

直方市特定事業主行動計画（第4期）

I 計画の基本的な考え方

1 目的

「次世代育成支援対策推進法」が平成15年7月に成立し、法の規定のもと、国、地方公共団体、事業主等、様々な主体が社会を挙げて、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取り組んでまいりました。しかしながら、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとは言えず、更なる次世代育成支援対策の取組が求められるところです。

家庭において、父親、母親という立場にある職員が、「公務という仕事」と「子育て」の両立ができる職場環境を作るためには、職員一人ひとりが、仕事と子育ての両立に関する理解を深め、助け合っていく意識を持つことが必要となります。このような意識を醸成し、職員が、仕事をしながら安心して子どもを生み、育てることができる職場が当たり前となるよう職場全体で取組むことが求められています。

直方市では、次世代育成支援対策推進法に基づき平成17年8月に市の職員を対象とした直方市特定事業主行動計画（第1期：平成17年9月1日～平成22年3月31日、第2期：平成22年11月1日から平成27年3月31日、第3期：平成27年4月1日～令和2年3月31日）を策定し、職員の仕事と子育ての両立支援等に取り組んできました。

このたび、巻末の参考資料に示す第3期中の実施状況を踏まえて、第3期の計画を修正し、第4期の特定事業主行動計画として新たにスタートさせるものです。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日まで

3 計画の推進体制

- ① 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、人事担当及び職員組合代表者による労働時間等改善委員会を設置する。
- ② 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修等や情報提供等により、行動計画の内容を周知徹底する。
- ③ 本計画については、年度ごとにその実施状況を把握した上で、労働時間等改善委員会において、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。

4 計画の対象となる職員

- ・ 市長事務部局の職員
- ・ 議会事務局の職員
- ・ 監査委員事務局の職員
- ・ 選挙管理委員会の職員
- ・ 農業委員会の事務局職員
- ・ 教育委員会の職員（県費負担教職員を含む）
- ・ 水道事業の職員
- ・ 消防本部の職員

※以下、県費負担教職員以外の職員を市職員と表記する。

II 計画の内容

1 職員の勤務環境に関するもの

（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特別休暇等の制度について周知徹底を図る。
- ② 出産費用の共済給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行う。
- ④ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。
- ⑤ 3歳に満たない子のある職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととする。

（2）子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ① 父親が子どもの出生時に3日間の休暇（出産補助休暇）を取得できるよう促進する。
- ② 子どもの出生時における父親の特別休暇（育児参加休暇）及び年次休暇の取得促進を図る。

（3）育児休業等を利用しやすい環境の整備等

- ① 育児休業及び部分休業等の周知
 - （ア）育児休業等に関する制度について、庁内 LAN（電子メール・掲示板）を活用した全庁的な周知を図る。特に、男性職員の育児休業等については、子の出生時等の時期を捉えて、必要な情報を効果的に周知する。
 - （イ）育児休業等の取得手続や経済的な支援について情報提供を行う。
 - （ウ）妊娠を申し出た職員に対し、本人の希望により個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行う。
- ② 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成
 - （ア）育児休業等の取得の申出があった場合、事例ごとに当該所属課及

び学校において業務分担の見直しを行う。

(イ)幹部会等の場において、育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行う。

③ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(ア)所属課において、育児休業中の職員に対して休業期間中の広報誌、通達等の送付や連絡事項のやりとりを行い、休業中の職場の情報提供をはじめ、育児休業中の職員が疎外感を覚えることのないよう措置を講じる。

(イ)育児休業から職場復帰する職員のうち、希望する職員を対象に、職場へ円滑に復帰するための研修を実施する。

④ 育児休業等に伴う臨時的任用制度の活用

(ア)部内の人員配置等によって、育児休業中に職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用職員の活用による適切な代替要員の確保を図る。

◎ 以上のような取り組みを通じて、男性の育児休業等（育児休業及び部分休業を取得した場合の他、産後パパ育休や育児短時間勤務を取得した場合も含める）の取得率（（育児休業等の取得経験者の数）÷（取得要件を満たす者の数）×100）を13%とする。

※ 女性については100%を維持

(4) 時間外勤務の縮減

時間外勤務について、教育職員(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和46年法律第77号)第2条第2項に規程する職員)には、職務と勤務態様の特殊性に基づく特例があり、他の職員とは異なることと併せて、学校においては、全教職員が協力して勤務時間の適切な管理を行うための取り組みを行う必要があることから、市職員と学校に勤務する職員を分けて施策を実施する。

○市職員については、下記の施策を実施する。

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を制限する制度について周知徹底を図る。

② 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施徹底

(ア)定時退庁日の周知を再徹底するとともに、管理職員による定時退庁の率先垂範を行う。

(イ)定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、当該管理職員への指導の徹底を図る。

③ 事務の簡素合理化の推進

(ア)新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

(イ)会議・打合せについては、極力庁内 LAN（電子メール・掲示板）を活用する。

(ウ)定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

④ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

(ア)時間外勤務を行う場合に、職員自身の判断によるのではなく、所属長による事前命令に基づいて行うよう、職員への周知を徹底する。

(イ)各職員の1月当たり時間外勤務時間数について、45時間以上の時間外勤務実施した月数を4ヶ月以下とする数値目標を設定することで、全職員に対して時間外勤務に関する意識啓発を図る。

(ウ)人事担当者は、時間外勤務の毎年度の実績を把握するとともに、所属長に職場内での共有や縮減に向けた協議を促すことで、各職場での時間外勤務に関する認識の徹底を図る。

(エ)時間外勤務縮減について、庁内 LAN 等を利用して定期的に注意喚起する。

⑤ その他

(ア)一月当たり60時間を超える時間外勤務を行っている職員に対して職員健康支援員との面談を義務付け、時間外勤務により当該職員が心身の健康を損なうことがないように努める。

◎ 以上のような取り組みを通じて、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時間の達成に努める。

○学校に勤務する職員（県費負担教職員、市職員）については、それぞれの実情に応じて総勤務時間の短縮に向けて勤務時間の適切な管理を行うため下記の施策を実施する。

① 勤務時間管理の取り組み

(ア)校務が全教職員の協力、協働の体制により遂行されるよう校務分掌や組織体制の見直しを図る。特に特定の教職員に業務が集中している場合にはその原因を究明し、可能な限り負担軽減を図るよう努める。

(イ)各校の教育方針や教育目標などについて教職員一丸となって目標実現に努力し、忙しい時期には職員が協力して学校運営に取り組み、定時退勤ができる時期には教職員の勤務負担の軽減が図られるよう管理職が率先して啓発に努める。

(ウ)会議や打合せの見直し、学校内部の業務の精選、標準化、定例化できるものについてはシステム化を進めるなど一層の効率的かつ合理的な事務処理体制を図る。

② 定時退校制度実施の徹底

管理職員は、日頃から効率的な校務執行体制の確立に配慮するとともに、定時退校日においては、緊急を要する校務がない限り、職員が定時に退校できるよう努めるものとする。

(5) 年次有給休暇の取得の促進

- ① 職業生活と家庭生活の両立支援の観点から、年次有給休暇の取得の促進を図る。
 - (ア) 職員の年次有給休暇の取得率について数値目標を設定し、全職員への周知を図る。
 - (イ) 管理職員は、定期的に年次有給休暇の取得状況を確認し、適切な指導に努める。
 - (ウ) 安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
- ② 管理職員は、職員の育児参加及び子どもとふれあう機会を増やすために、年次有給休暇の取得及び連続休暇等の取得促進に努める。
 - (ア) 月・金と休日を組み合わせて年次有給休暇の取得を推進する。
 - (イ) 授業参観日など、子の学校行事に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。
 - (ウ) 国民の祝日や夏期特別休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。
 - (エ) 年1回、年次有給休暇を利用した1週間程度の連続休暇の取得促進を図る。学校に勤務する職員については、長期休業期間において連続休暇の取得推進を図る。
 - (オ) 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇の取得促進を図る。
 - (カ) ゴールデン・ウィークやお盆期間における公式会議等の自粛を行う。

◎以上のような取り組みを通じて、全職員の年次有給休暇の取得率が、当該年度に新規付与された日数の50%以上となるようにする。

(6) 特別休暇等の取得の促進

- ① 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進
 - (ア) 子どもの看護休暇等の特別休暇制度を周知するとともに、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。
 - (イ) 子どもの予防接種実施日における子どもの看護休暇の取得促進を図る。
- ② 夏季特別休暇の取得促進
 - (ア) 夏季特別休暇について、夏季における心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため、全職員による完全取得を数値目

標として設定し、周知することで完全取得に向けた雰囲気醸成を図る。

(イ)夏季特別休暇について、最低2日以上は連続で取得するよう職員への周知徹底を図る。

(ウ)夏季特別休暇の付与期間の延長を検討する。

③ その他

(ア)週休日に勤務を命令されたことにより生じる代休の取得期間を、当該勤務日を基準日として、その4週間前の日から8週間後の日までの期間内を原則に完全取得を図る。

(7) ワーク・ライフ・バランス向上に向けた取り組み

① 時間外勤務時間数、年次有給休暇、夏季特別休暇のそれぞれの数値目標および取得状況を人事担当者にて集計し、管理職員への周知を行う。あわせて、数値目標の達成に向けた各職場における職員間での協議を促すことで、職員の意識啓発及びワーク・ライフ・バランスの向上に向けた改善策の自主的な設計・実行を促す。

② ワーク・ライフ・バランス向上のための研修会を開催する。

(8) 固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組み

① 家庭と仕事の両立等相談を希望する女性職員に対して、女性管理監督職による相談を行う。

② 男女共同参画に関する講座・講演会等の周知を図り、職員の積極的な参加を促す。

③ セクシュアルハラスメント防止のための研修会を開催する。

(9) 国家公務員に適用される育児支援制度の本市への迅速な導入

① 創設・改正が相次ぐ国家公務員の育児支援制度の動行を的確に捉え、当該制度を本市へ迅速に導入することで、育児支援制度の充実を図る。

(10) 人事評価への反映

① ワーク・ライフ・バランスの推進に資するような時間外勤務縮減などの取組や、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う。

2 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

- ① 外部からの来庁者の多い庁舎等において、ベビーベッドの設置等に努める。
- ② 施設利用等の実情を勘案して、公共施設の新築又は改修の際には、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレや授乳室等の育児支援施設の設置を必要に応じて行う。
- ③ 子どもを連れた市民が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子ども・子育てに関する地域貢献活動
(ア)職員も地域社会の構成員として、子どもの健全育成、子育て支援に関する地域活動に積極的に参加するよう努める。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
(ア)交通事故防止について綱紀肅正通知による呼びかけを実施する。
(イ)公用車を運転する職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

- ① 要望があった際には、子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を生かした指導や子どもを対象とした職場見学を実施する。

特定事業主行動計画の実施状況報告【H26年度～H30年度】

～ 職員の職場環境の整備 ～

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

	実施状況				
	H26	H27	H28	H29	H30
母性保護及び母性健康管理のための特別休暇等の制度について周知徹底	○	○	○	○	○
出産費用の共済給付等の経済的支援措置について周知徹底	○	○	○	○	○
妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担の見直し					
妊娠中の職員に対する時間外勤務命令の制限（ただし、本人の希望による）	○	○	○	○	○
3歳に満たない子のある職員に対する時間外勤務命令の制限（ただし、本人の希望による）	○	○	○	○	○

○：実施、△：一部実施、「(空白)」：未実施

(2) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

	実施状況				
	H26	H27	H28	H29	H30
出生時における父親の休暇（3日間）の取得推進	○	○	○	○	○
出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進	○	○	○	○	○

○：実施、△：一部実施、「(空白)」：未実施

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

	実施状況				
	H26	H27	H28	H29	H30
育児休業及び部分休業制度等の周知	○	○	○	○	○
育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成	○ (代替制度の実施)	○ (代替制度の実施)	○ (代替制度の実施)	○ (代替制度の実施)	○ (代替制度の実施)
育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援					
育児休業に伴う臨時的任用制度の活用	○	○	○	○	○

○：実施、△：一部実施、「(空白)」：未実施

【数値目標の達成状況（達成目標年度 H30 年度末）】

（目標値）男性 5%、女性 100%

※男性：一部達成（H26 年度・H29 年度）、女性：達成

	育児休業・育児短時間勤務・部分休業制度取得者数及び取得率														
	H26			H27			H28			H29			H30		
	職員数	子を出生した 制度利用者 いずれかの 取得率（%）		職員数	子を出生した 制度利用者 いずれかの 取得率（%）		職員数	子を出生した 制度利用者 いずれかの 取得率（%）		職員数	子を出生した 制度利用者 いずれかの 取得率（%）		職員数	子を出生した 制度利用者 いずれかの 取得率（%）	
男性	12	1	8.3	11	0	0	13	0	0	21	2	9.5	16	0	0
女性	2	2	100	1	1	100	1	1	100	4	4	100	1	1	100

※1 「制度利用者」欄は、育児休業、育児短時間勤務、部分休業の制度を利用した者を算定（当該子の出生年度において算定。なお、複数の制度を利用した場合は重複算定しない。）

※2 子を出生した職員数に当該年度中の派遣職員は含まない。

(4) 時間外勤務の縮減

	実施状況				
	H26	H27	H28	H29	H30
小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対する深夜・時間外勤務の制限制度の周知	○ (庁内 LAN)	○ (庁内 LAN)	○ (庁内 LAN)	○ (庁内 LAN)	○ (庁内 LAN)
一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施徹底	○	○	○	○	○
事務の簡素合理化の推進	○	○	○	○	○
時間外勤務の縮減のための意識啓発等	○	○	○	○	○
時間外勤務時間数が1月当たり 60 時間を超過した職員に対する臨床心理士との面談の義務化	○	○	○	○	○

○：実施、△：一部実施、「(空白)」：未実施

【数値目標】

→ 職員の時間外勤務時間数（年間）360 時間に務める

	H26	H27	H28	H29	H30
時間外勤務時間数の年間 360 時間を超える職員数（人）	10	9	11	16	17

※ 年度中に派遣期間を含む職員は除く。

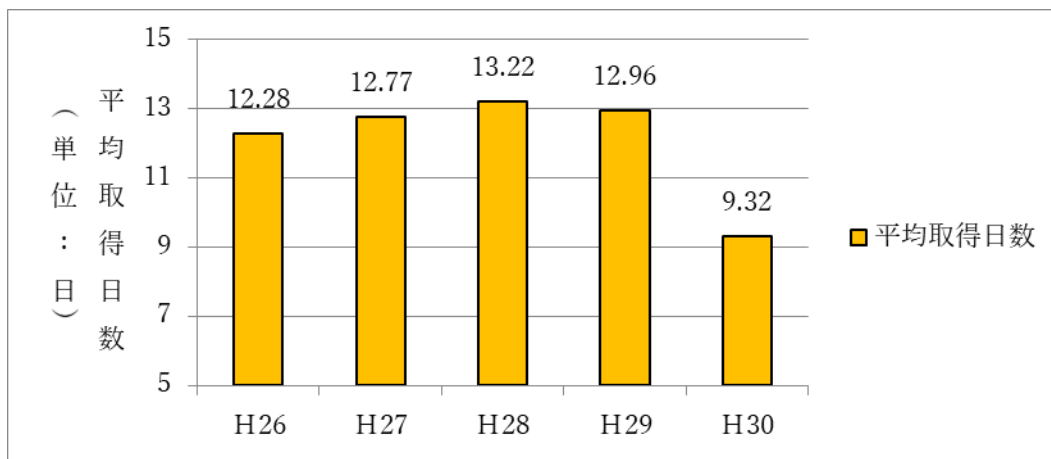
(5) 年次休暇の取得の促進

	実施状況				
	H26	H27	H28	H29	H30
年次休暇の取得促進	○ (庁内 LAN)	○ (庁内 LAN)	○ (庁内 LAN)	○ (庁内 LAN)	○ (庁内 LAN)

○：実施、△：一部実施、「(空白)」：未実施

【数値目標】

→ 職員の年次休暇の取得日数が年10日以上 ※一部未達成（H30年度）



※ 年度中途の採用・退職者及び派遣、任期付、再任用、臨時、非常勤職員は除く。

(6) 特別休暇等の取得の促進

	実施状況				
	H26	H27	H28	H29	H30
子どもの看護のための特別休暇の取得促進	○ (庁内LAN)	○ (庁内LAN)	○ (庁内LAN)	○ (庁内LAN)	○ (庁内LAN)
夏季特別休暇の取得促進	○ (夏季休暇連続取得の周知実施)	○ (夏季休暇連続取得の周知実施)	○ (夏季休暇連続取得の周知実施)	○ (夏季休暇連続取得の周知実施)	○ (夏季休暇連続取得の周知実施)
代休の取得促進	○	○	○	○	○

(7) ワーク・ライフ・バランス向上に向けた取り組み

	実施状況				
	H26	H27	H28	H29	H30
ワーク・ライフ・バランスの向上に向けた職場協議の実施	○	○	○	○	○
ワーク・ライフ・バランス向上のための研修会					

(8) 性別役割分担意識等の是正のための取り組み

	実施状況				
	H26	H27	H28	H29	H30
女性管理職職員による相談体制づくり	—	—	—	—	○
男女共同参画に関する講座・講演会の周知	○ (男女共同参画推進係と連携)	○ (男女共同参画推進係と連携)	○ (男女共同参画推進係と連携)	○ (男女共同参画推進係と連携)	○ (男女共同参画推進係と連携)
セクシャルハラスメント防止のための研修会		○			

○：実施、△：一部実施、「(空白)」：未実施

(9) 直方市における育児支援に関連する諸制度の整備【H26～H30 中の新設・改正】

● 介護休暇制度の改正（H29 施行）

介護休暇の分割取得	改正内容①	要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3 回を超えず、かつ、通算して 6 月を超えない範囲内で取得する休暇。 (改正前：1 回)
要介護者の同居要件の廃止	改正内容②	介護休暇の対象は、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母及び兄弟姉妹、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子並びに孫とする。
介護時間の新設	改正内容③	要介護者の介護をするため、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する 3 年の期間内において 1 日につき 2 時間を超えない範囲内につき勤務しないことが相当であると認められた場合の休暇。

● 育児休業制度の改正（H29 施行）

子の範囲の拡大	改正内容①	①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子 ②里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子
	改正に伴い育児休業等に係る子の範囲	
請求がなかったとする事由の改正	改正内容②	①特別養子縁組の非成立時 ②当該請求職員に該当しなくなった時
	改正に伴い深夜勤務制限の請求がなかったとみなす場合	

● 子の看護休暇制度の改正（H29 施行）

取得対象の拡大	改正内容	取得できる子の対象 「小学校就学の始期に達するまで」⇒「中学校就学の始期に達するまで」
---------	------	--

● 育児休業制度の改正（H30 施行）

子の範囲の拡大	改正内容①	養子縁組里親を希望しているが、実親等の反対により養子縁組が成立していない児童
	改正に伴い育児休業の取得対象となる子の範囲	
範囲の拡大	改正内容②	①取消の要因となった別の児童について、特別養子縁組の家事審判事件が成立しないまま終了した場合 ②当該児童について、保育所等の待機児童となった場合
	再度の育児休業の取得を認められる場合	
要件の拡大	改正内容③	当該児童が保育所等の待機児童となった場合
	育児休業の延長を認める要件	
範囲の拡大	改正内容④	当該児童が保育所等の待機児童となった場合
	育児短時間勤務終了後の再度の取得が認められる場合	
育児部分休業取得時間の改正	改正内容⑤	介護部分休業を取得している職員が加えて育児部分休業を取得する場合、両方の休業時間をあわせて、1 日につき 2 時間を越えない範囲で承認される
	介護部分休業に加えて育児部分休業を取得する場合の時間	

● 産前産後休暇制度の改正（H30 施行）

改正内容	産前休暇の期間「出産前 6 週間」⇒「出産前 8 週間」
------	------------------------------