

## 第2次

# 前期小千谷市特定事業主行動計画



平成28年4月  
小千谷市

# I 総論



## 1 目的

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）が制定され、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、事業主など、様々な主体が取り組んでいます。

小千谷市では事業主の立場から、平成17年3月31日に職員の仕事と子育ての両立の推進を図ることを目的とした特定事業主行動計画を策定し、計画的な取り組みを行ってきました。10年間の取り組みにより、一定の成果をあげてきましたが、依然として少子化の流れが変わらない中で、法の一部改正が行なわれ法の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

このことに伴い、小千谷市でも前計画の検証・見直しを行い、これまで以上に次世代育成支援を推進するとともに、すべての職員が個々の生活状況に応じて、いきいきと働き続けられるよう仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に重点を置く第二次前期小千谷市特定事業主行動計画を策定しました。

この計画を着実に実行するため、子育てに関わっている職員だけでなく、全職員が子育てについての理解をより一層深め、お互いに助け合い支えあえる職場環境づくりを目指しましょう。

## 2 計画期間

平成28年4月1日から平成32年3月31日までの期間とする。

## 3 計画の推進体制

この計画の総合的な推進を担当する所管課を総務課とする。総務課は庁内報や庁内LAN等を活用して、計画を広く職員に周知する。

各所属長は、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気づくりにつとめる。

本計画の実施状況を年度ごとに把握・検証するとともに、各年度の実施状況をホームページにおいて公表する。



## Ⅱ 具体的な取組内容

### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている保健指導または健康診査のための特別休暇、通勤緩和のための特別休暇等の制度について「子育て支援ハンドブック」、庁内LAN等を用いて周知徹底を図る。
- ② 妊娠中及び出産後における休業制度や福利厚生制度について「子育て支援ハンドブック」、庁内LAN等を用いて周知徹底を図る。

### (2) 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進

- ① 子どもの出生は子育ての始まりであり、父親として誕生した子どもとふれあう大切な時期である。子どもを持つことの喜びを実感するとともに、出産前後の妻を積極的にサポートが出来るよう、父親の特別休暇の取得について周知徹底を図る。

※男性職員の配偶者の出産休暇… 2日

男性職員の育児参加のための休暇（妻の産前産後等の期間中）… 5日

### (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

ア 育児休業等に関する情報を、庁内LAN等を活用し定期的に周知する。  
特に男性職員が子育てを積極的に行なうことが女性の継続就業にも繋がるため、育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

イ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行うとともに、業務内容の軽減や留意点などを個別に相談できる体制の整備を図る。

- ② 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業取得の申出があった場合、職場内で事務分担の見直しや職場全体での理解・後押しを図り、職員が安心して育児休業を取得できるような職場環境づくりに努める。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の孤独感や職場復帰にあたっての不安を解消し復帰を支援するため、業務状況や育児の状況について相互に連絡を取り合い、職場復帰への不安を軽減するよう努める。

④ 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

所属長は業務分担の見直しを検討するとともに、臨時職員等の活用により代替要員を確保し、職員が安心して育児休業等を取得できるように務める。

(4) 時間外勤務の縮減

① 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員を把握し、その時間外勤務の実態を把握する。また深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について庁内LAN等を用いて周知徹底を図る。

○地方公務員における職員深夜勤務及び時間外勤務の制限制度

1月 24時間

1年 150時間

② ノー残業デー（毎週水曜日）を設定し、庁内LAN等による周知徹底を図るとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

③ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

ア 時間外勤務の上限の目安時間として、年間360時間を設定し庁内LAN等を用いて周知徹底する。

イ 事業別時間外手当の執行状況を、庁内LANを利用し毎月発信し、恒常的時間外を行なっている部署に対して注意喚起を行う。

ウ 時間外勤務の多い職員で健康診断の指摘事項のある職員については、個別指導を実施する。

◎ 以上のような取り組みを通じて、全職員総時間外勤務時間を前年比3%削減とする。さらに、各職員の1年間の時間外勤務時間数について人事院指針等に定める上限目安時間の360時間を越える職員をなくす。



## (5) 休暇の取得促進

### ① 年次休暇の取得推進

職員の活力向上や子どもとのふれあいの時間を増やすため、職員が子育てに関連した年次休暇の申し出は、積極的に取得ができるよう、普段から相互にサポートすることに努める。

### ② 連続休暇等の取得の促進

ア 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得して、家族との時間を過ごせるような促進を図る。

イ 子どもの予防接種や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

ウ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇の取得推進を図る。

◎ このような取り組みを通じて、年間の年次有給休暇の取得目標日数を20日の年次休暇のうち、14日（70%）以上を目指します。

③ 小学校就学の始期に達するまでの子どもの看護休暇等の特別休暇を庁内LAN等で周知するとともに、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。

## (6) 職場の意識改革

職員の子育てを支援する上で大切なことは、職場全体で取り組むということである。職員一人ひとりの具体的な行動はもちろんであるが、職場全体で積極的に取組を進めていくことが不可欠である。

また仕事と生活の最適なバランスは、個々にライフステージによっても異なるため、違いを認め支えあい、子育てしやすい職場環境づくりを行なうことが重要である。

そのため職員のワーク・ライフ・バランスの実現のため、職員研修や情報提供を定期的に行なっていく。

