

第3期別府市特定事業主行動計画

職員子育て支援プログラム

別府市長

別府市議会議長

別府市教育委員会委員長

別府市選挙管理委員会委員長

別府市代表監査委員

別府市農業委員会会長

別府市消防長

別府市水道企業管理者

平成27年4月

目 次

1	はじめに	1
2	計画期間及び対象者	2
3	計画の推進体制	2
4	具体的な計画内容	3
	(1) 仕事と子育ての両立を支援する職場環境の整備	3
	① 妊娠中及び出産後における配慮	3
	② 男性職員の育児参加	5
	③ 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり	6
	④ 時間外勤務等の縮減	8
	⑤ 休暇の取得促進	9
	⑥ その他	10
	(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項	11
	① 子育てバリアフリーの推進	11
	② 子ども・子育てに関する地域貢献活動の推進	11
5	妊娠・出産・育児に係る特別休暇等の支援制度	12

1 はじめに

我が国における急速な少子化の進行による人口減少問題、さらには、家庭を取り巻く環境の変化等を踏まえ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため、次世代育成支援対策推進法(以下推進法)が平成 15 年 7 月に施行されました(平成 27 年 3 月 31 日までの時限立法)。

このことにより、地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等を推進する特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、本市においても、平成 17 年 4 月に別府市職員を対象とした別府市特定事業主行動計画(前期計画)を任命権者の連名で策定し、出産、育児等に関する支援の充実と制度等の意識啓発に取り組んできました。

さらに、前期計画の基本的な考え方や取組内容を踏襲しつつ、この間の法改正や社会情勢の変化を踏まえ、職員がみんなで支え合う育児の推進という視点に立った取り組みを継続的に進めるため、平成 22 年 9 月に後期行動計画を策定し、仕事と子育ての両立支援や職場における働き方の見直し等の推進に、職場全体で一体となって取り組んできたところです。

こうした中、社会全体では 10 年間に及ぶ次世代育成支援対策の取組により、合計特殊出生率の増加や仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなど、一定の効果は見られたものの、依然として少子化の流れは変わらず、子どもが健やかに生まれ育成される社会の実現には至らなかったため、推進法の有効期限を 10 年間延長し、次世代育成支援対策の更なる充実と集中的・計画的な取組強化を図ることとなりました。

本市では、このような現状を踏まえ、これまでの 10 年間の計画を踏襲しつつ、子育ては男女が協力して行い、職場全体で子育てを支援すべきものとの視点に立った取り組みを推進するため、平成 27 年度から 5 年間の計画期間とする第 3 期行動計画を策定しました。

計画の推進に当たっては、子どもの有無に関わらず、職員一人一人が未来の力であり、社会の希望である子どもを育むことの重要性を認識し、この計画を自分自身の行動や意識に深く関わるものとして捉え、全職員で仕事と生活の調和と、安心して子どもを生き育てることができる職場環境づくりに努めましょう。

2 計画期間及び対象者

【計画期間】

この計画は、次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長されたことに伴う、平成27年度から平成36年度までの10年間の計画期間のうち、前半の5年間の計画期間とします。

制定時

【次世代育成支援対策推進法】平成27年3月31日までの時限立法

平成 17年度	平成 18年度	平成 19年度	平成 20年度	平成 21年度	平成 22年度	平成 23年度	平成 24年度	平成 25年度	平成 26年度
別府市特定事業主行動計画(前期)					別府市特定事業主行動計画(後期)				

改正

【次世代育成支援対策推進法】10年間の有効期限延長

平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	平成 31年度	平成 32年度	平成 33年度	平成 34年度	平成 35年度	平成 36年度
別府市特定事業主行動計画(第3期)					別府市特定事業主行動計画(第4期)				

【対象者】

この計画は、常勤職員(小中学校の教職員など、地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員を含む。)のほか、非常勤職員についても、法令や本市の条例、規則等により定められた休暇制度等の範囲内で対象とします。

3 計画の推進体制

広く職員の意見を聴取し、次世代育成支援対策を実効あるものとするため、本計画を策定及び推進する別府市次世代育成支援特定事業主行動計画策定・推進委員会(以下委員会)を設置しています。必要に応じ、委員会において計画の進捗状況や職員アンケート調査等による職員ニーズの把握に努め、その後の対策や計画の見直しに反映させるとともに、職場全体で取組を推進する意識の醸成を図るため、全職員への周知を徹底します。

4 具体的な計画内容

1 仕事と子育ての両立を支援する職場環境の整備

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

推進項目1 母性保護等に係る特別休暇及び労働基準法の制度等の周知徹底

母性保護及び母性健康管理等の観点から設けられている妊娠・出産等に関する特別休暇等の支援制度について、庁内ネットワーク等を通じて制度の内容や活用方法などに関する情報を提供し、職員全員に正しく理解されるよう周知徹底を図ります。

制度の認識率	平成 16年度	平成 22年度	平成 26年度
妊娠に伴う健康診断等	28.0%	28.1%	39.3%
妊娠障害(つわり休暇)	23.0%	29.9%	28.5%
妊娠に伴う通勤緩和	17.0%	26.7%	29.9%
産前・産後休暇	79.0%	82.5%	90.4%
育児時間	57.0%	70.8%	62.1%
子の看護休暇	—	53.8%	78.2%
危険有害業務の就業制限	14.0%	21.3%	25.1%
妊娠中又は出産後の女性職員の 請求に基づく業務の軽減等	—	—	28.2%

推進項目2 制度の活用を容易にする環境整備

所属長は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し母性保護に努めるとともに、育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成するため、必要に応じて事務分担の見直しや職場の応援体制の確立を図りましょう。

人事担当部署は、職員の出産及び育児休業中の業務に支障が生じないよう、臨時的任用制度の活用等により適切な人員配置を行います。

さらに、周囲の職員は、妊娠中等の職員をサポートし、職場全体で協力し合う職場風土の醸成に努めましょう。

推進項目3 出産費用の給付等の経済的支援措置に係る周知徹底

出産費用の給付、その他出産に伴う給付及び育児休業期間中の給付について、庁内ネットワーク等へ情報を掲載し、福利厚生制度の周知徹底を図るとともに、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解消を図ります。

目 標

このような取り組みを通じて、平成31年度までに、制度の認識率を100%とすることを目標とします。

(2) 男性職員の育児参加

推進項目4 男性の出産補助休暇等の取得促進と産後パパ育休制度の周知

子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、父親となる男性職員は子どもを持ち育てることの喜びを実感し、出産後の配偶者を気遣いサポートすることが重要です。特に、妻の産前・産後の期間は、母体の健康維持と回復に専念するための休養の期間であり、妻の負担を軽減するためにも、父親である男性職員が積極的に育児を分担し、親としての責任を果たしていくことが強く求められます。

人事担当部署は、男性職員の育児参加を促すため、産後パパ育休や出産補助休暇等の制度について、庁内ネットワーク等を通じて情報提供し周知徹底を図ります。

所属長は、職場の応援体制を構築するなど、育児のための休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めるとともに、出産補助休暇等の育児に係る休暇制度の活用と男性職員の積極的な育児参加を促しましょう。

制度の認識率	平成 16年度	平成 22年度	平成 26年度
男性職員の育児参加のための休暇	—	54.6%	76.4%
出産補助休暇	66.0%	67.0%	69.2%

制度の取得率	平成 16年度	平成 22年度	平成 26年度
男性職員の育児参加・出産補助休暇	59.3%	67.1%	67.3%

目 標

このような取り組みを通じて、平成31年度までに、男性職員の出産補助休暇等の認識率及び取得率を100%とすることを目標としま

(3) 育児休業等を取得しやすい職場環境づくり

推進項目5 育児休業及び部分休業制度の周知徹底

育児休業及び部分休業の取得には、上司や周囲の職員の理解と協力が欠かせません。女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とする職場の雰囲気醸成するため、庁内ネットワーク等を通じて制度の内容やその活用方法などに関する情報を提供し周知徹底を図るとともに、認識率の向上と取得促進に努めます。

制度の認識率	平成 16年度	平成 22年度	平成 26年度
育児休業	—	—	63.0%
部分休業	9.5%	26.6%	29.5%

推進項目6 育児休業及び部分休業取得経験者からの体験談等の情報提供

育児休業及び部分休業を取得した経験のある職員の体験談等を、庁内ネットワーク等を通じて情報提供することにより、育児休業等の取得促進を図ります。

推進項目7 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員は職場から一定期間離れることにより、職場からの疎外感や職場復帰後の業務遂行に対する不安に陥りやすいものです。各所属においては、休業中の職員にメール等で定期的に業務の近況を知らせるなど、職場とのコミュニケーションをとりやすい雰囲気づくりに心がけましょう。また、育児休業復帰後は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱等への対応など、仕事と子育ての両立が最も大変な時期であることを考慮し、所属長は業務分担などについてよく検討し、希望する職員には必要に応じて職場研修を行うなど、円滑な職場復帰を果たすためのサポート体制を職場全体で推進しましょう。

制度の取得率	平成 16年度	平成 22年度	平成 26年度
男性職員の育児休業	0.0%	0.0%	0.0%

推進項目8 育児休業に伴う臨時的任用職員の活用

所属長は、職員の育児休業取得に際し、課内の人員配置等により、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なときは、臨時的任用制度を活用し、適切な代替要員を確保することにより、安心して休業できる環境づくりに努めましょう。

人事担当部署は、必要に応じて、臨時的任用をはじめ、任期付職員や再任用職員の活用等も視野に入れて適切な代替要員を確保するなど、人員配置上の措置を講じます。

推進項目9 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性職員の活躍により、多様な価値観や多角的な視点を創出し、社会環境等の変化に対応し得る組織力の向上を図るため、女性職員の育児等の状況に配慮した人事運用や職場全体で超過勤務を縮減する働き方の見直し等に取り組めます。さらに、育児休業中職員の円滑な職場復帰やキャリア形成及び能力開発を支援し、家庭と仕事の両立を実現することで、女性職員の活躍を推進します。

推進項目10 庁内育児サークルに対する支援

子育て中職員間のネットワークの構築と育児仲間づくりを支援するため、育児の悩みや相談、情報交換、育児勉強会などを自主的に開催する庁内育児サークルの設置を推進し、その活動を支援します。

目 標

このような取り組みを通じて、平成31年度までに、制度の認識率を100%とするとともに、男性職員の育児休業の取得率を5%とすることを目標とします。

(4) 時間外勤務等の縮減

推進項目 1 1 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制度の周知徹底

小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の仕事と育児の両立を支援し超過勤務等の負担を軽減するため、深夜勤務及び時間外勤務の制限に係る制度について、庁内ネットワーク等を通じて情報を提供し、周知徹底を図ります。

制度の認識率	平成 16年度	平成 22年度	平成 26年度
深夜勤務・時間外勤務の制限	26.0%	33.2%	40.6%

推進項目 1 2 ノー残業デー制度の徹底

毎週水曜日および金曜日は「ノー残業デー」と位置付け、一斉定時退庁を実施していますが、所属長に対し当該制度の徹底を促すことにより、より一層の超過勤務の縮減を図ります。

職員は、速やかに定時退庁し、子どもと接する時間や家族で食事を囲む時間などを大切にしましょう。

推進項目 1 3 事務の簡素・合理化の推進及び時間外勤務の縮減の意識啓発

時間外勤務を縮減するため、所属長の指揮のもと、職員一人一人が業務の効率的な遂行や業務改善等に取り組み、事務の簡素・合理化や廃止を推進しましょう。

目 標

このような取り組みを通じて、平成 31 年度までに、制度の認識率を 100%とすることを目標とします。

(5) 休暇の取得促進

推進項目14 年次有給休暇の取得の促進

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図るため、年次有給休暇の取得促進を図ります。

所属長は、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、相互応援ができる事務処理体制を確立し、業務の遂行に支障が生じないように調整するとともに、個々の職員の年次有給休暇等の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員には年次休暇の取得を促しましょう。

さらに、国民の祝日(GW)や夏季休暇等との組合せによる連続休暇の取得を奨励するとともに、自身や家族の誕生日、結婚記念日などの家庭の記念日や子どもの学校行事等における年次有給休暇の取得を管理監督者自らが率先して心がけましょう。

人事担当部署は、各所属長に対して、年次有給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の取得促進を図るとともに、子育てのための年次有給休暇取得による早期退庁日の取り組みを推進します。

年次有給休暇	平成 16年度	平成 22年度	平成 26年度
職員一人あたりの平均取得日数	10.7日	10.4日	9.9日

推進項目15 子どもの看護等を行うための特別休暇等の取得促進

子どもの看護休暇、短期介護休暇等について、庁内ネットワーク等を通じて情報を提供し、制度の周知を徹底することにより、子どもの病気等における特別休暇の取得促進や年次休暇を活用した休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

目 標

このような取り組みを通じて、平成31年度までに、職員一人当たり年次有給休暇取得日数を平均15日以上とすることを目標とします。

(6) その他

推進項目16 人事異動についての配慮

勤務場所等により、子どもの養育や教育等を行うことが困難となる職員については、人事担当部署は、本人の意向と併せて、通勤方法や勤務形態等を考慮し、人事異動における配慮を行います。また、人事異動により配置先が変更になった場合、所属長は同様の点に配慮しましょう。

「自己申告制度」は引き続き実施し、職場の実態やその適性、異動の意向等について提出された自己申告書を人事異動に反映させることにより、職員の勤労意欲の向上や職場の活性化を図ります。

推進項目17 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等をなくすための取組

「家事や育児よりも仕事を優先すべき」というような職場優先の意識や「子どもの世話をするのは母親の仕事」というような固定的な性別役割分担意識等をなくすため、男女共同参画に関する研修会の開催や庁内ネットワーク等を通じた情報提供により、職員一人一人の意識改革を進めます。

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の推進

推進項目18 乳幼児に優しい職場環境の整備

乳幼児を連れてきた来庁者の多い部署には、乳幼児と一緒に安心して来庁し利用できるベビーベッドやおむつ台、授乳室等を設置し、利用者の視点に立った使いやすい施設の整備を推進します。

推進項目19 子どもを連れてきた来庁者へのソフト面でのバリアフリー

子どもを連れてきた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な感じの良い接遇を推進し、研修会の実施等による職員の接遇能力の向上とソフト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の推進

推進項目20 子ども・子育てに関する活動の支援

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に職員が参加しやすい職場の雰囲気醸成を図りましょう。

人事担当部署は、庁内ネットワーク等を通じて地域貢献年次有給休暇制度の内容等に関する情報を提供し、制度の周知徹底を図ることで、職員の地域貢献活動を支援します。

職員は、自治会や各種地域団体等が行う地域活動に積極的に参加しましょう。

5 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	
			日	時間	日	時間
出産前に取得可能な休暇	① 妊娠に伴う健康診断等	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	妊娠満23週まで 妊娠満24週～満35週まで 妊娠満36週～出産まで	4週間に1回 2週間に1回 1週間に1回	×	○
	② 妊娠障害(つわり休暇)	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(主につわりなど、病休と認められない症状の場合) ※切迫流産などつわり以外の場合は「病休」となります。	14日を超えない範囲内(医師等により指示された範囲内)でそのつど必要と認める日又は時間	○	○	
	③ 妊娠に伴う通勤緩和	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の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものである場合	正規の勤務時間の始めまたは終わりにおいて1時間を超えない範囲内でおの必要と認める時間	×	○	
	④ 産前休暇	8週間前(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性職員が申し出た場合	出産の日までの(出産予定日を含む)申し出た期間	○	×	
出産後に取得可能な休暇	⑤ 産後休暇	女性職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間経過する日(週休日・休日含む)までの期間 (産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に付く期間を除く)	○	×	
	⑥ 育児時間	生後2年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 (誕生日の前日まで)	1日2回それぞれ60分以内の期間 ※やむを得ない事情はある場合は、2回分まとめて(120分以内)取得可能 ※結果として1日休務する場合や、引き続き勤務の実績がない場合は認められない。 (他の休暇が優先される) ※4時間の勤務に60分付与されるため、4時間以内の勤務で1回(60分)、4時間を超え7時間45分以内の勤務で2回(120分)取得可能。	×	○	
	⑦ 子の看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む)を養育する職員が、その子の看護等(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をすること、または予防接種や健康診断に付き添うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年において、中学校就学前の子の数に5日乗じて得た日数の期間の範囲内で取得可能 *1日または1時間単位で取得可能	○	○	
男性職員の休暇	⑧ 男性職員の育児参加のための休暇	職員の妻の出産の場合で、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(妻の子を含む)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	出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から出産の日後8週間を経過するまでの期間の5日 ※1日または1時間単位で取得可能 ◎県費負担教職員は、出産予定日の8週間前から取得可能	○	○	
	⑨ 出産補助休暇	職員の妻の出産の場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添等(出産時の付添や入院中の世話も含む)のため勤務しないことが相当と認められるとき	出産のために入院等する日から、出産の日後2週間を経過する日までの間の2日 ※1日または1時間単位で取得可能 ◎県費負担教職員は、出産予定日の4週間前の日(その日前に入院したときは、入院した日)から3日取得可能	○	○	

(注) 下記については「負傷、疾病」に含まれない。

○治った後の社会復帰のための機能回復訓練 ○予防接種・予防注射・健康診断等(ただしこれらによる著しい発熱等の症状が発生した場合はこの限りではない) ○後遺障害の機能回復訓練(リハビリ)の介助

◎ その他の母性保護、育児等に関する支援制度の詳細

	支援制度	内 容
妊娠中	① 妊娠中の軽易な業務への転換	妊娠中の女性職員は、母性健康管理のため、他の軽易な業務への転換を請求することができる制度。
妊娠中～出産後1年	② 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時間を超える時間外労働、若しくは休日労働、又は深夜業の制限を請求することができる制度。
	③ 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も、妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員以外の女性職員について就かせてはならない。
3歳に満たない子を養育する場合	④ 育児休業	職員が3歳に満たない子を養育する場合、その子の満3歳の誕生日の前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。 (給与の支給なし。ただし、原則1歳まで(夫婦が同時または交代で育児休業を取得する場合は1歳2ヶ月までの最大1年間)は、共済組合から育児休業手当金が支給あり。) ※産後パパ育休…子の出生の日及び産後8週間の期間内(出生の日から57日間以内)に、最初の育児休業をした職員は、特別の事情がなくても、再び育児休業を取得可能。当該期間内に、産後休暇を取得した女性職員は除かれるため、「産後パパ育休」と呼ばれている。
	⑤ 時間外勤務の免除	職員は、3歳に満たない子を養育するため、時間外勤務の免除を請求できる制度。(当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合は除く)。
小学校就学前の子を養育する場合	⑥ 部分休業	職員は、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。 勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間を越えない範囲で30分単位の取得が可能。(給与の減額あり)
	⑦ 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。)
	⑧ 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。)