

藤崎町特定事業主行動計画

(令和2年度～令和6年度)

藤 崎 町

藤 崎 町 議 会

藤 崎 町 教 育 委 員 会

藤 崎 町 選 挙 管 理 委 員 会

藤 崎 町 代 表 監 査 委 員

藤 崎 町 農 業 委 員 会

《目 次》

I 総論	・・・・・・・・・・	1
1. 目的		
2. 計画期間		
3. 計画の推進体制		
II 具体的な内容	・・・・・・・・・・	2
1. 職員の勤務環境に関するもの		
2. その他の次世代育成支援対策に関するもの		
III 資料編	・・・・・・・・・・	6
・子育て支援制度		
・年次有給休暇		
・次世代育成支援対策推進法		

特定事業主行動計画

I 総論

1. 目的

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員が安心して仕事と子育てを両立していくことができるよう、職場環境を向上させるとともに、地域社会における子育て支援にも積極的に参加することにより、社会全体の子育てしやすい環境づくりに貢献することを目的とする。

2. 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間

3. 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する情報提供等を実施する。
- (2) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供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) 啓発資料の作成・配布の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (4) 本計画の実施状況については、年度ごとに点検を行い、職員のニーズを踏まえながらその後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

Ⅱ 具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関するもの

(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設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。(実施時期：平成17年度～継続実施)

②出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

③妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。(実施時期：平成17年度～継続実施)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

①育児参加休暇(配偶者の産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)・産後8週間のうち5日間)の取得の促進(実施時期：平成18年度～継続実施)

②配偶者出産休暇(出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間のうち2日間)の取得の促進。(実施時期：平成18年度～継続実施)

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業等の周知

①育児休業等に関する資料等を各課に通知・配布し、制度の周知を図るとともに特に男性職員の育児休業の取得促進について周知徹底を図る。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

②育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行う。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

③妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。(実施時期：平成17年度～継続実施)

イ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

①育児休業の取得の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。(実施時期：平成17年度～継続実施)

②課長会議等において、総務課から育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。(実施時期：平成17年度～継続実施)

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対して、休業期間中の広報紙や通達等の送付を行う。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

エ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用
課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図る。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

オ その他
早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、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。(実施時期：平成18年度～継続実施)

(4) 時間外勤務の縮減

ア 深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知
小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知徹底を図る。(実施時期：平成17年度～継続実施)

イ 事務の簡素合理化の推進

①新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて既存の行事等の関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。(実施時期：平成17年度～継続実施)

②会議・打ち合わせについては、電子メール、電子掲示板を活用する。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

③定例・恒常的業務にかかる事務処理のマニュアル化を図る。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

ウ 時間外勤務縮減のための意識啓発等

①総務課で時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い課室の管理職員からヒアリングを行い注意喚起する。(実施時期：平成17年度～継続実施)

②総務課で時間外勤務の特に多い職員の状況を把握し、所属する管理職員に報告し、時間外勤務に関する認識の徹底を図る。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

(5) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得の促進

①課長会議等において、総務課から休暇の取得促進を周知させ、職場の意識改革を行う。(実施時期：平成17年度～継続実施)

②管理職員に対して、職員の計画的な年次休暇の取得を指導させる。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

③総務課で取得状況を把握し、取得日数の少ない課室の管理職員からヒアリングを行い注意喚起する。(実施時期：平成17年度～継続実施)

④職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理を相互応援できる体制を課室ごとに整備する。(実施時期：平成17年度～継続実施)

イ 連続休暇等の取得の促進

①子どもの入学式、卒業式、授業参観等の学校行事における年次休暇の取得促進を図る。(実施時期：平成17年度～継続実施)

②国民の祝日や夏季休暇をあわせた年次休暇の取得促進を図る。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

③職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の記念日における年次休暇の取得促進を図る。(実施時期：平成17年度～継続実施)

④ゴールデンウィークやお盆期間における会議については、なるべく開催しないようにする。(実施時期：平成17年度～継続実施)

ウ 子の看護休暇の取得の促進

子の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、取得を希望する職員に対して、安心して取得できる職場環境の醸成を図る。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

(6) 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り組み

①職員に対する研修を通じて意識啓発を行う。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

②セクシャルハラスメント等防止のための意識啓発を行う。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

(7) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

①利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて職場環境の醸成を図る。
(実施時期：令和3年度～継続実施)

2. その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 来庁者への配慮

①子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等を努める。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

②妊産婦や乳幼児を連れた来庁者へは、特に配慮した応接対応等に努める。
(実施時期：平成17年度～継続実施)

(2) 子ども・子育てに関する地域活動への参加の促進

ア 子どもの体験活動等の支援

①地域における子ども・子育てに関する活動に対して、職員の積極的な参加を促す。(実施時期：平成17年度～継続実施)

②子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を生かした指導を実施する。(実施時期：平成17年度～継続実施)

イ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

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促す。(実施時期：平成17年度～継続実施)

(3) 子どもとふれあう機会の充実

運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにする。(実施時期：平成17年度～継続実施)

◎以上のような取り組みを通じて、育児休業・年次休暇取得の目標を下記のとおりとします。

・育児休業取得率	男性	13%
	女性	100%

・年次休暇取得日数	平均取得日数	15日以上
-----------	--------	-------

Ⅲ 資料編

1. 子育て支援体制

(1) 特別休暇

◎産前休暇

女性職員が出産する場合、出産予定の8週間（多胎妊娠は14週間）前の日から出産の日まで申し出により取得できます。

◎産後休暇

女性職員が出産した場合、出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間取得できます。

◎育児休暇

1歳に達するまでの子の授乳等のため、1日2回それぞれ30分以内で取得できる。男性職員も妻と重ならない場合取得できます。

◎育児参加休暇

出産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っては14週間）前の日から当該出産の日後8週間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とき当該期間内における5日の範囲内の期間で取得できます。

◎子の看護休暇

小学校就学前の子が負傷もしくは病気のために看護する必要がある場合又は疾病の予防を図るために必要な場合、年に5日（小学校就学前の子が2人以上の場合は10日）の範囲内で取得できます。

◎配偶者出産休暇

職員の妻が出産する場合2日間取得できます。

(取得者数)

(単位：人)

種類 \ 年	平成 22年	平成 23年	平成 24年	平成 25年	平成 26年	平成 27年	平成 28年	平成 29年	平成 30年	令和 1年
産前休暇	2	3	1	3	2	2	1	1	0	1
産後休暇	1	3	1	4	2	3	1	1	0	1
育児休暇	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
育児参加休暇	0	0	2	1	3	3	2	0	1	0
子の看護休暇	6	5	8	8	8	8	10	13	12	9
配偶者出産休暇	0	3	2	4	4	3	5	1	1	2

(2) 職務専念義務免除

◎妊産婦通院の場合

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法による保健指導又は健康診査を受ける場合、規則で定める回数の職務専念義務が免除されます。

◎妊婦の業務軽減等をする場合

妊娠中の女性職員について、その業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合、適宜休息し、又は捕食するために必要と認められる期間職務専念義務が免除されます。

◎妊婦の通勤緩和の場合

妊娠中の女性職員について、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場合、1日に1時間の範囲内で職務専念義務が免除されます。

(取得者数)

(単位:人)

種類 \ 年	平成 24年	平成 25年	平成 26年	平成 27年	平成 28年	平成 29年	平成 30年	令和 1年
妊産婦通院による職専免	3	4	1	3	1	1	1	3
妊婦の業務軽減等による職専免	0	0	0	0	0	0	0	0
妊婦通勤緩和による職専免	0	0	0	0	0	0	0	0

(3) 勤務時間

◎育児を行う職員の深夜勤務の制限

小学校就学前の子どもを養育するため請求した場合で公務の運営に支障がない場合は深夜勤務（午後10時～午前5時）をさせてはならないことになっています。

◎育児を行う職員の時間外勤務の制限

小学校就学前の子どもを養育するため請求した場合で公務の運営に支障がない場合は、1月に24時間、1年に150時間を越えての時間外勤務はさせてはならないことになっています。

◎3歳に満たない子の育児を行う職員の時間外勤務の免除

3歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために請求した場合、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、時間外勤務をさせてはならないことになっています。

◎早出・遅出勤務

小学校就学前の子を養育する職員、放課後児童クラブに通う小学校の子を迎えに行く職員が養育するために請求した場合、公務の運営に支障がある場合を除き、1日の勤務時間の長さを変えず、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げで勤務することができます。

(育児休業等)

◎育児休業

子どもが3歳に達する日までに育児休業が取得できます。また、1度育児休業を取得した場合でも、最初の育児休業等を取得後3月以上経過した場合に再度取得できます。

- ①給与は支給されません。
- ②期末手当・勤勉手当は、それぞれの基準日における勤務期間に応じて支給されます。
- ③育児休業中は昇給しませんが、復帰後に育児休業期間の全期間を勤務したものとして昇給期間を調整します。
- ④退職手当は、育児休業の期間の2分の1（子が1歳に達した日の属する月までの期間は3分の1）に相当する期間が在職期間から除算されます。

◎育児短時間勤務

子どもが小学校就学の始期に達するまでの間、複数ある勤務形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができます。

- ①給与は1時間毎で減額されて支給されます。
- ②期末手当は育児短時間勤務の期間の2分の1に相当する期間が在職期間から除算されます。
- ③勤勉手当は育児短時間勤務の期間が勤務期間から除算されます。
- ④退職手当は育児短時間勤務の期間の3分の1に相当する期間が在職期間から除算されます。

◎部分休業

子どもが小学校就学の始期に達する日まで、職員の託児や通勤の状況等から正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日2時間を越えない範囲内で、30分を単位として勤務しないことができます。

- ①給与は1時間毎で減額されて支給されます。
- ②勤勉手当は、勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合は、その期間が除算されます。

(取得者数)

(単位：人)

種類 \ 年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和1年
育児休業	2	3	2	3	4	1	1	0	1	1
育児短時間勤務	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
部分休業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

※育児休業は、休業開始日が属する年に計上している。

(4) 市町村職員共済組合関係

◎出産費

組合員又は被扶養者が、産科医療補償制度加入医療機関で出産した場合、42万円が支給されます。

(産科医療補償制度加入医療機関以外で出産した場合は40万4千円。)

◎産前・産後休暇、育児休業中の共済組合掛金の免除

免除を申し出たときは、出産予定の6週間(多胎妊婦は14週間)前の日の属する月から育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間(3歳に達する日までに限る)の掛金が免除されます。

◎育児休業手当金

休業期間中、給与は支給されませんが子が1歳(一定の要件に該当する場合は1歳6か月)に達するまで支給されます。

- ・ 育児休業取得期間が180日に達するまでの期間、一日につき
(標準報酬月額1/22の額) × 67/100
- ・ 育児休業取得期間180日経過後、一日につき
(標準報酬月額1/22の額) × 50/100

2. 年次有給休暇

(1) 年次有給休暇取得率

	平成 22年	平成 23年	平成 24年	平成 25年	平成 26年	平成 27年	平成 28年	平成 29年	平成 30年	令和 1年
総取得 日数 (a)	1,807. 83	1,656. 94	1,507. 00	1,548. 00	1,287. 87	1,143. 20	1,234. 30	1,303. 10	1,115. 30	1,093. 79
対象職 員数 (b)	161	154	140	139	135	136	136	140	132	133
1当たり 平均取 得日数 (a/b)	11.22	10.76	10.76	11.1	9.54	8.41	9.08	9.31	8.45	8.22

次世代育成支援対策推進法

(平成15年7月16日法律第120号)

改正：平成26年4月23日法律第28号

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、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する。

(定義)

第2条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の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のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

(基本理念)

第3条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

(第4条から第6条まで略)

第2章 行動計画

(第7条から第18条まで略)

第4節 特定事業主行動計画

第19条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 計画期間

(2) 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

(3) 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。

6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

(第20条から第27条まで略)