

第2期小郡市職員次世代育成支援行動計画（前期計画）

「子育ておもいやりプラン」



小 郡 市

平成28年10月

目 次

第1章 総論

1. はじめに	．．．	1
2. 行動計画期間	．．．	2
3. 計画の対象	．．．	2
4. 行動計画の推進体制	．．．	2
5. 用語	．．．	2

第2章 行動計画の具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関すること		
（1）妊娠中及び出産後における配慮	．．．	3
（2）子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	．．．	4
（3）育児休業等の取得の促進	．．．	4
（4）時間外勤務の縮減	．．．	5
（5）休暇の取得の促進	．．．	6
（6）異動についての配慮	．．．	6
（7）男女共同参画を推進し、ワークライフバランスの充実や 固定的な性別役割分担意識等をなくすための取り組み	．．．	6
2. その他の次世代育成支援対策に関する事項		
（1）子ども・子育てに優しい職場環境の整備	．．．	7
（2）子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援	．．．	7
（3）子どもとふれあう機会の充実	．．．	7

第3章 制度の解説

1. 労働基準法の制度の種類	．．．	8
2. 特別休暇の種類	．．．	8
3. 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度	．．．	10
4. 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限	．．．	12
別紙1 休暇取得期間早見表【女性】	．．．	13
別紙2 休暇取得期間早見表【男性】	．．．	14

「子育ておもいやりプラン」

第1章 総論

1. はじめに

平成15年7月、少子化の進行が深刻な社会問題となっている中、国において、次世代育成支援対策推進法が制定されました。

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、事業主などさまざまな主体が社会を挙げて取り組んでいくために、平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法として制定されたものです。さらに同法の改正により、平成37年3月31日まで10年間延長されました。

同法では、国の機関や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、それぞれの団体において職員が仕事と子育てを両立できるための支援を盛り込んだ「特定事業主行動計画」を策定することとしており、本市においても平成17年度から平成21年度までの前期計画、さらに平成24年度から平成26年度までの後期計画を策定しました。

今般、法改正による期間延長に伴い、平成26年度までの後期計画を見直し、平成28年10月から平成32年3月までの「第2期小郡市職員次世代育成支援行動計画（前期計画）」を策定するものです。

この計画は、すべての職員がともに働きやすく、子育てをしやすい職場環境づくりを進めるために策定をしています。性別や子どもの有無に関わらず、職員一人一人がこの計画の内容を自分自身に関わることと捉え、職場全体で互いに支えあい、本市の職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備を進めていくものです。

なお、この計画は職員に周知を図るとともに、市のホームページに掲載することにより、市民に公表します。

平成28年9月

小郡市長
小郡市議会議長
小郡市教育委員会
小郡市選挙管理委員会
小郡市代表監査委員
小郡市公平委員会
小郡市農業委員会

2. 行動計画期間

この計画は、前期である平成28年10月1日から平成32年3月31日までを計画期間とし、必要に応じ見直していきます。

3. 計画の対象

この計画の対象は、小郡市職員及び県費負担教職員とします。

職種、勤務場所、勤務形態、職場環境に各々違いはありますが、各任命権者（県費負担教職員については、服務監督権者）及び所属長は、職場の状況に応じて計画の具体的な推進、実施に努めなければなりません。

4. 行動計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため、「小郡市職員次世代育成支援行動計画策定・推進委員会」を設置し、委員会において推進状況を把握し、その結果を踏まえ、対策の実施や計画の見直し等を行います。

また、職員に対しては、庁内LAN等を利用しての情報提供等を行っていきます。

5. 用語

この計画において次に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 勤務条例 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年3月23日条例第6号）をいう。
- 施行規則 職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則（平成7年3月30日規則第7号）をいう。
- 労基法 労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号）をいう。
- 育休法 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年12月24日法律第110号）をいう。

第2章 行動計画の具体的な内容

1. 職員の勤務環境に関すること

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

① 母性保護等に係る特別休暇及び労基法の制度の周知

母性保護及び母性健康管理の観点から本市において設けられている特別休暇及び労基法の制度について、庁内LANへの掲載等を行い、その制度の利用促進を図ります。

② 母性保護等に係る業務の軽減

母性保護及び母性健康管理の観点から妊娠中又は出産後1年を経過していない女性が請求した場合には、所属長は職務分担の見直しを行い、特定の職員に負担が掛からないようにします。

また、妊娠中又は出産後1年を経過していない女性職員に対しては時間外勤務を配慮するよう所属長に周知します。

③ 出産費用の給付等の経済的支援措置に係る周知

出産費用の給付その他出産に伴う給付又は育児休業期間中の給付について、庁内LANへの掲載等を行い、その制度の周知を図ることにより、当該制度の活用の促進及び経済的支援による生活の不安の解消を図ります。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

① 父親の出産補助休暇の取得の促進

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供を持つことの喜びを実感するとともに、出産という重要な時期に男女が共に家庭生活を営むための配慮が特に必要なことから、男性職員の出産補助休暇を取得する割合が100%となるよう推進します。

② 男性職員の育児参加のための休暇の取得の促進

職員の妻の産前産後の期間中に、出産に係る子又は小学校就学前の子を男性職員が養育するための育児参加のための休暇の取得の促進を図ります。

(3) 育児休業等の取得の促進

① 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度の周知

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度について、庁内LANへの掲載等を行い、当該制度の周知を図ることにより、特に男性職員の育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得の促進に努めます。

② 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業取得経験者からの情報提供

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得した経験のある職員の体験談等を情報提供することにより、育児休業等の取得の促進を図ります。

③ 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい環境整備

育児休業、育児短時間勤務及び部分休業について、その取得には周囲の職員の理解が必要なことから、所属長に対し通知等を行い、制度の周知を図ることにより、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を図れるよう環境整備を行います。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

所属長は、育児休業中の職員に対して、当該育児休業期間中の業務の情報を必要に応じ提供するとともに、復職時において円滑な職場復帰を行うために必要な事項の職場研修を行います。

⑤ 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

育児休業取得に際し、所属長は、職員が安心して休業に入れるよう、課内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じ臨時的任用の確保

に努めます。

⑥ 育児休業の達成目標

上記①～⑤に掲げる取組を通じて、平成27年度0%である男性職員の育児休業の取得率を、平成31年度までに10%以上となるよう推進します。

(4) 時間外勤務の縮減

① 子育て中の職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知

小学校就学前の子どものいる職員が、当該子を育児するために制度を請求した場合には、所属長は、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度を遵守するとともに、職場に制度を周知します。

② 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日を「ノー残業デー」「ノー会議デー」として位置づけ一斉退庁を実施し、所属長は、原則として時間外命令を行わないこととします。また、所属長に対し当該制度の周知を行うことにより、職員が子どもとのふれあいの時間を増やし、仕事と家庭が両立できるよう支援を行います。

③ 事務の簡素合理化の推進

新規事業等を実施する場合には、所属長は、目的、効果、必要性について検討のうえ実施し、既存の事業等との関係を整理し、既存業務について廃止・合理化の見直しを行い、業務に必要な人員配置及び事務の簡素合理化により、超過勤務の縮減を進めます。

また、会議等について、事前に資料の配布や庁内LANを活用し、短時間で効率的に行います。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

日常業務の見直しを行うとともに、時間外勤務を縮減するため人事秘書課長は、各部・課の時間外勤務を把握し、時間外の多い職場の所属長に対し時間外勤務の縮減に関する意識啓発を行います。

⑤ 長時間労働者の面接指導

月単位の時間外勤務が80時間以上の職員については、産業医による面談指導を実施し、職員の健康管理に努めるとともに、職場における業務改善を促します。

(5) 休暇の取得の推進

① 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

所属長は、年次有給休暇取得計画表や夏季休暇の取得計画表を作成することにより、計画的な年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進を図ります。

また、年次有給休暇の取得ができるよう、事務事業に対する職員間の協力体制を整備します。

② 連続休暇取得や家族の記念日及び子どもの行事等の休暇取得の促進

ゴールデンウィークやシルバーウィーク期間、夏季期間(7月から9月まで)等における連続休暇の取得、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、家族とのふれあいのための年次有給休暇等の取得の促進を図ることにより、仕事と家庭の両立を支援します。

③ 年次有給休暇の取得目標

上記①、②に掲げる取組を通じて、年間20日の年次有給休暇の取得日数割合を、平成27年度 43.5% (8.7日) から、平成31年度 70% (14.0日) へ26.5ポイント引き上げます。

④ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

子どもの看護を行うための特別休暇について、庁内LANへの掲載等を行い、その制度の周知を図ることにより、特別休暇の取得促進を図ります。

(6) 異動についての配慮

人事異動によって、子育てを行うことが困難となる職員については、その異動を配慮するものとします。

(7) 男女共同参画を推進し、ワークライフバランスの充実や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取り組み

ワークライフバランスの充実や固定的な性別役割分担意識等を更に軽減させていくため、庁内LANを通して周知・啓発を行うことにより、子育てをしている職員を支援できるよう職場環境の整備を行います。

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに優しい職場環境の整備

乳幼児を連れた来庁者の多いフロアにベビーカーを配置するとともに、現施設の実情を勘案して、改築等の機会にベビーベッド、おむつ台、授乳室等の設置を行うことにより、乳幼児と一緒に安心して来庁できるよう職場環境の整備を行います。

また、子どもを連れた人に対して親切な応接対応などソフト面でのバリアフリーを推進することにより、子どもと一緒に来庁しやすい環境整備を行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等への職員の参加を積極的に支援するとともに、地域住民が取り組んでいる地域活動への参加を推進します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員の福利厚生に関する事業において、家族や親子で参加できる事業に取り組み、子どもと触れ合う機会を多くするとともに職員間の交流を図ります。

第3章 制度の解説

1. 労基法の制度の種類

○危険有害業務の就業制限（労基法第64条の3）

妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務その他これらの女性職員の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはいけません。

○産前産後休暇（労基法第65条）（施行規則 別表第2第10項）

産前休暇にあつては出産予定日から逆算して8週間（出産予定日を含むものとし、多胎妊娠の場合にあつては14週間）前から、産後休暇にあつては出産日の翌日から8週間となります。

○深夜勤務及び時間外勤務の制限（労基法第66条）

妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員が請求した場合にあつては、1週間につき40時間、1日につき8時間を超えて労働させてはいけません。また、これらの女性職員が請求した場合にあつては、時間外労働をさせてはならず、若しくは休日に労働させてはならず、又は深夜業をさせてはいけません。

2. 特別休暇の種類

○妊娠中又は出産後の健康診査（施行規則 別表第2第11項）

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が、母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合に、請求に基づき認められる特別休暇です。

○妊娠中の通勤緩和（施行規則 別表第2第12項）

妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑により母体又は胎児の健康保持に影響を受け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です。

○妊娠障害休暇（施行規則 別表第2第13項）

妊娠中、又は分べん後1年以内の女性職員が妊娠障害のため勤務することが困難である場合に、請求に基づき認められる特別休暇です。（14日を超えない範囲内でその都度必要と認められる日又は時間）

なお、妊娠障害とは、一般のつわり、妊娠中毒症、重症悪阻、切迫流産、切迫

早産、妊婦の貧血（重症）、子宮内胎児発育遅延（重症）、妊娠前から持っている病気（妊娠により症状の悪化が見られる病気重症のもの）、膀胱炎（重症）又は産後回復不全（重症）などをいいます。

○育児時間（施行規則 別表第2第16項）

職員が生後満1年に達しない子を育てる場合に、請求に基づき、原則として、1日2回・1回45分以内において認められる特別休暇であって、男性職員の取得も可能です。ただし、配偶者が同様の休暇等を取得している場合は、その時間を差し引きます。

○出産補助休暇（施行規則 別表第2第17項）

男性職員が、妻の出産に伴う準備や付添い等を行う場合に、請求に基づき認められる特別休暇です。付与される期間は、出産予定日前1週間目に当たる日から産後4週間までで、付与日数は、5日以内です。（平成17年4月から1時間単位でも取得可能となりました。）

○男性職員の育児参加のための休暇（施行規則 別表第2第18項）

配偶者の産前産後休暇期間中に、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の特別休暇です。

- ・付与日数

職員の配偶者が出産する場合であって、その出産予定日前8週間目に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日までの期間内において、5日の範囲内の期間です。休暇の単位は、1日又は1時間です。

- ・子の範囲

当該出産に係る子又は職員の養育する小学校就学の始期に達するまでの子です。（実子、養子及び配偶者の子）

○子どもの看護を行うための特別休暇（施行規則 別表第2第19項）

職員が負傷又は疾病の中学校就学前の子の看護を行うため、勤務しないことが相当と認められる場合に、請求に基づき認められる特別休暇です。

- ・対象

職員の養育する中学校就学の始期（その子が12歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度の末日まで）に達するまでの実子、養子又は配偶者の子を持つ職員です。

- ・日数及び単位

一の年度において5日（その養育する中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）の範囲内で、1日又は1時間の単位です。
- ・負傷又は疾病の範囲

基本的には、その程度や特定の症状に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷又は疾病が含まれ、また、疾病予防のための予防接種（法令により接種等が定められているものに限らず、任意のものも対象。）又は健康診断を受けることを含みます。
- ・看護の内容

負傷又は疾病による治療・療養中の看病及び通院等の世話をいい、後遺障害の機能回復訓練（リハビリ）の介助は含みません。

3. 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度

○育児休業（育休法）（小郡市職員の育児休業等に関する条例）

3歳に満たない子を養育するため勤務しないことができる制度です。

- ・対象

3歳に満たない子を養育する職員です。
- ・期間及び延長

男性職員は子の出生の日から、女性職員は産後休暇の終了した日の翌日から、子が3歳に達する日までで、同一の子について延長することができます。
- ・再度の請求（一度復帰した場合）
 - ①最初の育児休業の終了後、3月以上の期間の経過後に再び育児休業を取得する予定がある場合です。（当初の育児休業の承認請求時に育児休業等計画書を提出することが必要）
 - ②配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児休業の終了時に予測することができなかった事実が生じ、再度の育児休業をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合など、特別な事情がある場合です。

ただし、職員が妻の出産の日から産後休暇の期間（57日間）内に育児休業を開始し、終了した場合（産後パパ育休）は特別な事情がない場合でも請求できます。

※育児休業期間中については、給与は支給されません。ただし、給付金制度があります。

○育児短時間勤務（育休法 第10条～第18条）

職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、数種の勤務形態の中から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度です。

- ・対象

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員です。

- ・勤務形態

①1日3時間55分の週5日勤務

②1日4時間55分の週5日勤務

③1日7時間45分の週3日勤務

④1日7時間45分を週2日と、1日3時間55分を週1日勤務

- ・期間及び延長

男性職員は子の出生の日から、女性職員は産後休暇の終了した日の翌日から、子が小学校就学の始期に達する日までで、同一の子について延長できます。

- ・再度の請求（一度復帰した場合）

最初の育児短時間勤務の終了後、3月以上の期間の経過後に再び育児短時間勤務を取得する予定がある場合です。（当初の育児短時間勤務の承認請求時に育児休業等計画書を提出することが必要）

※育児短時間勤務中は勤務しない時間につき、給与額を減額して支給します。

○部分休業（育休法第19条）

小学校就学前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です。

- ・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時間を超えない範囲で30分を単位とします。ただし、育児時間を承認されている職員については、2時間の中に育児時間を含めます。（部分休業の時間は、育児時間を取得した残りの時間となります。）

- ・条件

①職員の託児の態様、通勤の状況等から必要であることです。

②共働き職員の場合は、それぞれの職員が2時間を超えない範囲で付与できます。

※部分休業中は勤務しない時間につき、給与額を減額して支給します。

4. 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育する場合において、請求に基づき深夜業務又は時間外勤務が制限される制度です。

○深夜業務の制限（勤務条例第8条の2第1項）

小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員が、当該子を養育するため請求した場合について、深夜における勤務が制限される制度です。（公務の正常な運営を妨げる場合を除きます。）

○時間外勤務の制限（勤務条例第8条の2第3項）

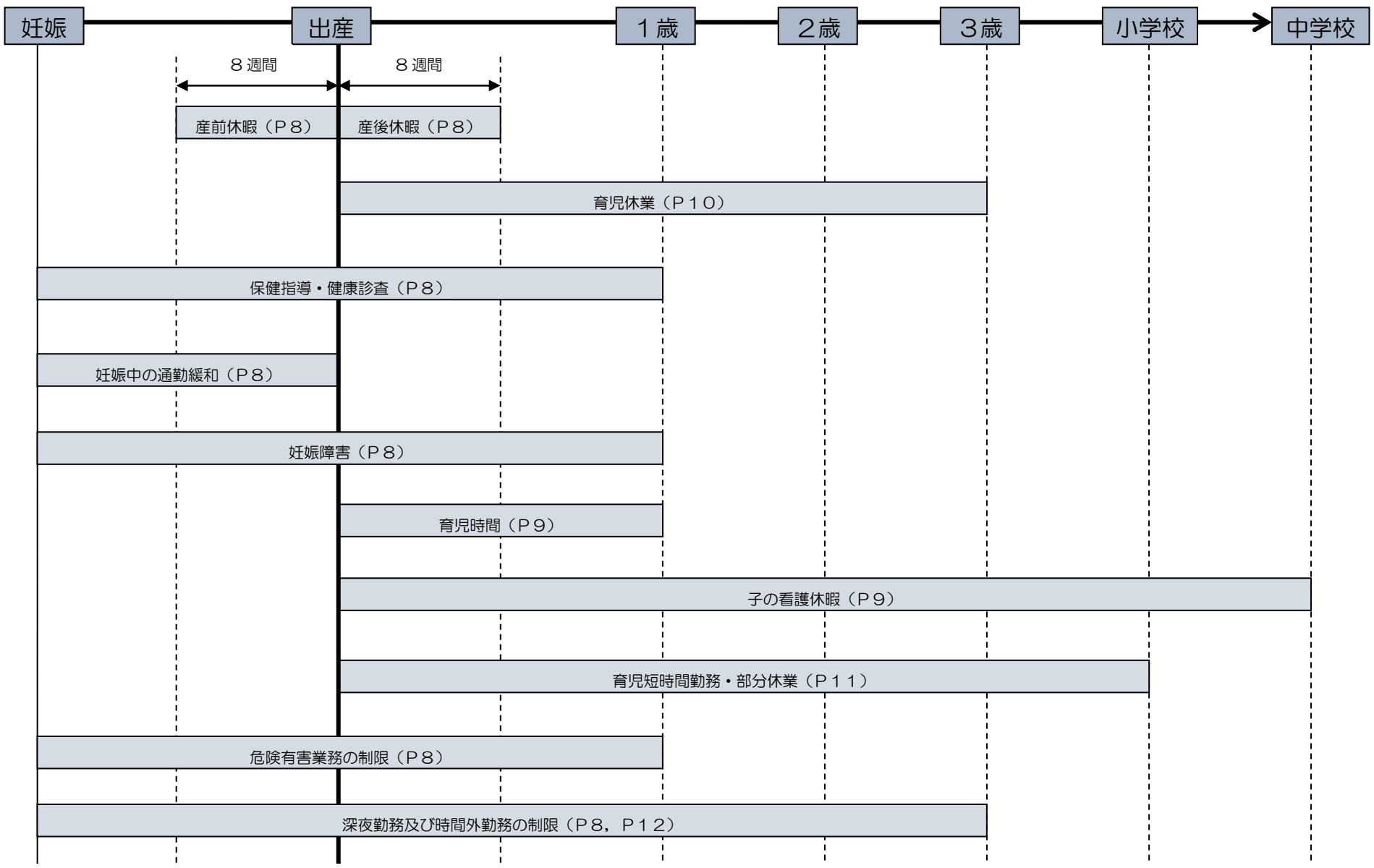
小学校就学の始期に達するまでの子のいる職員が、当該子を養育するために請求した場合、1月において24時間、1年において150時間を超えて時間外勤務をさせない制度です。（当該請求した職員の業務を処理するための措置を講じることが著しく困難である場合を除きます。）

○時間外勤務の免除（勤務条例第8条の2第2項）

3歳に満たない子を養育する職員の時間外勤務を免除します。

休暇取得期間早見表【女性】

※制度の詳細は () 内ページに記載



休暇取得期間早見表【男性】

※制度の詳細は () 内ページに記載

