

蓮田市特定事業主行動計画（後期計画）

みんなで育てよう元気な子どもたち

in 蓮 田
～ 思いやりのある職場環境づくり ～

平成23年9月

蓮 田 市 長
蓮 田 市 議 会 議 長
蓮田市代表監査委員
蓮田市選挙管理委員会
蓮 田 市 公 平 委 員 会
蓮 田 市 教 育 委 員 会
蓮 田 市 消 防 長
蓮 田 市 農 業 委 員 会

第1 総論

1. 目的

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策に定める、蓮田市職員の行動計画を策定し、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずることを目的とします。

2. 計画期間

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の計画期間は、平成17年度から平成26年度までの10年間（前期・後期に区分）の時限立法であるため、本計画は、平成27年3月31日までを計画期間とします。

3. 計画の推進体制

- ① 各部局における職員を構成員とした特定事業主行動計画推進委員会の機能を活かし、計画的かつ効果的な取組を推進します。
- ② 次世代育成支援対策に関する職員（本人・上司・同僚）の意識改革及び職場の雰囲気づくりのための研修・講習、情報提供等を実施します。
- ③ 育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度活用についての相談・情報提供等を適切に実施するため、職員による相談体制を整えます。
- ④ この計画の趣旨や既存制度内容等を整理したハンドブックの作成、配布等により、全職員への周知徹底を図ります。

第2 具体的な取組内容

1. 職員の勤務環境に関すること

（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、出産

費用の給付等の経済的な支援等について周知徹底を図ります。

- ② 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直し等適切な時期に必要な措置を行います。
- ③ 妊娠中の職員に対しては、本人の希望により、時間外勤務を原則として命じないこととします。
- ④ 妊娠中の職員に対する通勤用駐車場の確保に配慮します。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得や早出遅出勤務を奨励します。

(3) 育児休業等（育児休業、育児短時間勤務、部分休業）を取得しやすい環境の整備等

- ① 育児休業等制度の周知徹底
 - ア 育児休業等に関する資料を各課に配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業の取得促進について職場全体で支援します。
 - イ 育児休業等に関する質疑応答集を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。
 - ウ 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度手続きについて説明を行います。
- ② 育児休業等の体験談に関する情報提供
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情報提供を行います。
- ③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
育児休業等の制度の趣旨を徹底することにより、職場の意識改革を行うとともに、育児休業等の取得の申し出があった場合、当該部署において、業務分担の見直しを行います。
- 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対して、研修案内、広報誌及び通達等の送付を行います。
- ⑤ 育児休業等に伴う臨時的任用制度等の活用
課内の人員配置によって、育児休業等中の職員の業務遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ⑥ その他

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など、職場を挙げてお互い助け合い支え合えるよう努めます。

◎ 数値目標

・ 育児休業の取得率

前期：男性 30%、女性 100%（実績：男性 0%、女性 100%）

後期：男性 10%、女性 100% の達成

・ 子どもの出生時における父親の休暇日数

配偶者出産休暇（2日）及び男性育児休暇（5日）の合計7日の取得

（4）時間外勤務の縮減

- ① 3歳未満の子のある職員の時間外勤務の免除の制度について周知します。
- ② 小学校就学始期に達するまでの子どもを持つ職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度について、周知徹底を図ります。
- ③ 定時退庁日を設定（毎週水曜日をノー残業デー）し、庁内放送及び電子メール等による注意喚起を図るとともに、部・課長による定時退庁の率先垂範を行います。
- ④ 毎月19日を育児（19）の日とし、定時退庁することを検討します。
- ⑤ 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上実施し、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します。
 - イ 業務内容を点検し、事務処理の簡素化、不要不急業務の整理等業務の見直しを積極的に進めます。
- ⑥ 時間外勤務の縮減のための意識改革
 - ア 所属長は、職員の在庁状況等を把握し、職員の業務遂行が円滑かつ効率的に実施されるよう必要に応じ指導、助言を行うとともに、併せて時間外勤務が多い職員の健康管理に十分留意します。
 - イ 人事担当は、各課ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、職場体制の再点検及び所属長の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。
 - ウ 時間外勤務の多い職員に対する健康面における配慮を行います。

工 職員一人ひとりが、常に業務の効率化を図り、時間外勤務の縮減に努めます。

◎ 数値目標

前期：時間外勤務の年間一人当たりの時間数は166時間程度（実績）

後期：前期に引続き、各職員1年間の時間外勤務時間数について、人事院規則等
が定める上限目安時間 360 時間の達成

(5) 休暇の取得の促進

① 休暇の取得の促進

定期的に休暇の取得促進を周知徹底させ、職場の意識改革を行います。

② 連続休暇等の取得の推進

所属長は、次に掲げる連続休暇の取得について、職員の指導、応援体制の整備等に努めるとともに、自らも進んで連続休暇等の取得に努めます。

ア 月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー、ハッピーフライデー」の連続休暇

イ 国民の祝日や夏季休暇とあわせた1週間以上の連続休暇

ウ ゴールデン・ウィーク等の期間における連続休暇

◎ 数値目標

前期：職員1人当たり休暇取得日数 年間12.3日（実績）

後期：前期に引続き、職員1人当たり休暇取得日数 年間14日

③ 子どもの看護を行うための特別休暇の活用

子の看護休暇を周知するとともに、職員が安心して休暇が取得できるよう職場全体で支援を行います。

◎ 数値目標

前期：子の看護休暇の特別休暇を希望する職員に対し100%付与（実績）

後期：前期に引続き、子の看護休暇の特別休暇を希望する職員に対し100%付与

(6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

- ① 各年齢層に対して、研修や情報提供を通じた意識啓発を行います。
- ② 蓮田市職員ハラスメントの防止等に関する要綱（平成21年4月24日施行）の周知徹底を図ります。
- ③ 固定的仕事分担の役割の見直しについて周知徹底を図ります。

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 庁舎の現状、施設利用者の実情等を踏まえ、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等（赤ちゃんの駅）を計画的に行います。
- ② 子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 子どもの体験活動等の支援
 - ア 職員が地域における子育て活動に積極的に参加することを支援します。
 - イ 所属長は、職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。
 - ウ 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
 - ア 交通安全について周知徹底を図ります。
 - イ 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を行います。
- ③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭教育に関する講座、講演会等の実施や情報の提供に努めます。

第3 参考資料

1. 前期計画の実績

【】内は、1人当たりの取得可能日数

配偶者の出産休暇	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
取得者数（人）	4	3	4	4	4	4
取得日数（日）	7	5	6	7	4	7
1人当たり【2日】	1.8	1.7	1.5	1.8	1.0	1.8

父親の育児参加休暇	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
取得者数（人）	4	2	4	4	4	3
取得日数（日）	12.9	6.0	11.5	9.5	5.0	11.0
1人当たり【5日】	3.2	3.0	2.9	2.4	1.3	3.7

子の看護休暇	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
取得者数（人）	8	9	8	10	9	10
取得日数（日）	27.0	25.8	32.6	30.1	16.1	29.1
1人当たり【5日】	3.4	2.9	4.1	3.0	1.8	2.9

※2人以上を看護の場合は【10日】

年次休暇	17年	18年	19年	20年	21年	22年
1人当たり【20日】	12.3	12.3	12.8	12.5	11.4	11.4

※年次休暇の実績は暦年

育児休業	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
新規取得者数（人）	9	9	4	7	6	4
取得者総数（人）	18	21	21	18	19	20

※育児休業者は全員女性

部分休業	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
新規取得者数（人）	2	3	3	6	3	4
取得者総数（人）	3	5	8	10	10	14

※部分休業者は全員女性

育児短時間勤務	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
新規取得者数（人）	—	—	0	2	1	3
取得者総数（人）	—	—	0	2	3	4

※育児短時間勤務取得者は全員女性

時間外勤務	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
月1人当たり（時間）	10.5	12.9	15.7	14.6	15.4	14.7
年1人当たり（時間）	126.0	154.8	188.4	175.2	184.8	176.4

2. 前期計画策定（平成17年5月）以降に新設、改正等があった当該計画に関連する主な制度

1 育児休業制度

(1) 育児短時間勤務制度の新設（平成19年10月1日）

職員が当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日につき3時間55分から7時間45分、1週間につき19時間25分から24時間35分の範囲内で希望する日及び時間帯で勤務することができる育児短時間勤務制度を新設しました。

(2) 部分休業の対象とする子の年齢要件の引上げ（平成19年10月1日）

部分休業の対象とする子の年齢要件を、3歳未満から小学校就学の始期に達するまでに引上げました。

(3) 育児休業等に対する要件の緩和（平成22年6月30日）

配偶者が育児休業等（育児休業、育児短時間勤務又は部分休業）をしている場合又は常態として子を養育できる場合は、育児休業等をする事ができないことになっていましたが、配偶者の育児休業等の取得の有無や就業の有無の状況にかかわらず、就学前の子を養育する職員は育児休業等をする事ができるよう要件が緩和されました。

(4) 「産後パパ育休」の新設（平成22年6月30日）

育児休業の取得は原則1回であり、配偶者の疾病等により子の養育に支障が

生じる等の特別の事情がある場合を除き、再度の育児休業の取得はできないことになっていましたが、子の出生の日から57日以内に最初の育児休業（産後パパ育休）をした男性職員は、特別の事情がなくても、再び育児休業をすることができる制度を新設しました。

- ① 子の出生の日から57日間（出生の日+妻の産後8週間）の期間内に、
- ② 当該子について、
- ③ 最初の育児休業を開始し、かつ、終了した場合で、
- ④ 最初の育児休業の次の育児休業の承認を請求するとき、最初の育児休業が「産後パパ育休」となり、特別の事情がなくても、「産後パパ育休」の対象であった同じ子について、再び育児休業をすることができます。

- (5) 再度の育児休業をすることができる特別の事情に該当する要件の緩和（平成22年6月30日）

職員が育児休業等計画書を提出して、その配偶者と交互にそれぞれ3か月以上育児休業等（部分休業を除く。）をする場合に、それぞれ3か月以上育児休業等をした後に、再度の育児休業等ができるのは特別の事情の場合に認められていましたが、夫婦が交互に育児休業等をしたかどうかにかかわらず、職員が育児休業等計画書を提出して最初の育児休業を取得した後3か月以上経過した場合は、再度の育児休業等ができることになりました。

2 時間外勤務の制限等に関する制度

- (1) 時間外勤務に対する免除の新設（平成22年6月30日）

3歳に満たない子のある職員がその子を養育するために、時間外勤務の免除を請求した場合には、災害や請求をした職員の業務処理が著しく困難となる場合等を除いて、時間外勤務をさせはならないという制度を新設しました。

- (2) 時間外勤務の軽減を請求することができる職員の拡充（平成22年6月30日）

小学校就学までの子を養育する職員について、配偶者が常態としてその子を養育することができる場合は、時間外勤務の軽減を請求することができないとされていましたが、配偶者の就業等の状況にかかわらず、1月について24時間、1年について150時間を超える時間外勤務をさせないよう制限できるこ

とになりました。

なお、蓮田市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第15条第1項に規定する要介護者を介護する職員についても、配偶者の就業等の状況にかかわらず、同様の時間外勤務の軽減を請求できることになりました。

3 特別休暇制度

(1) 配偶者出産休暇の取得事由の拡大（平成17年7月1日）

職員が妻の出産に係る入院又は退院の際に付き添う場合に加えて、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等をする場合も、休暇を取得できることになりました。

(2) 男性職員の育児参加のための休暇の新設（平成17年7月1日）

職員が妻の出産前6週間、後8週間の期間中に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合に、当該期間内の5日の範囲内において休暇を取得できる制度を新設しました。

(3) 子の看護休暇

① 取得要件の拡大（平成22年6月30日）

職員が養育する小学生以下の子を看護する場合に加えて、予防接種や健康診断を受けさせるために付き添う場合にも休暇を取得できることになりました。

② 取得日数の拡大（平成22年6月30日）

職員が養育する小学生以下の子が2人以上の場合は、取得日数の上限を年間5日から10日に拡大することにしました。

(4) 短期介護休暇の新設（平成22年6月30日）

職員が蓮田市職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例第15条第1項に規定する日常生活を営むうえで支障がある者（※要介護者）に対し、介護、通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の必要な世話を行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合に、年間5日（要介護者が2人以上の場合は10日）を上限として休暇を取得することができる制度を新設しました。

※ 要介護者の範囲（介護休暇と同じ。）

① 同居、別居を問わない者

配偶者（内縁関係にある者を含む）、父母、子又は配偶者の父母

② 同居を条件とする者

祖父母、兄弟姉妹又は職員や配偶者との間において事実上父母や子と同様の関係にあると認められる者で次に掲げる者

ア 父母の配偶者

イ 配偶者の父母の配偶者

ウ 子の配偶者

エ 配偶者の子

オ 孫（その父母のいずれもが死亡している者に限る。）

4 介護休暇制度

休暇の請求期限の緩和等（平成17年7月1日）

① 家族の急な発病など、介護を必要とする状況が突発的に発生した場合に職員が介護休暇を取得できるよう、当該休暇の請求期限を「1週間前」から「あらかじめ」に緩和しました。

② 従来、任命権者が請求期間の全期間について速やかに決定しなければならなかった介護休暇に係る承認の可否について、請求期間のうち、請求日から1週間以内の期間については速やかに承認の可否を決定し、請求日から1週間経過後の期間については請求日から1週間以内に決定することにしました。