

もっと!



子育て応援 プラン

～みんなで働きやすい職場を目指して～

平成27年度～平成31年度

柏市特定事業主
行動計画

<第2次前期計画>

KASHIWA CITY

柏市
平成27年4月

目 次

第1章 総論	1
1 特定事業主行動計画策定の趣旨	1
(1) 趣旨	
(2) 計画策定に当たっての考え方	
(3) 計画策定の取組	
2 「もっと！子育て応援プラン」（特定事業主行動計画）の概要	3
(1) 計画の愛称	
(2) 計画期間	
(3) 策定主体（特定事業主）	
(4) 計画の実施・推進体制	
(5) 計画の取組内容の一覧	
第2章 これまでの取組状況（平成22年度～平成26年度）	7
第3章 「もっと！子育て応援プラン」の取組内容	11
I 出産や子育てを支援する制度の利用促進	11
II 出産休暇・育児休業取得（予定）者への支援	13
III すべての職員が活躍できる職場環境づくり	16
IV 次世代育成支援対策に関する意識啓発	20
V その他の取組	22
第4章 参考資料	23
1 特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果（抜粋）	
2 出産・子育て支援に関する制度一覧	

第1章 総論

1 特定事業主行動計画策定の趣旨

(1) 趣旨

急速な少子化の進行は、日本の経済と社会全体に重大な影響を及ぼす、待ったなしの課題となっています。

次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境を整備し、子どもが健やかに育つことができる社会を実現するために、国では、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法として、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国、地方公共団体、事業主及び国民がそれぞれの立場で次世代育成支援対策に取り組むものとされました。

柏市では、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員を雇用する事業主としての立場から、職員のワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、平成17年度から平成21年度までの5年間の計画期間とする「柏市特定事業主行動計画（前期計画）」と、平成22年度から平成26年度までの5年間の計画期間とする「柏市特定事業主行動計画（後期計画）」とを策定し、子育てのしやすい職場環境の整備等を進めるための各種取組を実施してきたところです。

しかしながら、この10年間で、国全体として少子化の流れが変わったといえる状況にはまだ至っておらず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があるとの認識から、国では、「次代を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」を平成26年4月に制定し、「次世代育成支援対策推進法」の有効期間を10年間延長して、平成36年度まで引き続き次世代育成支援対策を推進していくこととしました。

これを受けて、柏市でも、平成26年度末までを計画期間とする現在の「柏市特定事業主行動計画（後期計画）」に代わる新たな特定事業主行動計画を策定し、職員が仕事をしながら安心して子どもを生み育てることができる環境の整備と、全職員の仕事と生活の両立の実現に向けた取組を進めていくこととしたものです。

(2) 計画策定に当たっての考え方

今回策定する「特定事業主行動計画」では、次世代育成支援対策が少子化への対処を目的としていることを踏まえ、これまでに策定した2つの特定事業主行動計画に引き続き、子育てのしやすい職場環境を整備し、職員の「仕事と子育ての両立」を推進していくことを目指すものとします。

一方で、職員の仕事と子育ての両立を図っていくためには、子育てをしている職員のワーク・ライフ・バランスの実現のみならず、職場全体で子育てをしている職員を支援する雰囲気醸成していく必要があることから、次世代育成支援対策を進めていくことの必要性や意義を職場全体で共有していくとともに、子育てをしている職員以外の職員に負担が偏ることがないように、職場のすべての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めるものとします。

(3) 計画策定の取組

平成26年4月に「次世代育成支援対策推進法」が改正され、その有効期間が10年間延長されました。

このことを受け、柏市でも、これまでの「柏市特定事業主行動計画（前期計画・後期計画）」における10年間の取組状況を振り返り、また、「次世代育成支援対策推進法」の改正に合わせて改定された「行動計画策定指針」（厚生労働省告示）の内容を踏まえ、引き続き、次世代育成支援対策に取り組んでいくための計画を策定することとしました。

この「柏市特定事業主行動計画（第2次前期計画）」の策定に当たっては、職員の意識やニーズを新たな計画内容に反映させるため、全職員を対象に次世代育成支援対策に関するアンケートを実施するとともに、各任命権者の人事主管課の職員や、子育て経験のある職員等を構成員とする「特定事業主行動計画策定委員会」を組織し、計画案についての検討を行いました。

2 「もっと！子育て応援プラン」（特定事業主行動計画）の概要

(1) 計画の愛称

「もっと！子育て応援プラン ～みんなで働きやすい職場を目指して～」

今回策定する「柏市特定事業主行動計画（第2次前期計画）」は、平成17年度から平成21年度までを計画期間とする「柏市特定事業主行動計画（前期計画）」と、平成22年度から平成26年度までを計画期間とする「柏市特定事業主行動計画（後期計画）」に引き続くものとなりますが、この計画をより多くの職員に身近に感じてもらい、かつ、行動に移してもらいたいとの思いを込めて、特定事業主行動計画策定委員会で検討し、愛称を付けることにしました。

(2) 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日まで

※ 「次世代育成支援対策推進法」の有効期間が10年間延長され、平成27年度から平成36年度までの間についても引き続き「特定事業主行動計画」を策定するものとされたことから、このうちの平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間として計画を策定するものです。

(3) 策定主体（特定事業主）

柏市長、柏市会計管理者、柏市水道事業管理者、柏市消防局長、柏市議会議長、柏市選挙管理委員会、柏市代表監査委員、柏市農業委員会、柏市教育委員会

(4) 計画の実施・推進体制

ア 「特定事業主行動計画推進委員会」の設置

この計画に基づく各種の取組を全庁的に、かつ、効果的に推進するとともに、取組の実施状況の検証及び当該検証に基づく計画の見直しを行うため、各任命権者の人事主管課の職員等を構成員とする「特定事業主行動計画推進委員会」を設置します。

イ 全職員を対象としたアンケートの実施等

計画期間の3年目に当たる平成29年度に全職員を対象とするアンケートを実施し、この計画に係る取組の実施状況並びに次世代育成支援対策に係る職員の意識及びニーズを把握するものとします。

また、その結果を踏まえ、平成30年度及び平成31年度におけるこの計画に基づく各種の取組について必要な見直しを行うものとします。

ウ 計画の公表

この計画は、策定後速やかに柏市ホームページに掲載することにより公表するものとします。計画の見直し・修正を行ったときも同様に、見直し・修正後の計画を公表します。

エ 計画の周知

この計画に基づく取組を着実に進めていくため、庁内イントラネット（LINK）の掲示板への記事の掲載や、各種啓発資料（ハンドブック等）の作成・配付、研修の実施等を通じて、全職員に対し、この計画の内容についての周知を図るものとします。

オ 計画の実施状況の点検と公表

この計画に基づく各種の取組の実施状況については、各年度毎にとりまとめ、当該年度の翌年度の6月末日までに、柏市ホームページに掲載することにより公表するものとします。

また、各種の取組の実施状況のとりまとめ結果については、計画期間の3年目である平成29年度に行うこの計画の見直しと、平成32年度以後を計画期間とする新たな特定事業主行動計画の策定に反映させていくものとします。

(5) 計画の取組内容の一覧

「もっと！子育て応援プラン

～みんなで働きやすい職場を目指して～」の取組内容

[柏市特定事業主行動計画（第2次前期計画）]

I 出産や子育てを支援する制度の利用促進	III すべての職員が活躍できる職場環境づくり
1 出産や子育てを支援する制度の周知	1 育児休業を取得する職員の代替職員の確保
2 出産や子育てを支援する制度を利用する際の手続整備	2 育児短時間勤務制度に係る調査・研究【新規】
II 出産休暇・育児休業取得（予定）者への支援	3 所属長向けの意識啓発【新規】
1 産育休予定者への説明会開催	4 勤務環境の整備
2 所属による産育休取得（予定）者への支援	・ノー残業デー及びノー残業推奨日の実施
・産育休予定者の所属長への情報提供	・休暇を取得しやすい雰囲気醸成
・所属長面談のマニュアルの整備	・不要な時間外勤務を削減するための取組の検討
・所属から産育休者への情報提供	IV 次世代育成に関する意識啓発
3 復職後の職員を対象とした研修等の実施【新規】	1 男性職員の子育てに関する意識啓発
	2 特定事業主行動計画の周知
	・次世代育成支援対策に係る研修の実施
	V その他の取組
	1 次世代育成支援対策に関する先進事例等の調査・研究
	2 職員向け保育（託児）施設に関する調査・研究

<参考> 「柏市職員のための仕事と子育て応援プラン

～安心子育て支え合いの職場を目指して～」の取組内容

[柏市特定事業主行動計画（後期計画）]

1 出産や育児にかかる制度の周知について	3 時間外・休日勤務の制限・免除及び縮減について
既存制度の周知徹底	時間外勤務命令の制限，業務分担の見直し
出産予定者に対する説明会の開催	定時退庁の促進
職員全体に対する意識啓発等	事務の合理化の推進
2 休暇休業の取得と職場復帰に向けた取組について	ノー残業デーの実施
休暇休業制度の取得促進	時間外勤務が多い職員の把握，指導
休暇休業を取得しやすい職場環境づくり	産業医との面談
健康相談	4 年次有給休暇の取得促進について
育児休業取得者の円滑な職場復帰の支援	年次有給休暇の取得の促進
育児休業に伴う代替職員の確保	連続休暇等の取得の促進
男性職員の子育て参加に向けた取組み	5 その他次世代育成支援対策に関する事項について
休暇休業制度の見直し	セクハラ，パワハラの防止
	人事異動における配慮
	子育てに向けた職員ニーズ等の把握

第2章 これまでの取組状況（平成22年度～平成26年度）

1 既存制度の周知徹底

出産・育児に係る休暇制度や給付制度をまとめた「仕事・子育て応援ハンドブック」と、男性職員の育児参加を促すための「育M E N応援プラン」を作成し、出産予定者及びその配偶者に配付しました。

2 出産予定者に対する説明会の開催

出産予定者及びその配偶者等を対象とした説明会を開催しました。説明会では、産育休取得者が利用できる休暇制度、産育休中の給与の取扱い、共済組合からの各種給付等について説明しました。

□ ■ 説明会開催状況 ■ □

年度	H22	H23	H24	H25	H26
開催回数	5回	4回	4回	4回	4回
参加人数(人)	43(3)	26(7)	14(5)	30(5)	33(4)

※（ ）内は、男性職員の参加者数で内数を示したもの

3 育児休業取得者の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得する職員について、各所属の職員のうちから連絡担当者を指名し、必要な情報を育児休業を取得する職員に提供させることで、円滑な復職の支援を図りました。

4 育児休業に伴う代替職員の確保

職員から育児休業の請求があった場合、その請求期間に応じ、臨時的任用制度や任期付任用制度を活用し、代替職員の確保を行いました。

□ ■ 育児休業取得者数 ■ □

請求期間／年度	H22	H23	H24	H25	H26
6月以下	6(3)	0	0	1(1)	3
6月超 1年以下	4	14	5	3	11(1)
1年超 2年以下	16	16	13	19	15
2年超	11	9	4	8	7

※各年度内において、新規で育児休業の請求があった件数

※（ ）内は、男性職員からの請求件数で内数を示したもの

□ ■ 育児休業代替任期付職員の採用状況 ■ □

採用年月日	職種	採用者数（人）
H22.8.1	保健師	3
	保育士	8
H22.12.1	保健師	1
H23.8.1	保育士	5
H24.5.1	保健師	1
	保育士	3
H24.7.18	保育士	1
H25.1.1	保育士	4
H25.4.1	保健師	2
	保育士	1
H25.6.1	保育士	3
H25.8.1	保育士	1
H26.4.1	保健師	1
	保育士	8

5 男性職員の子育て参加に向けた取組

男性職員の積極的な家事・育児への参加を促すため、夜間自己啓発研修として、主に男性職員を対象とした料理教室を実施しました（平成24年度）。

また、男性が取得できる子育てに関する休暇についての周知を図りました。

□ ■ 出産補助休暇及び男性の育児参加休暇の取得者数 ■ □

年度	H22	H23	H24	H25	H26
出産補助休暇	18	22	26	17	22
男性の育児参加休暇	14	16	17	12	14

6 制度の見直し

(1) 育児休業及び部分休業をすることができる要件の緩和（平成22年6月30日～）

- ・配偶者が育児休業を取得している、配偶者が専業主婦（主夫）である等、自分以外に子を養育する者がいる職員であっても、育児休業・部分休業を取得することを可能としました。

・育児休業は、特別な事情がある場合を除いて、1人の子について1回しか取得することができませんが、子の出生の日から57日以内に最初の育児休業をした父親である職員は、特別の事情がなくても、再び育児休業をすることを可能としました。

また、育児休業により子を養育する計画についてあらかじめ申し出た職員は、夫婦で交互に育児休業を取得したかどうかにかかわらず、最初の育児休業の期間が終了してから3月以上を経過した後に、再び育児休業をすることを可能としました。

(2) 子供看護休暇の取得要件の拡大（平成22年7月1日～）

「子供看護休暇」を「子供休暇」に改め、子を看護するに限らず、子に健康診査、健康診断若しくは予防接種を受けさせる場合又は子の在籍する幼稚園、保育園、小学校等の行事に参加する場合にも取得できることとしました。

(3) 子供休暇の取得日数の拡大（平成27年4月1日～）

小学校6年生以下の子が2人以上いる職員については、子供休暇の取得可能日数を1の年度当たり「5日」から「10日」に拡大することとしました。

□ ■ 子供休暇（子供看護休暇）取得者数 ■ □

年度	H22	H23	H24	H25	H26
子供休暇 (子供看護休暇)	132	154	239	247	261

7 ノー残業デーの実施

毎週水曜日を「ノー残業デー」として設定するとともに、夏季休暇期間中には毎週金曜日を「ノー残業推奨日」に設定して、職員に速やかな退庁を呼びかけました。

8 産業医との面談

時間外勤務の削減に向けた取組を進めるとともに、時間外勤務の時間数が多い職員を対象に産業医との面談を実施し、職員の健康管理に努めました。

□ ■ 時間外勤務の実施状況 ■ □

年度	H22	H23	H24	H25	H26
総時間数	251,182.5	237,041.5	252,588.0	252,435.0	254,244.5
1人1月 当たり平均	16.9	16.3	17.0	16.9	17.1

□ ■産業医面談の実施状況 ■ □

年度	H22	H23	H24	H25	H26
面談者数	63	71	94	107	82

9 年次有給休暇の取得の促進

心身のリフレッシュを図るため、夏季休暇期間中における年次有給休暇の計画的な取得を推奨する等、積極的な休暇の取得を促しました。

□ ■年次有給休暇取得状況 ■ □

職員／年度	H22	H23	H24	H25	H26
行（一）	12.7	12.9	13.5	13.5	13.4
行（二）	18.4	18.1	18.1	17.7	18.5
計	13.4	13.5	14.0	13.9	13.9

※職員1人当たりの年度ごとの平均取得日数

第3章 「もっと！子育て応援プラン」の取組内容

I 出産や子育てを支援する制度の利用促進

ねらい

職員が働きながら子育てをしやすい職場としていくため、出産や子育てを支援する制度のより一層の利用・活用を図ります。

1 出産や子育てを支援する制度の周知

既存の出産や子育てを支援する制度のうち、職員の認知度が低いものについて、職員一般への周知を図ります。

【具体的な取組（平成29年度まで）】

- 子供休暇（33ページ）の取得要件（健康診断や予防接種を受けさせる場合や、子の学校行事等に参加する場合にも取得可能）の一層の周知を図ります。
- 育児休業制度の改正内容（32ページ）や育児を行う職員に係る時間外勤務の制限等（34ページ）の周知を図ります。
- 「仕事と子育て応援ハンドブック」を改定し、各種の出産・子育てに関する休暇休業制度を利用しようとする職員が必要とする情報を提供できるようにします。


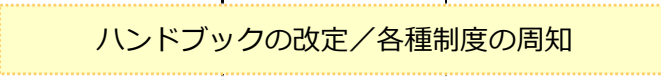
【アンケートから】 ※ [] 内は、その選択肢を回答した者の割合

問11 育児休業を取得する際、知りたい（知りたかった）ことは？
⇒ 給与が支給されなくなることによる経済的な影響 [48.4%]

問24 子供休暇を知っていますか？
⇒ 子が在籍する（こととなる）保育園、幼稚園、小学校等が実施する行事に参加する場合に取得できることは知らなかった [57.9%]

問26 子育てをする職員に関する制度のうち、知っているものは？
⇒ 深夜勤務の制限（34ページ） [51.0%]
時間外勤務の制限（34ページ） [42.5%]
時間外勤務の免除（34ページ） [40.4%]

<計画期間における取組予定>

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
				
				

2 出産や子育てを支援する制度を利用する際の手続整備

既存の出産や子育てを支援する制度のうち、制度自体は職員に認知されているものの、あまり利用されていないものについては、より利用しやすくするよう手続の改善を図ります。

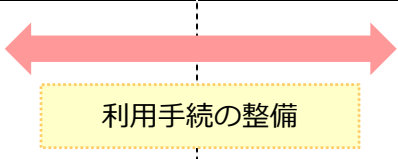
【具体的な取組（平成29年度まで）】

- 母性健康管理に関する特別休暇（32・33ページ）や育児を行う職員に係る時間外勤務の制限等を利用するための手続を整備します。
- 子育てに関する特別休暇（32・33ページ）を利用するための手続の簡素化を検討します。

【後期計画の取組状況】

- 妊産婦の健康診断休暇（32ページ）の取得者数
H22 = 16人, H23 = 8人, H24 = 10人, H25 = 17人
- 子供休暇の取得者数
H22 = 132人, H23 = 154人, H24 = 239人, H25 = 247人

<計画期間における取組予定>

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
				

【目標】

子供休暇の平均取得日数【※1】：3.0日（平成31年度）【※2】

【※1】子供休暇の総取得日数／職員のうち小学校6年生以下の子を養育している者の数

【※2】平成25年度の実績：1.3日

Ⅱ 出産休暇・育児休業取得（予定）者への支援

ねらい

産育休を取得する予定の職員及び育児休業から復職した職員の「仕事と子育ての両立」に関する不安の軽減を図るとともに、円滑な職場復帰に向けての支援を行います。

1 産育休予定者への説明会開催

産育休を取得する予定の職員を対象に、休暇休業制度や産育休を取得している期間中の経済的支援等についての説明会を開催します。

【具体的な取組（平成29年度まで）】

- 参加者がより参加しやすくなるよう、実施方法の見直しを行います。
- 産育休を経験した職員による体験談の紹介を行います。

【アンケートから】

問11 育児休業を取得する際、知りたい（知りたかった）ことは？

⇒ 共済組合等による経済的な支援の内容 [48.0%]

育児休業を取得するための手続と、その手続をするべき時期 [27.1%]

【後期計画の取組状況】

●産育休取得者に対する説明会の開催状況（開催回数・参加人数）

H22 = 5回・43人, H23 = 4回・26人, H24 = 4回・14人,

H25 = 4回・30人, H26 = 4回・33人

<計画期間における取組予定>

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度

2 所属による産育休取得（予定）者への支援

産育休を取得する職員や育児休業から復職した職員をその職員の所属する部署が支援していくための体制を整備します。

【具体的な取組（平成29年度まで）】

- 産育休を取得する予定の職員の所属長に、出産や子育てを支援する制度等についての必要な情報提供を行います。
- 産育休を取得する予定の職員及び育児休業から復職した職員を対象にした所属長面談の実施に向けて、マニュアルの整備を行います。
- 産育休中の職員を対象とした、所属からの情報提供を定期的実施できるようにします。
- 育児休業から復職する職員に、復職後に利用できる休暇休業制度（部分休業（32ページ）、子供休暇等）等の案内を行います。

【アンケートから】

問13 育児休業を取得する際、上司に配慮してほしいことは？

⇒ 円滑に業務の引継ぎができるよう配慮してほしい [37.0%]

育児休業等の仕事と子育てを両立するための制度を知っておいてほしい [28.0%]

【行動計画策定指針（厚生労働省告示）から抜粋】

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供を行う。

<計画期間における取組予定>

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
		←→	←→	←→
		面談マニュアル の整備	面談についての 所属長への周知	面談の実施
←→ 産育休取得（予定）者の所属長への情報提供				
←→ 産育休中の職員への情報提供				

3 復職後の職員を対象とした研修等の実施

育児休業から復職した職員を対象に、情報共有や意見交換を目的とした研修等を実施します。

【具体的な取組（平成29年度まで）】

- 育児休業から復職した職員を対象とした、仕事と子育てを両立していく上での苦労や工夫についての情報共有・意見交換の場の提供に向けて、検討・準備を行います。

【アンケートから】

問22 育児休業から復職した後に苦労したことは？

- ⇒ 仕事と子育てが両立できるような生活のスタイルをなかなか作れなかったこと [28.1%]
- 仕事と子育てを両立することにそもそも困難を感じたこと [27.7%]

<計画期間における取組予定>

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
	←→ 実施方法の検討	←→ 準備	←→ 研修等の実施	

【目標】

育児休業取得者への支援策に対する満足度【※】：80%（平成31年度）

【※】 育児休業から復職した者を対象に実施する、産育休取得者を支援するための取組に係るアンケート調査において「満足している」又は「おおむね満足している」と回答した者の割合

Ⅲ すべての職員が活躍できる職場環境づくり

■ ■ ねらい

子育てをしている・していないにかかわらず、すべての職員にとって働きやすい職場環境をつくっていくことで、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

1 育児休業を取得する職員の代替職員の確保

育児休業を取得する職員についての代替措置を講じることで、育児休業を取得する職員がいる所属の他の職員の負担の軽減と、業務の円滑な執行の確保を図ります。

【具体的な取組（平成29年度まで）】

- 育児休業の期間に応じ、臨時的任用職員（34ページ）や育児休業代替任期付職員（34ページ）の採用を行います。
- 育児休業の期間が長期にわたる場合には、可能な限り正規職員の前倒し採用を行います。
- 育児休業を取得する職員が今後増加していく見込みであることを踏まえ、正規職員の前倒し採用を計画的に行っていくことについて、調査・検討を行います。

【アンケートから】


問38 子育てをする職員を職場全体で支援する環境を作っていくために必要な取組は？

⇒ 必要な代替職員が確保され、職員一人ひとりの業務負担が軽減されること [59.9%]

【後期計画の取組状況】

- 育児休業代替任期付職員の採用状況（平成22年度～平成26年度）
保健師 = 8人 / 保育士 = 37人

<計画期間における取組予定>

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
 臨時職員・任期付職員の採用 / 正規職員の前倒し採用				

2 育児短時間勤務制度に係る調査・研究

育児短時間勤務制度（34ページ）の導入について、調査・研究を行います。

【具体的な取組（平成29年度まで）】


- 他自治体における制度の実施状況について、情報収集を行います。
- アンケートの実施等の方法により、職員のニーズの調査を行います。
- 制度を導入する上での課題について検討します。

【アンケートから】

問27 育児短時間勤務制度を柏市に導入したほうがいいのか？

⇒ 導入したほうがいい [43.4%]

<計画期間における取組予定>

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
 育児短時間勤務制度に係る調査・研究				

3 所属長向けの意識啓発

所属長を対象に、職員のワーク・ライフ・バランスを実現していくために所属長が果たすべき役割についての意識啓発を図るため、研修を実施します。

【具体的な取組（平成29年度まで）】

- 以下の内容等について、全所属長を対象とした研修を実施します。
 - ・時間外勤務の削減や、適切な業務配分を行うためのマネジメント
 - ・子育てをしている職員に対する配慮と職場全体の雰囲気づくり
 - ・次世代育成支援対策に係る各種制度への理解

【アンケートから】

問13 育児休業を取得する際に上司に配慮してほしいことは？

⇒ 子育てをしている職員を職場全体で応援するような雰囲気づくりをしてほしい [49.3%]

問38 子育てをする職員を職場全体で支援する環境を作っていくために必要な取組は？

⇒ 子育てをしていない職員に業務負担が偏らないような配慮がなされること [42.2%]

<計画期間における取組予定>

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
← 全所属長に対する研修の実施 →		← 新任所属長に対する研修の実施 →		

4 勤務環境の整備

時間外勤務の削減や、年次有給休暇をはじめとする各種休暇の取得促進に取り組みます。

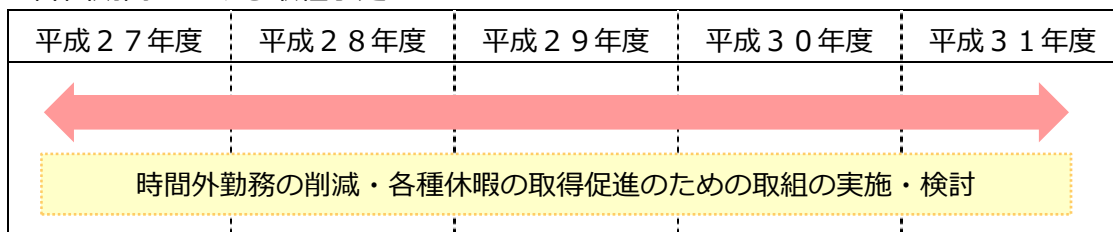
【具体的な取組（平成29年度まで）】

- ノー残業デー（毎週水曜日）及びノー残業推奨日（夏季休暇期間中における毎週金曜日）を実施します。
- 夏季休暇期間中における計画的な休暇取得を推奨するほか、休暇を取得しやすい雰囲気づくりをしていくための各種取組の検討を行います。
- 不要な時間外勤務の削減を図るとともに、効率的な働き方を推奨するための各種取組の検討を行います。

【後期計画の取組状況】

- 時間外勤務の実施状況（職員1人・1月当たりの平均時間外勤務時間数）
H22 = 16.9時間, H23 = 16.3時間, H24 = 17.0時間, H25 = 16.9時間
- 年次有給休暇の取得状況（職員1人・1年度当たりの平均取得日数）
H22 = 13.4日, H23 = 13.5日, H24 = 14.0日, H25 = 13.9日

<計画期間における取組予定>



【目標】

時間外勤務の平均実施時間数（職員1人・1月当たり）を対前年度比で減少させる（毎年度）【※】

【※】平成25年度の実績：16.9時間

IV 次世代育成支援対策に関する意識啓発

■ ■ ねらい

仕事と子育ての両立を実現していくため、社会全体で子育て支援を進めていくことを目的とする「次世代育成支援対策」の必要性及び意義について理解を深めていきます。

1 男性職員の子育てに関する意識啓発

子育てについて、男性職員のさらなる理解と積極的な参加を促していきます。また、男性職員が各種の子育てに関する休暇休業制度を利用することについて周囲の職員から理解が得られるよう、職員の意識啓発を行います。

【具体的な取組（平成29年度まで）】

- 男性職員を対象に、子育てに関する意識調査を実施します。
- 意識調査の結果に基づき、意識啓発の実施方法を検討します。

【後期計画の取組状況】

- 育児休業の取得者数（男性職員）
H22 = 3人, H23 = 0人, H24 = 0人, H25 = 1人
- 出産補助休暇（33ページ）の取得者数
H22 = 18人, H23 = 22人, H24 = 26人, H25 = 17人
- 男性の育児参加休暇（33ページ）の取得者数
H22 = 14人, H23 = 16人, H24 = 17人, H25 = 12人

<計画期間における取組予定>

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
←		←	←	←
意識調査の準備	意識調査の実施・公表	意識啓発の実施方法の検討	意識啓発の実施	

2 特定事業主行動計画の周知

『もっと！子育て応援プラン』について、全職員への周知を図ります。

【具体的な取組（平成29年度まで）】



- 特定事業主行動計画策定のためのアンケートに寄せられた意見を紹介します。
- 階層別研修（若手職員向け）において、次世代育成支援対策に関する研修を実施します。

【アンケートから】

問8 特定事業主行動計画を知っていますか？

- ⇒ 名前は聞いたことあるが、目的や内容は知らなかった [30.6%]
知らなかった [58.7%]

<計画期間における取組予定>

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
				
アンケートに係る 意見の紹介				
				
次世代育成支援対策に関する研修の実施				

【目標】

- 1 『もっと！子育て応援プラン』の認知度：80%（平成31年度）【※】
- 2 育児休業を新規に取得する男性職員の数：各年度で2人以上

【※】平成26年度の実績：41.3%（アンケート問8において、「目的や内容も知っていた」又は「名前は聞いたことがあるが、目的や内容は知らなかった」と回答した職員の割合）

V その他の取組

1 次世代育成支援対策に関する先進事例等の調査・研究

職員の子育て支援と、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組について引き続き調査・研究を行います。

【具体的な取組（平成29年度まで）】

- 他の自治体における先進的な取組について、情報収集を行います。
- 「育休カフェ」（育児休業を取得するに当たっての不安や、職場に復帰した後の仕事と子育ての両立に関する悩みなどについて、子育て中の職員が集まって気軽に話をする場）の開催や、子育てに関する相談窓口の設置など、アンケート等で要望のあった取組について調査・研究を行います。



2 職員向け保育（託児）施設に関する調査・研究

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を預けることができる保育（託児）施設について調査・研究を行います。

【具体的な取組（平成29年度まで）】

- 職員向け保育（託児）施設の設置・運営事例についての情報収集を行います。
- 市が職員向け保育（託児）施設を整備する上での課題について検討します。

<計画期間における取組予定>

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
				
次世代育成支援対策に関する先進事例等の調査・研究				
				
職員向け保育（託児）施設の調査・研究				

第4章 参考資料

1 特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果（抜粋）

■実施期間■

平成26年12月3日（水）～12月16日（火）

■対象者数■

2,792人

■回答者数■

1,784人（対象者の63.9%）

■調査方法■

庁内イントラネット（LINK）又は調査用紙配付によるアンケート調査

基礎的事項

問1 性別

①男性	1,161人（65.1%）
②女性	615人（34.5%）

問2 年齢

①～24歳	67人（3.8%）
②25歳～29歳	221人（12.4%）
③30歳～34歳	157人（8.8%）
④35歳～39歳	179人（10.1%）
⑤40歳～44歳	228人（12.8%）
⑥45歳～49歳	210人（11.8%）
⑦50歳～（※再任用職員を除く。）	601人（33.7%）
⑧再任用	118人（6.6%）

問6 子供の有無

①いる	1,176人（66.1%）
②いない	604人（33.9%）

問7 問6で「（子供が）いる」と答えた方にお伺いします。お子さんの年齢について当てはまるものをすべて選んでください。【複数回答】

①高校生以上	686人（58.5%）
②中学生	179人（15.3%）
③小学生	296人（25.3%）
④未就学児	299人（25.5%）

問8 特定事業主行動計画【後期計画】（柏市職員のための仕事と子育て応援プラン）を知っていますか。
当てはまるものを選んでください。

①目的や内容も知っていた	189人 (10.7%)
②名前は聞いたことがあるが、目的や内容は知らなかった	540人 (30.6%)
③知らなかった	1036人 (58.7%)

育児休業について

★問9から問13までは、これから育児休業を取得しようと思っている職員、又は育児休業を取得したことがある職員が対象

問9 育児休業を取得する際、不安を感じる（感じた）ことはありますか。当てはまるものを3つまで選んでください。【複数回答】

①長期間職場を離れることに職場の理解が得られないのではないか	200人 (28.2%)
②長期間職場を離れることで、業務経験にブランクを生じてしまうのではないか	195人 (27.5%)
③長期間職場を離れることで、仕事に関する能力やスキルが落ちてしまうのではないか	190人 (26.8%)
④周囲の職員にきちんと業務を引き継ぐことができるか	94人 (13.2%)
⑤給与が支給されなくなることで、経済的な面で生活が苦しくなるのではないか	233人 (32.8%)
⑥昇格や昇給の時期が遅れるのではないか	95人 (13.4%)
⑦育児休業中、代替職員は確保されるのか	150人 (21.1%)
⑧長期間職場を離れた後に、スムーズに元の職場に復帰できるのか	261人 (36.8%)
⑨育児休業中、職場とはどのように連絡をとればよいのか	35人 (4.9%)
⑩復職する時期はいつがいいのか	82人 (11.5%)
⑪周囲に育児休業を取得している（取得したことがある）職員がいない（いなかった）こと	42人 (5.9%)
⑫その他	12人 (1.7%)
⑬特になし	107人 (15.1%)

問11 育児休業を取得する際、知りたい（知りたかった）ことはありますか。当てはまるものを3つまで選んでください。【複数回答】

①給与（給料，期末手当・勤勉手当，その他の手当等）が支給されなくなる ことによる経済的な影響	247人（48.4%）
②共済組合等による経済的な支援（育児休業手当金の支給，掛金の免除等） の内容	245人（48.0%）
③育児休業を取得することによる昇格や昇給の時期への影響	103人（20.2%）
④育児休業を取得することによる主査選考等の昇任試験への影響	50人（9.8%）
⑤育児休業を取得するための手続と，その手続をするべき時期	138人（27.1%）
⑥平均的な育児休業の取得期間と，復職の時期	136人（26.7%）
⑦復職するための手続と，その手続をするべき時期	121人（23.7%）
⑧育児休業中の職場との連絡方法	37人（7.3%）
⑨子を保育園（保育所）に入園（入所）させる時期と，そのための手続	114人（22.4%）
⑩育児休業を取得したことがある職員の体験談	106人（20.8%）
⑪その他	6人（1.2%）
⑫特にない	117人（22.9%）

問13 育児休業を取得する際に上司に配慮してほしいことはありますか。当てはまるものを3つまで選んでください。【複数回答】

①子育てをしている職員を職場全体で応援するような雰囲気づくりをしてほしい	303人（49.3%）
②円滑に業務の引継ぎができるよう配慮してほしい	227人（37.0%）
③育児休業等の仕事と子育てを両立するための制度を知ってほしい	172人（28.0%）
④育児休業を取得する職員本人の子育てに関する事情（子供，家族の状況など）を知ってほしい	157人（25.6%）
⑤復職する際にどのような手順を踏むべきかを教えてほしい	138人（22.5%）
⑥育児休業中に職場とどのように連絡をとればよいのか教えてほしい	61人（9.9%）
⑦育児休業中にどのような情報を必要としているかについてあらかじめ確認をしてほしい	63人（10.3%）
⑧その他	12人（2.0%）
⑨特にない	118人（19.2%）

問15 問6で「（子供が）いる」と答えた方にお伺いします。自分で希望していた通りに育児休業を取得できましたか。当てはまるものを選んでください（なお，子供が2人以上いる方については，当てはまるものをすべて選んでください。）。【複数回答】

①自分が取得しようと思っていた期間について育児休業を取得することができた	269人（29.4%）
②育児休業を取得することはできたが，自分が取得しようと思っていた期間では取得することはできなかった	79人（8.6%）
③育児休業を取得しようとは思ったが，実際には取得することはできなかった	81人（8.9%）
④育児休業を取得しようとは考えなかった（取得しなかった）	512人（56.0%）

問16 問15で「育児休業を取得することはできたが、自分が取得しようと思っていた期間では取得することはできなかった」と答えた方にお伺いします。希望していた通りに育児休業を取得できなかった理由として当てはまるものを3つまで選んでください。【複数回答】

①出産当時は育児休業の制度がなかったから	46人 (34.6%)
②家族の理解や協力が得られなかったから	3人 (2.3%)
③職場の上司や同僚の理解が得られなかったから	15人 (11.3%)
④給与が支給されなくなることによる経済的な負担が重かったから	28人 (21.1%)
⑤代替職員の手配や業務の割振りの点などで、職場に迷惑をかけると思ったから	26人 (19.5%)
⑥昇格や昇給の時期がより遅くなると思ったから	6人 (4.5%)
⑦復職した後に職場環境や業務内容の変化に対応することができなくなると思ったから	10人 (7.5%)
⑧復職の時期を子を保育園（保育所）に入園（入所）させることができる時期に合わせなければならなかったから	44人 (33.1%)
⑨その他	8人 (6.0%)

問18 問15で「育児休業を取得しようとは思ったが、実際には取得することはできなかった」と答えた方にお伺いします。育児休業を取得できなかった理由として当てはまるものを3つまで選んでください。

【複数回答】

①出産当時は育児休業の制度がなかったから	64人 (44.1%)
②出産当時の育児休業の制度上、夫婦どちらかしか育児休業を取得できなかったから	13人 (9.0%)
③育児休業の制度を利用できることを知らなかったから	9人 (6.2%)
④配偶者が子の世話をしたから	36人 (24.8%)
⑤自分の親族（親など）が子の世話をしたから	14人 (9.7%)
⑥家族の理解や協力が得られなかったから	2人 (1.4%)
⑦職場の上司や同僚の理解が得られなかったから	11人 (7.6%)
⑧育児休業を取得した前例がなかったから	18人 (12.4%)
⑨給与が支給されなくなることによる経済的な負担が重かったから	27人 (18.6%)
⑩担当業務や職責の上から、長期間職場を離れることが難しいと思ったから	26人 (17.9%)
⑪代替職員の手配や業務の割振りの点などで職場に迷惑をかけると思ったから	19人 (13.1%)
⑫昇格や昇給の時期が遅れることを避けたかったから	11人 (7.6%)
⑬主査選考等の昇任試験で不利益を受けると思ったから	6人 (4.1%)
⑭復職した後に職場環境や業務内容の変化に対応することができなくなると思ったから	2人 (1.4%)
⑮その他	5人 (3.4%)

★問20から問22までは、育児休業を取得したことがある職員が対象

問20 育児休業中に不安だったこととして当てはまるものを3つまで選んでください。【複数回答】

①職場からの連絡がなかった又は少なかったこと	27人 (8.3%)
②経済的に苦しかった（受けられる経済的な支援が少なかった）こと	84人 (25.9%)
③勤務時間、休暇等のサービスや給与制度等の改正に関する情報を得られなかったこと	24人 (7.4%)
④担当業務に関する情報（制度改正、重要事項等）を得られなかったこと	22人 (6.8%)
⑤復職後の昇格や昇給の時期が遅れること	27人 (8.3%)
⑥育児休業中の職場の状況に関する情報（業務の繁忙度合、職員配置の変更等）を得られなかったこと	33人 (10.2%)
⑦長期間職場を離れていることで社会とのつながりを実感できなかったこと	37人 (11.4%)
⑧復職予定時期までに子を保育園（保育所）に入園（入所）させられるかどうか	152人 (46.9%)
⑨仕事に関する能力やスキルが落ちてしまうのではないかと	69人 (21.3%)
⑩復職後に仕事と子育てを両立できるかどうか	185人 (57.1%)
⑪復職後にどのような業務を任されるのか	54人 (16.7%)
⑫その他	8人 (2.5%)
⑬特になし	31人 (9.6%)

問22 育児休業から復職した後に苦労したこととして当てはまるものを3つまで選んでください。【複数回答】

①担当業務が変わったこと	15人 (5.1%)
②勤務時間や勤務体制が変わったこと	27人 (9.2%)
③長期間職場を離れたことで業務経験にブランクを生じてしまったこと	63人 (21.6%)
④長期間職場を離れたことで仕事に関する能力やスキルが落ちてしまい、元のレベルにまで戻すのに時間がかかったこと	60人 (20.5%)
⑤休暇の取得が多くなることや、時間外勤務が制約されることについて、職場の上司や同僚の理解や配慮が得られなかったこと	33人 (11.3%)
⑥休暇の取得が多くなることや、時間外勤務が制約されることについて、職場の上司や同僚から配慮をしてもらったことに却って負担を感じたこと	80人 (27.4%)
⑦任される業務が限定的となり、十分な業務経験を積む機会を得られなかったこと	6人 (2.1%)
⑧仕事と子育てを両立することにそもそも困難を感じたこと	81人 (27.7%)
⑨仕事と子育てが両立できるような生活のスタイル（リズム）をなかなか作れなかったこと	82人 (28.1%)
⑩任される業務の負担（質・量）が大きいと感じたこと	44人 (15.1%)
⑪勤務体制が変則的で、子育てのための時間を十分に確保できなかったこと	32人 (11.0%)
⑫休暇の取得が多くなることや、時間外勤務が制約されることが、上司からの評価に影響を与えていると感じたこと	25人 (8.6%)
⑬仕事と子育てを両立することについて、配偶者や家族の理解や協力が得られなかったこと	18人 (6.2%)
⑭その他	18人 (6.2%)
⑮特になし	42人 (14.4%)

休暇制度等について

問24 子供休暇を知っていますか。当てはまるものを選んでください。

①子が在籍する（こととなる）保育園，幼稚園，小学校等が実施する行事に参加する場合にも取得できることを知っていた	691人（42.3%）
②子の看護をする場合に取得できることは知っていたが，子が在籍する（こととなる）保育園，幼稚園，小学校等が実施する行事に参加する場合に取得できることは知らなかった	251人（15.4%）
③制度があることは知っていたが，どのような場合に取得できるかは知らなかった	383人（23.4%）
④知らなかった	316人（19.3%）

問25 妊産婦の保護に関する次の休暇制度のうち，あなたが知っているものはどれですか。当てはまるものをすべて選んでください。【複数回答】

①母体保護休暇	783人（74.0%）
②妊産婦の健康診断休暇	670人（63.3%）
③業務軽減等休暇	603人（57.0%）

問26 子育てをする職員に関する次の制度のうち，あなたが知っているものはどれですか。当てはまるものをすべて選んでください。【複数回答】

①深夜勤務の制限	618人（51.0%）
②時間外勤務の制限	515人（42.5%）
③時間外勤務の免除	489人（40.4%）
④遅出勤務	983人（81.2%）

問27 以下に説明する育児短時間勤務制度について，あなたは，柏市にも導入したほうがいいと思いますか。当てはまるものを選んでください。

①導入したほうがいい	711人（43.4%）
②どちらとも言えない	789人（48.1%）
③導入する必要はない	139人（8.5%）

問28 問7で「未就学児」と答えた方にお伺いします。育児短時間勤務制度が導入された場合，利用したいと思いますか。当てはまるものを選んでください。

①利用したい	149人（34.7%）
②どちらとも言えない	171人（39.9%）
③利用しない	109人（25.4%）

問29 男性職員の育児に関する次の休暇のうち，あなたが知っているものはどれですか。当てはまるものをすべて選んでください。【複数回答】

①男性の育児参加休暇	1101人（83.5%）
②出産補助休暇	888人（67.4%）

問30 産後パパ育休制度を知っていますか。当てはまるものを選んでください。

①制度の内容も知っていた	172人 (10.6%)
②制度があることは知っていたが、制度の内容は知らなかった	498人 (30.6%)
③知らなかった	959人 (58.9%)

問31 育児休業を夫婦同時に取得できることを知っていますか。当てはまるものを選んでください。

①知っていた	477人 (29.2%)
②知らなかった	1155人 (70.8%)

職場環境について

問32 今の職場で休暇（年次有給休暇・特別休暇）を取りにくいと感じることはありますか。ある場合は、理由として当てはまるものを3つまで選んでください。【複数回答】

①子育てに関する特別休暇について、上司や同僚が制度自体をよく知らないから	58人 (3.7%)
②子育てに関する特別休暇を取得することについて、上司や同僚の理解がないから	48人 (3.1%)
③突発的に休暇を取得する必要があることについて、上司や同僚の理解がないから	63人 (4.0%)
④上司や同僚があまり休暇を取得しないから	190人 (12.1%)
⑤職員が不足しているから	608人 (38.7%)
⑥時間外勤務が多いから	128人 (8.1%)
⑦自分の業務の内容が専門的なものであり、他に替わる職員がいないから	150人 (9.5%)
⑧自分の業務が多忙であり、休暇を取得するために自分の業務の都合を調整することが困難であるから	193人 (12.3%)
⑨職場の他の職員の予定（休暇の取得を含めて）が分からず、自分の休暇の予定を立てづらいから	53人 (3.4%)
⑩職場の他の職員に迷惑をかけるように感じるから	445人 (28.3%)
⑪勤務体制上、職場に常に一定の数の職員がいなければならず、個人の都合で休暇を取得することができないから	256人 (16.3%)
⑫その他	41人 (2.6%)
⑬取りにくいとは感じない	532人 (33.9%)

問34 問6で「(子供が)いる」と答えた方にお伺いします。現在、仕事と子育てを両立する上で障害に
なっていると感じることとして当てはまるものを3つまで選んでください。【複数回答】

①職場の上司や同僚の理解や配慮が得られないこと	46人 (4.8%)
②配偶者や家族の理解や協力が得られないこと	33人 (3.4%)
③任される業務の負担が大きく、子育てのための時間を十分に確保できないこと	128人 (13.3%)
④休暇を取得しにくい職場の雰囲気があること	97人 (10.1%)
⑤時間外や、1日の勤務時間の始めと終わりの時間に会議や行事などが設定され、子育てをしている職員にとって時間をやりくりしにくい状況があること	84人 (8.8%)
⑥職員が不足していること	369人 (38.5%)
⑦時間外勤務が多いこと	94人 (9.8%)
⑧自分の業務の内容が専門的なものであり、他に替わる職員がいないことから、育児休業や休暇を取得しにくいこと	82人 (8.6%)
⑨子育てをしている職員は任される(経験できる)業務が限定的になる傾向があること	26人 (2.7%)
⑩仕事と子育てを両立できている、モデルとなるような職員がいない又は少ないこと	40人 (4.2%)
⑪「男性は仕事、女性は家事・育児」という意識があり、男性が育児を積極的に行いにくい(育児に関する休暇・休業を取得しにくい)雰囲気があること	92人 (9.6%)
⑫「男性は仕事、女性は家事・育児」という意識があり、仕事をする女性が育児をおろそかにしているような印象を抱かれていること	31人 (3.2%)
⑬その他	24人 (2.5%)
⑭特にない	354人 (36.9%)

問36 同じ職場に子育てをしている職員がいるとき、あなたが子育てをしている職員について思うこととして当てはまるものを3つまで選んでください。【複数回答】

①子育てをしている職員を応援したいと思う	955人 (58.7%)
②子育てをしている職員は仕事と子育て両方の負担が大きく、大変だと思う	993人 (61.0%)
③子育てをしている職員に対して、制度や業務の割振り等の面で、もっと配慮が必要だと思う	403人 (24.8%)
④お互いさまだと思う	470人 (28.9%)
⑤子育てをしている職員だけが配慮されているように思う(不公平だと思う)	64人 (3.9%)
⑥周囲の職員に負担をかけていると思う	159人 (9.8%)
⑦子育てをしている職員は自分の都合を優先している傾向があると思う	61人 (3.7%)
⑧自分の職場には子育てをしている職員がいないので、わからない	52人 (3.2%)
⑨その他	40人 (2.5%)
⑩特にない	116人 (7.1%)

問38 子育てをする職員を職場全体で支援する環境を作っていくために、あなたが必要と思う取組を3つまで選んでください。【複数回答】

①必要な代替職員が確保され、職員一人ひとりの業務負担が軽減されること	980人 (59.9%)
②子育てをしていない職員に業務負担が偏らないような配慮がなされること	691人 (42.2%)
③社会全体（職場全体）で子育てをしている人を支援する必要があるという意識を醸成していくこと	568人 (34.7%)
④子育てをしている職員に上司が過度な配慮をしないこと	78人 (4.8%)
⑤子育てをしている職員と子育てをしていない職員という単純な区分ではなく、職員個々の状況や意欲、考えに応じた業務の割振りや配慮がなされること	380人 (23.2%)
⑥決められた時間内で効率的に業務を処理することについての意識の徹底と、そのことに対する評価がきちんと行われること	312人 (19.1%)
⑦子育てをしている職員に上司が必要な配慮をすること	148人 (9.0%)
⑧個々の職員の業務の進捗状況等に関し、上司や同僚が情報を共有できる体制を作ること	200人 (12.2%)
⑨子育てをしている職員が周囲の職員との信頼関係・協力関係を築くことができるような配慮をすること	330人 (20.2%)
⑩仕事と子育ての両立に理解がある上司の数を増やすこと	100人 (6.1%)
⑪仕事と子育ての両立に配慮できる上司を評価する仕組みを作ること	66人 (4.0%)
⑫その他	28人 (1.7%)
⑬特になし	103人 (6.3%)

2 出産・子育て支援に関する制度一覧

(1) 休業制度

育児休業制度	3歳未満の子を養育する職員が、任命権者の承認を得て、その子が3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）までの間、職務に従事しないことができる制度。育児休業の期間中は、給与は支給されない。
産後パパ育休	平成22年6月30日の制度改正により創設された制度。 男性職員が、その子の出生の日から57日間の期間（子の誕生日+産後休暇の期間（産後8週間=56日））内に育児休業を取得することをいう。 育児休業は、原則として、同一の子について取得できる回数は1回とされているが、例外として「産後パパ育休」についてはこの1回の育児休業としてカウントしないものとされている。
夫婦同時の育児休業等が可能に	平成22年6月30日の制度改正により創設された制度。 従前は、配偶者が既に育児休業をしている職員や、配偶者が常態として子を養育することができる（→配偶者が専業主婦（夫）である等）職員は育児休業を取得することはできなかったが、この制度改正により、配偶者の就労状況等にかかわらず、育児休業をすることが可能となった。
部分休業制度	未就学児を養育する職員が、任命権者の承認を得て、その子が小学校就学の始期に達するまでの間、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日につき2時間を超えない範囲で職務に従事しないことができる制度。部分休業を取得した時間数に応じ、給与は減額される。

(2) 休暇制度

出産休暇（産前休暇・産後休暇）	女子職員の出産に伴い承認される特別休暇。 産前休暇：出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から出産日までの間 産後休暇：出産日の翌日から8週間を経過する日までの間
母体保護休暇	妊娠中の女子職員について承認される特別休暇。 場合：通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 時間：正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日について1時間以内
妊産婦の健康診断休暇	妊娠中又は出産後の女子職員について承認される特別休暇。 場合：母子保健法に基づく医師、助産師又は保健師の指示による健康診査又は保健指導を受ける場合 回数：1月を28日とし、次により取得可能 妊娠6か月まで 4週間につき1回 妊娠7か月から9か月まで 2週間につき1回 妊娠10か月以上分娩まで 1週間につき1回 分娩後1年まで 1回 （上記の他、医師等に指示された場合はその都度） 時間：必要な時間

妊婦の業務軽減等 休暇	<p>妊娠中の女子職員について承認される特別休暇。</p> <p>場合：妊娠中の女子職員の業務が、母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、当該女子職員が休息又は補食をする場合</p> <p>時間：休息又は補食のために必要な時間</p>
育児時間休暇	<p>1歳未満の子を養育する職員について承認される特別休暇。</p> <p>場合：授乳、保育所等への送迎その他その子の保育をする場合</p> <p>時間：1日2回（午前と午後）で、1回45分以内</p> <p>備考：男性職員については、当該男性職員以外のその子の親がこの休暇（及び相当する休暇）を取得している場合は、その休暇を取得している時間を除く時間について取得が可能となる。</p>
出産補助休暇	<p>その妻が出産する男性職員について承認される特別休暇。</p> <p>場合：その妻の出産に係る入退院の付添い及び入院中の世話をする場合又はその出産に係る子の出生の届出等をする場合</p> <p>期間：その妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの間</p> <p>時間：3日の範囲内で、1日又は1時間を単位として取得可能</p>
男性の育児参加休暇	<p>その妻が出産する男性職員について承認される特別休暇。</p> <p>場合：その妻の産前産後の期間において、出産に係る子又は未就学児である子を養育する場合</p> <p>期間：その妻の出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から産後8週間を経過する日までの間</p> <p>時間：5日の範囲内で、1日又は1時間を単位として取得可能</p>
子供休暇	<p>小学校6年生以下の子を養育する職員について承認される特別休暇。</p> <p>場合：①負傷・疾病により看護を必要とする子の看護をする場合 ②子に健康診査、健康診断又は予防接種を受けさせる場合 ③子が在籍する（こととなる）保育園・幼稚園・小学校・特別支援学校等が実施する行事に参加する場合</p> <p>時間：1の年度につき5日（その養育する小学校6年生以下の子が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内で、1日又は1時間を単位として取得可能</p>

(3) 勤務時間に係る特例

深夜勤務の制限	未就学児である子を養育する職員が、当該未就学児の子の親である当該職員の配偶者が深夜（午後10時～午前5時）において常態としてその子を養育できない状況（*）にある場合に、任命権者に請求したときは、任命権者は、当該職員に深夜における勤務をさせてはならないとするもの。 （*）…深夜において就業している／負傷・疾病により子を養育するのが困難な状況にある／出産前後である
時間外勤務の制限	未就学児である子を養育する職員が、当該未就学児の子の親である当該職員の配偶者が常態として当該未就学児を養育できない状況（*）にある場合に、任命権者に請求したときは、任命権者は、当該職員に1月について24時間、1年について150時間を越えて時間外勤務をさせてはならないとするもの （*）…就業している／負傷・疾病により子を養育するのが困難な状況にある／出産前後である
時間外勤務の免除	3歳未満の子を養育する職員が、任命権者に請求したときは、任命権者は、当該職員に災害時等を除いて時間外勤務をさせてはならないとするもの
遅出勤務	未就学児である子を養育する職員が、任命権者に請求したときは、任命権者は、当該職員に遅出勤務（始業及び終業の時刻を15分ずつ遅らせる（午前8時45分から午後5時30分までとする）勤務）をさせるもの

(4) その他の制度

育児休業代替任期付職員	育児休業を取得する職員の業務を処理するため、その育児休業の請求期間を任期の上限として、任期を定めて採用される職員
臨時的任用職員（臨時職員）	緊急の場合又は臨時の職に関する場合に、6月を超えない期間を任期の上限（6月を超えない期間で更新できるが、再度の更新はできない）として、任期を定めて採用される職員
育児短時間勤務制度	未就学児である子を養育する職員が、その子が小学校就学の始期に達するまでの間、以下に掲げるいずれかの勤務形態により、その職員が希望する日及び時間帯において勤務することができる制度。 <u>なお、柏市では制度化されていない（平成27年4月1日現在）。</u> ①週休2日（日・土）／平日（月～金）に、1日3時間55分勤務 ②週休2日（日・土）／平日（月～金）に、1日4時間55分勤務 ③週休4日（日・土+月～金のうちの2日）／平日（月～金のうちの3日）に、1日7時間45分勤務 など

もっと！子育て応援プラン ～みんなで働きやすい職場を目指して～

柏市特定事業主行動計画（第2次前期計画）

平成27年 3月27日 策定 平成27年 4月 1日 施行

策定 柏市長・柏市会計管理者・柏市水道事業管理者・柏消防局長・柏市議会議長・
柏市選挙管理委員会・柏市代表監査委員・柏市農業委員会・柏市教育委員会