

# 佐伯市特定事業主行動計画

のびのび育てる  
笑顔で育てる  
みんな育てる



## 目 次

### はじめに

- 1 子育て（次世代育成支援）に対する意識啓発・・・3
  - （1）出産・育児に関する制度等の情報提供の充実
  - （2）職員全体に対する意識啓発
- 2 妊娠・出産から乳幼児期への配慮・・・3
  - （1）妊娠、出産における配慮の徹底
  - （2）男性職員の出産補助休暇等の取得促進
  - （3）安心して育児休業が取得できる環境の整備
- 3 子育てや家庭生活への配慮・・・7
  - （1）時間外勤務の縮減
  - （2）休暇取得の推進
- 4 その他の次世代育成支援対策・・・9
  - （1）地域の子育て支援活動への協力
  - （2）市内子育てネットワークの構築

## はじめに

本市の15歳未満の人口は、平成10年10月12,697人、平成20年10月9,585人とこの10年間で約25%減少しています。これに対し人口全体の減少率は、約10%であり、少子化が急速に進展していることを現しています。我が国全体で問題となっているこの少子高齢化による人口構成の急激な変化は、社会保障費の現役世代への負担増加をはじめ、様々な社会システムに影響を与え始めており、これからの社会経済に深刻な影響を及ぼすことが懸念されています。

このような状況に対し、平成15年7月、次世代育成支援対策推進法が公布されました。本法は、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、生き生きと成長していける社会の形成を目指しています。そのため、国、地方公共団体及び各事業主が次世代育成支援のための行動計画を策定し、具体的な取り組みを進めていくこととなりました。

本市特定事業主行動計画は、本市職員を対象とした事業主としての行動計画です。第1期計画は、平成17年に策定し、今回、見直しを行いました。安心して子育てができる職場環境は、家庭生活を充実させ、職員が職務に集中でき、ひいては、行政サービスや公務能率の向上につながります。そのため、子育てに直接かかわる職員だけでなく、所属長をはじめとする職場全体で次世代育成支援の取り組みを進めていきます。



平成22年10月

佐伯市長  
佐伯市教育委員会

## 計画推進にあたって

本計画は、法の指針に基づく計画期間、平成17年度から26年度までの10年間のうち、後半の5年間の計画期間とします。

本計画は、職員に周知し、全庁的に取り組みます。また、必要に応じて実施状況等を調査し、計画推進に向けて対策を検討・実施していきます。

## 1 子育て（次世代育成支援）に対する意識啓発

現在、少子化対策として、休暇制度をはじめとする各種制度が整備されています。一定程度、利用されていますが、これらの制度が有効に活用されるためには、子育てを行う職員をはじめ、所属長や周囲の職員が子育て支援に関する制度の内容や趣旨を十分理解することが大切です。

### （1）出産・育児に関する制度等の情報提供の充実

妊娠し出産を迎えることが明らかとなってはじめて、出産・育児にかかる制度に関心を持ち、改めて制度の内容を調べる職員も多いと思います。しかし、いつでも気軽に最新の情報が分かる手段があれば、出産予定の職員は、もとより、全職員が制度を理解する機会が増えます。

そのため、職員に対して、常時、情報発信ができるシステムを早急に整備します。

### （2）職員全体に対する意識啓発

次世代育成支援対策は、社会全体で取り組むべき課題です。そのため、全ての職員が周囲の出産や子育てに関心を持ち、子育て経験のある職員が自己の経験を伝えたり、子育て中の職員が気軽に相談できるような職場の雰囲気大切です。このような職場の雰囲気を醸成するため、職員全体に対する意識啓発を進めていきます。



## 2 妊娠・出産から乳幼児期への配慮

妊娠したとき、特にはじめて妊娠したときは、日常生活にも日ごろとは違う注意を払う必要があり、仕事と家庭の両立に不安を感じる職員が多いことと思われます。職場への気兼ねから、休暇の取得をためらったり、または、職場の理解不足によって妊娠した職員が過大なストレスを感じるようであれば、安心して出産し育児に集中できる環境は望めません。妊娠・出産に対しては、職場のサポート体制が必要となります。

また、出産する女性の負担軽減、母性保護の観点から、男性職員の出産補助や育児参加が求められています。

### （1）妊娠、出産における配慮の徹底

職員が妊娠して産前休暇に入るまでの期間は、業務を行いながら、出産の準備を行う時期であり、職場での配慮が特に重要となります。

### 【具体的な行動】

妊娠し出産する予定となった職員と所属長は、相談のうえ、休暇の取得予定等、出産までのスケジュールを確認します。

所属長は、妊娠・出産に伴う各種制度を理解のうえ、業務分担等の見直しや妊娠中の職員に対する配慮について検討し、母性保護、次世代育成支援の観点から職場内の共通理解を図ります。



### (2) 男性職員の出産補助休暇等の取得促進

妊娠中、母親は、精神的にも肉体的にも多くのエネルギーを必要とし、出産直後は、健康維持や体力の回復に専念しなければなりません。父親の育児参加や家事分担が最も必要とされる時期です

### 【具体的な行動】

配偶者が出産を迎えることとなった職員は、所属長と相談し、出産補助休暇等の有給休暇を必要に応じて取得します。また、所属長は、出産時期等を考慮して、必要があれば、業務の調整等を行います。

### (3) 安心して育児休業が取得できる環境の整備

育児休業制度は、次世代育成支援対策の根幹となる制度です。職場として、また、組織全体として、育児休業の取得をサポートしていく態勢を推進していきます。

### 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業制度は、家庭生活と職業生活を両立させるために発達した、まさに次世代の育成を支援する制度です。職員は、この趣旨を十分理解し、未来の担い手となる子どもたちの健やかな成長をサポートするため、新たに子育てに取り組もうとする同僚を応援します。特に、男性職員の育児休業は、社会的にも進んでいませんが、産後の短期間取得や家庭の事情によって男性が育児休業を取得する場合も十分想定できますので、次世代育成支援の観点からさらに意識啓発を進めていきます。

#### 【具体的な行動】

育児休業の取得については、より望ましい子育てが行えるよう夫婦で十分に検討し、取得時期や期間等について所属長と相談します。所属長は、職員が安心して育児に専念できるよう、すみやかに業務分担の見直しや代替要員の手配を行います。

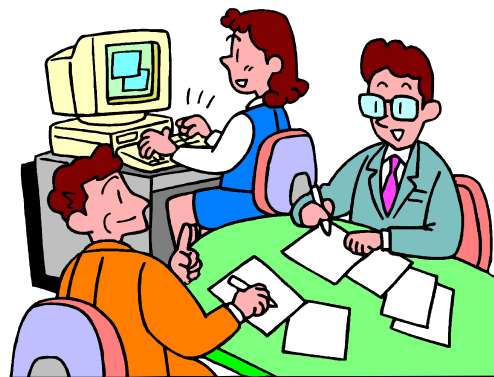
### 育児休業取得後の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得すると長期間、職場から離れるため、復帰にあたって不安を感じます。そのため、円滑な職場復帰ができるよう、次のような取り組みを行います。

#### 【具体的な行動】

休業中の職員は、子育ての合間を利用して、職場復帰後の仕事と家庭生活両立のための計画を立てます。また、自己啓発にも積極的に取り組みます。

所属長、同僚職員や職員担当課は、休業中の職員の職場との断絶感や復帰への不安感を和らげるため、日ごろから本人の希望に応じて電子メールやホームページ等で業務や職員に関する情報提供を行います。



## 【育児休業等の概要】

### 育児休業と育児短時間勤務

	育 児 休 業	育児短時間勤務
期 間	子どもが3歳になるまで 開始1月前までに請求 期間延長は、原則1回（例外規定あり（条例））	子どもが小学校に就学するまで 請求期間は、1月以上1年以下 1年を超える場合は、その都度、 延長。（1月前までに請求）
回 数	原則1回（一人につき） 産後57日以内に父親が取得した場合は再度の取得が可能。 最初の請求時に育児休業等計画書で事前に申し出た場合は、最初の育児休業終了後、3月経過後に再度、取得できる。 特別の事情があれば、再度の取得可能（条例）	制限はないが、同じ子について、再度、取得する場合は、1年以上の期間を空けなければならない。 最初の請求時に育児休業等計画書で事前に申し出た場合は、最初の短時間勤務終了後、3月経過後に再度、取得できる。 特別の事情があれば、再度の取得可能（条例）
給与等	（給与）支給しない。 （期末・勤勉手当） 基準日前6月間の勤務期間に応じて支給	（給与）勤務時間に応じて、減額支給。 （期末・勤勉手当） 基準日前6月間の勤務期間に応じて支給

#### 育児短時間勤務の主な勤務形態

- 月～金に1日3時間55分（半日）
- 月～金に1日4時間55分
- 月～金に3日通常勤務
- 月～金に通常勤務2日、半日勤務1日



#### 部分休業

- （取得できる期間）子どもが小学校に就学するまでの間
- （取得方法）1日2時間まで勤務時間のはじめと終わりの時間を30分単位で短縮できる。
- （給与等）勤務しない時間は1時間単位で給料額を減額。

### 3 子育てや家庭生活への配慮

子どもの健やかな成長には、安定した家庭生活と地域社会での適切な体験が必要です。また、親である職員はもとより、他の職員にとっても仕事外の生活が充実することは、ストレスの解消につながり、職務能率の向上や健康維持につながります。このよう観点から、時間外勤務の縮減対策と適切な休暇の取得促進に取り組みます。

#### (1) 時間外勤務の縮減

時間外縮減対策については、現在も各種の取り組みを行っていますが、次世代育成支援の観点を踏まえて、さらに、推進します。

##### 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

小学校就学前の子どもの養育をする職員には、家庭生活の負担が大きいため、職員の請求に基づき、深夜勤務または超過勤務の制限を受けることができるように条例で定められています。

#### 【具体的な行動】

家族と育児の分担を行ったうえで、必要に応じて請求します。請求の必要がない場合や超過勤務が深夜に及ばない場合でも育児に支障を来す場合は、所属長や同僚にその旨を伝えましょう。

所属長は、本制度の趣旨を理解のうえ、請求がない場合でも育児に負担のかかる職員の勤務には、十分配慮します。



#### ノー残業デーの徹底

効率的な業務遂行と職員の健康保持の観点から設定している「ノー残業デー」の徹底を図る。

#### 【具体的な行動】

職員は、ノー残業デーを踏まえて、1週間の業務計画を立てます。所属長は、ノー残業デーを周知するとともに原則として、ノー残業デーには時間外勤務命令や会議を行わないよう取り組みます。

## (2) 休暇取得の推進

適切な休暇取得を促進することにより、育児期の家庭生活を支援します。

### 子の看護休暇の取得促進

中学校就学前の子どもの看護を行うための特別休暇（1年度1人5日、時間単位で取得可）の取得促進を図ります。

#### 【具体的な行動】

所属長は、子育て中の職員が子どもの突発的な病気等で休む場合は、特別休暇を取得するよう指導します。



### 年次有給休暇の取得推進

家族レクリエーションや学校行事への参加等、職員の家庭生活の充実を図るため年次休暇の利用を促進します。

#### 【具体的な行動】

職員は、業務スケジュールを調整し、できる範囲で年次休暇の取得に努めます。

所属長は、年次休暇が取得しやすい職場づくりを心がけ、職員の計画的な休暇取得を推進します。

### 計画的な連続休暇取得促進

育児をしながら家庭生活と仕事の両立を図っていくことは、たいへんです。ストレスや疲れから体調を崩すことも考えられます。そのため、心身のリフレッシュを目的に計画的な連続休暇の取得に職員全体で取り組みます。

#### 【具体的な行動】

職場内で業務スケジュールを相互に調整し、週休日等と年次休暇を利用して計画的な連続休暇の取得を進めます。

所属長は、職場内で連続休暇のメリットについての話し合いを行ったり、年次休暇取得予定表を利用するなどして、連続休暇の取得しやすい状況を創出します。

### 事務事業の簡素・合理化の促進

子育てや家庭生活の充実と仕事の両立を図る観点から、時間外勤務の縮減と休暇の取得を促進するため、日頃から業務の見直しや合理化を進めていきます。

#### 【具体的な行動】

職員は、日ごろから業務の簡素・効率化、事務事業の見直しを念頭に置き、業務の改善に取り組むとともに職場で積極的に提案していきます。

所属長は、常に職場内の業務分担に配慮するとともに業務の適正化を推進します。

## 4 その他の次世代育成支援対策

子どもたちを健やかに育てていくためには、家庭環境や職場の協力はもとより、学校や地域との連携が大切です。職員も地域社会の担い手として、「さいき子ども育成支援行動計画」の「いつも子どもがまんなか！」の基本理念の下、学校や地域で行う子どもの健全育成を進めるための活動に積極的に参加します。また、子育て経験をもつ多くの職員の子育て情報の活用も図ります。

### (1) 地域の子育て支援活動への協力

スポーツや文化活動を通して、子どもたちは、大きく成長します。そのため、学校の放課後での活動や地域活動で実施されているこれらの活動に指導者や協力者として積極的に参加します。また、このような活動に参加しやすい職場環境づくりに務めます。

### (2) 庁内子育てネットワークの構築

職員の中には、すでに乳幼児期の子育てが終了した職員がたくさんいます。それぞれに様々な苦勞をしながら子どもを育て、貴重な経験や役に立つ知識を身につけていると思われます。

あるいは、まだ利用できる子育て用品を保存しているかもしれません。そこで、これらの有効な情報や物品を活用するため、庁内子育てネットワークの構築に取り組みます。

