



---

# 京田辺市職員の子育て支援行動計画

---

京田辺市特定事業主行動計画



京 田 辺 市

## 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

京田辺市長

京田辺市議会議長

京田辺市教育委員会

京田辺市農業委員会

京田辺市公営企業管理者

京田辺市消防長

京田辺市代表監査委員

京田辺市選挙管理委員会

京田辺市公平委員会

京田辺市固定資産評価審査委員会委員長

☆ ワークライフバランスが実現できる職場を目指して

わたしたちは取り組みます。



# I 総論

## 1 はじめに

年々少子化が進行する中、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を、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が、社会を挙げて取り組んでいくため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成17年度から10年間の時限法）が成立し、その後、同法の有効期限が令和7年3月31日まで延長されました。

本市におきましても、平成17年度から、職員が仕事と子育ての両立を図ることを目的とした「京田辺市職員の子育て支援行動計画～特定事業主行動計画～」(第1期計画)を、平成28年度からは、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）が実現できる職場を目指すため、新たな視点を加えた第2期計画を策定し、平成28年度から令和元年度を前期計画として、次世代育成支援対策を推進してきました。

本計画は、令和2年度から令和6年度までの5年間を後期計画期間として、令和元年11月に改正された「行動計画策定指針」の内容を盛り込み、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に加えて働き方改革が実現できる職場を目指すために、前期計画から見直しを行い、策定するものです。

令和2年4月

## 2 計画期間

令和2年度から令和6年度までとします。

## 3 計画の推進体制等

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各事務部局における代表者を構成員とした行動計画推進委員会を中心に取り組みを進めます。
- (2) 管理職や職員に対し次世代育成支援対策に関する研修・講習、情報提供等を実施し、行動計画の内容を周知徹底します。
- (3) 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。
- (4) 本計画は京田辺市に勤務する一般職員、再任用短時間勤務職員を対象としますが、会計年度任用職員等についても、本市の条例・規則等により定められた休暇制度等の範囲内で各種の取り組みを進めていきます。
- (5) 年に1回、前年度の取り組み状況及び目標に対する実績等をホームページに掲載し公表します。

## Ⅱ 具体的な内容

### 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妊産婦健診指導等の特別休暇の制度及び休憩時間短縮の制度（表1）について周知をする。
- (2) 出産費等の経済的支援措置（表2）について周知をする。
- (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、超過勤務を原則として命じないこととする。

(表1) 妊産婦健診指導等の特別休暇の制度及び休憩時間の短縮の制度

<p>&lt;妊産婦健診指導&gt;</p> <p>妊娠中又は出産後1年以内の職員が医師等の保健指導又は健康診査を受ける場合における休暇</p> <p>{ 妊娠23週まで……4週間に1回 妊娠24週から35週まで…2週間に1回 妊娠36週から出産まで…1週間に1回 出産後1年まで……医師の指示によりその都度必要と認められる時間</p> <p>&lt;通勤緩和&gt;</p> <p>妊娠中の職員が、通勤に利用する交通機関の混雑の程度又は当該職員の心身の状態から母体の健康維持に必要があると認められる場合における休暇 (1日を通じて1時間を超えない範囲内で必要とされる期間)</p> <p>&lt;産前休暇&gt;</p> <p>8週間以内に出産する予定である職員が申し出た場合における休暇 (出産の日まで申し出た期間)</p> <p>&lt;産後休暇&gt;</p> <p>職員が出産した場合における休暇 (出産の翌日から8週間を経過する日までの期間)</p> <p>&lt;休憩時間の短縮&gt;</p> <p>妊娠中の職員が、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が当該職員の母体又は胎児の健康維持に影響があると認められる場合、休憩時間を45分又は30分に短縮することができる。</p>
--

(表2) 出産費等の経済的支援措置

<p>【共済組合】</p> <p>&lt;出産費&gt;</p> <p>共済組合員又は被扶養者が出産したときに支給される</p> <p>&lt;産前産後休暇掛金免除&gt;</p> <p>共済組合員が産前産後期間休暇期間において、共済組合掛金が免除される</p> <p>【厚生会】</p> <p>&lt;子育て支援金&gt;</p> <p>厚生会の会員又はその配偶者が出産したときに支給される</p>
--

## 2 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

- (1) 男性の子育て目的の休暇制度（表3）について周知をするとともに、取得促進を図る。
- (2) 男性職員が子育て目的の休暇等を取得しやすく、また取得をすることについての理解を得やすい職場環境となるよう職員の意識改革を図る。

(表3) 男性の子育て目的の休暇制度

<p>&lt;出産補助休暇&gt;</p> <p>職員が妻の出産に伴う入院の付添、出産時の付添、入院中の世話等を行うために取得できる休暇</p> <p>(出産後2週間の期間内に2日間まで取得可能(時間単位で取得可能))</p> <p>&lt;育児参加休暇&gt;</p> <p>職員が妻の産前産後の期間中に、生まれてくる子、または小学校就学の始期に達するまでの子(生まれてくる子の兄弟姉妹)の養育(授乳、付添、保育所送迎等)をするために取得できる休暇</p> <p>(第1子出産の場合は、産後8週間を経過するまでの期間、第2子以降出産の場合は、出産予定日の6週間前の日から出産後8週間を経過する日までの期間内に5日間まで取得可能(時間単位で取得可能))</p>
--

### 3 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- (1) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等（表4）について周知する。
- ① 育児休業及び育児短時間勤務等に関する資料を各部局に通知・配布し、制度について周知をするとともに、キララアップ通信で男性の育児休業等経験者の体験談を紹介するなど、特に男性職員の育児休業及び育児短時間勤務等の取得を促進する。
  - ② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業及び育児短時間勤務等の制度・手続について説明を行う。

(表4) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業制度等

<育児休業>

子の3歳の誕生日前日までの期間において、一定期間勤務をしないことを認める制度

<産後パパ育休>

男性職員が、妻の産後8週間の期間内（出生の日から57日間以内）に、最初の育児休業（通称：産後パパ育休）をした場合、特別の事情がなくても、再度の育児休業が可能

<育児短時間勤務>

子が小学校就学の始期に達するまで、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度（①～④から選択することが可能）

①1日3時間55分 ②1日4時間55分 ③週3日 ④週2日半

<部分休業>

子が小学校就学の始期に達するまで、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度（1日2時間まで取得可能）

※職員の配偶者が専業主婦（夫）であったり、育児休業をしていても育児休業、育児短時間勤務、部分休業をすることができる。



(2) 育児休業手当金等の経済的支援措置（表5）について周知をする。

- ① 育児休業手当金等の経済的支援措置について、制度の内容を説明するとともに、希望者には、育児休業手当金等のシミュレーションを行い、休業中の経済的な不安の相談に応じる。

(表5) 育児休業手当金等の経済的支援措置

【共済組合】

＜育児休業手当金＞

共済組合員が育児休業を取得する場合、育児休業に係る子が1歳（特別な事情がある場合は1歳6か月）に達する日までの期間支給

共済組合員とその配偶者がともに育児休業する場合はその子が1歳2か月に達する日まで、父母それぞれ最長1年間、育児休業手当金が支給される（母については、出産後の休業期間が含まれる。）

＜育児休業等掛金免除＞

共済組合員が育児休業期間において、共済組合掛金が免除される

(3) 育児休業、育児短時間勤務及び部分休業を取得しやすい風土の醸成を図る。

- ① 育児休業及び育児短時間勤務の取得の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行う。
- ② 人事担当課から定期的に育児休業及び育児短時間勤務等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ① 育児休業中の職員に対して、「育児休業からの職場復帰支援プログラム」を活用し、定期的に職場から、市全体に関する情報や担当業務に関する情報を提供するとともに、相互の情報交換を行いコミュニケーションの充実を図る。
- ② 復職時において、業務全体に関することや担当業務の休業期間中の経緯や進捗状況等の説明を行う。

(5) 育児休業及び育児短時間勤務に伴う会計年度任用職員等の活用



- ① 課内の人員配置等によって、育児休業及び育児短時間勤務中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員の配置等の必要な対応を行う。

(6) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- ① 女性職員を対象とした取組
  - ・女性職員に対してキャリア形成のための研修等の実施
  - ・女性による先輩職員と若手職員との意見交換会の開催
- ② 管理職等を対象とした取組
  - ・女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組
  - ・育児など女性職員の状況に配慮した人事運営

(7) その他

- ① 早出・遅出勤務又は時差出勤を行っている職場においては、保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振る。

以上のような取組を通じて、

- ① **育児休業の取得率の目標を**  
**男性 13%**  
**女性 100% とする。**
- ② **男性の出産補助休暇又は育児参加休暇の取得率の目標を50%**  
**とする。**

#### 4 超過勤務の縮減

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限及び免除の制度、早出遅出勤務制度及び休憩時間の短縮の制度（表6）の周知

- ① 3歳に満たない子どもがいる職員の超過勤務の免除の制度について周知をする。

- ② 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限について周知をする。
- ③ 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員及び放課後児童健全育成事業を行う施設に子どもを出迎えるため赴く職員の早出遅出勤務の制度について周知をする。
- ④ 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の休憩時間の短縮の制度について周知をする。

(表6) 深夜勤務、超過勤務の制限及び免除の制度、早出遅出勤務の制度及び休憩時間の短縮の制度

<超過勤務の免除>

3歳に満たない子を養育する職員が請求をした場合には、当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、超過勤務を免除する制度

<深夜勤務の制限>

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜勤務(午後10時～翌日の午前5時。超過勤務、宿日直等を含む。)を制限する制度

<超過勤務の制限>

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度

<早出遅出勤務>

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員、放課後児童健全育成事業を行う施設に子どもを出迎えるため赴く職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員に1日の勤務時間を変更することなく、始業終業時刻を変更して勤務することを認める制度

<休憩時間の短縮>

小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育する場合、職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼす場合であって、当該職員から申し出があり、かつ、公務の運営に支障がないと認められるときは、休憩時間を45分又は30分に短縮することができる制度(小学校に就学している子を送迎するため、居住以外の場所に赴く場合も同様。)

## (2) 超過勤務縮減のための取組

- ① 超過勤務のための取組の重要性について管理職を含む全職員が更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われないよう意識啓発等を行う。
  - ・ノー残業デーは、庁内放送及び電子掲示板による注意喚起を図るとともに、管理職員は職員が定時退庁の徹底を図るよう指導する。
  - ・超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーンを実施し、管理職を含む職員への意識啓発を図る。
- ② 「時間外勤務縮減計画」に基づいた時間外勤務縮減対策を推進する。
  - ・勤務日における時間外勤務の終了時刻を午後 8 時までとする。
  - ・週休日及び休日においては、緊急時・行事等やむを得ない場合を除き、出務しないようにする。
  - ・ノー残業デーにおいては、定時退庁を徹底する。
- ③ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴い、超過勤務命令の上限（月 4 5 時間以内、年 3 6 0 時間以内）が設定されていることを踏まえ、職員全員が超過勤務時間を最小限にとどめるよう意識する。

## (3) 「過重労働による健康障害防止対策のための指針」（平成 2 0 年 4 月 1 日策定）に基づく職員の健康管理の充実

- ① 月 8 0 時間以上の超過勤務をした職員において、市産業医による面接指導を行う。
- ② 月 4 5 時間以上の超過勤務をした職員で、面接指導を希望する職員において、保健師による面接指導を行う。

以上のような取組を通じて、

**各職員の 1 年間の超過勤務時間数について、上限としている月 4 5 時間以内、年 3 6 0 時間以内とする。**



## 5 休暇の取得の促進

### (1) 年次休暇の取得の促進

- ① 人事担当課から、定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。
- ② 所属長に対して、年初等に所属の年次休暇等の計画表作成を依頼し、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- ③ 安心して職員が年次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) 連続休暇等の取得の促進

- ① 計画表を活用し、休日等と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進する。
- ② 職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得を促進する。
- ③ 大型連休や夏季休暇期間における公式会議の自粛を行う。

以上のような取組を通じて、

**職員の1年間の年次休暇平均取得日数の目標を、12日とする。**



(3) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進

- ① 子どもの看護を行うための特別休暇制度（表7）について周知するとともに、取得を促進する。

(表7) 子どもの看護を行うための特別休暇制度

<子どもの看護休暇>

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護及び疾病の予防のための必要な世話（予防接種や健康診断を受けさせるために付きそう場合）のため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇  
年5日以内（小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、年10日以内（時間単位で取得可能））

<短期介護休暇>

配偶者、父母、子等の介護や、通院等の付添い等の必要な世話を行う職員が、当該世話を行うために勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇  
年5日以内（要介護者が2人以上の場合は10日以内（時間単位で取得可能））



## 6 仕事や家庭・地域における生活において、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）が実現しやすい風土の醸成

- (1) 「子どもの病気より仕事を優先するべきだ」など、仕事・職場優先の意識を是正し、仕事と育児の両立を尊重することができるよう意識啓発を図る。
- (2) 「子どもの面倒をみるのは全て母親の仕事だ」など、固定的な性別役割分担意識の是正をするため、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する研修等を通じて意識啓発を図る。
- (3) 妊娠、出産、育児に関する否定的な言動は、妊娠、出産、育児に関するハラスメントの原因や背景となることを認識するよう、全職員に周知する。
- (4) 仕事と妊娠、出産、育児とを両立するための制度又は措置があること、ハラスメントに関する相談窓口があることを積極的に周知する。

## 7 人事評価への反映

- (1) 仕事と生活の調和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う。