

I 職員ささえあい子育てプランの実施状況(前期計画)

プランの具体的項目		達成目標	進行管理者	前期計画における実施状況	
細目	内容				進行管理項目
(1) 子育てに関する制度の周知と意識啓発					
① 啓発資料の作成・配布					
	<p>深夜勤務及び時間外勤務の制限等の母性保護、育児休業、休暇などの制度や、経済的な支援措置を理解しやすいようにまとめた啓発資料を作成し、庁内LAN等により職員全員に配布します。</p> <p>職場において、妊娠している人や子どもを育てている人がこれらの制度を利用しやすい雰囲気を作ります。</p>	<p>●子育てに関する制度、支援措置等をわかりやすくまとめた啓発資料の作成・配布</p> <p>●職場における子育てに関する制度を利用しやすい雰囲気づくり</p>	<p>平成17年度から実施</p>	<p>推進委員会</p> <p>各所属推進委員会</p>	<p>平成17年10月に「職員ささえあい子育てガイド」を作成し、全庁に周知済み</p> <p>ほとんどの所属が、職員本人又は職員の配偶者の妊娠時に、諸制度の説明を行った。引き続き啓発</p>
② 管理監督者研修					
	<p>管理者(新任)研修において、母性保護、育児休業、休暇などの制度や経済的な支援措置に関する啓発資料を配布するとともに、庶務担当課長会議等のさまざまな機会をとらえて、「仕事と子育ての両立」やこのプランについての啓発を行います。</p>	<p>●管理者研修での啓発資料の配布</p> <p>●庶務担当課長会議等での「仕事と子育ての両立」の啓発</p> <p>●庶務担当課長会議等でのプランの啓発</p>	<p>平成17年度から実施</p>	<p>職員課</p> <p>職員課</p> <p>職員課</p>	<p>庶務担当課長会議にてプランの周知啓発ガイド改訂時における事務連絡を利用して周知啓発</p>
③ 庶務担当者研修					
	<p>庶務担当者が、子育てに関する諸制度についての正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけることができるよう、次世代育成支援に関する研修会を行います。</p>	<p>●庶務担当者を対象とする次世代育成支援に関する研修会の実施</p>	<p>平成17年度から実施</p>	<p>職員課</p>	<p>庶務担当者会議及び子育てサポート研修において、制度の概要及びガイドの説明を行った。</p>
④ 職場優先の環境や固定的な性別役割分業意識等の是正のための取組					
	<p>以上のような取組を通じて、職場優先の環境(例えば、「育児よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気)や固定的な性別役割分業意識(例えば、「母親が子どもの面倒をみるのは当然だ」というような意識)の是正を進めます。</p>	<p>●職場優先の環境、固定的な性別役割分業意識の是正</p>	<p>平成17年度から実施</p>	<p>推進委員会</p>	<p>平成17年10月に「職員ささえあい子育てガイド」を全庁に配布し、男性の育児参加を啓発</p> <p>平成18年4月に特別休暇「育児時間」における男性の取得要件を廃止</p>

プランの具体的項目		達成目標	進行管理者	前期計画における実施状況		
細目	内容				進行管理項目	
(2) 子育てをする職員のサポート						
	<p>父親・母親になることがわかったら、母性保護、育児休業、休暇などの諸制度の活用のためにも、人事上の配慮のためにも必要ですので、速やかに、育児をするようになることを所属長、庶務担当者に申し出るようにしましょう。</p> <p>所属長、庶務担当者は、職員から申出があったら、子育てに関する諸制度について説明するとともに、女性職員については母性健康管理上の配慮を行います。</p>	<父親・母親になることがわかったら>	平成17年度から実施	推進委員会	各研修等におけるプランの周知により啓発	
		●速やかに所属長、庶務担当者に申し出ることの啓発			各所属長	ほとんどの所属で説明が行われた。
		●職員から申出があった場合の子育てに関する諸制度説明の実施			各所属長	ほとんどの所属で行われた。
	<p>その職員が産前産後休暇や育児休業を実際に取得することになったとき、業務に支障がないように、代替要員の確保や事務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して出産・子育てができるよう支援しましょう。</p> <p>また、男性職員から申出があったときは、子育てに関する意向等を把握し、積極的な育児参加を支援しましょう。</p>	<産前産後休暇等を取得することになったら>	平成17年度から実施	各所属長	ほぼ全ての所属で、代替要員の確保や事務分担の見直しを行い、休暇・休業の取得を支援した。	
●代替要員の確保や事務分担の見直しを検討して休暇・休業の取得を支援	各所属長	ほとんどの職場で、配偶者が妊娠した男性職員に対して諸制度の説明を行った。				
(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進						
① 男性職員の育児参加のための特別休暇の導入						
	<p>男性職員の育児参加を促進し、家庭責任を果たすことを支援するため、配偶者の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子(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を新設します。</p> <p>このため、平成17年度中のできるだけ早い時期に、条例改正を提案します。</p>	●男性職員の育児参加のための特別休暇制度の新設	平成17年度の早い時期に条例改正を提案	職員課	改正済み(平成17年10月1日施行済み)	
② 配偶者出産休暇の柔軟な取得						
	<p>配偶者とともに育児の第1歩を歩み出すための特別休暇であり、現行の3日の範囲内でより柔軟に取得しやすくするため、平成17年度中のできるだけ早い時期に、時間単位での取得もできるようにします。</p>	●配偶者出産休暇の時間単位での取得を可能とする制度改正	平成17年度の早い時期に条例改正を提案	職員課	改正済み(平成17年10月1日施行済み)	
	<p>このような取組を通じて、平成21年度までに、育児参加のための特別休暇及び配偶者出産休暇の取得を希望する職員がそれぞれ100%取得できるようにします。</p>	●育児参加のための特別休暇及び配偶者出産休暇の取得を希望する職員がそれぞれ100%取得する	平成21年度までに達成	各所属長	男性職員の育児参加のための特別休暇は32人が取得し、平均3.22日、職員の妻の出産休暇は、88人が取得し、平均2.58日だった。	

プランの具体的項目		達成目標	進行管理者	前期計画における実施状況	
細目	内容				進行管理項目
(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等					
① 育児休業制度等の周知					
	子育てに関する諸制度の啓発資料（(1)の①参照）の活用により、特に男性職員の育児休業及び部分休業の取得促進について周知徹底を図ります。 また、配偶者の産後休暇中に1ヶ月以上の育児休業を取得したり、1日のうち時間帯を分けて交代で部分休業を取得するなど、子育ての状況に応じて制度を有効に活用しましょう。	●啓発資料の活用による特に男性職員の育児休業及び部分休業の取得促進の周知徹底 ●子育ての状況に応じた育児休業及び部分休業の取得等、制度の有効活用の促進	平成17年度から実施	各所属長 推進委員会	ほとんどの所属で啓発資料による取得促進の取組がなされた。 職員ささえあい子育てガイド内での活用方法の紹介 各研修会等での周知
② 育児休業等の体験談などに関する情報提供					
	育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。	●育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例に関する情報提供	平成17年度から実施	推進委員会	子育てサポート研修において、子育て経験者との情報交換会を実施した。
③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくり					
	庶務担当課長会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を促します。	●庶務担当課長会議等での定期的な育児休業等の制度趣旨の徹底	平成17年度から実施	職員課	庶務担当課長会議にてプランの周知啓発
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電子メール等により職場の近況などを情報提供するとともに、職員からも職場に電話やメールしやすいような雰囲気を醸成します。 部分休業制度や復帰後の職務等について、不明・不安な点があるときは、気軽に職場等に問い合わせましょう。 また、復帰時期が近づいた職員が希望する場合に参加できる集いを設け、円滑な職場復帰のための情報提供などを行います。	●育児休業中の職員への電子メール等による情報提供 ●育児休業中の職員から職場にアクセスしやすい雰囲気づくり ●復帰時期が近づいた職員対象の集いにおける情報提供など	平成17年度から実施	各所属長 推進委員会 職員研修室 職員厚生課 各所属長	ほぼ全ての所属で、育児休業中の職員へ所属の近況などを伝えていた。電話を利用した場合が最も多かった。 平成20年度の進行管理調査結果を利用して啓発 各所属での取り組みに加え、職員厚生会で実施している育児休業者セミナーで情報の提供を行った。 育児休業者セミナー開催回数 平成17～21年度 各2回

プランの具体的項目		達成目標	進行管理者	前期計画における実施状況	
細目	内容				進行管理項目
⑤ 育児休業に伴う任期付採用及び部分休業に伴う任期付短時間勤務職員の活用					
	<p>臨時的任用では対応困難な場合に適切な代替要員の確保を図るため、任期付職員採用制度の導入を検討します。</p> <p>また、部分休業時間の代替要員として、新たに制度化した任期付短時間勤務職員の採用を検討します。</p>	<p>●育児休業取得職員の代替要員としての任期付職員採用制度の導入検討</p>	職員課	非常勤職員や加配等で対応しており、採用検討にいたるケースは現状ない。	
		<p>●部分休業時間の代替要員としての任期付短時間勤務職員の採用検討</p>	職員課	非常勤職員や加配等で対応しており、採用検討にいたるケースは現状ない。	
	<p>このような取組を通じて、育児休業及び部分休業の取得を希望する職員がそれぞれ100%取得できるような環境づくりに努めます。</p> <p>また、育児休業及び部分休業の対象となる男性職員が、いずれかの休業制度を利用する割合を、平成21年度までに 10% にします。</p>	<p>●育児休業及び部分休業の取得を希望する職員がそれぞれ100%取得する</p>	各所属長	育児休業又は部分休業の取得を希望する全ての職員がそれぞれ100%取得できた。	
		<p>●育児休業及び部分休業の対象となる男性職員がいずれかの制度を利用する割合を10%にする</p>	平成21年度までに達成	各所属長	育児休業及び部分休業の対象となる男性職員がいずれかの制度を利用した割合は0.95%だった。
(5) 庁内託児施設設置の検討					
	<p>仕事と家庭との両立支援のために、庁内託児施設を設置することが有効な方策の一つとされていますが、経費を考慮すると勤務時間に合わせた利用時間の設定が困難、出先機関はどうするか、などの課題も指摘されており、設置した場合のニーズや費用対効果等について検討します。</p>	<p>●庁内託児施設設置の検討(ニーズ、費用対効果等)</p>	推進委員会	引き続き、調査・研究を行う。	
(6) 時間外勤務の適正な執行					
	<p>午後8時以降の時間外勤務の原則禁止、ノー残業デーの定時退庁の徹底など、子育て中の職員はもちろん、職員の健康管理に着目した措置を引き続き実施します。</p> <p>国においては、子育てを行う職員の福祉の増進、公務能率の向上のため、早出・遅出勤務(午前7時以後、午後10時以前)の適用が可能とされたことを踏まえ、勤務時間制度の弾力化についても検討します。</p>	<p>●午後8時以降の時間外勤務の原則禁止やノー残業デーの定時退庁の徹底</p>	職員課・教育総務室・消防総務課	従来どおりの取り組みを行った。	
		<p>●早出・遅出勤務など勤務時間制度弾力化の検討</p>		引き続き、調査・研究を行う。	

プランの具体的項目		達成目標	進行管理者	前期計画における実施状況
細目	内容			
(7) 休暇の取得の促進				
① 連続休暇等の取得の促進				
<p>子どもの予防接種実施日や授業参観日、PTA活動などにおける年次休暇の取得促進を図ります。 週休日と合わせた年次休暇の取得や、ゴールデンウィーク、子どもの夏休み・春休みなどにおける連続休暇の取得促進を図ります。 誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図ります。</p>	●子どもの予防接種実施日や授業参観日、PTA活動などにおける年次休暇の取得促進	平成17年度から実施	各所属長	平成21年度の実施率73.0%
	●週休日と合わせた年次休暇の取得促進		各所属長	平成21年度の実施率78.1%
	●ゴールデンウィーク、子どもの夏休み・春休みなどにおける連続休暇の取得促進		各所属長	平成21年度の実施率80.5%
	●家族の記念日における年次休暇の取得促進		各所属長	平成21年度の実施率60.9%
<p>このような取組を通じて、年間20日の年次休暇のうち、職員1人当たりの年次休暇の取得日数割合、平成15年度 69% (平均 13.7日) を平成21年度 79% (平均 15.8日) と10ポイント増加させます。</p>	●年間20日の年次休暇の取得日数割合を79%(15.8日)に10ポイント増加させる	平成21年度までに達成	各所属長	平均取得日数は13.1日で取得割合は65.5%だった。
② 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進				
<p>次世代育成支援の観点から、育児を行う職員にとっての子の看護休暇の重要性に着目し、対象となる子の年齢を現行の「小学校就学の始期に達するまで」から「9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間」に引き上げます。 また、5日の範囲内で時間での取得もできるようにします。 このため、平成17年度中のできるだけ早い時期に、条例改正を提案します。 なお、現行の「子が何人でも5日」から「子ひとりにつき5日」への拡大については、国などの動向も見ながら、積極的に検討します。</p>	●子の看護休暇の対象となる子の年齢の引上げ(「9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間」に)	平成17年度の早い時期に実施	職員課	平成17年10月1日から措置済み
	●子の看護休暇の時間単位での取得を可能とする制度改正	平成17年度の早い時期に実施	職員課	平成17年度中に制度の改正を行った。 平成18年4月1日より運用開始。
	●子の看護休暇の「子ひとりにつき5日」への拡大の検討			職員課・教育総務室・消防総務課

プランの具体的項目		達成目標	進行管理者	前期計画における実施状況
細目	内容			
(8) 人事異動における配慮				
	子育て中の職員(育児休業中等を除く。)については、人事異動において、基本的には特別な取扱いをするものではありませんが、本人の意向と併せて通勤時間や勤務形態等を考慮し、必要に応じて配慮を行います。	●子育て中の職員の人事異動に関する必要に応じた配慮	職員課・教育総務室・消防総務課・教職員課	従前どおり配慮した。
(9) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献				
	スポーツや文化活動など子どもを対象として行う活動や、防犯活動など、子ども・子育てに関する地域活動に積極的に参加しましょう。		推進委員会	各研修等におけるプランの周知により啓発
(10) 子どもと触れあう行事等の充実				
	子どもを含めた家族がより一層参加しやすいレクリエーションなどの行事の充実を検討します。	●子どもを含めた家族が参加しやすいレクリエーションなどの行事の検討	職員厚生課	職員厚生会において、25事業を実施し、延べ約1,800人が参加した。

※特に年度の記載がないものは、平成21年度の状況となっております。