

小坂町特定事業主行動計画

～職員みんなで支え合う、育児と仕事の両立できる職場目指して～

令和2年4月

小 坂 町

※ 特定事業主行動計画を策定するに当たって

次世代育成支援対策推進法施行令では、特定事業主（地方公共団体の長及び機関）がそれぞれ行動計画を策定することを規定していますが、各機関の実情に応じて連名での策定も可能としています。このことを受け、小坂町では小坂町長、小坂町議会議長、小坂町農業委員会会長、小坂町教育委員会委員長の各機関連名で「小坂町特定事業主行動計画」を策定公表するものです。

目 次

1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	計画の対象者	1
4	計画の内容	
	（１）妊娠中及び出産後における配慮	1
	（２）子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	2
	（３）育児休業等を取得しやすい環境の整備等	2
	（４）超過勤務の縮減	2
	（５）年次休暇の取得促進	3
	（６）その他の次世代育成支援対策に関する事項	3
5	資料編	4

1 はじめに

平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。我が国では年々少子化が進んでおり、この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、民間企業などを事業主として位置付け、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくために作られたものです。

国や地方公共団体は、行政機関としての立場から次代を担う子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に、一事業主としての立場から、雇用している職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

このような考え方から、次世代育成支援対策推進法では、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

この「小坂町特定事業主行動計画」は次世代育成支援対策法に基づく特定事業主行動計画として、小坂町の職員を対象に策定したものです。地方分権の進展や複雑化・多様化する町民ニーズに対し、厳しい財政状況の下で、職員が、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援していくためにこの計画は作られました。

職員の皆さん一人一人が、この計画の内容を自分自身に関わることとして捉え、お互いに助け合い、支え合っていきましょう。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、改正法により有効期限が令和6年度まで延長されたことから、計画はその第4期として令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間としています。

3 計画の対象者

町長部局、議会事務局、農業委員会事務局、教育委員会事務局の常勤職員とします。

4 計画の内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護、育児時間、超過勤務の制限等の制度について周知徹底を図ります。
- ② 職員の健康や安全に配慮し、業務分担を見直します。
- ③ 子育て中の職員が、仕事と育児の両立を図ることができるように、必要に応じて人事上の配慮を行います。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

- ① 子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知を図ります。

・「配偶者の出産に係る子の養育休暇」

取得可能日数 5日（1日又は1時間単位で取得可能）

取得可能期間 男性職員の妻の産前6週間、産後8週間の期間内

・「配偶者出産休暇」

取得可能日数 2日（1日又は1時間単位で取得可能）

取得可能期間 出産のための入院等の日から当該出産の日後2週間の期間内

- ② 対象職員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

目標：令和2年度から、配偶者の出産に係る子の養育休暇及び配偶者出産休暇の取得率の目標値を30%とします。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業制度等の周知を図ります。
- ② 人事担当課は、育児休業の取得により業務に支障が出ないように業務分担の見直し、または人事異動等をして、職員が安心して育児休業を取得できるようにします。
- ③ 育児休業を取得した職員が復職した時は、円滑に業務に復帰できるように職場全体が積極的にサポートします。

目標：令和2年度から、育児休業の取得率の目標値を男性10%、女性100%とします。

(4) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学前の子どもを育てる職員の深夜勤務及び超過勤務について配慮するよう努めます。
- ② 「職員の時間外勤務の取り扱い」に基づき、時間外勤務命令の上限時刻の遵守、週休日の振替等の適切な運用に努めるとともに職員の意識啓発を図ります。
- ③ 適切な勤務時間管理を行うとともに、必要に応じて職員間、内部組織間の業務分担の見直しを行い特定の職員に業務量が偏らないようにします。

(5) 年次休暇の取得促進

- ① 子どもの予防接種、学校行事等のためや夏期休暇とあわせた年次休暇の取得を促進します。
- ② 土日、休日の勤務についてやむを得ず勤務を命じた場合は確実に代休を取得できる環境づくりに努めます。
- ③ 職員が安心して年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。
- ④ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得を促進します。

(6) その他の次世代育成支援対策に関する事項

- ① 職員は、子どもをつれた人も安心して来庁できるよう、丁寧で親切な応対等の取組を推進します。
- ② 職員が、地域活動等に積極的に参加するように働きかけます。
- ③ 子どもを安全な環境で育てることができるよう、職員が、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止等の活動に積極的に参加するように働きかけます。

5 資料編

●出産休暇

女性職員が出産する場合、産前8週間（多胎妊娠は14週間）及び産後8週間です。（「産前」は出産予定日の6週間前から請求可能となるものですが、「産後」の8週間は労働基準法の就業制限であり、請求の有無にかかわらず休ませなければならない期間です。）

●保育休暇

生後1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のため、1日2回それぞれ30分以内で取得できる。男性職員も妻の保育休暇と重ならない場合は取得できます。

●配偶者出産休暇

職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内で2日間取得できます。（1日又は1時間単位）

●配偶者の出産に係る子の養育休暇

妻の産前産後に出産に係る子または小学校就学前の子の養育のため5日の範囲内で取得できます。（1日又は1時間単位）

●子の看護休暇

小学校就学前の子どもが負傷または病気のために看護する必要がある場合、年に5日の範囲内で取得できます。（1日又は1時間単位）

●育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

小学校就学前の子ども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（午後10時～午前5時）に勤務をさせてはならないことに、また、1月に24時間、1年に150時間を超えて時間外勤務をさせてはならないことになっています。