

～ 子どもたちの健やかな成長を願い ～

第 2 次

下田市特定事業主行動計画

平成27年3月

目 次

第1章 総 論

1 はじめに	1
2 計画期間	2
3 計画の推進	2

第2章 取組の内容

1 制度の周知	3
2 研修等の実施	3
3 妊娠中及び出産後における配慮	3
4 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	4
5 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	5
6 超過勤務の縮減	8
7 休暇の計画的取得の促進	9
8 子ども・子育てに関する地域活動の貢献	11
9 終わりに	11

第1章 総論

1 はじめに

次世代育成支援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」が制定されました。国、地方公共団体、企業など様々な主体は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されるための環境整備に幅広く取り組んできたところです。

また、質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供、保育の量的拡大及び確保並びに地域における子ども・子育て支援の充実を図るための「子ども・子育て支援法」が平成24年8月に成立するなど子ども・子育て支援の新たな制度が創設されました。

このような中、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法の10年間の延長等を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立しました。

そこで、引き続き事業主の立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成について役割を果たすため、職員が、父親として、母親として、子育てをしやすい環境整備を進める必要があることから、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、子育てを行っている職員だけでなく、全ての職員の仕事と生活の調和に向け、職場を挙げて支援していくため、第2次下田市特定事業主行動計画を策定し、取組をさらに推進することとしました。

本計画を実効あるものとするために、職員一人ひとりが積極的にかかわり、職場全体で子育てを応援していきます。

平成27年3月

下田市長
下田市議会議長
下田市選挙管理委員会
下田市代表監査委員
下田市農業委員会
下田市教育委員会
南豆衛生プラント組合管理者
伊豆斎場組合管理者
下田地区消防組合管理者
下田地区消防組合消防長
一部事務組合下田メディカルセンター管理者

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成 37 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されました。

本計画は、その前半の期間である平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。

3 計画の推進

(1) 本計画は、下田市職員（常勤の正規職員、小中学校教員、下田市長が管理者となっている一部事務組合職員を含む。）を対象としています。

本計画を実施するためには、「誰が」「いつ」「何を」するかを明確にする必要があることから、次のとおり区分して項目の前に主体となる職員を見出しで表記します。

- ・推進担当部署（人事担当課等）
- ・管理職（課・室・所・行委局長等）
- ・庶務担当者（各所属の庶務担当者）
- ・子育て中の職員（育児休業中の職員又は育児を行っている（行う予定の）職員）
- ・周囲の職員（子育て中の職員の同僚）
- ・全職員

(2) 本計画における「子ども」とは、概ね 18 歳未満を指します。

(3) 推進担当部署は、毎年計画の実施状況を点検することとします。

(4) 推進担当部署は、計画にかかる職員の要望を随時受け付けるものとし、必要に応じ見直しのため「下田市行動計画策定・実行委員会」に諮るものとします。

第2章 取組の内容

1 制度の周知

○ 推進担当部署

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度を理解しやすいようにまとめ、イントラネットに掲載する等職員全員に周知します。

○ 全職員

掲載された内容をよく読んで、職場において妊娠している人や子どもを育てている人がそのような制度を利用しやすい雰囲気づくりに努めます。

2 研修等の実施

○ 推進担当部署

新規採用職員研修・管理監督者研修において、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度に関する内容を周知するとともに、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行うことにより、職場優先の環境(例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気)や固定的な性別役割分担意識(例えば、「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ」というような意識)の是正に努めます。

3 妊娠中及び出産後における配慮

職員が安心して妊娠、出産、育児ができ、母子ともに健やかな生活が送れるよう次のとおり環境の整備を行います。

○ 推進担当部署

育児休業予定者の人事異動は、原則として行わないよう配慮します。
また、出産後の人事異動は、子どもの養育を行うことが困難とならないよう配慮します。

○ 管理職

① 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを図るよう努めます。

② 妊娠中の職員に対しては、原則として超過勤務を命じないよう配慮します。

○ 子育て中の職員

父親・母親になることが分かったら、母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用、また、人事上の配慮のため、できるだけ速やかに（遅くとも出生予定日のおよそ5ヶ月前までに）、管理職に申し出るものとします。

4 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

○ 管理職

- ① 父となる職員が休暇を取得できるように必要に応じて職場の中で臨時の応援体制をつくるよう努めます。
- ② 父となる職員に対し、配偶者の出産等の期間（出産予定日前後からおよそ8週間程度の期間）に、5日以上（特別休暇と組み合わせて取るものも含む。）を盛り込んだ休暇計画の作成を求め、休暇を取得するように働きかけます。

○ 子育て中の職員

出産をサポートすることは家族の中で支え合う育児の第一歩であり、父となる職員は休暇計画を作成し、休暇を積極的に取得するよう努めます。

○ 周囲の職員

育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。職場の人が出生時の連続休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

【下田市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則】

（特別休暇）

第15条 条例第14条[特別休暇]の規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は当該各号に定める期間とする。

- (9) 職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 市長が定める期間内における2日の範囲内の期間

(10) 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、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（妻の子を含む。）を養育する職員が、これら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とき 当該期間内における5日の範囲内の期間

2 前項第9号から第11号までの休暇の単位は、1日又は1時間とする。

第15条第9号の実績表

	平成24年度	平成25年度	平成26年度
該当件数	7件	2件	2件
取得件数	1件	2件	0件
取得率	14%	100%	0%

以上のような取組により、子どもの出生時における父親の特別休暇の取得率を平成31年度までに50%にすることを目標とします。

5 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 育児休業の取得

○ 管理職・推進担当部署

子どもを持つことになった職員から出生予定日の申出があった場合、育児休業制度について説明します。特に男性職員に対しては、育児休業を取得できることを説明します。また、職員が育児休業を実際に取得することになった場合は、業務に支障が出ないように、人事異動、臨時的任用制度の利用による代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できるよう取り組みます。

○ 子育て中の職員

3歳未満の子を養育している職員は、育児休業や年次休暇などを積極的に取得するよう努めます。

(2) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

○ 管理職・庶務担当者・周囲の職員

育児休業中は職場から離れているので、孤独に感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか」という不安になると思われる。管理職をはじめ職場の同僚の職員は、休業中の職員にメールなどで最近の業務の状況等必要な情報を知らせるとともに、休業中の職員が職場に電話したりメールしたりしやすいようなメッセージを送るよう心掛けます。

○ 子育て中の職員

育児休業中の職員は、子どもが寝て一息ついた時間など機会をとらえ職場に電話をしたり、メールを送るなど職場との接点を保つよう心掛けます。

○ 管理職・庶務担当者・周囲の職員・子育て中の職員

相互の情報交換等については、育児休業中の職員の意見を尊重し、より効果的な調整を図ります。

○ 管理職・周囲の職員

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期なので、業務分担などについてよく検討し、職場全体でサポートするよう努めます。

(3) 育児休業の取得率

育児休業取得率実績表

	平成24年度		平成25年度		平成26年度	
	男	女	男	女	男	女
対象者数	7人	3人	2人	1人	2人	3人
取得者数	0人	3人	0人	1人	0人	3人
取得率	0%	100%	0%	100%	0%	100%

※対象者数及び取得者数は、育児休業の開始となる日に属する年度に計上。

以上のような取組により、男性職員も育児休業を取得するよう推進します。

【地方公務員の育児休業等に関する法律】

(育児休業の承認)

第2条 職員(中略)は、任命権者(中略)の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、育児休業をすることができる。(略)

【下田市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則】

(特別休暇)

第15条 条例第14条の規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は当該各号に定める期間とする。

(6) 8週間(多胎妊娠の場合であっては、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

(7) 女性職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(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就く期間を除く。)

(19) 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又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 正規の通勤時間の始め又は終わりに、1日を通じて1時間を越えない範囲内で必要な時間

(20) 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合 別表第3に定める受診回数(医師等の特別の指示があった場合には、その指示された回数)で、1回につき、必要な時間

(21) 妊娠中の女性職員の業務が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 適宜休息し、又は補職するために必要な時間

(22) 妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害のため勤務することが困難であると認められる場合 必要な期間

別表第3

保健指導又は健康診査受診回数表		
受診	回数	備考
妊娠満23週まで	4週間に1回	保健指導又は健康診査とは、母子保健法第10条及び第13条に規定するものをいう。
妊娠満24週から満35週まで	2週間に1回	
妊娠満36週から出産まで	1週間に1回	
産後1年まで	1回	

6 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、全ての職員に必要なことです。本計画は、子育て支援の観点から策定したのですが、以下の内容を全ての職員の超過勤務の縮減に役立てるものとします。

(1) 定時退庁の徹底

○ 推進担当部署

タイムカードの活用により勤務状況を把握するとともに、定時退庁ができない職員が多い部署については、管理職のヒヤリングを実施する等その徹底に努めます。

○ 管理職

管理職自らが定時退庁の率先垂範を行います。超過勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心掛けます。

○ 全職員

周りの職員と声を掛け合って退庁します。

(2) 業務の削減、合理化

○ 管理職

新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは率先して実施し、代替的に廃止できるものは廃止するよう努めます。

○ 全職員

職員一人ひとりが業務を効率的に遂行できるよう心掛けます。

(3) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

○ 推進担当部署

毎週水曜日の「ノー残業デー」実施の徹底を図るとともに、超過勤務が多い部署については、管理職のヒヤリングを実施した上で注意喚起を行うとともに対応策を検討します。

○ 管理職

超過勤務の多い職員に対しては、健康管理に特に気を配るように努めます。課内会議等において、超過勤務状況や縮減に向けた取組を検討するなど、超過勤務に対する意識の向上に努めます。

○ 全職員

職員一人ひとりが超過勤務の縮減に対し、高い意識を持って業務に従事するよう努めます。

【下田市職員の勤務時間、休暇等に関する条例】

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第8条の2 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下この項において同じ。）において常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならない。

3 任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項において同じ。）が、規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした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を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、前条第2項に規定する勤務をさせてはならない。

7 休暇の計画的取得の促進

計画的に休暇を取ることは、職員の健康管理及び業務の計画的な推進等の観点により、子育て中の職員はもちろん、全ての職員にとって重要な課題です。本計画は、子育て支援の観点から策定したのですが、以下の内容を全ての職員の計画的な休暇取得の促進に役立てるものとします。

(1) 年次休暇の取得の促進

○ 管理職

各部署において、計画的な休暇の取得が可能となるよう必要な調整を行います。

また、年次有給休暇取得強化月間を定め、計画的な取得を促進します。

業務の状況を考慮した上で、次例のような時に年次有給休暇を取得するよう働きかけるとともに、連続休暇の取得を促進します。

(例) ゴールデンウィーク、子どもの春休み、夏休み、冬休み期間、入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会等の学校行事やPTA活動、子どもの予防接種、健康診断等

○ 全職員

休暇計画を立てる際には、自分が休めるようにすることと周りの職員が休めるようにすることを同時に配慮します。

年次有給休暇取得状況

	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年
年間取得日数	8.5 日	8.2 日	9.1 日

以上のような取組により、年次有給休暇を平成 31 年度までに全職員が年間 10 日間以上取得することを目標とします。

(2) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の推進

○ 管理職・庶務担当者

子どもの看護のための特別休暇制度（年 5 日間）や年次休暇を活用して突発的な病気の際には、100%休暇を取得できるよう、職場全体で支援します。

○ 子育て中の職員

日頃から周囲の職員、特に事務補助者とのコミュニケーションを図り、業務に支障をきたさないよう準備しておきます。

【下田市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則】

(特別休暇)

第15条 条例第14条の規則で定める場合は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は当該各号に定める期間とする。

(11) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして任命権者が定めるその子の世話を行うことをいう。）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5日（その養育する小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）の範囲内の期間

2 前項第9号から第11号までの休暇の単位は、1日又は1時間とする。

8 子ども・子育てに関する地域活動の貢献

○ 管理職

職員が子育て支援にかかる地域活動等に参加しやすい職場の雰囲気づくりを心掛けます。

○ 全職員

スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技等を持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員は、機会を捉えて積極的に地域の活動等に参加します。

9 終わりに

本計画を実施することによって、職員が職場をあげて「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できるようになることを期待します。