

職員みんなで支えあう 子育て支援プログラム

－ 草津市特定事業主行動計画 －

令和2年度（2020年度）から令和6年度（2024年度）まで

平成17年4月策定

平成27年4月改訂

令和2年4月改訂

草津市

はじめに

本市では、平成27年度に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として「職員みんなで支えあう子育て支援プログラム」を策定し、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

この間、平成28年度のイクボス宣言を皮切りに、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の推進と「イノベーション（業務の見直し等を含む生産性の向上）」を柱とした働き方改革に積極的に取り組み、政策の質や行政サービスの向上を図るとともに、職員が健幸でやりがいをもって働き、成長できる環境づくりを進めることを目的として取組を強化しています。

ところで、急速な少子化の進行、核家族化の進行や地域のつながりの希薄化等により、地域や家庭の子育て力が低下しているといわれています。

結婚や出産は、一人ひとりの価値観や人生観に深くかかわるものであり、社会が強制すべきことではありませんが、いかなる時代、どのような社会状況にあっても、すべての子どもたちの育ちを支え未来を守っていくこと、安心して子どもを産み育てることができる環境を整備していくことは、行政はもとより、市民、企業など社会全体が連携して取り組んでいくべき課題です。

こうした考え方に立ち、職員が働きがいを感じ、「子どもを育てられて本当によかった」と実感できるよう、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針を踏まえて、本計画を改訂し、今後5年間の次世代育成支援対策の取組を推進していきます。

令和2年4月1日

草津市長

草津市議会議長

草津市選挙管理委員会

草津市代表監査委員

草津市教育委員会

草津市公平委員会

草津市農業委員会

草津市固定資産評価審査委員会

第1章 行動計画の基本的な考え方

1 行動計画を定めている法律について

次世代育成支援対策推進法(平成15年7月制定)

目的

急速な少子化が進むなか、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成していくための次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進することを目的としています。

地方公共団体の義務

平成17年4月から10年間の集中的・計画的な取組を推進するために、職員を雇用する事業主の立場から、職員の職務環境の整備等を内容とする行動計画の策定が義務付けられました。

経過

国から平成15年8月に行動計画を策定する際の指針(行動計画策定指針)が示され、平成21年3月には、その後の次世代育成支援関連の新たな制度や取組および児童福祉法等の一部を改正する法律(平成20年法律第85号)の成立等を踏まえて行動計画策定指針の全文が改正されました。

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法で制定されましたが、平成26年に同法が改正され、次世代育成支援対策のさらなる推進および強化のため、有効期限を10年間延長することが定められました。

令和2年度から開始する行動計画の策定に向けて、行動計画策定指針が改正され、「行動計画の策定に当たっての7つの基本的な視点」を継続しつつ、多様な働き方の選択肢を拡大するためのテレワーク等の推進などの事項が盛り込まれています。

これを受けて、市においても計画の見直しを行い、取組を推進します。

行動計画の策定に当たっての7つの基本的な視点

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

- (3) 機関全体で取り組むという視点
- (4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (5) 取組の効果という視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域における子育ての支援の観点

2 行動計画の期間

行動計画期間

行動計画については、計画期間を設定することとされています。

計画期間は以下のとおりで、期間ごとに行動計画の見直しを検討します。

●R 2 . 4 . 1 ~ R 7 . 3 . 3 1

3 計画の基本的な視点

(1) 職員の意識改革と多様で柔軟な働き方の推進

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の推進と「イノベーション（業務の見直し等を含む生産性の向上）」を柱とした働き方改革に取り組んでいるなかで、職員がやりがいや充実感を感じながら働き、成果を挙げる一方で、子育てや介護の時間、家庭・地域・自己啓発等に係る個人の時間等の健幸で豊かな生活のための時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていくとの意識改革と、そのための多様で柔軟な働き方の実現を図っていくとの視点に立った取組を推進していきます。

(2) 職業生活と家庭生活との両立の推進

ワーク・ライフ・バランスの実現のための働き方の見直しと、仕事と子育ての両立のための基盤整備を図っていくとの視点に立った取組を推進していきます。

第2章 具体的な取組

1 職員・職場の意識改革

(1) 業務改革の推進

- 平成31年3月に策定した働き方改革の推進のためのロードマップ「Kusatsu Smart Project」にあるように、仕事と子育ての両立が可能な職場環境を実現していくためには、事務の合理化・効率化を進めていくことが重要です。
- すべての職員は、現在の仕事の進め方の見直し等、業務のより一層の効率化に努める必要があります。特に管理職は、そのためのリーダーシップとマネジメントを発揮し、より一層の業務改革を推進します。

(2) 仕事と家庭生活の両立に向けた職員の責務

- 職員それぞれの家族構成は多様であり、職員が仕事と家庭生活を両立させるためには、誰にとっても働きやすい職場環境を整備することが不可欠です。
- 職員自らが事務の簡素・合理化等事務改善に努めるとともに、お互いがそれぞれの立場を尊重し、仕事に取り組んでいくことが重要です。
- ライフステージでは、子育てのみならず、介護の問題にも直面することを踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの意識改革と、「おたがいさま」意識の職場風土の醸成を図ることが重要です。

2 妊娠中および出産後における配慮

(1) 特別休暇制度の周知

母体の保護および母体の健康保持のために設けられている特別休暇制度について、職員に対する周知を図ります。

【特別休暇】

産前・産後休暇	出産に際して母体を保護することを目的とする休暇。期間は、産前産後を通じて、16週間以内（多胎妊娠の場合は22週間以内）。妊娠に伴う病的な障害で休養を必要とし、1週間を超えて静養を要する場合、妊娠・出産休暇を分離して先行取得することができる（1週間を単位として2週間まで）。
妊娠障害休暇	妊娠に起因する障害（つわりに限る）のために勤務に服することが著しく困難な職員に対する母体保護の充実を図ることを目的とする休暇。1回の妊娠について1回、日を単位として引き続く7日以内（週休日・休日を含む。）
妊産婦の健康診査、保健指導	妊産婦職員の母体保護の観点から、母子保健法の規定に基づく医師、助産師または保健師（以下「医師等」という。）の健康診査または保健指導を受けるための時間を確保することを目的とする休暇。妊娠の週数等に応じて、概ね次の回数の範囲内で付与する。また、ア～ウにおいて、これを上回る医師等の指示があった場合には、いずれもその指示回数とする。 ア 母子健康手帳の交付を受けてから妊娠23週まで 4週間に1回 イ 妊娠24週から35週まで 2週間に1回 ウ 妊娠36週から出産まで 1週間に1回 エ 産後1年まで 医師の指示回数
妊娠中の通勤緩和	母体および胎児保護の観点から、妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑が著しく、通常の出勤時・退庁時に通勤することが好ましくないと認められる場合に取得できる。時間は、勤務時間の始めと終わりのそれぞれ30分もしくは一方のみ60分

(2) 特別休暇期間中の経済的支援

休暇期間中における共済掛金の免除や給付措置について、職員に対して周知を図ります。

【経済的支援に関する措置】

出産費・家族出産費	共済組合の組合員、被扶養者として認定された家族が出産したときに支給される。法定給付として定額42万円または40万4千円
出産祝金	職員互助会の会員または配偶者が出産したとき、1万円が支給される。
妊娠・出産休暇中の共済組合の掛金免除	妊娠・出産休暇期間中は、共済組合の掛金（長期掛金・短期掛金・福祉掛金・介護掛金）が免除される。

(3) 業務分担の見直し

管理職は、重量物を取り扱う業務をさせないなど、妊娠中の職員の健康や安全に配慮するとともに、必要に応じて、妊娠中の職員の業務分担の見直しを行います。

(4) 深夜勤務および時間外勤務の制限

妊娠中の職員は、深夜勤務および時間外勤務の制限など、保護されており、制度の適切な運用に努めます。

3 子どもの出生時および育児における父親の休暇の取得の促進

(1) 出生時における父親の特別休暇の利用

男性職員が家庭での役割を果たすことを支援するため、入退院の付き添いや出産の付き添いのほか、出生の届出等にも使用できる3日の休暇を日または時間の単位で取得できる特別休暇の利用の促進を図ります。

(2) 父親の育児参加のための特別休暇の利用

父親の育児分担を奨励し、育児参加を促進するため、妻の産前6週間、産後8週間の期間中に、出産に係る子または上の子（小学校就学前）の養育のため5日の範囲内で取得できる特別休暇の利用の促進を図ります。

(3) 応援体制

育児には、家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要であり、職場のなかで応援体制を整え、休暇を取得しやすい職場づくりに努めます。

(4) 制度の利用の促進

出産をサポートすることは、家族のなかで支え合う育児の第1歩であることから、制度の積極的な利用の促進を図ります。

4 育児休業等を取得しやすい環境

(1) 育児休業制度等の周知

育児に係る休暇等の制度について、職員に対する周知を図り、取得の促進に努めます。

【育児休業等】

育児休業	生後3歳に満たない子を養育するために休業することができる制度。父親と母親が同一の子について同じ時期に育児休業をすることも可能
部分休業	育児休業制度の一形態。小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員について、必要と認められる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日を通じて2時間を上限。父親と母親が同一の子について部分休業をすることも可能
育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、育児のための短時間勤務を認める制度。4種類の勤務形態から選択。父親と母親が同一の子について育児短時間勤務をすることも可能

【特別休暇】

出産支援休暇	配偶者の出産に伴い、その出産に係る子もしくは上の子（小学校就学前）の養育、その他の家事補助または官公署の届出を行うなどのための休暇。期間は5日以内（時間単位の取得も可）
育児時間	生後1年に達しない子を育てる職員に対して、保育のために与えられる休暇。1日2回各30分
子の看護休暇	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の病気看護等を行う場合に認められる休暇。1の年につき5日の範囲内（複数の子を養育する場合は10日の範囲内。時間単位の取得も可。）

(2) 育児休業中の経済的支援

休業期間中は共済掛金が免除されていること等について、職員に対して周知を図ります。

【経済的支援に関する措置】

共済組合の育児休業手当金	育児休業中の職員に対して、1歳に達する日（要件により2歳）まで、1日当たり、育児休業開始時から180日に達するまでの期間は、標準報酬日額×67/100、それ以降は標準報酬日額×50/100に相当する額が支給される。
育児休業等期間中の共済組合の掛金免除	育児休業期間中は、共済組合の掛金（長期掛金・短期掛金・福祉掛金・介護掛金）が免除される。部分休業期間中または育児短時間勤務期間中は、共済組合の長期掛金が、給料の減額に応じて減額される。

(3) 育児休業等を取得しやすい意識の醸成

管理職は、育児休業等を取得しやすい意識を職場内で醸成するとともに、育児休業中の職員と定期的に面談するなどして、庁内情報の提供を行うなど、育児休業後に復帰する職員の不安緩和に努めます。

また、代替要員の確保や業務分担の見直しを行うなど、職員が安心して育児休業等を取得できる環境をつくります。

(4) 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職場復帰の不安を取り除くため、定期的に情報提供を行うなど円滑な職場復帰に努めます。

また、育児休業から復帰した職員は、仕事と子育ての両立に最も大変で大切な時期であり、業務分担など、職場全体でサポートを行います。

(5) 男性の子育て目的の休暇の取得の促進

出産支援休暇、部分休業等について、職員に対する周知を図り、男性職員の取得の促進に努めます。

5 超過勤務の縮減

(1) 時間外勤務縮減の実施

時間外労働は、脳・心疾患の発症に大きく関連性があるとされており、職員の健康管理や能率的な職務遂行の観点からも常に注意すべきところであり、時間外勤務縮減の取組の重要性について、管理職を含む職員への意識の徹底を図ります。

(2) 育児または介護を行う職員の時間外勤務の制限

3歳に満たない子を養育する職員が希望した場合、原則として時間外勤務を命じないようにします。

(3) 定時退庁の実施の徹底

管理職は、職員が定時退庁しやすいように雰囲気づくりを行うとともに、自らも率先して定時退庁に努め、全職員の定時退庁の実施の徹底を図ります。

また、毎週水曜日の「健康デー」には全職員が定時退庁できるよう取り組むほか、各所属において独自に「健幸デー」を設定するなどの取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

(4) 管理職員への指導の徹底

定時退庁ができない職員が多い部署を職員課が把握し、管理職員からヒアリングを行ったうえで、指導・助言を行います。

(5) 事務の効率化の推進

事務処理のマニュアル化、IT化・アウトソーシングの推進等により事務の合理化、簡素化を図ります。

立ち会議の実施やペーパーレス化を図るなどにより、会議の効率化に努めます。

(6) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

職員の健康管理とワーク・ライフ・バランスの推進のためには、職員の勤務時間の適正な管理が不可欠であることを職員に徹底し、管理職を含む職員への意識の啓発を図ります。

また、時間外労働の上限規制の趣旨を踏まえ、超過勤務の縮減に向けた取組を進めます。

6 休暇の取得の促進

(1) 年次有給休暇の取得の促進

職員に対して、計画的な年次有給休暇の取得の促進を図り、家庭生活の充実を支援していきます。

管理職は、職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導します。

(2) 連続休暇等の取得の促進

週休日と連続する月・金曜日の年次有給休暇の取得、国民の祝日・夏季休暇と連続する年次有給休暇の取得、家族の誕生日等の記念日や入学式・卒業式、授業参観日等における年次休暇の取得の促進を図ります。

ゴールデンウィークやお盆期間には会議をなるべく計画しないこととします。

(3) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

中学校就学の始期に達するまでの子どもの看護休暇の重要性から、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の範囲内で取得できる子の看護休暇制度について、職員に周知を図ります。

子どもの突発的な病気の際には、看護休暇を希望する職員が取得できるよう、職場全体で支援する意識の醸成を図ります。

7 テレワーク等の推進

(1) 制度の利用の促進

職員の多様な働き方を推進し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、職員に対する制度の周知を図ります。

	目 的	摘 要
テレワーク (在宅勤務制度)	多様な働き方の推進 ワーク・ライフ・バランスの 実現	事前に所属長へ申請のうえ、在宅勤務日において提出する成果物を決め、市が貸与するPCにより実施する。
時差勤務	職員の勤務条件の多様性を 高め、公務能率や市民サービ スの向上を図る。	公務の運営上の事情により、通常の勤務時間と異なる勤務時間と休憩時間を割り振り勤務するもの。(職員個人の都合で選択できるものではない。)

(2) 新たな制度の検討

フレックスタイムや「ゆう活」等の新たな制度の導入に向けての検討を引き続き進めます。

8 非常勤職員への次世代育成支援の取組

本市では、多種多様な分野で非常勤職員が活躍しています。非常勤職員についても安心して子育てに取り組めるように、妊産婦育児に関する休暇などの制度や手続きについて周知を図り、仕事と子育ての両立の支援を進めます。

(1) 妊娠・出産にかかる休暇などの制度の周知

- ・母性保護及び母性の健康管理等により制度化された休暇などを周知し、取得の促進を図ります。
- ・産前休暇、産後休暇、妊娠中の通勤緩和、妊産婦の健康診査・保健指導、妊娠障害などの休暇があります。

(2) 子育てにかかる休暇などの制度の周知

- ・育児のために設けられている特別休暇などを周知し、取得の促進を図ります。
- ・育児休業、部分休業、育児時間休暇、子の短期看護休暇、短期介護休暇があります。

※取得要件や取得方法はそれぞれの規程を参照してください。

9 子育て支援のための意識改革

(1) 職場、業務優先の環境の改善

職場、業務優先の環境（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべきである」というような職場の雰囲気）の改善と職員の意識の向上を図ります。

(2) 固定的な性別役割分担意識の是正

固定的な性別役割分担意識（例えば、「子供の面倒を見るのは、すべて母親の仕事である」というような意識）などの改革について情報提供や意識啓発を行います。

性別役割分担意識などの改革をめざした研修などを開催し、安心して子育てのできる職場づくりのために、全職員が理解し、支えあう環境整備を図ります。

10 人事評価への反映

ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採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います。

11 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の促進

子どもを連れて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、授乳室の設置に努めるとともに、すべての職員は親切な応対等に努めます。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域でのスポーツや文化活動など、子ども・子育て活動に機会をとらえて積極的に参加するよう努めます。