

職員ささえあい子育てプランの実施状況(平成22年度～平成26年度)

プランの具体的項目		対象 (実施主体)	後期計画期間における実施状況	
細目	内容			進行管理項目
<b>(1) 子育てに関する制度の周知と意識啓発</b>				
<b>制度の周知及び啓発</b>				
	深夜勤務及び時間外勤務の制限等の母体保護、育児休業、休暇などの制度や、手当制度を理解しやすいようにまとめた「子育てガイド」をグループウェア(ドキュメント)内に保存し、制度を利用するために活用してもらうとともに、子育てに関する制度について手続きの流れ等をまとめた概要版を作成し、子育て中の職員はもちろんのこと、全職員に対して制度の概要を周知します。 また、所属長等や庶務担当者の役割をまとめたマニュアルを作成し、子育てをする職員に対する具体的な対応を明確にします。 さらに、グループウェア(全庁掲示板)を通じ、子育てに関する制度等の情報提供及び他の地方公共団体の事例等を周知し、サポート職員にも制度の周知と意識啓発を行います。	子育てに関する制度、手続等をわかりやすくまとめた資料の作成・配布 制度の周知	事務局	制度改正等に対応するとともに、最新の情報を周知するため、諸制度の概要、手続等をまとめた「職員ささえあい子育てガイド」を毎年度、改訂し、適切な情報提供、対象者の負担軽減を図った。 また、職員が携行する職員手帳において、制度の案内を掲載し、全ての職員が確認できるようにした。
		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	各所属 推進委員会	所属長、各所属の庶務担当者用のマニュアルを作成し、制度周知及び意識啓発に取り組むとともに、所属における対応を明確にし、所属としてサポート体制に取り組む意識の醸成に努めた。
<b>会議・研修等での周知</b>				
	管理者新任研修等の管理監督者研修において、「仕事と子育ての両立」やこのプランについての啓発、マニュアルを活用した制度の周知徹底を行い、また、庶務担当者会議においては、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な取組みをします。	管理者研修における子育てプラン、 制度等に係る周知  庶務担当者会議における制度の周知	職員課  職員課	庶務担当者会議において、制度の説明、資料配布等を行い、制度周知及び意識啓発を図った。 各種制度を利用しやすい環境づくりには所属における取組が欠かせないことから、今後は、所属長等の管理者についても意識啓発を行っていく。
<b>子育てサポート研修の実施</b>				
	父親・母親として子育てをする職員、子育てをする職員がいる職場の庶務担当者等を対象に、子育てに関する制度について出産前から職場復帰後までに必要となる事務手続き等を説明する研修を行います。	庶務担当者を対象とする子育てに関する制度に係る事務手続き等に関する研修会の実施	職員課	子育てサポート研修を実施し、子育て中の職員、子育て中の職員が在籍する所属の所属長、庶務担当者等に制度の普及啓発、手続等の説明を行った。 また、育児休業中の職員を対象とした情報交換会を合わせて実施し、子育てをする職員のサポートを行った。
<b>所属における意識の向上</b>				
	このような取組を通じて、子育て中の職員がいる職場において、職場全体で仕事と子育ての両立を推進し、子育てに関する制度が利用しやすい環境整備に努めます。	子育てに関する制度が利用しやすい環境の整備	推進委員会	制度の啓発を通じて、各種制度を利用しやすい環境づくりに取り組んだ。

プランの具体的項目		対象 (実施主体)	後期計画期間における実施状況
細目	進行管理項目		
<b>(2) 子育て中の職員のサポート</b>			
<p>【子育て中の職員】</p> <p>父親になることがわかったら 速やかに所属長へ「パパママ報告書」によって申し出るとともに、配偶者と一緒に子育てをしていく自覚を持ち、男性職員が利用できる子育てに関する諸制度を理解し、制度が利用できるように所属長と事前に調整しておきましょう。</p> <p>母親になることがわかったら 速やかに所属長へ「パパママ報告書」によって申し出るとともに、職員ささえあい子育てガイドを通して、育児休業、特別休暇などの諸制度を理解し、母体保護のための制度を活用していきましょう。</p> <p>子育てに関する相談があるとき 制度に関しては事務局(職員課)、健康面に関しては職員厚生課健康管理班や「職員ホッと！あんしんダイヤル」へ相談してみましょう。</p> <p>また、所属長等へ申し出る前に職場や業務に関する相談があれば、職場内の上司や同僚などサポート職員に相談してみましょう。</p>	所属長、庶務担当者への速やかな申し出 制度利用に係る事前調整	子育て中の職員	「パパママ報告書」による申し出のある割合が増加し、報告書の普及は進んでいる。 速やかに申し出がされることで、制度利用に係る調整等もスムーズに行うことができる。
	子育てに関する諸制度の理解促進	推進委員会	プランや子育てガイドにより制度の周知・啓発を図った。
<p>【所属長等】</p> <p>職員から自ら又は配偶者が妊娠をした旨の申し出があったら 女性職員から「パパママ報告書」により申し出があったら、本人と面談を行い、妊娠中に取得できる特別休暇の取得等について本人の意思を確認し、職場での対応をサポートするとともに、母性健康管理上の配慮を行います。</p> <p>また、男性職員から「パパママ報告書」により申し出があったときは、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> <p>職員が産前産後休暇や育児休業等を実際に取得することになったら 女性職員が出産する前に面談を行い、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、男性職員については、子どもの出生時における父親の育児に関する制度が活用できるように、職場内で業務スケジュールの調整等を行いましょ。その際に、特定の職員に業務が集中しないように配慮を行います。</p> <p>職員が産前産後休暇中及び育児休業中には 産前産後休暇中及び育児休業中の職員とのコミュニケーションとして、定期的に連絡を取ることを職場で促していくとともに、業務の近況等の情報についても必要に応じて提供するように心掛けましょ。</p> <p>職員が職場復帰することになったら 職場復帰1ヶ月前までに、現在の職場の状況、復帰後の事務分担等について話し合いましょ。</p>	母性健康管理上の配慮	各所属長	実施率が23年度には100%となり、その後実施率は下がったが、対象者が育児休業中である場合などを考慮すると、実質的な実施率は100%となっている。
	男性職員から申出があった場合の積極的育児参加の支援	各所属長	所属において休暇取得の配慮、スケジュール調整などが行われ、男性職員の育児参加支援が行われた。
	代替要員の確保や事務分担の見直しの検討、休暇・休業の取得支援	各所属長	90%を超える職場において、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ている。
	育児休業中の職員への電子メール等による情報提供	各所属長	ガイド、研修等を通じて育児休業中の職員への情報提供について、各所属で実施するよう周知を行った。 各所属において、育児休業を取得している職員と電話、電子メール等によりコミュニケーションをとっている職場が多くあった。24年度及び25年度には、実施率が100%になったが、平成26年度は約85%になっている。
	復帰前面談の実施	各所属長	子育てガイドや全庁掲示板により普及啓発を図ったが、実施に至らない所属もあり、今後も普及啓発が必要。

プランの具体的項目		対象 (実施主体)	後期計画期間における実施状況
細目	内容		
	<p>【庶務担当者】 子育てに関する諸制度に関する理解を深め、職場として必要となる手続きを進めるとともに、育児休業中の職員とのコミュニケーションについて、職場での中心的な役割としてサポートしていきましょう。子育てに関する制度の内容がわからない場合には事務局に問い合わせをして確認しましょう。</p>	庶務担当者としてのサポートの実施	各所属の庶務担当者 対象者に対し、必要に応じて制度・手続について説明をするほか、育児休業中の職員との連絡調整等を行い、子育て中の職員に対するサポートを行った。
<b>(3) 子どもの出生時における父親の休暇の意識啓発及び取得の促進</b>			
<b>職場全体における意識啓発</b>			
	父親になる本人はもちろんのこと、所属長が中心となり職場内において業務スケジュールを調整するなど、父親となる職員が育児に関する制度を活用しやすい雰囲気づくりをしましょう。	男性職員が育児に関する制度を利用しやすい雰囲気づくり	職員課 各所属長 研修、全庁掲示板を通じて制度の周知及び意識啓発を図り、男性職員が各種制度を活用しやすい雰囲気づくりに努めた。
<b>男性職員の育児参加のための特別休暇の取得の促進</b>			
	男性職員の育児参加を促進し、仕事と子育ての両立を図るため、配偶者の産前産後休暇の期間に、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(時間単位での取得も可能)で取得できる特別休暇について、積極的に取得しましょう。	育児参加休暇の取得促進	職員課 研修、全庁掲示板を通じて制度の周知及び意識啓発を図った。取得人数は、ほぼ35人～50人で推移しているが、1人当たりの取得日数はわずかではあるが増加している。
<b>配偶者出産休暇の取得の促進</b>			
	配偶者とともに育児の第1歩を歩み出すため、3日の範囲内(時間単位での取得も可能)で取得できる特別休暇について、積極的に取得しましょう。	配偶者出産休暇の取得促進	職員課 研修、全庁掲示板を通じて制度の周知及び意識啓発を図った。取得人数は平成22年度に比べ約25%増加したが、平均取得日数は横ばいである。
<p>このような取組を通じて、平成26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%取得できるよう環境づくりに努めます。</p>			<p>平成26年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男性職員の育児参加のための休暇 取得人数:40人 平均取得日数:3.58日</li> <li>・配偶者の出産休暇 取得人数:114人 平均取得日数:2.56日</li> </ul>
<b>(4) 子育てをしやすい環境の整備等</b>			
<b>子育てに関する諸制度を取得しやすい雰囲気づくり</b>			
	子どもの調子が悪くなる等、やむを得ず仕事を休むことになるとき、周囲の理解や協力を得やすい環境づくりのため、資料の整理やマニュアルの作成等を準備しておきましょう。	資料整理、マニュアル作成等	子育て中の職員 休暇等の取得による影響を小さくするため、マニュアル作成、事務の引継ぎ等が行われた。

プランの具体的項目		対象 (実施主体)	後期計画期間における実施状況
細目	進行管理項目		
<b>育児休業制度等の活用</b>			
<p>子育てに関する諸制度の啓発資料及び概要版等の活用により、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。</p> <p>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。</p> <p>さらに、1ヶ月以内の育児休業を取得する職員については、期末手当の除算対象とならないことを改めて周知し、育児休業取得の利用促進に努めます。</p>	各種制度の情報提供、利用促進	職員課	子育てガイドによる諸制度の案内や子育てサポート研修における情報交換会を通じて、子育て中の職員への情報提供を行い、利用促進を図った。
<b>子育ての体験談などに関する情報提供</b>			
<p>出産前の職員が子育て経験者と子育てや育児休業などに関する情報交換をしたり、子育てをする職員同士で情報交換したりする機会を提供します。</p>	出産前の職員、子育てをする職員における情報交換の機会の提供	職員課	出産前の職員、育児休業中の職員等を対象とする子育てサポート研修、育児休業者セミナー等において、参加者相互で情報交換ができる機会を設けた。
<b>育児休業中の職員へのメール配信による情報提供</b>			
<p>育児休業中の職員を対象に、全庁掲示板の情報等について定期的にメール配信による情報提供を行います。</p>	育児休業中の職員への電子メール等による情報提供	職員課	平成23年度から育児休業中の職員のうち、希望者に対し、市政情報等についてメール配信による情報提供を開始した。
<b>育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援</b>			
<p>職場として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づくりをしていきましょう。また、育児休業を取得した職員は、部分休業制度や復帰後の職務等について、わからないことや不安なことがあるときは、気軽に職場等に問い合わせましょう。</p> <p>また、育児休業から職場復帰する時期が近づいてきた職員は、復帰1ヶ月前までに、所属長又は担当課長等に現在の職場の状況、復帰後の事務分担等について相談しましょう。</p> <p>さらに、育児休業取得者が円滑な職場復帰をするために、復帰者に対する研修のあり方について調査・研究します。</p>	育児休業中の職員への電子メール等による情報提供	各所属長 サポート職員	育児休業を取得している職員と電話、電子メール等によりコミュニケーションをとっている職場が多くあった。 24年度及び25年度には、実施率が100%になったが、平成26年度は約85%になっている。
	復帰前面談の実施	各所属長	子育てガイドや全庁掲示板により普及啓発を図ったが、実施に至らない所属もあり、今後も普及啓発が必要。
	復帰者に対する研修のあり方の調査・研究	推進委員会	育児休業者セミナーにおいて、情報提供や各種制度利用者を変えた座談会を行い、職場復帰に向けた支援を行った。 今後も円滑に職場復帰ができるよう効果的な研修について、調査・研究を行う。

プランの具体的項目		対象 (実施主体)	後期計画期間における実施状況
細目	内容		
<b>育児休業に伴う任期付職員採用制度及び育児のための短時間勤務制度の活用</b>			
	<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に任期付職員を採用することを調査・研究します。 また、職員が職務を完全に離れることなく育児を行うことを可能とするために育児のための短時間勤務制度を周知し、その利用を促進します。 さらに、保育園や消防など専門職職場での対応について、調査・研究します。</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> <p>職員課</p>	<p>一部の職について、任期付職員の採用を検討してきたが、栄養士及び保育士について、平成26年度に育児休業代替としての任期付職員の採用試験を実施し、平成27年2月、4月から採用した。</p>
		<p>育児短時間勤務の周知</p> <p>職員課</p>	<p>平成25年度から育児短時間勤務制度を導入し、育児と仕事の両立に向けた制度整備を行った。制度の導入に当たっては、説明会を開催し、制度の周知・利用促進を図った。</p>
<p><b>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%取得できるよう環境づくりに努めます。</b></p> <p><b>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26年度までに10%にします。</b></p>			<p>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> <p>例年、取得対象者は約100名～130名いたが、取得者は0名～2名であり、取得割合は0%～1.8%だった。</p>
<b>(5) 庁内託児施設設置の調査・研究</b>			
	<p>仕事と育児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、施設の改修経費、設置場所や利用時間帯等の課題がある中、設置・運営する体制づくりについて調査・研究します。</p>	<p>庁内託児施設の設置・運営に係る検討</p> <p>推進委員会</p>	<p>平成23年度に職員厚生会及び職員労働組合が共同で事業所内保育施設を設置し、入所希望者の募集を行ったが、入所者がなかったため同年度末に閉鎖した。</p>
<b>(6) 時間外勤務の適正な執行</b>			
	<p>長時間にわたる時間外勤務を縮減することは、効率的な業務執行の推進を始め、職員の健康管理並びにワークライフバランス(仕事と家庭の両立)へ資するため重要な課題として認識し、事務の効率化を促進することで午後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徹底します。 勤務時間制度の弾力化を図るため、業務内容により勤務時間を変更できる制度や早出・遅出勤務制度の導入に向けた検討をします。 また、育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限についての利用を促進します。</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> <p>職員課・教育総務課 室・消防総務課</p>	<p>従来どおりの取組に加え、平成25年度からは時間外勤務時間縮減プロジェクトによる取組を推進した。</p>
		<p>早出・遅出勤務など勤務時間の弾力化の検討</p>	<p>平成25年度から育児又は介護を行う職員に係る早出遅出勤務制度を導入し、勤務時間を弾力的に運用できるようにした。 また、制度の導入に当たっては、説明会を開催し、制度の周知・利用促進を図った。</p>

プランの具体的項目		対象 (実施主体)	後期計画期間における実施状況
細目	内容		
<b>(7) 休暇の取得の促進</b>			
連続休暇等の取得の促進			
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。	次に掲げる取組を通じて連続休暇取得を促進する。 ・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 ・週休日と合わせた年次休暇の取得 ・子どもの夏休み・春休みなどにおける連続休暇の取得 ・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	各所属長	各所属において、課内会議等における周知、休暇取得計画表の活用等による取得の促進を図った。
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を平成26年度までに80% (平均16日) にします。			各所属における取組のほか、全庁的に年休と夏季休暇を合わせた連続取得等について、周知を図った。 平均取得日数は平成23年度の13.1日 (取得割合65.5%) をピークに減少傾向にある。
子どもの看護を行うための特別休暇の取得の促進			
小学校3年生以下の子どもが対象となる子の看護休暇については、職員1人に対して子が1人であれば5日、2人以上であれば10日の範囲内で取得できるため、有効に活用するよう推進します。	子の看護休暇の取得促進	職員課	子育てガイド、研修等を通じて制度の周知を図った。取得実人数、平均取得日数ともに増加しており、制度の普及、利用が進んでいる。
<b>(8) 人事異動における配慮</b>			
育児休業中等の職員については、復帰にあたっての職場の長期休業に対する不安の緩和や、より育児環境を整える支援をするため、所属長等のヒアリングなどにより本人の意向を十分に把握し、人事異動において、通勤時間や勤務地、勤務形態などの必要に応じた配慮を行います。また、子育て中の職員等の適切な人員配置のあり方について、調査・研究を行います。	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 各所属長	所属長との面談における希望等について、人事管理に配慮した。 また、育児休業中の職員が復帰する際に、所属長との面談により、本人の意向、不安を確認し、対応することで円滑な職場復帰の実現に努めた。
<b>(9) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献</b>			
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。また、子どもの社会見学の間として市の施設を利用することを推進しましょう。	子どもを対象とした活動等への参加の推進	推進委員会 子育て中の職員	全庁掲示板やホームページを通じて、イベントの周知を行い、子供を対象として行う活動への参加を促進した。
<b>(10) 子どもと触れあう機会の充実</b>			
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。また、育児や家事などの家庭における時間を積極的に取れるように日ごろから心掛けましょう。	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 子育て中の職員	職員厚生会において、21事業を実施し、延べ約3,300人が参加した。