる制度。

◇期 間

産後休暇の終了した日の翌日から、子が3歳に達する日までの期間を限度として、職員の請求に基づいて任命権者の定める日から引き続く期間。

◇延 長

必要のある場合に限り、子が3歳に達する日までの期間を限度に1回に限り延長することができる。ただし、特別の事情がある場合は再度延長ができる。

◇再度の請求

育児休業が終了した職員において、本人の責めによらない特段の事由がある場合に、子が3歳に達するまでの期間を限度に再度請求することができる。ただし、子の出生の日から57日間に最初の育児休業した場合は特別な事情がない場合であっても再度の育児休業ができる。

【育児短時間勤務】

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、週19時間25分～24時間35分の範囲で定める勤務形態で勤務することができる制度。

【部分休業】

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる制度。

◇付与単位

勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を越えない範囲で30分を単位とする。

[参考]

平成30年度育児休業等の取得状況

育児休業取得者：女性5名、男性0名

育児短時間勤務：女性1名、男性0名

※育児休業取得率：女性100%、男性0%

令和元年度育児休業等の取得状況

育児休業取得者：女性4名、男性0名

育児短時間勤務：女性2名、男性0名

※育児休業取得率：女性100%、男性0%

②男性職員の育児休業の取得促進

休業制度の周知を図り、男性の育児休業制度取得促進に関する先進事例や男性の育児休業取得体験談などを紹介する。

また、育児休業の取得が困難な男性職員に対しては、育児参加のための特別休暇の取得促進について周知徹底を図ります。

□制度の内容

【特別休暇制度】

・育児参加の休暇

職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6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勤務しないことが相当であると認められる場合に、請求に基づき認められる特別休暇〔当該期間内における5日の範囲内の期間(休暇の単位は1日又は1時間)〕

③産前産後休暇、育児休業に伴う代替要員の確保

職員の妊娠又は、配偶者の妊娠により育児休業などを取得する旨の申し出があった場合は、速やかに職場内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、財政負担を考慮しながら代替要因の確保に努めます。

以上のような取り組みを通じて、育児休業の取得率

男性 10%

女性100% の達成を目指します。

(5) 時間外勤務の縮減

職場における時間外勤務は、子育てをする職員にとって、大切な子どもとふれあう時間を奪うだけではなく、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼします。所属長をはじめ職員一人ひとりが、時間外勤務は、本来、公務のために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、職場全体で定時退庁、早期退庁に努めます。

①時間外勤務の縮減のための意識啓発など

所属長は、ワークライフバランスの推進や長時間労働慣行の見直しを図る観点から一層の時間外勤務縮減の取り組みを進め、時間外勤務の多い職場については、スタッフ制を活用するなど、事務改善に向けた助言を行うこととします。

職員は、効率的な業務遂行に努めるとともに、緊急の必要がなければ翌日に処理するなど、定時退庁、早期退庁に努めることとします。

これらを通じて、職員の時間外勤務時間については、職員の勤務時間、休暇等に関する規則で定める年間360時間（上限）内の達成に努めます。

□制度の内容

【職員の勤務時間、休暇等に関する規則】 抜粋

任命権者は、職員に時間外勤務を命ずる場合には、それぞれ当該各号に定める時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとする。

(ア) 1月において時間外勤務を命ずる時間について45時間

(イ) 1年において時間外勤務を命ずる時間について360時間

②一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日を「定時退庁日」としてノー残業デー制度を実施していますが、一層の定時退庁、早期退庁を励行します。

③時間外勤務の制限

毎日の子どもとのふれあいの時間の確保を図るため、小学校就学前の子どもがいる職員には、本人の希望に応じ、深夜勤務の制限や時間外勤務を制限（1月について24時間、1年について150時間）します。また、3歳に満たない子のある職員には、本人の希望に応じ時間外勤務を制限します。

④時間外勤務状況の把握と業務改善

各課（部局）の時間外勤務状況を把握し、時間外勤務が多い職場においては業務改善報告書の提出やヒアリングを実施します。

(6) 休暇取得の促進

家庭生活の充実のため、より多くの休暇を取得したいという思いは、子育て中の職員はもちろん、全職員共通のものであります。職員が安心して年次有給休暇などを取得することができるよう、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備を図ります。

所属長は、以下の項目が励行できるよう、休暇の取得について積極的な呼びかけを行い、休暇が取得しやすい雰囲気の実成に努めることとします。

①年次有給休暇の計画的取得

所属長は、業務計画や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

以上のような取り組みを通じて、年次有給休暇の取得率
35%の達成を目指します。

[参考]

年次有給休暇の平均取得日数（※勤務条件等に関する調査より）

平成30年 12.4日（取得率 31.5%）

平成31年（令和元年） 12.2日（取得率 30.7%）

○全国の状況（平成30年）

国 14.8日

都道府県 12.4日

指定都市 13.9日

市区町村 11.0日

全団体 11.7日

②家庭の事情による休暇取得

子どもの予防接種日や入学式、卒業式及び授業参観日などの学校行事における年次有給休暇の取得を促進することにより、仕事と家庭生活の両立を支援します。

③連続休暇取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における年次有給休暇の取得、月曜日・金曜日と休日を組み合わせた年次有給休暇の取得の促進により、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとのふれあいの時間を増やし、仕事と家庭生活の両立を支援します。

④子どもの看護を行うための特別休暇取得の促進

中学校就学の終期に達するまでの子どもの看護のための特別休暇について、その制度の周知徹底を行うことにより、取得促進を図ります。

□制度の内容

【特別休暇制度】

・子の看護休暇

中学校就学の終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、若しく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場合〔1の年において5日以内(その養育する中学校就学の終期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日)(休暇の単位は1日又は1時間)〕

2. その他次世代育成支援対策に関する事項

次世代育成支援を図るため特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取り組みに終わるものではなく、地域社会全体にも働きかける役割も担います。

本町においても、特定事業主として職員に対する次世代育成支援を推進するほか、地域社会における子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取り組みを積極的に推進していきます。

(1) 子育てに関する地域活動への貢献

地域の子育て活動への参加に意欲がある職員、また、スポーツや文化活動など、子どもたちの育成に有用な知識や技術を有する職員の地域における子育て活動への参加を奨励するとともに、地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めることとします。

(2) 子育て中世帯の来庁者への対応

乳幼児を連れた来庁者の多い施設において、ベビーベッドなどを設置し、子育て中の来庁者が安心して利用できるように努めます。また、子ども連れの方が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応などのソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

現在、総務課を窓口到学校からの依頼に基づき庁舎見学などの受け入れを行っています。今後も、子どもたちの社会科見学としての庁舎訪問を歓迎し、子どもたちの学習成果及び意欲の向上を支援していきます。

おわりに

この計画は、子育てを支援するために策定されたものではありませんが、支援を受ける側の職員においても、支援する側の職員から理解・支持が得られるよう心がけていくことも必要となります。「子育てする立場」はやがて「子育てを応援する立場」に変わっていくこととなります。今、笑顔で安心して子育てをすることができれば、きっと将来は、同じように子育てをする人に思いやりのある応援ができるのではないのでしょうか。

子育てを支援するうえで大切なことは、「職場全体で取り組む」ことです。この計画の推進により、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようになるとともに、子育てをする職員だけでなく、すべての職員にとって働きやすい職場となることを期待しています。