

新たな杵築市特定事業主行動計画 (後期計画)

令和2年4月

杵築市長 永松 悟
杵築市議会議長 渡辺 雄爾
杵築市代表監査委員 大石 聡
杵築市選挙管理委員会
杵築市農業委員会
杵築市教育委員会

目 次

I	行動計画策定の背景と趣旨	1
II	行動計画の期間	1
III	行動計画の推進体制	1
IV	行動計画の基本体系図	2
V	行動計画の具体的な内容	3
	○「次世代育成支援対策推進法」に係る事項	
	1. 職員の勤務環境に関する事項	3
	（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）育児休業等を取得しやすい環境の整備等	4
	（4）時間外勤務の縮減	5
	（5）休暇の取得の促進	6
	2. その他の次世代育成支援対策に関する事項	7
	（1）子ども・子育てに関する地域貢献活動	7
	（2）子どもとふれあう機会の充実	7
	○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に係る事項	
	3. 女性職員の活躍の推進に関する事項	8
	（1）採用に係る項目	8
	（2）仕事と家庭の両立に係る項目	8
	（3）長時間勤務関係に係る項目	9
	（4）登用に係る項目	9
VI	特別休暇等の支援制度	10
	その他の支援制度の詳細	11

I 行動計画策定の背景と趣旨

国は、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法を制定しました。

地方公共団体及び事業主は、この法律に基づく10年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を実施し、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等に一定の成果が見られたところです。

しかしながら、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現されたとまでは言えず、取組を更に充実させていく必要から、平成26年4月に有効期限を10年間延長する法改正が行われました。

本市においても、平成27年度に「新たな杵築市特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策の推進に取り組んでいるところです。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、平成27年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されました。

本市においても、平成28年4月に「女性職員の活躍を推進する特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の活躍の推進に取り組んでいるところです。

それぞれの行動計画では、本市の職員の仕事と子育ての両立が推進されるよう、職場を挙げて支援できる体制づくりを行うことを目標に掲げています。

この2つの行動計画を1つの計画として策定することで、より総合的かつ一体的な計画となるとともに、効率的で効果的な支援対策の推進が図られると考えられます。

そこで、それぞれの行動計画の見直しを同時に行い、より一層の次世代育成支援対策と女性職員の活躍の推進に取り組んでいくため「新たな杵築市特定事業主行動計画（後期計画）」を策定します。

性別や子どもの有無にかかわらず、職員一人ひとりがこの計画を自分自身に関係することと捉え、職場全体で助け合い、男女が共に仕事、育児・介護等を両立して活躍しやすい環境づくりを推進するとともに、本市が行動計画を通じた取組を率先して実践することにより、地域全体の職場環境の変革につなげていくことを目指します。

II 行動計画の期間

本計画（後期計画）の計画期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とします。

III 行動計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、職員で構成する「杵築市特定事業主行動計画推進委員会」において、毎年度、実施状況の評価を行うとともに、必要に応じて計画の見直しを行います。

また、行動計画の実施状況等については、市公式ウェブサイト等に掲載して公表します。

IV 行動計画の基本体系図

○「次世代育成支援対策推進法」に係る事項

1. 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

推進項目 1 母性保護等への制度の周知徹底及び環境整備

推進項目 2 出産費用の給付等の経済的支援措置に係る周知徹底

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

推進項目 3 父親の出産補助休暇等の取得の促進及び環境整備

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

推進項目 4 育児休業等の周知徹底及び環境整備

推進項目 5 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(4) 時間外勤務の縮減

推進項目 6 時間外勤務の縮減のための意識啓発

(5) 休暇の取得の促進

推進項目 7 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

推進項目 8 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

推進項目 9 子ども・子育てに関する活動の支援

(2) 子どもとふれあう機会の充実

推進項目 10 子どもとふれあうレクリエーション活動の実施

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に係る事項

3. 女性職員の活躍の推進に関する事項

(1) 採用に係る項目

推進項目 11 採用試験の女性受験者の拡大

(2) 仕事と家庭の両立に係る項目

推進項目 12 父親の出産補助休暇等の取得の促進及び環境整備

推進項目 13 育児休業等の周知徹底及び環境整備

(3) 長時間勤務関係に係る項目

推進項目 14 時間外勤務の縮減のための意識啓発

推進項目 15 年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進

(4) 登用に係る項目

推進項目 16 女性職員の管理職（課長級）への登用拡大

V 行動計画の具体的な内容

○「次世代育成支援対策推進法」に係る事項

1. 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

推進項目 1	母性保護等への制度の周知徹底及び環境整備
対策内容	<p>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の制度及び労働基準法（昭和22年法律第49号）において設けられている制度の周知を徹底する。</p> <p>また、制度の活用を実施するために周囲の職員の理解が不可欠なことから、その必要性や重要性を所属長に対し人事担当課長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、該当する職員がこれらの制度を容易に活用できるような環境整備を行う。</p> <p>また、職員本人も出産を迎えることが分かったら早期に所属長に報告し、休暇の取得予定等、今後の状況を相談するものとする。</p>
目 標	<p>令和6年度までに制度の認識度を100%となるように周知を行い、女性職員が必要な時に100%取得できるようにする。</p> <p>（令和元年アンケート結果 認識度42%）</p>
実施時期	令和2年度から令和6年度まで

推進項目 2	出産費用の給付等の経済的支援措置に係る周知徹底
対策内容	<p>出産費用の給付その他出産に伴う給付又育児休業期間中の給付について、その制度の周知徹底を図ることにより、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る。</p>
目 標	<p>令和6年度までに制度の認識度を100%となるように周知を行い、該当する職員への制度利用について、細かな説明を行い支援体制を確保する。</p> <p>（令和元年アンケート結果 認識度69%）</p>
実施時期	令和2年度から令和6年度まで

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

推進項目 3	父親の出産補助休暇等の取得の促進及び環境整備
対策内容	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、産前産後における配偶者をサポートするため、特別休暇として付与される出産補助休暇及び育児参加休暇の取得の促進を図る。また、制度の周知徹底を図ることにより、該当する職員がこれらの制度を容易に活用できるような環境整備を行う。
目 標	令和6年度までに制度の認識度を100%となるように周知を行う。 (令和元年アンケート結果 認識度71%) 制度の利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得率を70%以上に する。 (平成30年度実績 55%)
実施時期	令和2年度から令和6年度まで

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

推進項目 4	育児休業等の周知徹底及び環境整備
対策内容	育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度の周知を図り、職員の認識度の向上と取得の促進に努める。 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の取得には、周囲の職員の理解が不可欠なことから、その必要性や重要性を所属長に対し人事担当課長が通知等を行い、制度の周知徹底を図ることにより、該当する職員がこれらの制度を容易に活用できるような環境整備を行う。 所属長は、職員から育児休業の取得について、相談があった場合は、休業期間中の業務分担及び人員配置等業務の見直しを行う。育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、一部の業務を新たに臨時的任用職員(※)等が行い、その他複雑又は責任の度合いが高い困難な業務は他の正規職員が行うことにより育児休業の取得の促進を図る。 育児休業期間中の給付について、その制度の周知徹底を図ることにより、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る。 ※臨時的任用職員とは、6月を超えない期間で任用を行うことができる正規職員と同一業務を行う職員です。
目 標	令和6年度までに各制度の認識度を100%となるように周知を行う。休暇を取得した職員に対する環境整備及び支援体制を確保する。 (令和元年アンケート結果 育児休業認識度98%) (令和元年アンケート結果 部分休業認識度46%) 男性職員の育児休業の取得率を令和6年度までに5%以上に する。また、女性職員については、希望する職員の100%が 育児休業を取得できる状況を今後も維持する。 (平成30年度実績 男性取得率0%、女性取得率100%)
実施時期	令和2年度から令和6年度まで

推進項目 5	育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
対策内容	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、復職前に円滑な職場復帰を果たすために必要な事項の職場研修及び職場の状況に関する情報提供等を行う。
目 標	育児休業を取得した職員に対する職場復帰のための支援体制を確保する。
実施時期	令和 2 年度から令和 6 年度まで

(4) 時間外勤務の縮減

推進項目 6	時間外勤務の縮減のための意識啓発
対策内容	<p>小学校就学の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に係る制度について周知の徹底を図り、職業生活と家庭生活の両立を支援する。</p> <p>毎週水曜日と金曜日の「ノー残業デー」の取組及び 21 時以降のパソコンの使用不可を徹底するため、所属長は事業を的確に把握し、事務の分担や効率化の方策等を検討、実施する。また、時間外勤務が慢性化しないよう改善を行い、意識啓発の取組を行う。</p> <p>所属長は庶務事務システムより定期的に所属職員の時間外勤務の状況をチェックし、適切な異動又は配置を行うとともに、職員一人ひとりが過去の慣例にとらわれず、業務の簡素化及び合理化を心掛け、超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくりを行う。</p>
目 標	<p>令和 6 年度までに制度の認識度を 100% となるように周知を行い、職員の職業生活と家庭生活の両立に向けて支援する。</p> <p>時間外勤務の縮減に向けて、人事担当課長が所属長に対し業務量を把握し適切な人員異動及び配置を行うよう依頼する。</p> <p>時間外勤務について、職員一人につき月平均 8 時間以下とする。</p> <p>(平成 30 年度実績：時間外勤務月平均 8 時間以上時間外勤務を行った職員割合 45.6%)</p>
実施時期	令和 2 年度から令和 6 年度まで

(5) 休暇の取得の促進

推進項目 7	年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進
対策内容	<p>人事担当課長は、所属長に対し年次有給休暇及び夏季休暇の取得計画表を作成させることにより、計画的な年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進を図る。所属長は、業務遂行体制の工夫・見直し、職員一人ひとりの職場の意識改革をすることで、年次有給休暇・夏季休暇の取得しやすい環境整備を行う。また、ゴールデンウィーク期間及び夏季休暇期間において、年次有給休暇と組み合わせることにより連続休暇の一層の取得促進を図り、所属する職員の活力の向上と子どもとの触れ合いの時間を増やす支援を行う。</p> <p>人事担当課長は、月曜日又は金曜日を土曜日及び日曜日と組み合わせることで年次有給休暇・夏季休暇を取得することにより、職員の活力の向上を図るとともに、子どもとの触れ合いの時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援する。</p> <p>子どもの各種行事、地域活動、子どもや職員の誕生日、結婚記念日等における年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進を図ることにより、家族の絆を深め、職業生活と家庭生活の両立を支援する。</p>
目 標	<p>令和 6 年度までに年次有給休暇取得について、職員全員が 5 日以上取得を目指す。また、夏季休暇の取得率 100%を目指す。</p> <p>(平成 30 年の年次有給休暇取得 5 日以上取得者 76.6%)</p> <p>(平成 30 年の夏季休暇取得 取得率 94%)</p>
実施時期	令和 2 年度から令和 6 年度まで

推進項目 8	子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進
対策内容	<p>子どもの看護を行うための特別休暇について、その制度の周知徹底を図る。休暇の性格上、急に休暇を取得しなければならない状況が考えられるため、各課等においても日常から周囲の職員や所属長とのコミュニケーションを図り、業務にかかる情報の共有化に努め、当該特別休暇の取得促進を図る。</p>
目 標	<p>令和 6 年度までに制度の認識度を 100%となるように周知を行い、職員が必要な時に取得しやすい環境整備を行う。</p> <p>(令和元年アンケート結果 認識度 92%)</p>
実施時期	令和 2 年度から令和 6 年度まで

2. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

推進項目 9	子ども・子育てに関する活動の支援
対策内容	地域におけるこどもの育成を支援するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に、積極的な参加ができるように取り組む。
目 標	人事担当課長は、所属長に対し職員が地域貢献活動に参加するために休暇を取得することについての理解を求め、職員が参加しやすい職場の環境整備を行う。
実施時期	令和2年度から令和6年度まで

(2) 子どもとふれあう機会の充実

推進項目 10	子どもとふれあうレクリエーション活動の実施
対策内容	職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育てるため、レクリエーション活動を行い、子どもを含めた家族が参加できるよう取り組む。
目 標	レクリエーション活動を実施する場合は、子どもを含めた家族が気軽に参加できるように取り組む。
実施時期	令和2年度から令和6年度まで

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に係る事項

3. 女性職員の活躍の推進に関する事項

(1) 採用に係る項目

推進項目 1 1	採用試験の女性受験者の拡大
取組内容	女性の活躍に向けては、その入り口となる女性職員の採用が重要となる。採用試験の女性受験者の拡大に向け、女性にとって働きやすい職場環境づくりを推進するとともに、やりがいのある職場であることを市報、ポスター、市公式ウェブサイト等で広報する。
目 標	採用試験の受験者の総数に占める女性の割合を30%以上とする。 (平成30年度実績 29.3%)
実施時期	令和2年度から令和6年度まで

(2) 仕事と家庭の両立に係る項目

推進項目 1 2	父親の出産補助休暇等の取得の促進及び環境整備
取組内容	推進項目3の対策内容と同様の取組を実施する。
目 標	推進項目3の数値目標のとおり
実施時期	令和2年度から令和6年度まで

推進項目 1 3	育児休業等の周知徹底及び環境整備
取組内容	推進項目4の対策内容と同様の取組を実施する。
目 標	推進項目4の数値目標のとおり
実施時期	令和2年度から令和6年度まで

(3) 長時間勤務関係に係る項目

推進項目 1 4	時間外勤務の縮減のための意識啓発
取組内容	推進項目 6 の対策内容と同様の取組を実施する。
目 標	推進項目 6 の数値目標のとおり
実施時期	令和 2 年度から令和 6 年度まで

推進項目 1 5	年次有給休暇・夏季休暇の取得の促進
取組内容	推進項目 7 の対策内容と同様の取組を実施する。
目 標	推進項目 7 の数値目標のとおり
実施時期	令和 2 年度から令和 6 年度まで

(4) 登用に係る項目

推進項目 1 6	女性職員の管理職（課長級）への登用拡大
取組内容	女性職員が幅広い職場を経験できるような人事配置を推進するとともに、女性職員がスキルアップできるような研修を実施する。
目 標	管理職（課長級）の職員に占める女性職員割合を引き続き 10%以上とする。 (平成 31 年 4 月時点実績 12%)
実施時期	令和 2 年度から令和 6 年度まで

VI 特別休暇等の支援制度

妊娠・出産・育児に係る特別休暇等の支援制度

	休暇内容	事由	期間	取得可能単位		男性取得	女性取得	推進項目
				日	時間			
出産前に取得可能な休暇	妊娠に伴う健康診断など	妊娠中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断を受ける場合	妊娠23週まで 4週間に1回	×	○	×	○	1
			満24週から満35週まで 2週間に1回					
			36週以後から分娩まで 1週間に1回					
			1回につき1日の勤務時間内で必要と認められる期間					
妊娠障害	妊娠中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。	14日を超えない範囲でその都度必要と認められる日又は時間	○	○	×	○		
休息または捕食時間	妊娠中の女性職員が従事する業務が母体または胎児の健康保持に影響があると認められる場合に請求できる権利	その都度認められる時間	×	○	×	○		
産前休暇	8週間(多胎妊娠の場合にあつては、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	出産の日までの申し出た期間	○	×	×	○		
出産後に取得可能な休暇	産後休暇	女性職員が出産した場合	女性職員の出産の日の翌日から10週間(多胎妊娠の場合にあつては11週間)を経過するまでの期間	○	×	×	○	
	出産後の女性職員の健康診断など	出産後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断を受ける場合	産後1年間はその間に1回	×	○	×	○	
	育児時間	職員が生後2年に達しない子を育てる場合	1日2回それぞれ60分以内の期間	×	○	○ただし配偶者が同様の休暇を取得している場合はその時間を差し引く		4
	子の看護休暇	18歳に達する日以後の最初の3月31日までにある子のため勤務しないことが相当であると認められるとき	1の年において1人について5日の範囲内の日又は時間	○	○	○		8
男性職員の休暇	妻の出産休暇	職員の妻が出産の場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認めらる入院の付き添い等のため勤務しないことが相当であると認められる時	出産予定日前3週間から出産後5週間までの期間に7日の範囲内	○	○	○	×	3
	子の養育休暇	職員の妻が出産する場合で、当該出産に係る子又は小学校の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらのこ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	出産予定日6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から、出産8週間後までの間において5日の範囲内の期間	○	○	○	×	

その他の支援制度の詳細

	支援制度	内容	男性取得	女性取得	推進項目
妊娠中、出産後1年	妊婦の軽易業務転換	妊娠中の女性職員は他の軽易な業務へ転換を請求することができる制度。	×	○	1
	時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務の制限	妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員は、法定労働時間の1週間につき40時間、1日につき8時間を超えての労働、時間外労働、休日労働、深夜業の制限を請求することができる制度。	×	○	
	危険有害業務の就業制限	事業主は、妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員を、重量物を取扱う業務、有害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ならない。また、これらの業務のうち、女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務については、妊産婦となる女性職員以外の女性職員について就かせてはならない。	×	○	
	産前産後休暇及び出産したときの給付制度	産前産後休暇及び育児休業期間中の共済掛金免除。出産時は市町村職員共済組合より、職員又は、被扶養者を対象に一律420,000円を支給。	×	○	2
3歳に満たない子を養育する場合	育児休業	職員が3歳に満たない子を養育する場合、その子の3歳の誕生日に達する日まで休業することができる制度。一人の子どもにつき、原則1回のみ延長可能。(給与は無給。ただし、共済組合から育児休業手当金が支給あり。)		○	4
	部分休業	職員は、3歳に満たない子を養育するため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。勤務しない時間に対する給与は無給。育児時間制度と併用可能。		○	
小学校就学前の子を養育する場合	育児短時間勤務	職員は、小学校就学前の子を養育するため、短時間勤務を取得することができる制度。付与単位は、1週間当たりの勤務時間が、19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となる短時間勤務を選択できる。給与は1週間当たりの勤務時間数に応じて定める額。		○	5
	深夜勤務の制限	職員は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、深夜における勤務の制限を請求できる制度。(公務の正常な運営を妨げる場合を除く。)		○	
	時間外勤務の制限	職員は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、時間外勤務の制限を請求できる制度。請求した場合時間外勤務は、制限開始日から起算して、1月において24時間、1年において150時間までに制限される。(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く。)		○	
中学校修了までの子を養育する場合	児童手当(杵築市)給付制度	0歳から3歳未満 15,000円 3歳から中学校終了前 10,000円 ※第3子以降は条件により15,000円 ※児童を養育している方の所得が所得制限限度額以上の場合、特定給付として 月額1律5,000円		所得が高い方に振込	2