

次世代育成支援対策推進法

四日市市特定事業主行動計画

—— 仕事と子育ての両立を目指して ——



令和7年4月改定

平成１５年７月に次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）が成立し、国、地方公共団体および事業主等さまざまな主体がこの問題に取り組んでいくこととされました。

その中で同法では本市を含む地方公共団体を特定事業主として定め、職員の子育てのための計画である特定事業主行動計画を策定するように義務付けられました。

これを受けて本市では、平成１７年３月に四日市市特定事業主行動計画を策定し、「職員が仕事と子育ての両立を図ることができ、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進する」ことを目指しています。

また、次世代育成支援対策の取組をさらに充実していくため平成２６年４月に同法が改正され、それを受けて計画期間を１０年間延長されました。その後、次世代育成支援対策のさらなる推進および強化のため、同法の一部を改正する法律が令和６年５月に可決成立し、令和１７年３月３１日まで有効期限が延長されるとともに、令和７年４月１日から特定事業主行動計画において、男性の育児休業取得率や勤務時間に関する数値目標を設定することが義務付けられました。

令和７年４月

四日市市長
四日市市議会議長
四日市市教育委員会
四日市市選挙管理委員会
四日市市代表監査委員
四日市市公平委員会
四日市市農業委員会
四日市市消防長
四日市市上下水道事業管理者
四日市市病院事業管理者

四日市市特定事業主行動計画

【 総 論 】

1. 目的

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法で示された行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、本行動計画を策定し、公表する。

2. 計画期間

新たに令和7年4月1日から令和17年3月31日までの10年間を計画期間とし、令和7年度から令和11年度を第5期、令和12年度から令和16年度を第6期とする。

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、各部局における人事担当者等を構成員とした行動計画策定・推進委員会を設置する。
- (2) 次世代育成支援対策に関する職員に対する研修・講習、情報提供等を実施し、行動計画の内容を周知徹底する。
- (3) 本計画の実行については、PDCAサイクルの考え方にに基づき、目標を達成するために策定した本計画（P）の取組（D）結果に対して、各年度ごとに、その取組みが目標達成のために効果があったかの点検・評価を実施（C）し、職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直

し等を図る（A）。

【具体的な内容】

I 職員の職場環境に関するもの

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。

産前産後特別休暇：産前6週（特に必要な場合は8週）

産後8週

妊娠障害特別休暇：一妊娠期間 9日

子の授乳等の育児時間特別休暇：1日2回 30分以内

妊婦健診（職免）：必要と認められる時間

妊婦の休息又は補食：必要と認められる期間

通勤緩和（職免）：1日につき1時間以内

（2）出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

出産費：50万円（ただし、産科医療補償制度に

加入していない医療機関等で出産した場合や、

妊娠4か月（85日）以上で在胎週数

22週未満の出産（流産、人工妊娠中絶を含む）

の場合は、48.8万円が支給される）

出産貸付：出産費の範囲内（三共済）

（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、本人の希望に応じて、時間外勤務に配慮する。

2. 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

(1) 男性の子育て目的の特別休暇等の周知徹底を図る。

出産補助特別休暇 : 2日

育児参加特別休暇 : 5日

(2) 男性が子育て目的の休暇等を取得できるように、必要に応じて職場の中での応援体制を作る。

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制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

育児休業 : 子が3歳に達する日まで

※配偶者の就業や育児休業の有無に関係なく取得可能

部分休業 : 一日につき2時間以内 又は

1年につき10日相当を超えない範囲内 (R7.10～)

育児短時間勤務 : 条例で定める勤務時間

イ 育児休業等の申出があった場合、所属において業務分担を行う。

(2) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、業務に関する情報提供等を行うとともに、

職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

イ 円滑な職務遂行を支援するため、所属の職員から専属のトレーナーを選任し、庁内をあげた支援体制を行う。

トレーナー制度 : 休業中および復帰後 3 ヶ月間

(3) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

ア 部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、会計年度任用職員等の代替要員の確保を図る。

以上のような取り組みを通じて、育児休業等の取得率を向上させる。

4. 時間外勤務の縮減

(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の制限の制度の周知徹底を図る。

深夜勤務の制限 : 午後 10 時から午前 5 時まで

時間外勤務の制限 : 1 月 24 時間、1 年 150 時間以内

3 歳未満の場合は特に制限

※業務を処理するための措置が困難な場合を除く

(2) 一斉定時退庁日の実施

ア 毎週水曜日、毎月第 4 金曜日のノー残業デーに館内放送及び庁内掲示板等により、注意喚起を図る。

イ 水曜日のノー残業デーに安全衛生委員会による巡回指導により実施徹

底を図る。

(3) 業務の見直しによる効率化の推進

各職員に業務ゼロベースで見直しを行い業務のスクラップアンドビルドの考え方の徹底を行い、効率的な事務遂行を図る。

(4) 時間外勤務適正化の推進

ア 時間外勤務の多い職場については、随時、人事課（人事担当課）が把握し、上記取組の周知徹底を図る。

イ 長時間の時間外労働を行った職員を対象として、産業医による面接保健指導を実施する。

ウ 休日勤務については、可能な限り振替休の取得をすすめる。

5. 休暇の取得の促進

(1) 年次休暇等の取得の促進

ア 各所属において、計画的な年次休暇・夏期特別休暇の取得促進を図る。

イ 安心して職員が年次休暇等の取得ができるように、業務の計画の周知及び事務処理の相互応援ができる体制を整備する。

ウ 年次休暇等を利用したアニバーサリー休暇及びチャレンジ休暇の取得促進を図る。

エ ゴールデンウィーク期間、夏期休暇期間または年末年始期間等に会議等を自粛し連続休暇の取得や家庭、学校及び地域の行事の参加等のための休暇取得の促進を図る。

以上のような取り組みを通じて、休暇の取得を推進する。

(2) 子の看護のための特別休暇の取得促進

子の看護のための特別休暇を活用して、突発的な病気の際には100%取得できるよう、職場全体で支援するようにする。

子の看護のための特別休暇 : 5日

※対象の子が2人以上の場合は最大10日

Ⅱ 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

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な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

子育て活動の知識や特技等をもっている職員や地域の子育て活動に意欲のある職員は、行事や活動に積極的に参加するとともに、その職員に対して地域活動への参加を支援する。

ボランティア休暇 : 5日

3. 子どもと触れ合う機会の充実

子どもと触れ合う機会を充実させるため、子どもと参加できるイベント等の情報提供を行うとともに、参加を支援する。

目 標 ・ 達 成 年 度

	令和11年度
男性	80.0%
女性	100.0%
時間外勤務 (月平均)	14.2
年次休暇 (年平均)	17.7

次世代育成支援行動計画表

項目	担当	手段	具体的方法など
職員の勤務環境の整備に関するもの (妊娠中職員の職場環境整備)	各所属	業務分担の見直し、応援体制	業務分担表などの作成による支援体制確認
		時間外勤務の配慮	
	人事課	特別休暇制度等の周知徹底	掲示板への掲示、資料の配布
子ども出産時における父親の休暇取得促進	人事課	特別休暇制度等の周知徹底	掲示板への掲示、資料の配布
	各所属	応援体制の整備	業務分担表などの作成による支援体制確認
育児休業等を取得しやすい環境の整備等	人事課	育児休業等制度の周知	掲示板への掲示、資料の配布
	各所属	育児休業取得者の円滑な職場復帰	定期的連絡の実施、トレーナー制度の活用
	人事課	任期付採用制度の活用	代替職員の確保
時間外勤務等の縮減	人事課	深夜勤務等の制限の制度の周知	掲示板への掲示、資料の配布
		ノー残業デーの実施の徹底	注意喚起、巡回指導
	各所属	業務見直しによる効率化推進	スクラップアンドビルドの考え方の徹底
	各所属 人事担当部署	時間外勤務適正化の推進	所属長マネジメントの強化 週休日振替の徹底、時差勤の活用
休暇の取得促進	各所属	年次有給休暇等取得の促進	業務計画の周知、相互応援体制の整備
		子の看護のための特別休暇の取得促進	職場の支援体制の整備