

応援します 子育てと仕事の両立

桑名市特定事業主行動計画

(前期行動計画)



桑名市長 桑名市議会議長 桑名市教育委員会

桑名市選挙管理委員会 桑名市代表監査委員 桑名市公平委員会

桑名市農業委員会 桑名市消防長 桑名市上下水道事業管理者

平成27年4月1日

桑名市特定事業主行動計画

I 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項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、職員が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)、仕事と子育て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ことを目的とします。



II 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの時限法です。平成17年度から平成21年度までを前期計画期間、平成22年度から平成26年度までを後期計画期間としました。このたび、同法の有効期限が、平成37年3月31日まで延長されることを受け、平成27年度から平成31年度までを前期計画期間、平成32年度から平成36年度までを後期計画期間とします。ただし、必要に応じ随時見直しを行うものとします。

III 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策及び行動計画に関する管理職員や職員に対する研修・講習、情報提供等を行います。
- ② 人事及び給与担当部署において、仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を積極的に行います。
- ③ 本計画の実施状況については、行動計画策定・実施委員会において、年度ごとに、把握した結果や職員のニーズを踏まえ、必要に応じてその後の対策の実施や計画の見直しなどを行います。
- ④ 策定した計画については、毎年その効果があったか点検・評価を実施し、その実施状況を桑名市ホームページにて公表します。

IV 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後の復職における配慮

- ① 全職員が母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置について、いつでも必要な情報が得られる環境を整えます。
- ② 管理職員は、妊娠中及び出産後に復職した職員の健康や安全、子の養育に配慮し、必要に応じた業務分担の見直しなどを行います。
- ③ 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します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇制度について周知します。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇と年次休暇を組み合わせた休暇取得の促進を図ります。

【数値目標】 子どもの出生時における父親の休暇取得率

職員の妻が出産する場合の休暇及び男性職員の育児参加休暇の取得率 100%

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業・部分休業・育児短時間勤務制度の周知及び取得しやすい雰囲気醸成

- ① 全職員に対し、育児休業等に関する資料を配布し、制度の周知を図ります。
- ② 育児休業 Q&A 等を作成し、育児休業の取得手続や給与上の取扱い及び経済的な支援などについて情報提供を行います。
- ③ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行います。
- ④ 研修等において、育児休業制度等の制度説明を行います。
- ⑤ 管理職員は、育児休業等の申出があった場合、必要に応じた業務分担の見直しを行います。



イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対し、広報誌や通達等の送付により、職場復帰に向けて必要となる情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。

- ② 復職時における OJT 研修等を実施します。

ウ 育児休業に伴う臨時的任用制度等の活用

- ① 部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、臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保に努めます。
- ② 臨時的任用に関する制度や手続に関する情報を提示します。
- ③ 任期付職員制度の導入に向けての検討を行います。



【数値目標】育児休業等取得率

職員の育児休業等の取得率 60% (男性職員 10%、女性職員 100%)

エ その他

- ① 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、保育所送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。
- ② テレワーク(情報通信技術(IT)を利用した場所・時間にとらわれない働き方)について、国・県などの動きを見ながら検討を行います。

(4) 庁内託児施設の設置等

庁内託児施設について、保育所への入所状況等の実情を踏まえ、設置の是非の検討を行います。

(5) 時間外勤務の縮減

ア 3歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を制限する制度の周知

3歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を制限する制度の周知徹底を図ります。

イ 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

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を制限する制度について周知徹底を図ります。

ウ 一斉定時退庁日、夜間の時間外勤務の原則禁止

- ① 定時退庁日(ノー残業デー)、勤務を要しない日及び夜間(午後 10 時以降)の時間外勤務を原則禁止し、管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ② 原則として、定時退庁日と夜間の時間外勤務を禁止としたため、代替措置として、翌日の早朝 6 時から 8 時を「エコ残業」として推奨します。

- ③ 管理職員は、率先して早期退庁するとともに、時間外勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。

エ 事務の簡素合理化の推進

- ① 会議・打合せについては、電子メール、電子掲示板を活用し、会議資料の事前配布を促進します。
- ② 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。



オ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 年間の時間外勤務時間数の上限を人事院指針等に定める上限目安時間である 360 時間とし、その徹底を図ります。
- ② ワーク・ライフ・バランスの推進や過重労働等抑制の観点から、時間外勤務縮減の取組みの重要性について、管理職員を含む職員への意識啓発を図ります。
- ③ 管理職員は、職員が計画的に仕事を進めることができるよう管理に努め、必要な措置を講じます。

カ その他

- ① 時間外勤務の多い職員に対して、必要に応じて産業医による面接の実施を行うなど、健康面における配慮を充実させます。
- ② 長時間の時間外勤務者に対して、時間外代替休暇の取得の促進を図ります。

【数値目標】時間外勤務の削減率

職員の時間外勤務時間削減率 10%

(6) 休暇取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

- ① 管理職員は、率先して休暇を取得するとともに、事務処理の相互応援体制を整えるなど、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ② 子育てする職員が、子どもの保育所・学校等の行事や病気等の際に休暇を取得することに抵抗を感じる事のない職場環境を整えます。
- ③ 職員や家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得を促進します。

【数値目標】年次休暇の取得日数

年次休暇について、年間平均で 15 日間取得

イ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇の制度を周知するとともに、その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ります。

(7) 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み

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、「子どもの面倒を見るのは全て母親の仕事だ」というような意識)を是正するための情報提供や意識啓発を行います。

2 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 施設利用者等の実情を勘案して、子どもを連れた来庁者に配慮したトイレやベビーベッド、授乳施設等の設置に努めます。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、全職員が親切な応接対応に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域の子育て活動への参加に意欲のある職員が、機会を捉えて子どもが参加するスポーツ・文化活動への参加、疾病・障害を持つ子どもの支援、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、地域に貢献する子育て支援活動に積極的に参加しやすい職場の環境づくりに努めます。



●仕事と育児・介護等の両立を支援する制度



種 類		内 容	期 間	男性	女性
育児休業等	育児休業	子を養育するために認められる休業	子が3歳に達するまで	○	○
	育児短時間勤務	子を養育するために認められる短時間勤務（1日3時間55分・週5日勤務、1日7時間45分・週3日勤務等）	子が小学校就学の始期に達するまで	○	○
	部分休業	子を養育するために認められる時間（1日2時間以内）	子が小学校就学の始期に達するまで	○	○
特別休暇	産前休暇	8週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前8週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）	×	○
	産後休暇	出産した女性職員に与えられる休暇	出産の翌日から8週間（ただし、産後6週間を経過した職員が申し出て、医師が支障がないと認めた場合を除く。）	×	○
	保育時間	生後1年に達しない子を養育する職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇（1日2回それぞれ30分以内）	子が1歳に達するまで	○	○
	配偶者出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行う男性職員に与えられる休暇	2日	○	×
	育児参加のための休暇	妻の産前産後期間中に、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を養育する男性職員に与えられる休暇	5日	○	×
	子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子を看護（看病及び疾病の予防のため必要な世話）する必要がある場合に与えられる休暇	年5日（小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）	○	○
	短期介護休暇	配偶者、父母、子等の介護や、通院の付き添い等の必要な世話をする職員に与えられる休暇	年5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）	○	○

特別休暇	健康診査及び保健指導のための休暇	妊産婦である女性職員が健康診査及び保健指導の受診のために勤務しない場合に与えられる休暇	妊娠中の期間	×	○
	妊娠障害休暇	妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害のため勤務することが著しく困難なとき勤務しないことを認める制度（14日以内）	妊娠中の期間	×	○
	通勤緩和休暇	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保持に影響があると認められるときに、正規の勤務時間の始め又は終わりに与えられる休暇（1日を通じて1時間を超えない範囲）	妊娠中の期間	×	○
介護休暇		配偶者、父母、子等の介護をする職員に与えられる休暇（当該期間中に1日単位又は1時間の単位で取得可）	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月以内の期間	○	○
その他	早出遅出勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員、放課後児童クラブや放課後児童対策に資するものとして事業を行う施設等を利用して小学生の子を迎えや見送りに行く職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務させる制度	子が小学校就学の始期に達するまで、放課後児童クラブや放課後児童対策に資するものとして事業を行う施設等を利用して小学生の子を迎えや見送りに行く間又は介護を必要とする間	○	○
	深夜勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜の勤務（時間外勤務、宿日直勤務を含む。）を制限	子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間	○	○
	時間外勤務の免除	3歳に達するまでの子を養育する職員の時間外勤務を免除	子が3歳に達するまで	○	○
	時間外勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の時間外勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限	子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間	○	○

(H23. 4)



本物力こそ桑名力