

# 吹田市特定事業主行動計画

～ 安心して子育てのできる職場づくりプログラム ～

(令和2年(2020年)4月1日から令和3年(2021年)6月30日まで)

令和2年(2020年)4月策定

令和3年(2021年)4月改定

吹田市

## 1. はじめに

少子高齢化が進むなか、国、地方公共団体、事業主など、さまざまな主体が次代を担う子どもたちを産み育てることのできる環境の整備に取り組むため、平成15年(2003年)7月に次世代育成支援対策推進法が施行され、同法に基づき、吹田市では、平成17年度(2005年度)から平成26年度(2014年度)までの10年間を行動計画期間として、特定事業主として本市で働く職員の子どもの健全な育成を図り、仕事と子育ての両立の支援を進めるため吹田市特定事業主行動計画(安心して子育てのできる職場づくりプログラム)を策定し次世代育成支援対策に取り組んできました。その後、同法の改正により、有効期限が10年間延長されたこと等を受け、平成27年4月から令和2年3月までの計画を策定しました。

同法の期限は令和7年3月までとなっており、令和2年4月から引き続き職員が仕事と子育てを両立することができるよう職場全体で支援していくため、新たに吹田市特定事業主行動計画を改正しました。

## 2. このプログラムの実施にあたって

本市では、これまで子の短期看護休暇や育児参加休暇などの出産や育児に関する休暇の制度化を積極的に行ったり、男性職員の育児に関する制度の取得の推進に関する通知をしたりし、育児休業や部分休業及び育児時間休暇などの取得の促進に努めてきました。

このプログラムは、吹田市職員全体を対象とした事業主としての行動計画で、職員が安心して結婚し、出産し育児に参加できるような、男女ともに仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を目指して、職員やその家族だけでなく、所属長、同僚など職場全体で協力して、次世代育成支援の取組を進める必要があります。

また、このプログラムの効果的な推進をフォローするため、職員に対するアンケートを実施し、意向を反映させていくことにより、安心して子育てのできる職場づくりの実現を目指します。

### 3. 妊娠中及び出産後における配慮

次世代育成のためには、子育てを行う職員だけでなく職場やその他の職員に制度内容や趣旨が十分理解されなければなりません。そのための情報提供を積極的に行い、周知を図ります。

- (1) 母性保護及び母性の健康管理等により制度化された特別休暇などを周知し、取得の促進を図ります。

通勤緩和休暇	妊娠中の女性職員が、通勤に伴う負担を緩和するのに必要な場合に、勤務時間の始め又は終わりに、1日1時間15分以内（15分単位）の期間取得できる休暇
妊産婦通院休暇	妊娠中又は出産後1年までの女性職員が、母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合に取得できる休暇 妊娠23週までは4週間に1回 妊娠24週から35週までは2週間に1回 妊娠36週から出産までは1週間に1回 出産後1年まではその間に1回 上記の期間、必要と認められる時間内取得ができます。
妊娠障害休暇	妊娠中の女性職員が、つわりその他妊娠に伴う障害がある場合に、7日の範囲内の期間取得できる休暇 また、医師の診断に基づき、特に必要がある場合は7日を超えない範囲で延長することができます。 妊娠85日未満の流産にも適用できます。
産前休暇	女性職員が、8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定で、出産の日までの申し出た期間取得できる休暇
産後休暇	女性職員が出産した場合、出産日の翌日から8週間を経過する日までの期間に付与される休暇。なお、医師の診断に基づき、必要がある場合は2週間を超えない範囲で延長することができます。 妊娠85日以上で流産（死産）した場合は、その翌日から付与されます（当日は産前休暇）。
生理休暇	女性職員が生理日の勤務が著しく困難な場合、必要と認められる期間取得できる休暇

- (2) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

※ 保育士等の軽作業従事の場合、会計年度任用職員の配置による対応など

- (3) 妊娠中の職員に対しては、原則として深夜勤務及び時間外勤務を命じないようにします。

(4)「母性健康管理指導事項連絡カード」により、女性職員から医師等の指導事項に基づく措置の申請があった場合、その記入事項にしたがって措置を講じます。

(5) 出産に関わる経済的な支援措置などについて周知を図ります。

ア 大阪府市町村職員共済組合から出産費が給付されます。

イ 産前産後休暇中の一部の期間、大阪府市町村職員共済組合の個人負担金が免除されます（平成26年（2014年）4月から）。

(6) 産前産後休暇を取得する職員に、職場での休暇期間中の文書や書類を送付します。

また、庁内や職場内の情報を定期的に提供し、職場の状況を把握できるようにします。

## 4. 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

子どもの出生時における父親となる職員の特別休暇などを周知し、取得することについて職場における理解が得られるための環境づくりに努めます。子育ては夫婦協力して行うことが重要です。子育ての始まりのときを家族とともに喜び、母親のそばにいて支えてあげましょう。

出産補助休暇	職員が、妻（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。）の出産に伴い、入院の付き添いなどを行う場合で、出産予定日の4週間前の日から出産後3週間を経過する日までの間において7日の範囲内の期間で、1日単位で取得できる休暇
育児参加休暇	職員が、妻（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。）の出産に伴い、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する場合で、出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産後8週間を経過する日までの間において2日の範囲内の期間で1日単位または半日単位で取得できる休暇

目標：出産補助休暇取得者の率 100%  
育児参加休暇取得者の率 80%

## 5. 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(1) 男性の育児休業等の取得を促進します。

男性も育児休業、部分休業、育児時間休暇を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。

目標：男性職員の育児休業の取得率 5%

第4次すいた男女共同参画プランに掲げている男性職員の育児休業の取得率5%を目指します。

(2) 育児休業・部分休業制度及び育児のために設けられている特別休暇などを周知します。

育児時間休暇 (特別休暇)	生後1年6月に達しない子を養育する職員が、その保育のために必要と認められる授乳等を行う場合で、1日2回それぞれ45分以内の時間で取得できる休暇。1時間30分の一括取得も可能。(配偶者が育児休業や部分休業を取得している場合には制限があります。)
育児休業	職員が生後3年に達しない子を養育する場合で、職員が請求する期間で取得(延長は原則一回のみ)ができる休業。ただし、この期間は無給。  平成22年(2010年)9月30日の改正で、配偶者が常態として子どもを養育できる場合(配偶者が専業主婦(夫)である場合や育児休業を取得している場合など)でも取得できるようになりました。また、配偶者の産後休暇期間中に男性職員が育児休業(産後パパ育休)を取得した場合などは、再度の育児休業取得が可能になりました。
部分休業	職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、1日の勤務時間の一部について勤務しない場合で、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日2時間まで(30分単位)取得できる休業。ただし取得した時間は無給。 ※月ごとに取得した時間分を減額するため、翌月始めに「部分休業取消時間等報告書」の提出が必要です。

★これらの休暇・休業は、もちろん男性も取得できます。

★育児時間休暇・部分休業は「○曜日と○曜日のみ」などの取得も可能です。

ア 育児休業に関する通知を行い、育児休業制度の周知を図ります。特に、男性職員の育児休業などの取得の促進を図ります。

イ 育児休業中の経済的な支援措置などについて周知を図ります。

(ア) 大阪府市町村職員共済組合から育児休業手当金が支給されます。

- (イ) 大阪府市町村職員共済組合などの個人負担金が免除されます。
  - (ウ) 大阪府市町村職員共済組合の返済が猶予できます。
  - ウ 育児休業取得者の給与等の取扱いについて周知を図ります。
    - (ア) 育児休業を取得した職員の給与（昇給）については、休業期間中は引き続き勤務したとみなし、職務復帰時に給与の調整を行います。
    - (イ) 育児休業期間のうち子どもが1歳になるまでは休業期間中の3分の2を在職したとみなし退職手当を算定します。
  - エ 各部局の人事担当は、妊娠の申出があった職員や育児休業の申出があった職員に対して、必要な手続や制度の説明を行います。
- (3) 育児休業などの体験談に関する情報提供を行います。
- 育児休業、部分休業、育児時間休暇などを取得した人の体験談や当該職員の職場における支援体制などを広報することにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。
- (4) 育児休業などを取得しやすい職場づくりに努めます。
- ア 職員が安心して育児休業などを取得できるように、所属において業務のマニュアル化や職場内での情報共有化、業務の副担当者の設定などにより、職員同士がサポートし合える体制を構築します。
  - イ 育児休業や部分休業などの取得の申出があった場合、所属において業務分担の見直しや部内での「職場状況による職員配置の変更」を行うなどにより、安心して育児休業などを取得できるような支援を行います。
  - ウ 管理職員の会議等において、各部局の人事担当から定期的に育児休業などに関する制度の周知を図り、職場の意識改革を促進します。
- (5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援を行います。
- ア 育児休業を取得する職員に、職場での休業期間中の文書や書類を送付します。また、庁内や職場内の情報を定期的に提供し、職場の状況を把握できるようにします。
  - イ 復帰時における研修などにより、円滑な職場復帰の支援を図ります。
  - ウ 復帰する職員は、相当期間職場を離れていたために職務に慣れるのに時間を要するうえに、子どもの急な発熱等の突発的な事態にも対応しなければならないなど、仕事と家庭の両立を図る上でもっとも大変な時期であるとの認識を職場全体でもち、サポートしていくよう、特に管理職員が強いリーダーシップを発揮するよう努めます。
- (6) 育児休業の取得に伴い、業務分担の見直しを行うとともに、業務に支障が生ずることが想定される場合は、会計年度任用職員の任用などにより、安心して育児休業の取得ができるように配慮します。

## 6. 子育て支援につながる年次休暇等の取得の促進

休暇の取得促進は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の視点から、全職員が取り組む必要があります。特に子育て中の職員は、子どもを健やかに育成するためのコミュニケーションの確保だけでなく、育児に伴う疲労の回復（リフレッシュ）の視点からも積極的に取得することが必要です。

（１）子育てのため、又は子育ての支援のための年次休暇の取得の促進を図ります。

ア 職員が安心して年次休暇を取得できるように、業務のマニュアル化や職場内での情報共有化、業務の副担当者の設定などにより、職員同士がサポートし合える体制を構築します。

イ 各職場の実情に応じ、四半期ごと等の年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行います。

※ 平成23年（2011年）7月から、時間単位で年次休暇を取得できるようになりました。

ウ ゴールデンウィーク期間や夏季等における連続休暇、職員及び家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事、子どもの夏休み・冬休み・春休み期間等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得の促進を図ります。

（２）子どもの看護を行うなどのための特別休暇を周知し、取得の促進を図ります。

小学生以下の子ども突発的な看護などの特別休暇を周知し、当該休暇の取得の申出のあった職員に対して、職場全体で支援し、完全な取得ができるよう職場環境を整備します。

子の短期看護休暇	小学生以下の子が負傷し、若しくは疾病にかかり看護が必要な場合又は予防接種・健康診断を受けるにあたって世話が必要な場合で、その子を養育する職員が短期にその看護を行うとき、7日（小学生までの子が2人以上の場合10日）の範囲内（1日、半日、時間単位で取得可）の期間で取得できる休暇
短期介護休暇	負傷、疾病、老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むことに支障がある要介護者の介護その他世話を行う場合で、職員が短期にその介護等を行うとき、5日（要介護者が2人以上の場合10日）の範囲内（1日、半日、時間単位で取得可）の期間で取得できる休暇 要介護者の範囲は、配偶者、父母、子、及び同居する2親等の親族

## 7. 時間外勤務の縮減に向けて

時間外勤務の縮減は、全ての職員の切実な願いであり、健康で働き続けるために全職場、全職員を挙げて取り組むべき課題です。子どもと一緒に暮らす時間は、人生の中でそう長くはないものです。家族と過ごす時間を作り、また、明日への活力を養うためにも、時間外勤務の縮減に努めます。

(1) 「ノー残業デー」について周知し、時間外勤務の縮減に努めます。

吹田市職員安全衛生委員会から毎週水・金曜日の「ノー残業デー」について庁内ネットワークを活用して周知し、定時退庁を促します。そのことにより、子育て中の職員が子どもとふれあう時間を確保できるように努めます。

管理職員は、毎週水・金曜日の「ノー残業デー」に所属職員が定時に退庁できるように業務運営の工夫を図ります。また、自らも進んで定時退庁に努めます。なお、管理職員が自ら時間外勤務をせざるを得ない場合でも、他の職員が退庁しやすいような雰囲気を作ります。

全職員は、定時に退庁するように努めましょう。

(2) 業務の合理化などを目指します。

管理職員は、新たな事業などを実施する場合は、その目的、効果、必要性などについて十分に検討した上で実施し、併せて既存の事業などとの関係についても整理し、簡素合理化できるもの、代替的なものにより、廃止できるものなど、絶えず業務の見直しを図りましょう。

全職員は職員一人ひとりが業務の効率的な遂行に心がけましょう。また、会議・打合せについては、事務なびの掲示板や庁内メールなどを活用し、会議資料を事前に配付するなどにより短時間で効率のよい会議となるように心がけましょう。

(3) 深夜勤務及び時間外勤務を制限します。

管理職員は、小学校就学前の子を養育する職員からの申し出があった場合、業務に支障のない範囲で時間外勤務命令をしない等、必要な配慮をします。

## 8. 会計年度任用職員への次世代育成支援の取組

本市では、多種多様な分野で会計年度任用職員が活躍しています。会計年度任用職員についても安心して子育てに取り組めるように、妊産婦育児に関する休暇などの制度や手続について周知を図り、仕事と子育ての両立の支援を進めます。（任用条件によって取得できる休暇は異なります。）

- (1) 妊娠・出産にかかる休暇などの制度の周知を図ります。
  - ア 母性保護及び母性の健康管理等により制度化された休暇などを周知し、取得の促進を図ります。
  - イ 産前休暇、産後休暇、通勤緩和休暇、妊産婦通院休暇、妊娠障害休暇があります。（取得要件や取得方法はそれぞれの規程を参照してください。）
- (2) 子育てにかかる休暇などの制度の周知を図ります。
  - ア 育児のために設けられている特別休暇などを周知し、取得の促進を図ります。
  - イ 育児休業、部分休業、育児時間休暇、子の短期看護休暇、短期介護休暇があります。（取得要件や取得方法はそれぞれの規程を参照してください。）

## 9. 子育て支援のための意識改革

### ～職場、業務優先の環境の改善と意識の啓発

- (1) 職場、業務優先の環境（例えば「子どもの病気よりも仕事を優先すべきである」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば「子どもの面倒を見るのは、すべて母親の仕事である」というような意識）などの改革について情報提供や意識啓発を行います。
- (2) 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発を行います。
- (3) 性別役割分担意識などの改革をめざしたセクシュアル・ハラスメントの防止の研修を定期的に関催し、安心して子育てのできる職場づくりのために、全職員が理解し、支えあう環境整備を図ります。
- (4) 不妊治療を必要とする職員に理解を持ち、治療のため通院することに協力する雰囲気の醸成を図ります。

## 10. 母子家庭の母等の就労支援

「母子及び父子並びに寡婦福祉法」の趣旨を踏まえ、「大阪府母子家庭等就業・自立支援センター」から推薦を受け会計年度任用職員として雇い入れることにより、母子家庭の母等の就労支援を行います。

## 11. 勤務環境以外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を促進します。

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、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、授乳室の設置に努めるとともに、全ての職員は親切な接遇に努めます。

(2) 地域活動への貢献及び安全で安心して子育てのできる環境づくりのために

ア スポーツや文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技などを持っている職員をはじめ、地域の子育て活動に意欲のある職員の地域活動への積極的な参加を支援します。

イ 子どもと触れ合う機会を持つことにより、子育てに対する意識の啓発を図るため、職員研修として、保育所などでの現場体験型研修を検討します。

ウ 安全で安心して子どもを育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動等への職員の積極的な参加を支援します。

## 12. おわりに

このプログラムを実施していくことにより、吹田市職員が「安心して子育てのできる職場づくりの実現に向け、みんなで支援する仕事と子育ての両立」の重要性を強く意識し、地域社会における次代を担う子どもの育成の環境づくりに今まで以上に貢献していくことを期待します。

市長  
市議会議長  
選挙管理委員会  
代表監査委員  
公平委員会  
農業委員会  
教育委員会  
消防長  
水道事業管理者