

次世代育成支援対策推進法に基づく  
特定事業主行動計画

広島県府中市

平成27年7月

# I 総 論

## 1 目 的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることを目的として次世代育成支援対策推進法が成立した。法の制定から一定の効果が見られたところであるが、少子化対策を更に充実するために法の有効期限が10年間延長されたところである。

本市においても「行動計画策定指針」に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、更に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推進するため、本行動計画を策定する。

## 2 計画期間

平成27年7月1日から平成32年3月31日までの5年間とし、本行動計画の実施及び見直し等については、社会情勢等の変化や職員のニーズを踏まえ適宜行うものとする。

## 3 計画の公表

府中市ホームページで公表する。

## 4 計画を実現するための方策

次世代育成支援対策に関する情報を提供し、啓発資料の作成・配布・研修・講習の開催等により、行動計画の内容を周知する。

人事担当課は、本計画の進捗管理を行うとともに、実効を高めるための調査や施策を検討し、必要に応じて計画の見直しを行う。

## 5 対象職員

府中市職員及び府中市立学校に勤務する県費負担教職員

※なお、府中市職員と県費負担教職員において、制度が異なる場合には、適用される範囲内で目標達成のために取り組む。

また、臨時的任用職員及び非常勤職員についても、適用される制度の範囲内で、仕事と子育ての両立支援を行う。

## Ⅱ 具体的な計画の内容

### 1 職員の勤務環境について

#### (1) 妊娠中及び出産前後における配慮

- ① 職員に対して、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（妊産婦の健康診断・妊婦の通勤緩和等）の制度について、周知を図り、必要とする職員が取得できるよう配慮する。
- ② 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知を図る。
- ③ 職場においては、妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性）である職員の健康や身体の安全に対し、特に配慮する。
- ④ 所属長は、妊産婦である職員に対しては、時間外勤務命令の発令について配慮し、本人の申出があれば時間外勤務をさせないこと等の措置を講じる。
- ⑤ 臨時職員、非常勤職員に特別休暇の周知を図る。

#### (2) 子どもの出生時における父親である男性職員の休暇取得の促進

子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つ喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、配偶者出産休暇等について周知し取得を促す。

- ① 子どもの出生時における父親である男性職員の特別休暇及び年次有給休暇の取得促進について周知を図り、男性職員の「妻の出産休暇」取得率100%を目標とする。
- ② 育児参加休暇の積極的取得について周知を図り、男性職員の「育児参加休暇」取得率100%を目標とする。
- ③ 県費負担教職員についても、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇を取得するよう管理・監督者による奨励を行い、制度の取得率100%を目標とする。

#### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

##### ア 男性の育児休業等の取得推進

- ① 男性の育児休業の取得を推進するための措置を実施する。

##### イ 育児休業、育児短時間勤務等の周知

- ① 育児休業等に関する資料等を作成し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知を図る。
- ② 育児休業中の経済的な支援等について情報提供を行う。
- ③ 定期的に育児休業等の制度についての情報提供を行うとともに、育児休業制度に係わる研修会等を行う。

### ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

- ① 産前休暇取得の申請があったときは、各職場において業務遂行の工夫等を行う。育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努める。

### エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、職場の状況等について必要に応じて情報提供を行う。

### オ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- ① 職員から育児休業の請求があった場合には、任期付採用及び臨時的任用制度の活用を図る。また、職員から育児短時間勤務の請求があった場合には、代替職員等の任用を図る。

## 2 仕事と生活の両立

子育て世代がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、時間外勤務の縮減や休暇の取得推進などの取り組みを図る。

### (1) 時間外勤務の縮減（県費負担教職員については別掲）

#### 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時間外勤務の制限の制度の周知

- ① 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時間外勤務の制限の制度の周知を図る。

#### イ ノー残業デー等の実施

- ① 毎週水曜日を定時退庁日に設定し、庁内放送及び電子メール等による周知の徹底を図る。

#### ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 職員の分担事務の適正配分や繁閑に応じた課内係相互間の協力体制を確立するとともに、常に事務の合理化、簡素化、能率化を積極的に推進する。
- ② 電子メール、電子掲示板を積極的に活用し、事務の効率化を図る。

#### エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 各部長は、各課の時間外勤務の実態を調査し、時間外勤務の多い職場の所属長に対し、注意喚起を行う。

### ※県費負担教職員を対象とした時間外勤務縮減対策について

管理・監督者は、一斉定時退庁日の趣旨に則り、曜日を決めて全教職員が一斉に帰宅の途につく取り組みや、業務改善を不断の取り組みとして推進するとともに、特定の者に業務が集中することのないよう職員の業務量の均衡を図り、年度中途においても業務量のバランスが崩れるこ

とのないよう配慮を講じていき、職員が育児に関する制度を利用しやすい環境づくりをめざす。

## **(2) 休暇の取得の推進**

### **ア 年次有給休暇の取得の促進**

- ① 所属長は、各職場において年間の年次有給休暇の取得を平均15日以上となるよう努める。また、職員は年間の年次有給休暇取得目標数値を掲げ、達成に努める。
- ② 所属長は、職員の計画的な年次有給休暇の取得を指導する。

### **イ 連続休暇等の取得の促進**

- ① 職員は、年次有給休暇と特別休暇等（県費負担教職員については、「長期休業期間中の休暇、休暇計画を作成しての休暇取得」）を活用した連続休暇の取得に努める。

### **ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進**

- ① 子どもの看護休暇等の特別休暇制度を周知し、各職場において、その取得を希望する職員に対して、取得しやすい環境づくりに努める。

## **3 その他の次世代育成支援対策に関するもの**

### **(1) 子育てバリアフリー**

- ① 庁舎において、妊産婦や乳幼児を連れた来庁者が安心して利用できる設備の設置に努める。
- ② 妊産婦や乳幼児を連れた来庁者へ特に配慮した応接対応に努める。

### **(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動**

- ① 所属長は、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活動等への職員の積極的な参加に努める。  
また、スポーツや文化活動など子育てに関する地域活動に職員が参加しやすい雰囲気作りに努める。