

令和5年度特定事業主次世代育成支援行動計画に基づく目標の達成状況

特定事業主次世代育成支援行動計画-後期計画-令和2年度～令和6年度(今年度対象期間:令和5年4月1日から令和6年3月31日まで)

(1)職員の育児における特別休暇制度の取得状況について(令和6年度到達目標値:男性の育児参加及び妻の出産休暇取得率100%)

令和6年度は、男性職員の育児参加及び妻の出産休暇取得率を100%になるよう努めます。

	女性職員						男性職員			
休暇制度	妊産婦の 検診休暇	妊娠中の通 勤緩和休暇	産前休暇	産後休暇	育児時間 休暇	子の看護 休暇	男性の育児 参加の休暇	妻の出産 休暇	育児時間 休暇	子の看護 休暇
対象者 ※1	7人	4人	9人	8人	1人	17人	4人	4人	13人	35人
取得者	4人	0人	9人	8人	0人	9人	3人	4人	0人	13人
取得率 ※2	57.1%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	52.9%	75.0%	100.0%	0%	37.1%
取得時間日数 合計 ※3	2日57時間15分					33日39時間	12日	12日	0日	31日35時間
取得日数 平均 ※4	2.3日					4.2日	4.0日	3.0日	0日	2.7日

(2)職員の育児休業制度の取得状況について(令和6年度到達目標値:男性職員の育児(部分)休業10%)

男性職員の育児休業取得率は、到達目標値を達成しておりますので、引き続きこの状況を維持してまいります。

なお、男性職員の育児部分休業取得率については令和6年度までに10%となるように努めます。

	女性職員		男性職員	
休業制度	育児休業 ※1	育児部分 休業	育児休業 ※5	育児部分 休業
対象者 ※1	8人	17人	4人	35人
取得者	8人	14人	1人	1人
取得率 ※2	100.0%	82.4%	25.0%	3%

※1 年度中に各休暇・休業制度を利用することのできる人を対象としています。

※2 対象期間に取得した人÷対象者で算出しています。

※3 取得時間・日数合計は、各自の取得時間を積み上げて算出しています。

※4 取得日数平均は、1日を7時間45分として平均日数を算出しています。

※5 女性:取得率＝育児休業をした職員数÷出産した職員数。男性:取得率＝育児休業をした職員数÷配偶者が出産した職員数

※6 育児短時間勤務も含む。

(3)年次有給休暇平均取得日数について(令和6年度到達目標値:15日)

令和6年度までに、職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を15日となるように努めます。

平成30年度	10.5日
令和元年度	9.9日
令和2年度	9.9日
令和3年度	10.5日
令和4年度	11.0日
令和5年度	12.9日

○妊産婦の健診休暇	
☆保健指導又は健康診査を受けるときに職員本人が取得できます。	
期間	・妊娠６月まで・・・・・・・・・・４週間に１回 ・妊娠７月～９月まで・・・・・・・・・・２週間に１回 ・妊娠１０月～出産まで・・・・・・・・・・１週間に１回 ・産後１年まで・・・・・・・・・・その間に１回 ・医師等の特別の指示があった場合・・・指示された回数 ※１回に取得できる単位は、いずれもその都度必要とされる時間であり、１日単位ではありません。

○妊娠中の通勤緩和休暇	
☆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きに職員本人が取得できます。	
期間	勤務時間の始め又は終わりにおいて、１日を通じて１時間を超えない範囲内で必要と認められる時間 例えば、始め３０分と終わり３０分に分けることもできます。

○産前休暇	
☆出産するときに職員本人が取得できます。	
期間	出産予定日６週間（多胎妊娠の場合は１４週間）前から取得できます。 例：９月１日出産予定の場合は、７月２２日から９月１日の４２日間 ※ 出産予定日から起算します。 ※ 出産の日は、産前休暇に含まれます。 ※ 「出産」とは、妊娠満１２週以後の分娩をいいます。

○産後休暇	
☆出産したときに職員本人が取得できます。	
期間	産後８週間を経過するまでの期間取得できます。 例：９月１日出産の場合、９月２日から１０月２７日の５６日間 ※ 出産日の翌日から起算します。 ※ 「出産」とは、妊娠満１２週以後の分娩をいいます。

○育児時間休暇

☆1歳未満の子を養育するとき(保育園の送迎・授乳など)、父親・母親のどちらでも取得できます。

期間	父親・母親の2人の合計で、1日2回各30分又は1日1回60分、勤務時間中のどの時間帯にも請求できます。
----	---

○子の看護休暇

☆小学校就学前の子の看護を行うときに父親・母親のどちらでも取得できます。

期間	子が負傷・疾病により看護の必要がある場合に、一の年(1月1日から12月31日)に5日の範囲内(養育する就学前の子が2人以上は10日)で1日又は1時間単位で取得できます。 ※ 夫婦がともに職員の場合、それぞれ5日の休暇が取得できます。 ※ 看護とは、負傷・疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話をいいます。定期健康診断、予防健康診断、予防接種等でも休暇の取得はできます。
----	--

○育児休業 ☆3歳未満の子を養育するとき、父親・母親のどちらでも取得できます。 また父親・母親同時に取得もできます。	
期間	子が3歳に達する日まで (子の誕生日から57日間以内及びそれ以降にそれぞれ2回まで)
勤務条件	◆給与 育児休業期間中、給与は支給されません。 昇給は、復帰後に調整が行われます。 ◆期末・勤勉手当 育児休業中であっても基準日以前6か月間の勤務実績に応じ、一部を除算し支給します。(子の誕生日から57日間以内とそれ以外の育児休業期間について、それぞれ1か月以下は除算されません。) ◆共済組合掛金 育児休業中は免除されますが、年金加入期間には算入されます。 ◆退職手当 子が1歳に達する日の属する月までの期間の3分の1を勤続期間から除算(継続して休業の場合は翌月以降2分の1除算)します。
その他	・育児休業の期間の延長(法第3条) 原則として1回に限り育児休業を延長することができます。 ただし、特別な事情がある場合には、再度の延長ができます。 ・育児休業の再取得(条例第3条) 特別な事情がある場合には、再取得ができます。

○育児部分休業 ☆小学校就学の始期に達するまでの子を養育するとき、父親・母親のどちらでも、1日の勤務時間の一部を勤務しないことができます。 また、父親・母親同時に取得もできます。	
期間	子が小学校就学の始期に達するまで、1日2時間を限度に勤務の始めまたは終わりに30分単位で取得できます。
勤務条件	◆給与 勤務しない1時間につき1時間あたりの給与を減額します。 ※ 年休・看護休暇等で、部分休業を取得できなかった時間は、月ごとに「部分休業承認請求書の別紙」で報告することにより、減額時間から差引かれます。 ◆期末・勤勉手当 期末手当は全額支給されます。 勤勉手当については、勤務しなかった期間が30日を超える場合には、一部支給となります。 ◆その他の手当 減額又は除算されません。

○男性の育児参加の休暇 ☆妻の出産に伴い、出産に係る子への授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎など、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの上の子のための生活上の一般的な養育をするために取得することができます。 (子を養育するための休暇なので、第1子出産時は産後のみ取得できます)	
期間	妻の産前6週間(多胎妊娠の場合14週間)、産後の以後1年を経過するまでの期間に、5日の範囲内で、1日又は時間単位で取得できます。

○妻の出産休暇 ☆妻の出産に係る入退院の付添い、出産時の付添い等、出産に係る入院中の妻のために取得することができます。	
期間	妻が出産のため入院等する日から、出産日の後2週間を経過するまでの期間に、3日の範囲内で、1日又は時間単位で取得できます。 ※ 2週間の起算日は出産日の翌日からです。