

次世代育成支援対策

第2期魚沼市特定事業主行動計画

改訂版

平成28年4月

魚沼市長
魚沼市議会議長
魚沼市選挙管理委員会
魚沼市代表監査委員
魚沼市農業委員会
魚沼市消防長
魚沼市教育委員会

目次

第1 総論	
1 目的	1
<行動計画策定指針>	1
2 計画期間と職員区分	3
3 計画の推進体制	3
第2 具体的な内容	
1 職員の勤務環境に関する事項	3
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	3
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	3
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備	4
(4) 超過勤務の縮減	5
(5) 休暇の取得の促進	5
(6) 人事評価への反映	5
第3 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	5
2 子ども・子育てに関する地域貢献	6
3 子どもとふれあう機会の充実	6

第2期魚沼市特定事業主行動計画

第1 総論

1 目的

魚沼市では、急速な少子化の進行や、出産や子育てに関する家庭・地域を取り巻く環境も大きく変わってきている中、平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法により、平成17年3月に子どもを安心して産み育てることができる社会の構築を重要施策の一つとして、子育ての支援や働きながら子育てをしている皆さんの生活支援、子どもたちの健全育成のための指針として「魚沼市次世代育成支援行動計画」を策定し、この実現を目指して実践することとしました。

また、市役所としては、「魚沼市特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできました。

しかしながら、法の有効期限が到来する現在、依然として、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとは言えず、取り組みを更に充実していく必要があります。

法の有効期限が10年間延長されるとともに、次代の社会を担う子どもたち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改正が行われたことに伴い、行動計画策定指針に掲げられた7つの基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と生活を両立す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推進するため、「第2期魚沼市特定事業主行動計画」を策定するものです。

この度、平成28年4月1日から平成38年3月31日までを計画期間とした、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「魚沼市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」が策定されたことから、本計画の計画期間を平成27年4月1日から平成38年3月31日までに改訂することとします。

<行動計画策定指針>

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章においては、仕事と生活の調和した社会の現実に向け、職場の意識や職場風土の改革に合わせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされている。また、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取り組みが求められている。その際、特に、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得をはじめとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことや、これまでの労働時間短縮対策を更に進め、より一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等働き方の見直しに資する取り組みを推進していくことが重要である。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが重要であり、特に子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取り組みが重要である。

(3) 機関全体で取り組むという視点

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とす

ることから、それぞれの機関全体での理解の下に取り組みを進めることが必要である。このため、大臣や地方公共団体の長等の各機関の長を含め、機関全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考えを明確にし、主導的に取り組むことが重要である。

(4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが重要である。特に、国や地方公共団体において、多様化・高度化する行政ニーズに対応することや、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、事務の種類や性質に応じ、多様な任用・勤務形態が活用されることを鑑み、改めて非常勤職員等が取組の対象であることを認識した上で、取り組みを進めていくことが重要である。

(5) 取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与することを踏まえつつ、また、当該機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

(6) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取り組みを推進することが必要である。

(7) 地域における子育ての支援の視点

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取り組みに積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取り組みを推進することが必要である。

魚沼市役所における、次世代育成支援の主な取組

職場における服務関係での支援関係（地方公務員法・労働基準法・魚沼市条例・規則）

1. 魚沼市職員の勤務時間、休暇等に関する条例・規則

(1) 育児又は介護を行う職員の深夜勤務、時間外勤務の制限

(2) 休暇制度

ア 年次有給休暇 年 20 日間

イ 療養休暇 必要と認められる期間

ウ 特別休暇

- ・ 婚姻休暇 5 日以内 【※県費職員 連続する 8 日、分割の場合は 6 日】
- ・ 職員の出産休暇 産前 8 週 産後 8 週
- ・ 妊婦健診等 1 日で必要な時間
- ・ 女性職員が生後一年に達しない子を養育する場合の休暇 1 日 2 回 各々 30 分
【※県費職員 育児休暇 生後 1 年 6 月に達しない子 1 日 2 回 計 90 分以内】
- ・ 配偶者出産休暇 2 日 【※県費職員 3 日】
- ・ 男性職員育児参加休暇 配偶者の出産時 その子・小学校就学前の他の子の療育 5 日以内

- ・ 子の看護休暇 小学校中学校就学前の子の看護 5日以内【※県費職員 7日以内】
(2人以上は10日)
- ・ 夏季休暇 5日(7月~9月)
- ・ 女性職員の生理休暇 連続する2日以内
- ・ 短期介護 5日以内(要介護者が2人以上の場合は10日)
- ・ 妊婦の妊娠障害 一の妊娠期間中に14日を超えない範囲内

エ 介護休暇 6月の期間内

2. 魚沼市職員の育児休業等に関する条例等

オ 育児休業

- ・ 育児休業 子どもが3歳未満
- ・ 育児短時間勤務 小学校就学前の子を療育 1ヶ月以上1年以内 延長可
- ・ 部分休業 小学校就学前の子を療育するため 1日2時間以内

職場における給与関係による支援(地方公務員法・労働基準法・魚沼市条例・規則)

1. 魚沼市給与条例等の規定に基づく給料、手当等に男女差別のない支援
2. 市町村職員共済組合制度による各種の支援制度

2 計画期間と職員区分

平成27年4月1日から平成38年3月31日までの11年間とする。

実施に向けた職員区分

管理部門部署(総務課長等) 各学校長	各任命の人事などの管理部門部署や各学校の責任者
各担当課長 教頭	業務や職員・教職員の勤務時間を管理する者
施設管理担当課長 学校長 室長(施設長)	市庁舎や市の運営する学校・施設を管理する責任者
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(そうなる予定の)職員
周囲の職員	子育て中の職員の同僚
全 職 員 (非常勤職員等を含む)	

3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するために推進委員会を設置し、衛生委員会と一体的に取り組む。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する情報提供等を実施する。
- (3) 仕事と子育ての両立についての相談・情報提供等を適切に実施するための窓口の設置、及び担当者の配置を行う。
- (4) 行動計画の内容は、庁内イントラ等を活用するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- (5) 本計画の実施状況については、各年度に、推進委員会において状況を把握し、結果や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等を図る。

第2 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 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等の制度について周知徹底を図る。
- イ 育児休業、特別休暇等の各種制度について周知徹底を図る。
- ウ 各担当課長は、妊娠中の職員に対して、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととする。
- エ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しや時間外勤務の制限を行う。

【主体となる職員】 管理部門部署（総務課長等） 各担当課長 室長 学校長(施設長)

教頭

【実施時期】平成22年度から継続実施

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- ア 子どもの出生時における父親の特別休暇の周知徹底及び年次休暇の取得促進を図る。
(特別休暇2日(県費職員は3日)+年次休暇)
- イ 父親の特別休暇及び年次休暇の取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

【主体となる職員】 総務課長 各担当課長 室長 学校長(施設長) 教頭

【実施時期】平成22年度から継続実施

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

- ア 男性の育児休業等の取得促進
男性職員も育児休業等の取得ができることについての周知を行い、男性の育児休業等の取得促進を図る。
- イ 育児休業等の周知
 - (ア) 育児休業等に関する資料を庁内イントラ等の活用により各職場に配布し、制度の周知を図る。
 - (イ) 育児休業等経験者の体験談等の情報提供を行い、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。
 - (ウ) 妊娠を申し出た職員に対し、必要に応じて個別に育児休業等の制度及び経済的支援等について説明を行う。

【主体となる職員】 管理部門部署（総務課長等） 学校長

【実施時期】平成22年度から継続実施

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、休業期間中の連絡を密に行い、気軽に職場との情報交換ができるように心がける。

育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して必要に応じた職場内研修等を実施する。

【主体となる職員】 各担当課長 室長 教頭

【実施時期】平成22年度から継続実施

エ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

人員配置等によって、育児休業中や産前産後休暇中の職員の業務を遂行することが困難なときは、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る。

【主体となる職員】 管理部門部署（総務課長等） 各担当課長 室長 学校長(施設長)

【実施時期】 平成 22 年度から継続実施

オ 子育てを行う女性職員の活躍促進に向けた取組

(ア) 女性職員を対象とした取組

- a 女性職員の相談に乗り助言する制度の導入の推進
- b 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- c 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等を行うことで女性職員のキャリア形成の支援

(イ) 管理職を対象とした取組

- a 機関の長等による女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発等の取組
- b 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
- c 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- d 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和に関する管理職研修等の取組

【主体となる職員】 管理部門部署（総務課長等） 学校長

【実施時期】 平成 27 年度から実施

以上のような取り組みを通じ、男性 10%以上・女性 90%以上の育児休業等取得率を目標とする。

「目標達成年度：31 年度」

(4) 超過勤務の縮減

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

イ 定時退庁(退勤)日を設定し、「ノー残業デー」と位置付け、一斉定時退庁(退勤)を実施する。

ウ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

職員の意識啓発を図るとともに、定期的に定時退庁(退勤)できない部署を調査把握し、管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。

【主体となる職員】 管理部門部署（総務課長等） 各担当課長 室長 学校長(施設長)

【実施時期】 平成 22 年度から継続実施

○ 以上のような取り組みを通じ、人事院が「超過勤務の縮減に関する指針」で定める時間外勤務の上限の目安時間（年間 360 時間）を超えて勤務しないよう努める。

「目標達成年度：31 年度」

(5) 休暇の取得の促進

ア 年次休暇の取得の促進

(ア) 各課長(学校長)は、部下の年次休暇を把握し、計画的な取得を指導する。この場合、

目標を定めて実施することが望ましい。

- (イ) 各課長(教頭)は、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支援ができる体制を整備する。
- (ウ) 総務課長は、取得状況を把握し、取得率が低い部署の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行う。

イ 連続取得の促進

- (ア) 国民の祝日や夏季休暇と組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。
- (イ) 月曜、金曜と休日を組み合わせた年次休暇の取得促進を図る。

【主体となる職員】 管理部門部署（総務課長等） 各担当課長 室長 **学校長(施設長)**

【実施時期】 平成 22 年度から継続実施

(6) 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環境づくりに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う。

- 以上のような取り組みを通じ、職員 1 人当たりの年次休暇の取得を前年対比で 5 %増加させることを目標とする。

「目標達成時期:31 年度」

※H25 年 (H25 年 1 月～12 月取得実績 30.1%

※H21 年 (H21 年 1 月～12 取得率実績 26.9%

- ウ 子の看護のための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 100%取得できる雰囲気醸成を図る。

【主体となる職員】 管理部門部署（総務課長等） **学校長**

【実施時期】 平成 22 年度から継続実施

第 3 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

- (1) 外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行う。

【主体となる職員】 施設管理担当課長（施設長）

【実施時期】 平成 22 年度から継続実施

2 子ども・子育てに関する地域貢献

- (1) 子どもが参加する地域活動に公共の施設、用地を提供するように努める。
- (2) 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する。

【主体となる職員】 施設管理担当課長 室長

【実施時期】 平成 22 年度から継続実施

3 子どもとふれあう機会の充実

- (1) 子どもを対象とした職場見学等を実施する。

- (2) 職員の子どもを対象とした職場見学会を実施する。
- (3) 職員互助会等で子どもを含めたレクリエーションを実施する。

【主体となる職員】 学校長（施設長） 総務課長 施設管理担当課長 室長

【実施時期：平成 22 年度から継続実施】