

次世代育成支援対策推進法に基づく

第 2 次 特 定 事 業 主 行 動 計 画

（後期計画：令和2年度～令和6年度）

令和2年4月1日

新 潟 県 燕 市

はじめに

近年の急速な少子化の進行等に伴い、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備が喫緊の課題となっていることを踏まえ、国、地方公共団体、企業が一体となり、それぞれの立場で子育てと仕事の両立に向けた取組等を実施していくことを目的とする「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に制定されました。

国、地方公共団体の機関は、次世代育成支援対策推進法に基づき「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられ、燕市においても、燕市職員を対象に事業主(※)として、平成18年3月20日からの10年間の集中的・計画的な取組を推進するための行動計画を策定し、同行動計画に基づき取組等の実施状況等を公表してきました。

しかしながら、依然として、少子化の流れに歯止めがかからず、子どもが健やかに生まれ育成される社会の実現までに至っていない状況から、次世代育成支援対策推進法が改正され、計画期間が10年間延長されました。

これを受けて、燕市では平成27年4月1日から令和2年3月31日までを計画期間とした第2次特定事業主行動計画（前期計画）を策定し、このたび、これに続く令和2年4月1日から向こう5年間の計画期間とする後期行動計画を策定しました。

燕市職員一人ひとりが子育ての重要性をより深く認識するとともに、職場全体で子育てを支援することにより、多様な働き方を実現し、仕事と家庭生活の調和を図りやすい環境を整えることを目指します。

また、このような環境が整っていくことで、互いに支え合い、安心して子どもを育てていくことができる地域づくりの一役を、燕市職員が担ってくれることと期待しています。

※事業主（各任命権者） 市長、市議会議員、教育委員会(県費負担教職員を除く)、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会

I 総論

1 目的

- 職員が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進めるため、本行動計画を策定し、公表することとします。

2 計画期間

- 令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策に関して職員へ情報提供等を行います。
- 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を設置します。
- ③ 本計画の実施状況については、年度ごとに職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。

II 具体的な内容

1 職員の職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について周知徹底を図ります。

職員が妊娠、出産した場合は特別休暇を取得することができます。

- ◇ 産前8週間（多胎妊娠14週間） 産後8週間
- ◇ 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員の保健指導又は健康診査
 - 妊娠中 4週間から1週間につき1回
 - 出産後1年までの間 1回（1日のうちに必要な時間）
- ◇ 妊娠中の女性職員が通勤に交通機関を使用する場合で、その混雑の程度が母体、胎児の健康保持に影響がある場合 勤務時間の始め又は終わりに1日につき1時間以内
- ◇ 生後1年に達しない子を育てる職員の授乳等 1日2回それぞれ30分以内

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ります。

職員または職員の妻（被扶養者のみ）が出産した場合は市町村共済組合から給付を受けられます。

◇ 職員	出産費	1 子につき 404,000 円
	出産費附加金	1 子につき 16,000 円
◇ 職員の妻	家族出産費	1 子につき 404,000 円
	家族出産費附加金	1 子につき 16,000 円

- 産科医療補償制度対象分娩となった場合は、出産費・家族出産費に 16,000 円を加算

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〕男性の子育て目的の休暇の取得の促進

- 男性職員が取得できる子どもの出生時における特別休暇制度について、周知徹底及び取得促進を図ります。

職員の妻の妊娠、出産に伴い、特別休暇を取得することができます。

- | | |
|---|-------|
| ◇ 職員の妻が出産のため入院する日から出産後 2 週間を経過するまで | 2 日以内 |
| ◇ 職員の妻の出産に伴い、産前 8 週間(多胎妊娠 14 週間)から産後 8 週間の間に、その出産に係る子又は小学校就学前の子を養育するために勤務をしないことが相当であると認められる場合 | 5 日以内 |

〔3〕育児休業等を取得しやすい環境の整備等

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

- ① 男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ② 育児休業及び部分休業に関する制度について周知徹底を図ります。
- ③ 育児休業手当金等の経済的な支援措置について周知徹底を図ります。

- ◇ 育児休業
3歳に満たない子のいる職員は、その子の養育のために育児休業を取得することができます。
- ◇ 部分休業
3歳に満たない子のいる職員は、その子を託児しながら養育するために、勤務時間の始め又は終わりに1日につき2時間以内（30分単位）の部分休業を取得することができます。
- ◇ 育児休業、部分休業中の給与
育児休業期間中及び部分休業時間中は無給となりますが、育児休業中については、その子が1歳に達するまでの間、市町村共済組合から育児休業手当金が支給されます。
1日につき 給料月額 × 1/22 × 1.25 × 50/100
- 平成26年4月1日以降に育児休業を開始した職員は、育児休業をした期間が180日に達するまでの期間については「50/100」が「67/100」に、180日を超える期間については「50/100」となります。

③ 妊娠を申し出た職員に対して、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

イ 育児休業及び部分休業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います。
- ② 経営会議など所属長の集まる場において、育児休業制度等の趣旨の徹底を呼びかけ、職場の意識改革を行います。

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、情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して必要な支援を行います。

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- 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、任期付採用及び臨時的任用制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

〔4〕子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 育児休業を取得する女性職員等に適切なキャリアパスを提示するとともに、キャリア形成を支援します。
- ② 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修をととして、女性職員のキャリア形成を支援します。

- ③ 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会を付与します。
- ④ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用を図ります。

〔5〕子育てしやすい環境の整備

- ① 小学校就学前の子のいる職員の早出遅出勤務の制度について周知を図ります。

小学校就学前の子のいる職員は、公務の運営に支障がある場合などを除き、その子の養育のために早出遅出勤務をすることができます。

- ② 小学校就学前の子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。

小学校就学前の子のいる職員がその子の養育のために申請した場合、深夜勤務（午後 10 時から午前 5 時まで）や時間外勤務（1 か月 24 時間、1 年 150 時間以内）が制限されます。

- ③ 小学校就学前の子のいる職員の育児短時間勤務制度について周知徹底を図ります。

小学校就学前の子のいる職員がその子の養育のために申請した場合、職員が希望する日（週 3 日または週 2 日半）や時間帯（1 日あたり 3 時間 55 分または 4 時間 55 分）において勤務をすることができます。

- ④ 超過勤務の縮減について、一層の取組を進め、超過勤務の上限の目安時間を超えて勤務させないように努めます。

◇ 所属長は、原則として次に掲げる限度時間の範囲内で時間外勤務（週休日の勤務を含む）を命ずる必要があります。

1 箇月について 45 時間以下

1 年（4 月から翌年 3 月まで）について 360 時間以下

- ⑤ 全職員を対象に週 1 回の「ノー残業デー」を実施し、家族とともに過ごす時間の充実を図ります。

- ⑥ 第 2 期燕市子ども・子育て支援事業計画に基づき、支援法第 14 条第 1 項に規定する教育・保育及び支援法第 59 条に規定する地域子ども・子育て支援事業を実施します。

〔6〕休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 経営会議など所属長の集まる場において、年次有給休暇の取得促進の徹底を呼びかけ、職場の意識改革を行います。
- ② 所属長に対して、課員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得の促進を図ります。
- ③ 安心して職員が年次有給休暇を取得できるよう、各部署において相互応援ができる体制を整備します。

イ 連続休暇等の取得の促進

- ① 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図ります。
- ② 大型連休やお盆期間における公式会議の開催を自粛します。

ウ 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

- 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい雰囲気の醸成を図ります。

小学校就学前の子のいる職員は、その子の病気、ケガ等の看護のために勤務しないことが相当であると認められる場合は特別休暇を取得することができます。（1年につき5日以内、2人以上は10日以内）

〔7〕メンタルヘルスケア

- 臨床心理カウンセラーによるメンタルヘルス相談をとおして、出産や子育てに関する不安や心配、仕事と子育ての両立に関してのストレス・悩み等の解消ができるよう、制度の周知と活用を促進します。

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

- 妊産婦や子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面やハード面でのバリアフリーの取り組みを推進します。

〔2〕子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子どもの体験活動等の支援

- ① 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動に職員の積極的な参加を呼びかけます。
- ② 子どもが参加する地域の活動に施設を提供します。
- ③ 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- 交通事故予防のため、職員に対して安全運転についての呼びかけを実施します。

ウ 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、立ち直り支援活動への職員の積極的な参加を呼びかけます。