

平成 15 年 7 月、次世代育成支援対策推進法（以下「推進法」とします。）が公布され、国、地方公共団体、事業主、そして国民は、一体となって子育て支援に取り組むことが明確に位置づけられました。

これに基づき、本市では、特定事業主として、平成 17 年 3 月には、推進法における前期 5 年間（平成 17 年度～平成 21 年度）の取組計画を定めた「豊川市役所等特定事業主行動計画」（以下「前期計画」とします。）を、平成 22 年 3 月には、後期 5 年間（平成 22 年度～平成 26 年度）の取組計画を定めた「豊川市役所特定事業主行動計画（後期計画）」を定め、職員の仕事と子育ての両立支援に努めています。（以下、前期計画及び後期計画の両計画を指す場合は「行動計画」とします。）

そして、平成 21 年 4 月、推進法が改正され、特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況の公表義務の規定が新たに設けられました。

この規定に基づき、行動計画に定めた目標の達成を目指し、本市の取組み及び現状をお知らせするものです。

今回は、平成 23 年度の行動計画に基づく措置の実施状況等をお知らせします。

1 平成 23 年度の取組内容

行動計画においては、「職場における仕事と子育ての両立等にかかる環境整備」と「社会的な子育て環境の充実への関与」の 2 つの面から、計画を推進しています。

(1) 職場における仕事と子育ての両立等にかかる環境整備

- ① 職員の子育てと仕事の両立を一層推進するため、各種制度を充実しました。

- 一定の要件を満たす非常勤職員が、育児休業又は部分休業ができるよう制度を拡充しました。
- 早出遅出勤務を、小学校入学前の子を養育する場合、学童保育に託児して

いる小学生の子を帰宅時に迎えに行く場合、又は親族を介護する場合だけでなく、学童保育に託児する小学生の子を見送るために施設へ赴く場合、ファミリーサポートセンター事業における相互援助活動を行う場所、放課後子ども教室を行う場所又は日中一時支援事業、児童デイサービス事業を行う場所へ、子を出迎えるため、又は見送るために赴く場合にも利用することができるよう制度を拡充しました。

- 期末手当に係る在職期間について、育児休業期間は、その2分の1の期間を除算することとなっていたましたが、育児休業期間（育児休業期間が2以上ある場合は、それぞれの期間を合算した期間）が1か月以下の場合は、その期間は除算する対象から除くよう制度を改正しました。

- ② 職員の子育てと仕事の両立を職場全体で応援していくため、庁内LANを利用して、子育て応援マニュアルを全職員に配信しました。

- 母性保護や母性健康管理に関する各種制度について周知しました。
- 育児休業等、両立支援に関する休暇・休業制度や、出産・育児中における給付制度等について周知しました。
- 子どもの出生時における男性職員のための休暇制度や子育て参加モデルプラン等について、子育て応援マニュアルやダイジェスト版「豊川市男性職員のための子育て応援マニュアル ～☆めざせ！イクメンの星☆～」により周知しました。
- ワーク・ライフ・バランスに関する研修を行い、仕事と家庭の両立について周知しました。
- 管理職員に対し、妊娠や育児休業等を申し出た職員に対する配慮や、業務分担の見直しや代替職員の任用など検討すべき事項について周知しました。
- 全職員に対し、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など、両立を職場全体で応援する職場環境づくりの必要性を周知しました。

- ③ 職場における常態的な時間外勤務は、子育てをする職員の負担となることから、時間外勤務の縮減に取り組みました。

- 各職場の時間外勤務の状況等により、仕事量に合わせた職員配置の適正化に努めました。
- 庁内LANの活用やパートタイム職員の任用などにより、事務の簡素合理化を推進しました。
- 時間外勤務の多い職員及び管理職員に対し、時間外勤務縮減のための自己診断チェックリストを配布し、必要に応じて産業医との面接を推奨するなど、意識啓発に努めました。
- 前年度と比較して大幅に時間外勤務が増加した職場、特定の職員に時間外勤務が集中している職場などに対し、時間外勤務の要因分析及び縮減計画の策定を求め、職場ごとに時間外勤務の縮減に取り組むよう働きかけました。
- 9月下旬から10月末までを時間外勤務縮減キャンペーン期間と定め、時間外勤務縮減の啓発を行いました。
- 業務の性格から実施が不可能な職場（医療職・消防職）を除き、毎週水曜日をノー残業デーと設定し、一斉定時退庁を推進しました。

- ④ 平成19年12月に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」の趣旨を踏まえ、家族や子どもと過ごす時間を増やせるよう、休暇の取得を促進しました。

- 子育て応援マニュアルにおいて、妊娠や子育てに関する特別休暇の内容を周知しました。
- 5月の大型連休期間や夏季休暇の時期にあわせて、職場で休暇計画表を作成するなどして、計画的にバカンスや休養のための連続休暇を取得するよう、全庁的に呼びかけました。
- 家族の記念日にメモリアル休暇、子どもの学校行事等にあわせた休暇等、家族のための休暇を取得するよう、全庁的に呼びかけました。

(2) 社会的な子育て環境の充実への関与

① 関係各課と連携し、公共施設における子育てバリアフリーを推進しました。

- 次世代育成支援対策地域行動計画に基づき、あかね児童館の整備を行いました。
- 接遇満開プロジェクトにおいて、子どもを連れての方が気兼ねなく来庁したり、施設を利用できるよう、親切な対応を再確認するよう呼びかけ、ソフト面でのバリアフリーを推進しました。
- 接遇向上マニュアルを改訂し、公共施設における子育てバリアフリーの推進について明記し、管理職に配布するとともに、庁内LANを利用して全職員に配信しました。

② 職員に、公私において、子どもや子育てに関する地域貢献活動に参加するよう推奨しました。

- 各職場においては、小中学校等へ職員を派遣し、積極的に「出前講座」を実施しました。平成23年度には、193回開催し、約17,000人の方に受講いただきました。
- 子育て応援マニュアルにおいて、市内で子育て支援や地域安全活動を行っている市民活動団体の情報を掲載し、職員も地域の一員として、これらの活動に積極的に参加するよう呼びかけました。

2 行動計画の目標値の達成状況

行動計画では、達成状況を客観的に判断できるものとして、「(1) 育児休業等の取得率の目標」「(2) 時間外勤務時間数の縮減」「(3) 年次休暇取得の増加」と、3つの目標値を掲げています。

(1) 育児休業等の取得率の目標

<p>○育児休業等の取得率の目標（目標達成年度 平成 26 年度末）</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性職員の育児休業等の取得率を55%とします。ただし、子どもが生まれる前後（産前6週間、産後8週間以内）における、妻の出産付添休暇（特別休暇12号）及び男性職員の育児参加休暇（特別休暇13号）を、あわせて5日以上取得する率を含みます。 女性職員の育児休業等の取得率は、現状の取得率（90%以上）を下回らない数値を維持することとします。
--

平成 23 年度の状況

育児休業等が取得可能となった職員 (A)		Aのうち、育児休業を取得した職員 (B)		Aのうち、妻の出産付添休暇及び男性職員の育児参加休暇を、あわせて5日以上取得した男性職員 (C)		育児休業等を取得した職員 (B+C)		育児休業等の取得率 (B+C) / A	
【人】		【人】		【人】		【人】		【%】	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
46	26	1	26	18	—	19	26	41.3	100

※ A欄について、女性は、平成23年度中に育児休業が取得可能となった職員数を、男性については、平成23年度中に育児休業が取得可能となった職員及び平成23年度中に子が出生した職員の合計数を計上。

※ C欄について、平成23年度中に出生した子に係る妻の出産付添休暇及び男性職員の育児参加休暇を、平成23年度中に5日間以上取得した職員及び前年度中及び翌年度中の取得を含めて5日間以上取得した職員の合計数を計上。

(2) 時間外勤務時間数の縮減

○時間外勤務の上限（目標達成年度 平成 26 年度末）

- すべての職場において、時間外勤務を年間 360 時間以内とします。
(労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）に拠ります。)

平成 23 年度の状況

一人当たりの平均時間外勤務時間数 【H】	時間外勤務が年間 360 時間以内である職場の割合 【%】
167.8	92.5

○ノー残業デーの実施率の目標（目標達成年度 平成 26 年度末）

- 業務の性格から実施が不可能な職場（医療職・消防職）を除き、ノー残業デーの年間実施率を 90%とします。

平成 23 年度の状況

実施対象日 【日】	実施日 【日】	実施率 【%】
3,200	2,762	86.3

※ 「実施対象日」欄について、平成 23 年度中のノー残業デー実施対象日数に、ノー残業デー実施対象職場数を乗じて得た数を計上。

※ 「実施日」欄について、各ノー残業デー実施対象職場における、平成 23 年度中のノー残業デー実施対象日におけるノー残業デー実施日数の合計数を計上。

○時間外勤務の縮減（目標達成年度 平成 26 年度末）

- 業務の性格から実施が不可能な職場（医療職・消防職）を除き、時間外勤務を対前年度比で 10%縮減します。

平成 23 年度の状況

平成 23 年度		平成 22 年度		縮 減 率	
時間外勤務総 時間数	一人当たりの 平均時間外勤 務時間数	時間外勤務総 時間数	一人当たりの 平均時間外勤 務時間数	縮減率	一人当たりの 縮減率
【H】	【H】	【H】	【H】	【%】	【%】
125,960	163.3	125,558	150.2	▲0.3	▲8.7

(3) 年次休暇取得の増加

○年次休暇の平均取得日数の増加（目標達成年度 平成 26 年度末）

- ・ 現状の 8 日と 2 時間（平成 20 年度）を、1 年に 6 時間ずつ、5 年で 3 日と 6 時間上積みし、平均 12 日の年次休暇を取得することとします。

平成 23 年度の状況

平成 23 年度平均取得日数	平成 22 年度平均取得日数	平成 20 年度平均取得日数
9 日と 4 時間	9 日	8 日と 2 時間

男性職員の育児休業等の取得率は 41.3%で、55%という目標を達成することはできませんでしたが、前年度の 38.3%から 3 ポイント向上しています。また、女性の育児休業取得率は 100%で、前年度に引き続き、目標を達成しています。

職員一人当たりの時間外勤務が年間 360 時間以内の職場の割合は 92.5%で、100%（すべての職場）という目標を達成することはできませんでしたが、前年度の 90.8%から 1.7 ポイント向上しています。

ノー残業デーの実施率は 86.3%で、90%という目標を達成することはできませんでしたが、前年度の 83.3%から 3 ポイント向上しています。

時間外勤務総時間数の対前年度比の縮減率は▲0.3%で、10%という目標を達成

することはできませんでしたが、前年度の▲4.4%から4.1ポイント改善されています。また、職員一人当たりの時間外勤務時間数の対前年度比の縮減率は▲8.7%で、10%という目標を達成することはできず、前年度の6.2%を14.9ポイント下回りました。

年次休暇の平均取得日数は9日と4時間で、12日という目標を達成することはできませんでしたが、前年度の9日から4時間増加しています。

上記のとおり、一部の目標を除き、目標値を達成することはできませんでした。

これは、定員適正化計画に基づく新規採用職員の抑制等による職員一人あたりの事務量の増加が主な要因と考えられます。

今後、より一層の事務の効率化に努めるとともに、積極的な啓発に努めます。