

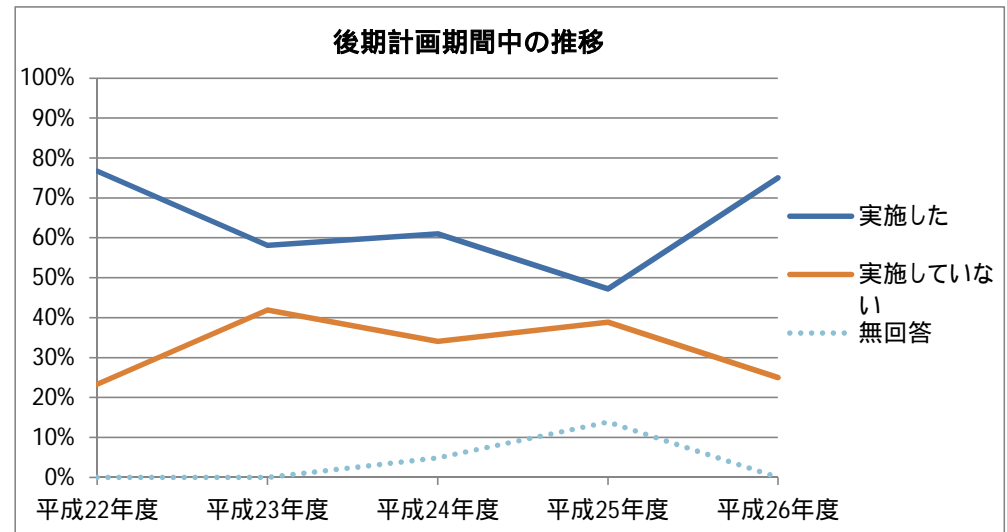
職員ささえあい子育てプランの取組状況（後期計画（平成22年度～26年度））

1 妊娠した職員本人に対する子育てに関する諸制度説明の実施について

制度を利用しやすい雰囲気職場において作るための積極的な支援の一つとして、子育てガイド(以下「ガイド」)等を活用し、妊娠をした職員本人への子育てに関する諸制度の説明が必要となります。

	対象者あり		対象者なし
	実施した	実施していない	
平成26年度	75.0%	25.0%	74.4%
平成25年度	47.2%	38.9%	71.4%
平成24年度	61.0%	34.1%	83.5%
平成23年度	58.1%	41.9%	71.5%
平成22年度	76.7%	23.3%	71.5%

実施した割合が増加している。実施していない理由が「対象者が制度を熟知していたため」「対象者が育児休業中であったため」というものであり、諸制度を知らなかった妊娠した職員は実質的にはいなかったと考えられる。

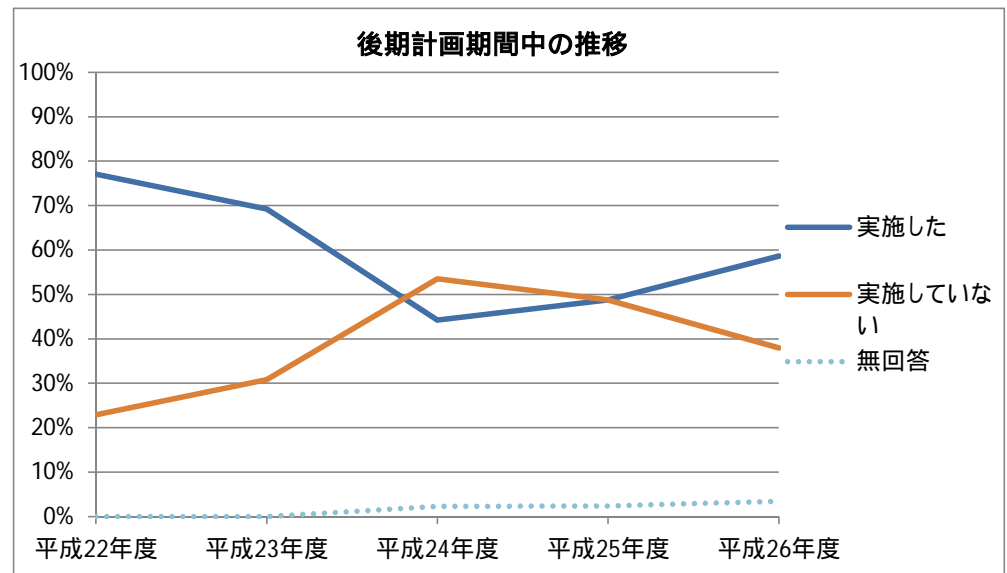


2 配偶者が妊娠した男性職員に対する子育てに関する諸制度説明の実施について

制度を利用しやすい雰囲気職場において作るための積極的な支援の一つとして、ガイド等を活用し、配偶者が妊娠した男性職員への子育てに関する諸制度の説明が必要です。また、本人の意向等を把握した上での育児参加の支援が必要となります。

	対象者あり		対象者なし
	実施した	実施していない	
平成26年度	58.6%	37.9%	62.8%
平成25年度	48.8%	48.8%	67.5%
平成24年度	44.2%	53.5%	74.3%
平成23年度	69.2%	30.8%	72.3%
平成22年度	77.1%	22.9%	68.2%

実施した割合が増加している。実施していない理由については、「対象者が制度を熟知していたため」が60%以上であり、このことから配偶者が妊娠した職員の約80%については、諸制度の知識・認識があったといえる。その反面、約20%の職員については、諸制度についての知識・認識がなかった可能性があるため、各所属における説明をはじめ、制度の普及に努める必要がある。

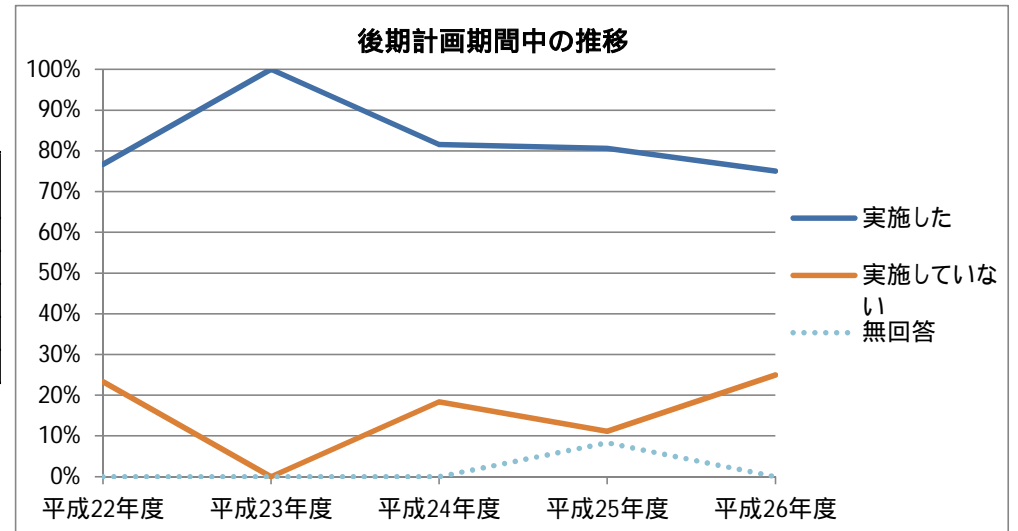


3 妊娠している女性職員に対する母性健康管理上の配慮の実施について

妊娠をしている女性職員は、母性健康管理上、「妊娠中の健康診査」及び「妊娠中の通勤緩和」が特別休暇として取得できるほか、労働基準法上の規定による配慮がなされる必要があります。

	対象者あり			対象者なし
	実施した	実施していない		
平成26年度	75.0%	25.0%	25.6%	74.4%
平成25年度	80.6%	11.1%	28.6%	71.4%
平成24年度	81.6%	18.4%	22.8%	77.2%
平成23年度	100.0%	0.0%	22.9%	77.1%
平成22年度	76.7%	23.3%	28.5%	68.2%

実施した割合は減少しているが、実施していない理由が「対象者が育児休業中であったため」であることから、実質的に全ての所属において、母性健康管理上の配慮がなされていた。

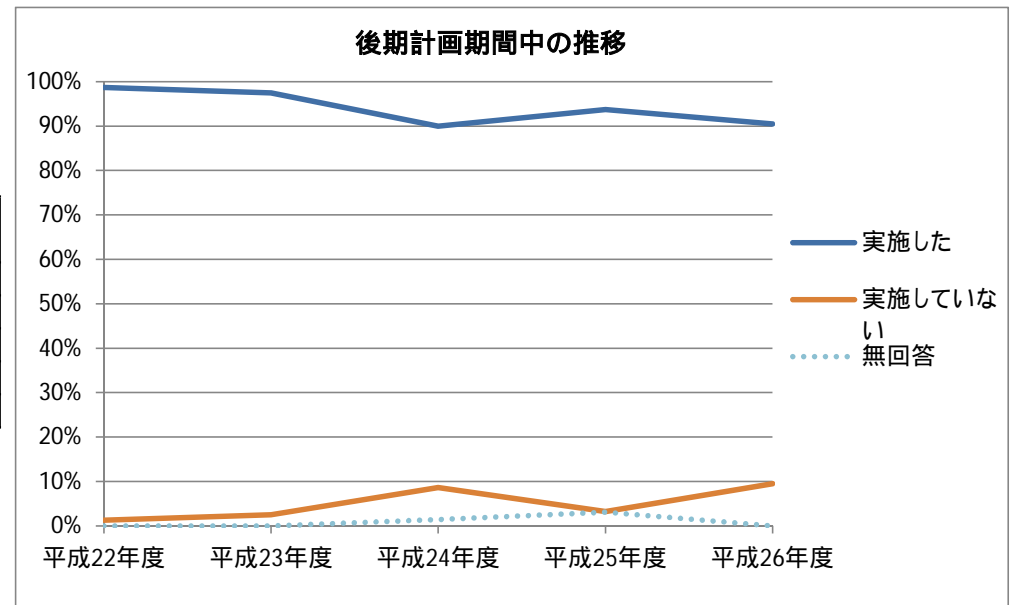


4 所属職員が産前産後休暇・育児休業を取得するに当たり、代替要員の確保や事務分担の見直しを検討して休暇・休業の取得を支援について

業務に支障が生じないよう、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、休暇・休業の取得を希望する職員が安心して出産・子育てができるように努める必要があります。

	対象者あり			対象者なし
	実施した	実施していない		
平成26年度	90.5%	9.5%	53.8%	46.2%
平成25年度	93.7%	3.2%	50.0%	50.0%
平成24年度	90.0%	8.6%	41.9%	58.1%
平成23年度	97.5%	2.5%	42.6%	57.4%
平成22年度	98.7%	1.3%	51.0%	49.0%

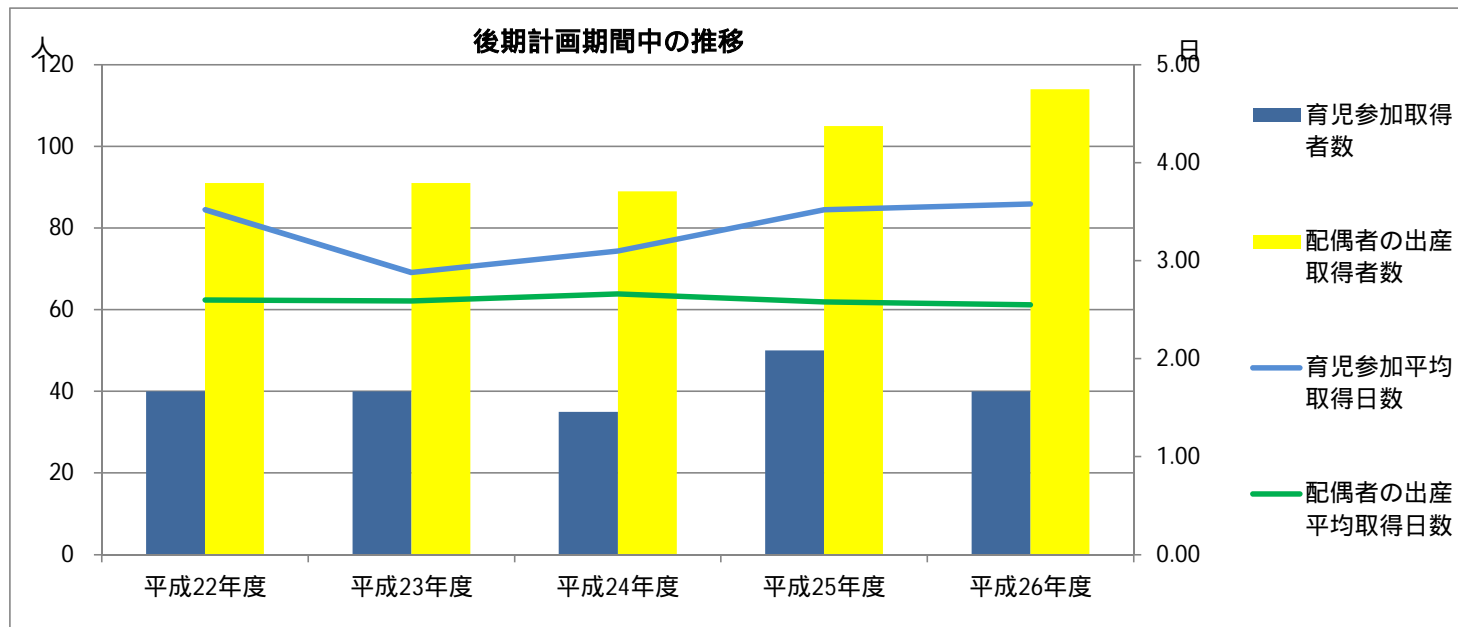
約90%の所属で、代替要員の確保や事務分担の見直しを行い、休暇・休業の取得を支援しているが、実施していない理由として「業務多忙」が挙げられており、支援を実施するためには所属としての取組、業務の見直し等が必要である。



5 男性職員の育児参加及び配偶者の出産に係る特別休暇の取得について

配偶者が産前・産後の期間にある男性職員は、「育児参加」と「配偶者の出産」に係る特別休暇の取得が可能となります。取得を希望する職員がそれぞれ100%取得できるよう職場の雰囲気作りや制度の周知等に取り組む必要があります。

	育児参加(5日)		配偶者の出産(3日)	
	取得者数(人)	平均取得日数(日)	取得者数(人)	平均取得日数(日)
平成26年度	40	3.58	114	2.55
平成25年度	50	3.52	105	2.58
平成24年度	35	3.10	89	2.66
平成23年度	40	2.88	91	2.59
平成22年度	40	3.52	91	2.60



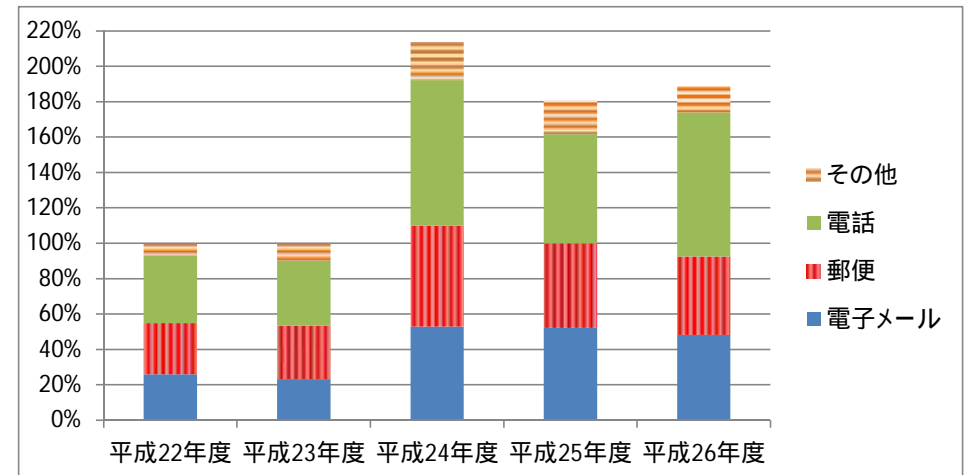
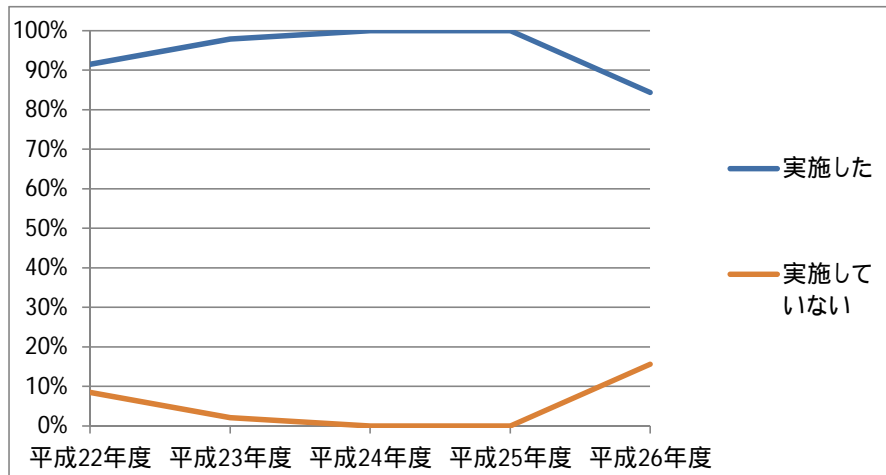
「育児参加」については、取得者数が減少しているものの1人当たりの平均取得日数は増加しており、「配偶者の出産」については、取得者数は増加しているが平均取得日数はほぼ横ばいの状況である。

「育児参加」の普及啓発を図るとともに、各休暇を取得しやすい環境づくりを進める必要がある。

6 育児休業中の職員とのコミュニケーションについて

育児休業を取得している職員に対し、必要書類のやりとりや職場の近況などの情報を提供するとともに、職員からも電話やメールのしやすい雰囲気づくりに努める必要があります。

	対象者あり					実施していない	対象者なし	
	実施した	電子メール	郵便	電話	その他			
平成26年度	84.4%	48.1%	44.4%	81.5%	14.8%	15.6%	41.0%	59.0%
平成25年度	100.0%	52.1%	47.9%	61.6%	19.2%	0.0%	57.9%	42.1%
平成24年度	100.0%	52.9%	56.9%	82.4%	21.6%	0.0%	30.5%	69.5%
平成23年度	97.9%	23.2%	30.3%	36.4%	10.1%	2.1%	26.6%	73.4%
平成22年度	91.5%	26.0%	28.8%	38.4%	6.8%	8.5%	31.1%	68.9%



実施した所属においては、電話によるコミュニケーションが最も多く、また、複数の手段によるやり取りがされていることが多い。その一方で実施していない所属もあり、職員の円滑な復帰に向けて、育児休業中の職員とのコミュニケーションの重要性について、あらためて周知啓発が必要である。

7 育児休業及び部分休業の取得を希望する職員の取得状況について

取得を希望する職員がそれぞれ100%取得できるよう、職場の雰囲気作りや制度の周知等に取り組む必要があります。

	平成26年度	平成25年度	平成24年度	平成23年度	平成22年度
育児休業・部分休業取得者	89人	130人	69人	100人	106人
育児休業・部分休業取得希望者	89人	130人	69人	100人	106人
希望する職員の取得率	100%	100%	100%	100%	100%

希望した全ての職員が取得できている。

8 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制度を利用した割合について

平成26年度までに取得対象となる男性職員の10%がいずれかの制度を利用できるよう、職場の雰囲気作りや制度の周知等に取り組む必要があります。

	平成26年度	平成25年度	平成24年度	平成23年度	平成22年度
育児休業及び部分休業の対象となる男性職員	125人	113人	96人	101人	100人
うち いずれかの制度を取得した男性職員	2人	2人	0人	1人	2人
取得割合	1.6%	1.8%	0.0%	1.0%	2.0%

26年度に新たに育児休業を取得した男性職員は2名いたが、取得割合としては低い。平成24年度には、期末手当の算定における育児休業に係る特例を設け、育児休業の取得促進に努めたが、取得人数の増加には至っていない。今後も男性職員の制度利用について周知啓発を行うとともに、取得しやすい環境づくりが必要である。

9 休暇の取得促進に向けた取り組みについて

課内会議等での周知、GWメールでの意識啓発及び休暇取得計画表の作成等により、次に掲げる取り組みを通じて連続休暇の取得促進を図る必要があります。

取り組み	平成26年度	平成25年度	平成24年度	平成23年度	平成22年度
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	56.4%	56.3%	52.7%	61.9%	66.4%
週休日と合わせた年次休暇の取得促進	70.5%	68.3%	67.1%	71.4%	69.6%
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	69.9%	73.0%	70.1%	71.9%	74.4%
家族の記念日における年次休暇の取得促進	51.3%	46.8%	39.5%	49.4%	52.0%

家族の記念日における取得については取組が増加しているが、ゴールデンウィーク等における連続休暇の取得促進は減少している。

10 年次休暇の取得日数及び割合について

年間20日の年次休暇のうち職員1人当たりの取得割合を平成26年度には80%(平均16日)にするために、休暇の取得促進に取り組む必要があります。

	取得割合	平均取得日数
平成26年度	60.5%	12.5
平成25年度	61.6%	12.3
平成24年度	64.0%	12.8
平成23年度	65.5%	13.1
平成22年度	64.5%	12.9

平成23年度をピークに平均取得日数が減少しており、ワーク・ライフ・バランスの向上のためにも年休の取得促進に取り組む必要がある。