

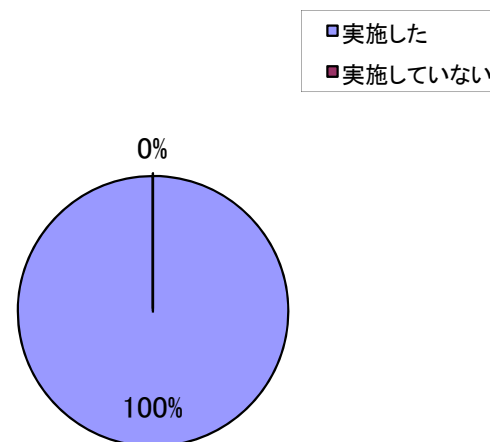
Ⅱ 職員ささえあい子育てプランの各所属における取組状況（前期計画）グラフ版

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を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21年度	100%	0%	86.5%
平成20年度	98.0%	2.0%	83.4%
平成19年度	95.7%	4.3%	83.8%
平成18年度	94.1%	5.9%	85.9%
平成17年度	86.4%	13.6%	78.8%

全ての所属で実施が出来ていた。

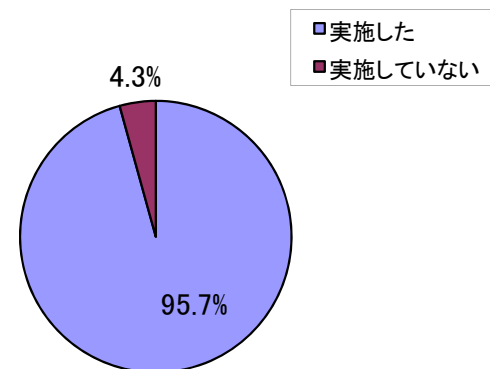


2 配偶者が妊娠した男性職員に対する子育てに関する諸制度説明の実施について

制度を利用しやすい雰囲気を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、特に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21年度	95.7%	4.3%	78.1%
平成20年度	88.9%	11.1%	82.1%
平成19年度	90.9%	9.1%	80.6%
平成18年度	96.7%	3.3%	74.7%
平成17年度	90.8%	9.2%	68.8%

前年度に比して、諸制度の説明について改善が見られた。

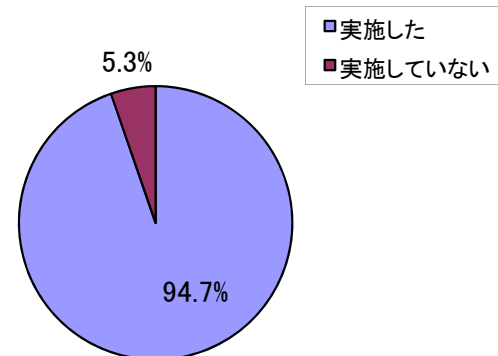


3 妊娠している女性職員に対する母性健康管理上の配慮の実施について

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21年度	94.7%	5.3%	82.3%
平成20年度	98.1%	1.9%	82.1%
平成19年度	98.2%	1.8%	80.6%
平成18年度	100.0%	0.0%	80.1%
平成17年度	100.0%	0.0%	80.8%

ほとんどの所属で配慮がなされていた。

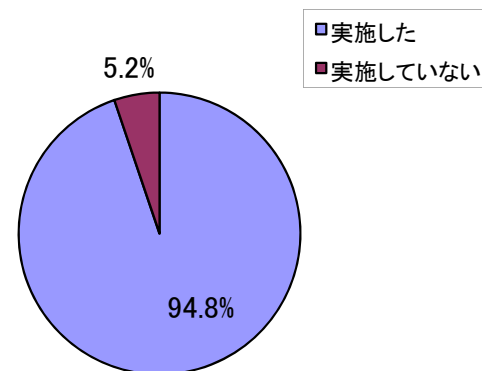


4 所属職員が産前産後休暇・育児休業を取得するにあたり、代替要員の確保や事務分担の見直しを検討して休暇・休業の取得を支援について

業務に支障がでないよう、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・子育てが出来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21年度	94.8%	5.2%	73.0%
平成20年度	98.8%	1.2%	72.8%
平成19年度	98.8%	1.2%	71.1%
平成18年度	100.0%	0.0%	77.2%
平成17年度	100.0%	0.0%	72.6%

ほとんどの所属で、代替要員の確保や事務分担の見直しを検討して休暇・休業の取得の支援がなされていた。



5 男性職員の育児参加のための特別休暇及び配偶者出産休暇の取得を希望する職員の状況について

配偶者が産前・産後の期間にある男性職員は、「男性職員の育児参加のための特別休暇」と「配偶者出産休暇」の取得が可能となります。平成21年度までに、取得を希望する職員がそれぞれ100%取得できるよう取り組む必要があります。

	男性職員の育児参加(5日)		職員の妻の出産(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21年度	32	3.22	88	2.58
平成20年度	25	2.30	77	2.47
平成19年度	23	3.19	88	2.63
平成18年度	32	2.86	96	2.53
平成17年度	9	2.51	89	2.54

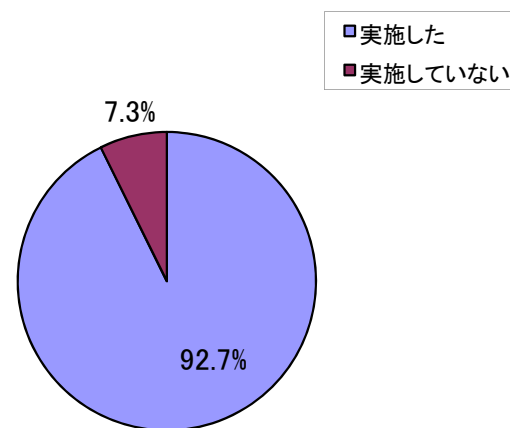
男性職員の育児参加休暇及び職員の妻の出産休暇の2つの制度について、取得者数及び平均取得日数がそれぞれ増加している。

6 啓発資料の活用による特に男性職員の育児休業及び部分休業の取得促進の周知徹底について

育児休業及び部分休業の取得しやすい職場の雰囲気作りを促すため、ガイド等を活用し所属職員が制度についての理解を深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21年度	92.7%	7.3%	57.7%	42.3%
平成20年度	89.0%	11.0%	69.5%	30.5%
平成19年度	86.6%	13.4%	70.8%	29.2%
平成18年度	97.9%	2.1%	60.2%	39.8%
平成17年度	96.3%	3.7%	51.9%	48.1%

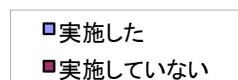
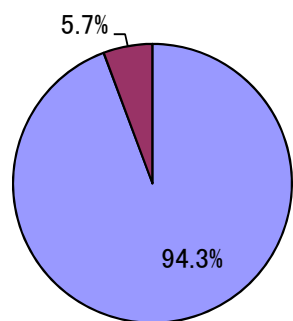
周知がなされている所属は増加していた。また、ある程度制度に対する理解を深めていて、周知の必要のない職員が数名いた。



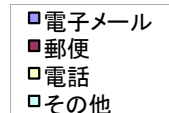
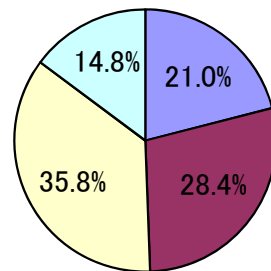
7 育児休業中の職員への電子メール等による職場の近況等の情報提供について

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などに止まらず、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作り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		
		電子メール	郵便	電話	その他			
平成21年度	94.3%	21.0%	28.4%	35.8%	14.8%	5.7%	16.3%	83.7%
平成20年度	97.1%	17.1%	23.6%	39.8%	19.5%	2.9%	22.5%	77.5%
平成19年度	100.0%	18.8%	18.8%	46.9%	15.6%	0.0%	22.9%	77.1%
平成18年度	98.2%	16.5%	25.3%	42.9%	15.4%	1.8%	22.8%	77.2%
平成17年度	89.8%	10.2%	21.6%	45.5%	22.7%	10.2%	23.6%	76.4%



情報提供の方法の内訳



ほぼ全ての所属で情報提供がされていた。情報提供の手段は、これまでと同様、電話による割合が最も多かった。その他では、職員である配偶者を通じてという回答もあったが、制度の趣旨からは直接やりとりすることが望ましい。

8 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21年度	平成20年度	平成19年度
育児休業・部分休業取得者	119 人	99 人	79 人
育児休業・部分休業取得希望者	119 人	99 人	79 人
希望する職員の取得率	100%	100%	100%

希望した全ての職員が取得できている。

9 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21年度までに取得対象の男性職員のうち10%がいずれかの制度を取得できるように、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21年度	平成20年度	平成19年度
育児休業及び部分休業の対象となる男性職員	105 人	98 人	109 人
うち いずれかの制度を取得した男性職員	1 人	2 人	2 人
取得割合	0.95 %	2.04 %	1.83 %

平成21年度に新たに育児休業を取得した職員は1名いた。目標値には大きく開きがあるため、引き続き制度の周知啓発に努める必要がある。

10 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21年度	平成20年度	平成19年度	平成18年度	平成17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	73.0%	78.1%	76.1%	60.6%	58.7%
週休日と合わせた年次休暇の取得促進	78.1%	80.5%	77.5%	73.4%	75.5%
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	80.5%	82.8%	81.7%	71.0%	75.5%
家族の記念日における年次休暇の取得促進	60.9%	61.3%	59.2%	48.5%	47.1%

全ての取り組みで若干の減少傾向にあるが、特に「家族の記念日における年次休暇の取得促進」の取得割合が他と比べると低い。

11 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21年度には平成15年度の69%(平均13.7日)から10%増加させた79%(平均15.8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21年度	65.5%	13.1
平成20年度	66.0%	13.2
平成19年度	65.0%	13.0
平成18年度	63.5%	12.7
平成17年度	65.5%	13.1

平成21年度は、前年度に比して平均取得日数が微減した。