

# 糸魚川市特定事業主行動計画

令和2年度～令和6年度

令和2年4月

糸 魚 川 市



## 1 計画策定の趣旨

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体へ重大な影響を与えることから、国は、社会全体で次代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を図るため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）」が施行され、少子化の流れに歯止めをかけるとともに、子育てしやすい環境づくりに集中的、計画的に取り組むため、全国の自治体や企業に行動計画の策定を義務付けました。

糸魚川市においても、職場で働く職員が、子育ての意義について理解を深め、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成18年4月に「糸魚川市特定事業主行動計画」を策定し、次世代育成支援対策に取り組んで参りました。

今般、同法の改正により、期限が10年間延長されたことを受け、引き続き職場全体で支援をしていくため、「第2次糸魚川市特定事業主行動計画」を策定しました。令和元年度で前期計画期間が終了することから、前期計画の見直しを行い、後期計画を作成したものであります。

これまでの取り組みを継続しながら、職員一人ひとりがこの計画の内容を理解し、仕事と育児の両立が図られるよう、職場を挙げて支援に努めます。

## 2 計画の期間

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。

## 3 計画の推進体制

総務部総務課を計画推進の事務局と位置づけ、主体的に計画を推進するとともに、次世代育成支援対策に関する情報提供や研修を実施するとともに、相談体制の充実を図り、子どもを持つ職員が、仕事と子育ての両立を図ることができよう、職場をあげて支援に努めます。

本計画の効果的な推進により、職員が安心して出産や子育てに携われるような環境が整えられるとともに、市全体、社会全体における次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、また、さらに子育てしやすい環境となっていくよう、職場一丸となって取り組んでいきます。

## 4 次世代育成支援対策の内容等

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後の女性職員については、母性保護をはじめとする健康面、安全面に十分配慮します。また、子育て中の職員についても、職場内において配慮します。

- ① 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図ります。
- ② 各種制度により、妊娠中及び出産後の女性職員を保護します。
- ③ 健康に配慮した措置を講じるなど、職場環境を整備します。
- ④ 諸制度の活用、あるいは人事上の配慮のため、母親または父親になることがわかった職員は、できるだけ速やかに総務課に報告してもらうこととします。

### (2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業の取得の促進を図ります。

- ① パンフレット等を活用し、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の制度の周知に努めます。
- ② 制度等の説明を行い、積極的に男性の育児休業等の取得の促進を図ります。
- ③ 職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を作成します。
- ④ 育児休業中の職員に対する情報提供など、円滑な職場復帰に向けた支援を行います。
- ⑤ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保に努めます。
- ⑥ 会計年度任用職員、臨時的任用職員の育児休業取得について、個別対応します。

### (3) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

育児休業を取得する女性職員に対して、適切なキャリア形成を支援します。

また、育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を行います。

### (4) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

父親となる職員が子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つ喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、「配偶者出産休暇」、「育児参加休暇」及び「育児休業」等を周知し、これら休暇等の取得を促進します。

## (5) 時間外勤務の縮減

恒常的な時間外勤務は、職員の健康状態に影響を及ぼすだけでなく、子育てする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間がなくなることにもなるため、時間外勤務の縮減を行います。

事務の簡素合理化や適正な人員配置に努めるとともに、職員の意識改革を図り、職場全体で縮減となるよう協力します。また、職員労働組合と協力して、ノー残業デーの徹底も図ります。

なお、時間外勤務の上限は、45 時間／月、360 時間／年を目標とします。

## (6) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識改革を図るとともに、職場における休暇取得を容易になるよう計画的な管理を行います。

特に子育て中の職員については、子どもに関する特別休暇等が取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

また、子どもや家族との時間を増やししながら、職員の心身のリフレッシュ等を図るため、夏季休暇取得時に年次有給休暇をあわせて取得するよう各職場に働きかけます。

## (7) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

## 5 その他

この計画に基づく次世代育成支援対策の内容及び実施状況については、全職員に周知することにより、相乗効果を生み出すことが考えられます。

本計画に基づく支援対策の実施状況等については、把握・点検した上で、グループウェア（電子掲示板）等により、全職員に必要な都度掲載して周知します。

また、実施状況の公表により、職員全員が常に高い意識を持って、この計画の推進に取り組むよう促します。

【糸魚川市における育児を行う職員の両立支援策の概要】

両立支援策		両立支援策の概要		期 間 等	根拠条例等
育児休業等	育児休業 (無給)	3歳未満の子を養育する職員に認められる休業	子が3歳に達する日まで	糸魚川市職員の育児休業等に関する条例、同規則	
	育児短時間勤務 (勤務しなかった時間は無給)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に認められる短時間勤務	子が小学校就学の始期に達する日まで		
	部分休業 (勤務しなかった時間は無給)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に認められる部分休業	子が小学校就学の始期に達する日まで 1日2時間の範囲内		
特別休暇	産前休暇	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つては14週間)	糸魚川市職員の勤務時間、休暇等に関する条例、同規則	
	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、医師が支障ないと認めた場合を除く)		
	健診のための休暇	妊娠中または産後1年以内の女性職員が母子保健法に規定する健診を受けるときに与えられる休暇	妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回について、それぞれ、1日の正規の勤務時間等の範囲内で必要と認められる期間		
	育児時間	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	子が1歳に達する日まで 1日2回それぞれ30分以内		
	配偶者の出産休暇	妻の出産に伴う入退院の付添い、入院中の世話などを行う職員に与えられる休暇	2日(1日または1時間単位で分割して取得可能。入院の日から出産の日後、2週間を経過する日まで)		
	男性職員の育児参加のための休暇	当該出産に係る子また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	妻の産前産後期間中に、5日(1日または1時間単位で分割して取得可能)		
特別休暇	子の看護休暇	小学校3年生以下の子を養育する職員が子を看護(予防接種、健康診断を含む)する必要がある場合に与えられる休暇	年5日(2人以上の場合は年10日。1日または1時間単位で分割して取得可能)		
	短期介護休暇	負傷、疾病または高齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある家族の介護その他の世話を行う場合に与えられる休暇(状態の確認のため、介護の実態が確認できる書類、医師の診断書等が必要)	年5日(2人以上の場合は年10日。1日または1時間単位で分割して取得可能)		

両立支援策		両立支援策の概要	期 間 等	根拠条例等
介護休暇（無給）		配偶者、父母、子等を介護する職員に与えられる休暇	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1日または1時間（時間単位とする場合は、始業または終業の時刻まで連続した4時間の範囲内）	糸魚川市職員の勤務時間、休暇等に関する条例、同規則
職 専 免	妊娠障害（悪阻）に関する職専免	妊娠中の女子職員がその者の業務により母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合、その職務に専念する義務を免除	必要期間（重症悪阻の場合は、糸魚川市職員の勤務時間、休暇等に関する条例の規定により、医師の診断書をもって療養休暇の取得で対応）	糸魚川市職員の職務に専念する義務の特例に関する条例、同施行規則
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または配偶者、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	職員が請求する期間（子が小学校就学の始期に達するまで、または介護を必要とする間は何度でも請求可能）	糸魚川市職員の勤務時間、休暇等に関する条例、同規則
	深夜勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員または配偶者、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（午後10時から翌日の午前5時まで）	6月以内の請求する期間（子が小学校就学の始期に達するまでまたは介護を必要とする間は何度でも請求可能）	
	時間外勤務免除	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歳に達する日まで	
	時間外勤務制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員または配偶者、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	1年以内の請求する期間（子が小学校就学の始期に達するまで、または介護を必要とする間は何度でも請求可能）	

### 【その他の諸制度】

#### ※産後パパ育休制度

子の出生の日から57日間以内に最初の育児休業（通称「産後パパ育休」）をした職員は、特別な事情がなくても、再び育児休業を取得することができます。

#### ※育児休業取得促進制度

1か月以下の育児休業を取得する場合は、期末手当が減額されません。

#### ※休業手当金制度

「育児休業」「部分休業」取得者に対して、市町村職員共済組合の休業手当金制度があります。

