

第3期津久見市特定事業主行動計画(前期)

令和 7 年 3 月

津 久 見 市

目 次

はじめに	2
I 行動計画期間	3
II 計画の対象職員	3
III 行動計画の推進体制	3
IV 行動計画の内容	
1 職員の勤務環境に関すること	
(1) 各種制度の周知や意識啓発	4
(2) 妊娠中および出産後における配慮	4
(3) 出生時からの父親の育児参加	5
(4) 育児休業を取得しやすい環境づくり	5
(5) 超過勤務の縮減	6
(6) 休暇の取得の促進	7
2 その他次世代育成支援対策に関すること	
(1) 子育てバリアフリーの取り組みの推進	8
(2) 子ども・子育てに関する地域活動への参加	8
3 女性活躍の推進に関すること	
(1) 女性活躍推進の意識の向上を図る	8
(2) 職場環境づくり	8
(3) 介護と仕事の両立支援	8
V 制度の解説	9

はじめに

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される社会の形成を目指し、平成15年に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が制定され、この法律に基づき、本市においても仕事と子育てを両立できるよう支援していくことを目的とした「津久見市特定事業主行動計画」を策定し推進してきました。

その後、平成27年度から令和6年度まで延長されたことにより、これまでの取り組みを踏襲し、10年間のうち、最初の5年間の前期とした「第2期津久見市特定事業主行動計画（前期）」を策定しました。

上記計画策定から5年が経過し、必要な見直しを行うとともに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。）に基づき、特定事業主として策定が義務付けられている行動計画も含めた計画として、令和2年度から令和6年度まで後期とした新たな第2期津久見市特定事業主行動計画（後期）を策定しました。

今回、第2期津久見市特定事業主行動計画（後期）の見直しとともに、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」の一部が改正されたことに伴い、第3期津久見市特定事業主行動計画（前期）を策定しました。

男女ともに仕事と子育て・介護の両立の支援と、子どもたちの健やかな育成支援に取り組むとともに、性別によらず全ての職員がますます活躍できる職場を実現するため、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のとれた職場環境づくりを目指します。

I. 行動計画期間

法の指針に基づく計画期間である令和7年度から令和16年度までの10年間のうち、前期となる令和7年度から令和11年度を取組期間とし、国の動向や計画の進捗状況等に応じて必要な改定を行っていきます。

II. 計画の対象職員

この特定事業主行動計画は、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員会事務局、教育委員会（県費負担教職員を含む。）、消防本部、農業委員会事務局、水道事業の常勤職員その他、会計年度任用職員等についても、定められた休暇制度の範囲内でこの計画の対象としています。

III. 行動計画の推進

この計画を効果的に推進していくため、職員及び会計年度任用職員等に周知し全庁的に取り組みます。また必要に応じて、計画の実施状況の把握や見直しを行い計画を推進していきます。

IV. 行動計画の内容

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 各種制度の周知や意識啓発

妊娠中や出産後の休暇制度や各種制度については、職員に十分に周知を行うとともに利便性の向上をはかります。また、子育て中の職員を含む全職員が仕事と家庭生活を両立できるように互いに支えていきます。職員全員に制度の周知や職員の意識啓発を図っていきます。

① 特別休暇や各種制度を周知します

母性保護や母性健康管理のための休暇、子の看護のための休暇、育児休業や部分休業制度等について、制度の説明や利用方法を周知します。

② 子育て等に関する情報を知らせします

子育てに関する情報や、諸制度に変更があったときには周知します。

(2) 妊娠中および出産後における配慮

妊娠中の女性は、身体の変化に伴い体調の変化があったり、疲れやすくなります。時期によって症状が異なることもあります。仕事をしながらも安心して出産と子育てができ、育児休業後には、無理なく職場復帰できるよう職場全体で支援していきましょう。

① 各種制度の活用を促進します

母性保護や健康管理のための休暇や育児時間、超過勤務の制限等の各種制度の周知をし、妊娠を申し出た職員に対して、妊娠から育児までの一連の手続きをまとめて説明を行い、利用できやすいようにします。

② 職員の健康や安全面への配慮

妊娠の報告を受けた所属長は、職員が産前休暇に入るまでの期間は職場での配慮が特に重要になるため、健康面や安全面においても配慮します。

◎各種制度の周知

「休暇の手引き」を掲示し、職員全員へ周知します。

【目標値】

◎各種制度の認識率 100% (令和11年度)

(3) 出生時からの父親のサポート

子どもの出生という親子にとって最も大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートすることは大変重要なことです。そのような大事な時期に父親として子育て参加ができるように、職場の環境づくりをしていきます。

① 出産補助休暇の取得を推進

夫婦で出産・子育ての時間を共有できるよう、子どもが生まれる予定の職員は早めに所属長に報告し、出産補助休暇を利用しましょう。所属長は出産補助休暇が取得できるように業務を調整しましょう。休暇の取得事由や期間の拡大については変更の都度知らせます。

② 子育てに積極的に参加しましょう

出生時だけではなく、妊婦健診、妊娠中の両親学級、出産後の健診、保育参観、授業参観等にも参加しましょう。

③ 職場の雰囲気づくりに努めましょう

子育てには職場のサポートも重要です。職員みんなで支えていきましょう。

【目標値】

◎配偶者出産補助休暇取得率

(令和7年度から令和11年度) 100%

◎育児参加休暇取得率

(令和7年度から令和11年度) 100%

(4) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

① 育児休業制度について理解を深めます

育児休業や部分休業制度について、特に、男性職員も取得できることを全職員に知らせ、育児休業について理解を深め、取得しやすい環境をつくりまします。

また、子どもが生まれる予定の職員には、育児休業取得の方法や育児休業中の手当金支給等、経済的支援制度について説明を行います。

② 育児休業の取得促進

女性職員については対象者全員が取得できています。男性職員の育児休業取得率の向上を目指します。『子育て』は、父親と母親が協力して行う必要があることを認識し、子どもが生まれる予定の職員は、「職員又は職員の配偶者の出産に伴う申出書」等を活用して、早めに所属長に報告し、育児休業等の取得について相談しましょう。所属長は、遠慮せず取得するよう働きかけを行う

とともに、必要に応じて職場内での応援体制について検討しましょう。

③ 円滑な職場復帰ができるよう支援します

育児休業中は、職場と休業中の職員が、気軽に子育ての様子や相談などの連絡がとり合える体制をつくります。復職した職員は、仕事と子育ての両立のための大事な時期です。職場全体で応援していきます。

④ 協力する体制づくり

育児休業中の職員に対して、情報提供等を行い不安感等をやわらげ、育児休業取得後の職員がスムーズに職場復帰できるようサポートしていきましょう。

⑤ 職員相互のフォロー体制

子育て中の急な休暇取得にも対応できるよう、業務内容等については日頃からコミュニケーションをとっておきましょう。また、お互いにフォローできる体制を整えましょう。育児時間、子の看護等休暇等の取得ができやすい体制を整えます。

【目標値】

◎男性の育児休業取得率

(令和7年度から令和11年度) 80%

育児休業取得した者のうち2週間以上の取得率 80%
(消防職は除く)

(5) 超過勤務の縮減

子育て中の職員だけではなく、全職員の健康管理のためにも超過勤務の縮減に向け取り組みます。

① 小学校就学前の子供のいる職員への配慮

小学校就学前の子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限について周知をはかり、当該職員への負担の軽減をします。

② 一斉定時退庁日の徹底

毎週水曜日の「ノー残業デー」には、庁内掲示板等で、職員への早期退庁を促します。また、管理職が率先して定時退庁するとともに、所属職員にもそれを促し退庁しやすい雰囲気づくりに努めるよう、徹底します。各職員は、他の職員と声をかけあって早期退庁を心がけましょう。

③ 事務の効率化をすすめ、超過勤務の縮減に努めましょう

管理職に対し、超過勤務内容を事前に精査したうえで時間外勤務命令を時間内に提出するよう、徹底します。

各課で業務を協力して行い超過勤務の縮減に努めましょう。そのためにも、定期的なミーティングを行い、そのなかで事務の効率化及び平準化について話し合い、超過勤務の縮減に努めましょう。

【目標値】

◎超過勤務時間数が前年と比べ縮減することを目指します。

（６）休暇の取得の促進

休暇は職員の心身の休養のみではなく、家族間のふれあいを深めるためにも有効です。職員の休暇に対する意識の改革と、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

① 年次有給休暇や夏季休暇を取得しましょう

子どもの授業参観日など、育児または学校行事には積極的に参加しましょう。また、家族とのふれあいのために、ゴールデンウィークや子どもの春休み・夏休み・冬休み等に週休日等と年次有給休暇を利用して連続休暇を取得しましょう。また、休暇の予定を計画的に課内で共有するなどして、休暇の取得をしやすい環境にしましょう。

② 子の看護等休暇を取得しましょう

所属長は子育て中の職員が看護等休暇を取得できる職場の体制を整えるとともに特別休暇を取得するよう指導しましょう。職員が協力しあい、職場全体で支えていきましょう。

③ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進と啓発

性別に関わらず職員が仕事・家庭生活・地域生活・個人の自己啓発などについて、自らの希望する形でバランスを取りながら、様々な活動が展開できるよう、互いに理解と協力をしていきましょう。

【目標値】

◎年次有給休暇の取得日数

5日以上の職員

（令和7年度から令和11年度） 100%

◎年次有給休暇の取得日数

10日以上の職員

（令和7年度から令和11年度） 70%

2 その他次世代育成支援対策に関すること

(1) 子育てバリアフリーの取り組みを推進します

① 子どもを連れての方に優しい環境をつくれます

子どもを連れて来庁者が安心して利用できるように環境の整備を行います。

(2) 子ども・子育てに関する地域活動に参加しましょう

職員は地域における子育て支援活動への参加や、子育てしやすい環境づくりの推進、スポーツや文化活動、レクリエーション活動など様々な活動に積極的に参加しましょう。職員が地域活動に参加しやすい職場環境を作りましょう。

3 女性活躍の推進に関すること

(1) 女性活躍推進の意識の向上を図る

市民ニーズの多様化・複雑化が進むなかで、市の政策・施策に女性の視点を活かすことが重要です。

女性職員の育成支援のためには、幅広い職場での経験ができる人事配置やスキルの取得を図る研修会への参加を勧め、意識の向上を図ります。

また、各職務段階における人材育成を図り、あらゆる場面における女性の参画拡大に努めます。

(2) 職場環境づくり

上司と部下、職員同士でコミュニケーションを取り合い、風通しのよい職員同士が信頼し合う職場環境づくりに努めます。

また、職場において、パワハラ、セクハラ等のハラスメント防止に取り組みます。ハラスメントが発生しないよう、ハラスメントに関する研修会等を開催し、知識と理解を深め、ハラスメントのない職場づくりに努めます。

(3) 介護と仕事の両立支援

少子高齢化の社会において、男女ともに、親の介護等により休業等を取得する職員が増加することが考えられます。

個人のライフステージに合わせた働き方について考え、職場全体として取り組んでいく必要があります。

V. 制度の解説

母性保護及び健康管理のための休暇

(労働基準法によるもの)

産前・産後休暇(第65条)

労働基準法第65条を受け、津久見市職員の勤務時間及び休日休暇等に関する条例第10条に規定されている。

産前休暇は予定日から起算して(予定日も含む)8週間

(多胎妊娠の場合は14週間)

産後休暇は出産日の翌日から8週間

(多胎妊娠の場合は10週間)

※ 産前休暇は、休暇届と、出産予定日の記入のある母子手帳の写し、または出産予定日の記入のある病院の証明書等が必要です。

※ 産後休暇は、休暇届、と母子手帳の出生届出済証明の写し、または、病院の出産証明書が必要です。

妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限(第64条の3)

使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性(以下「妊産婦」という)を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

妊娠中及び産後1年を経過しない女性の時間外労働及び深夜勤務の制限

(第66条)

妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員が請求した場合にあっては1週間につき40時間、1日につき8時間を超えて労働させてはならない。また、これらの女性職員が請求した場合にあっては、時間外労働をさせてはならず、もしくは休日に労働させてはならず、又は深夜業をさせてはならない。

(特別休暇)

妊娠中の健康診断のための休暇

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査を受ける場合

妊娠満23週まで 4週間に1回

満24週から満35週まで 2週間に1回

満36週から出産まで 1週間に1回

(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)

1回につき1日の勤務時間の範囲内で必要と認める時間

※ 休暇届と、出産予定日の記入された母子手帳の写し、または出産予定日の記入のある病院の証明書等が必要です。

妊娠障害休暇

妊娠に起因する疾病において休む場合

日数 14日を超えない範囲でその都度必要と認める日又は時間

※ 休暇届と、初回の休暇取得時のみ、医師による診断書等の提出が必要です。

育児のための休暇

職員が生後3年に達しない子を育てる場合

1日 2回

1回 60分

出産費用等の給付

(出産したとき)

出産費・家族出産費(大分県市町村職員共済組合)

産科医療補償制度に加入している医療機関での出産の場合、組合員または、その家族(被扶養者)が出産したときに支給されます。

組合員 出産費 500,000円

家族 家族出産 500,000円

※妊娠4ヶ月(85日)以上であれば、死産・流産など異常分娩に対しても支給されます。

※双生児以上を出産した場合は、その人数分の額が支給されます。

(育児のとき)

育児休業手当金(大分県市町村職員共済組合)

組合員が組合員の子を養育するため育児休業をする時は、その子が1歳に達する日まで(ただし、その子が総務省令で定める場合には1歳6ヵ月、1歳6ヵ月時点でなお同事情に該当する場合は2歳に達するまで)、育児休業手当金が支給されます。

支給期間：育児休業により勤務に服さなかった期間

支給額：1日につき

標準報酬日額×67/100（180日まで）

標準報酬日額×50/100（181日以降）

共済掛金の免除

産前産後休業期間中（出産予定日の6週間前から出産後8週間の間）と育児休業期間中の掛金は免除されます。

児童手当

3歳未満

第1子、第2子：15,000円 第3子以降：30,000円

3歳～高校生年代まで

第1子、第2子：10,000円 第3子以降：30,000円

出産補助休暇

男性職員が、妻の出産に伴う準備や付添い等を行う場合

期間 産前産後8週間の間

日数 7日間

※ 出産予定日の証明ができる母子手帳のコピー等が必要です。

育児参加休暇

職員の妻が出産する場合で当該出産に係る子又は小学校就学までの子を養育する場合

期間 出産予定日の6週間前から出産後8週間の間

日数 5日間

育児休業及び部分休業制度

育児休業

(1) 対象職員：全職員

育児休業をすることができない職員

- ・育児休業法第6条の規定により任期を定めて採用された職員
- ・津久見市職員の定年等に関する条例第4条第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員
- ・その他、条例で定めている職員

(2) 付与条件

生後3年に満たない子を養育する職員であること。

(3) 期間

産後休暇の終了した日の翌日から、子が3歳（会計年度任用職員の場合は

原則として1歳)に達する日までの期間を限度として、当該職員の請求に基づいて、任命権者の定める日から引き続く期間(週休日及び休日を含む)について承認する。

(4) 延長

子が3歳に達するまでの期間を限度に、特別の事情がある場合を除き、1回限り延長ができる。

部分休業

小学校就学の始期(会計年度任用職員の場合は3歳)に達するまで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

(1) 対象職員 : 全職員

部分休業をすることができない職員

・育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員

(2) 付与単位・条件

正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間(育児時間を承認されている職員については、2時間から当該育児時間を減じた時間)を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行なうものとする。

職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

(深夜勤務の制限)

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間をいう)において子を養育できる同居の親族がない職員に限る)が規則で定めるところにより、深夜勤務の制限を、当該子を養育するために請求した場合は、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜勤務をさせはならない。

(時間外勤務の制限)

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員(子を養育できる同居の親族がない職員に限る)が規則で定めるところにより、時間外勤務の制限を子を養育するために請求した場合には、時間外勤務の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時間を越えて時間外勤務をさせない制度である。

子の看護等休暇

18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子(配偶者の子を含む)の看護、感染症の流行で学級閉鎖となった際の世話、入学式等の行事参加のため勤務しないことが相当と認められる場合

日 数 1年間子ども1人につき5日間（時間単位で取得可）

その他

制度全般について、法改正等があった場合は、その都度職員の皆さんにお知らせします。