

## 平成22年度 各所属における職員ささえあい子育てプランの取組状況



### I 職員ささえあい子育てプラン後期計画における新たな取組に対する職場の状況

#### 1 所属長の取組状況

##### (1) 後期計画の取組に対する理解

後期計画での取組内容	平成22年度	
	知っている	知らない
子育て実施マニュアル	84.8%	15.2%
パパママ報告書	62.3%	37.7%
子育てサポート研修の実施	81.3%	18.7%
妊娠中の健康診査(特別休暇)	86.3%	13.7%
妊娠中の通勤緩和(特別休暇)	82.2%	17.8%
職員の妻の出産(特別休暇)	94.6%	5.4%
男性職員の育児参加(特別休暇)	94.3%	5.7%

子育てプランの取組における所属長の現状としては、子育て実施マニュアルについてある程度周知が行われているが、パパママ報告書については、約4割が知らなかった。また、出産前又は出産前後で取得できる特別休暇については、8割以上の所属長が制度について知っていた。

○子育て実施マニュアル: 子育てプランを実施するにあたって所属長の役割をまとめたマニュアル

○パパママ報告書: 職員本人もしくは配偶者の妊娠がわかった後で所属長に提出される報告書であり、対象者が取得できる特別休暇の内容や職場で確認すべき内容をまとめたもの

○子育てサポート研修の実施: 年2回程度、子育て対象者や庶務担当者等を対象として、子育てに関する制度の説明等を行っている研修

○出産前に女性職員が取得できる特別休暇の制度

- ・妊娠中の健康診査: 妊娠中の職員が医師や保健師等の健康診査等を受ける場合に取得できる特別休暇
- ・妊娠中の通勤緩和: 妊娠中の職員が交通混雑を避け、健康維持とその胎児の健全な発達を確保するための特別休暇

○妻の出産前後に男性職員が取得できる特別休暇の制度

- ・職員の妻の出産: 妻の出産にあたって取得できる特別休暇
- ・男性職員の育児参加: 妻の産前産後休暇期間中に、男性職員が、出産に係る子又は上の子(小学校就学前)の養育のため取得できる特別休暇

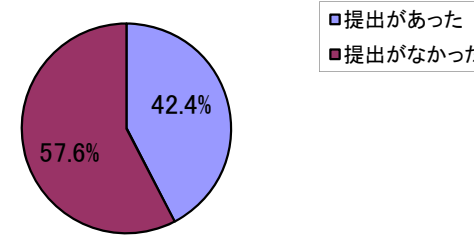
(第1子の場合は産後休暇期間中のみ)

(2)子育て対象者がいた職場での取組状況

①本人もしくは配偶者からのパパママ報告書の提出

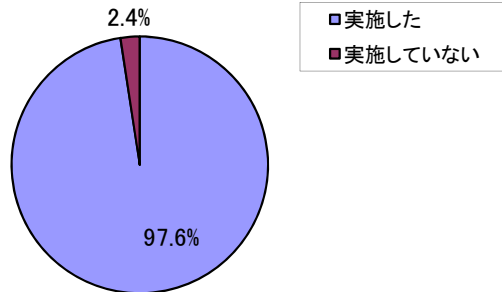
	対象者あり		56.3%	対象者なし 43.7%
	提出があった	提出がなかった		
平成22年度	42.4%	57.6%		

パパママ報告書について、該当者の半数以上から提出がなかった。今後は、パパママ報告書の提出に関する周知徹底と提出後の職場のサポート体制の充実を図っていくことが重要となる。

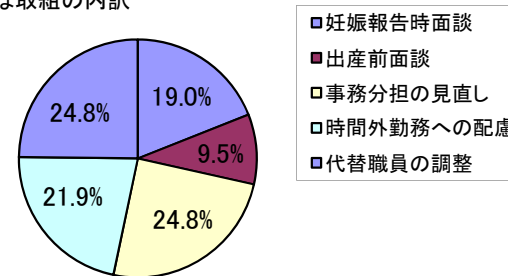


②平成22年度中に妊娠又は出産した女性職員に対する具体的な取組

	対象者あり						実施していない 2.4%	27.8%	対象者なし 72.2%
	実施した 97.6%	妊娠報告時 面談 19.0%	出産前面談 9.5%	事務分担の 見直し 24.8%	時間外勤務 への配慮 21.9%	代替職員の 調整 24.8%			
平成22年度									



具体的な取組の内訳

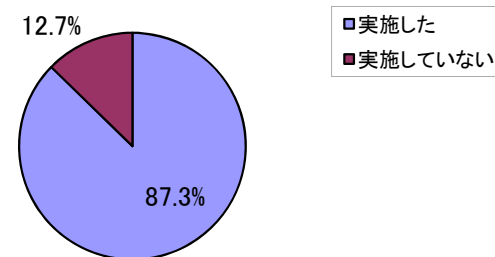


ほぼ全職場で具体的な取組が行われていた。特に、事務分担の見直しや代替職員の調整を行っている職場が多い。今後は、出産前面談についても積極的に実施してもらえるように周知をしていく。

③平成22年度中に妻が妊娠又は出産した男性職員に対する具体的な取組

	対象者あり		対象者なし
	実施した	実施しなかった	
平成22年度	87.3%	12.7%	63.6%

男性職員への取組を実施した職場のうち、約半数の職場では、出産前後の業務スケジュール調整や特別休暇を取得しやすい配慮に取り組んでいたが、1割程度の職場では、具体的な取組がなかった。



## 2 庶務担当者の取組状況

### (1) 後期計画の取組に対する理解

後期計画での取組内容	平成22年度	
	知っている	知らない
子育て実施マニュアル	85.3%	14.7%
パパママ報告書	67.8%	32.2%
子育てサポート研修の実施	88.1%	11.9%
妊娠中の健康診査(特別休暇)	88.7%	11.3%
妊娠中の通勤緩和(特別休暇)	88.4%	11.6%
職員の妻の出産(特別休暇)	97.3%	2.7%
男性職員の育児参加(特別休暇)	97.8%	2.2%

子育てプランの取組における庶務担当者の現状としては、子育て実施マニュアルについてある程度周知が行われているが、パパママ報告書については、約3割が知らなかった。また、特別休暇については、特に男性職員が取得できる特別休暇については、ほとんどの庶務担当者が知っていた。

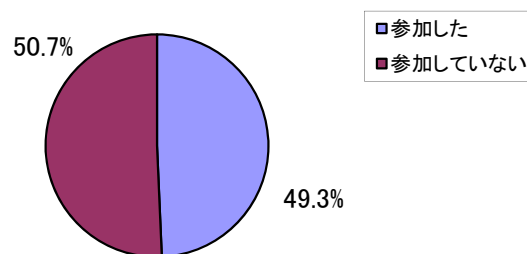
○子育て実施マニュアル: 子育てプランを実施するにあたって庶務担当者の役割をまとめたマニュアル

### (2) 子育て対象者がいた職場での取組状況

子育てサポート研修の参加により、制度をより理解できる機会に積極的に参加し、特別休暇の手続き等子育て対象者へのサポートを行うことが必要となります。

	対象者あり		対象者なし
	参加した	参加していない	
平成22年度	49.3%	50.7%	0.0%

子育てサポート研修には、約半数の庶務担当者が参加していた。参加していなかった理由として、6割が業務との調整がつかなかったため、約4割は制度をすでに理解している、もしくは以前に参加したためであった。



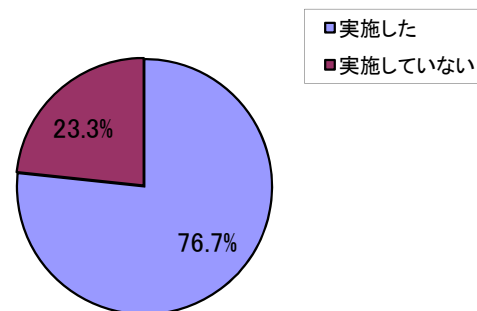
## Ⅱ 平成22年度 各所属における職員ささえあい 子育てプランの継続的な取組状況

### 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		28.5%	対象者なし 71.5%
	実施した	実施していない		
平成22年度	76.7%	23.3%	28.5%	71.5%
平成21年度	100%	0%	13.5%	86.5%

実施した割合が減少していたため、再度職場での説明の徹底を周知する必要がある。なお、実施していない職場のうち、すでに制度を熟知していた職員がいたため、説明する必要がなかったとの回答があった。(その割合を合わせると、88.4%となる。)制度を理解している職員が職場に増えてきている傾向が見られた。

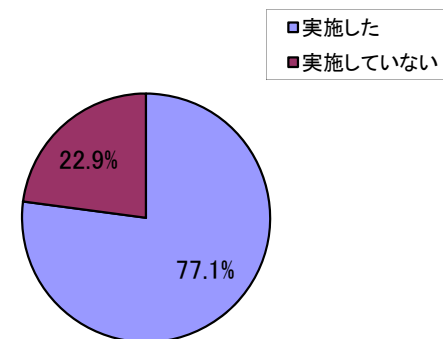


### 2 配偶者が妊娠した男性職員に対する子育てに関する諸制度説明の実施について

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		31.8%	対象者なし 68.2%
	実施した	実施していない		
平成22年度	77.1%	22.9%	31.8%	68.2%
平成21年度	95.7%	4.3%	21.9%	78.1%

女性職員と同様、実施した割合が減少していたため、再度職場での説明の徹底を周知する必要がある。(なお、制度を理解していたため説明をしなかった割合を合わせると、85.4%となる。)

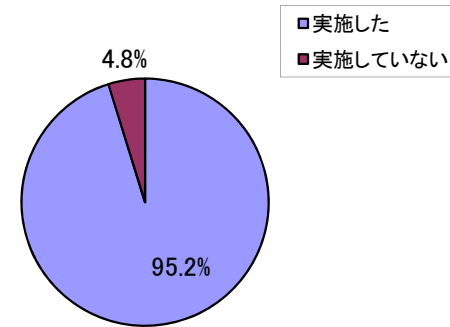


### 3 妊娠している女性職員に対する母性健康管理上の配慮の実施について

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22年度	95.2%	4.8%	27.8%
平成21年度	94.7%	5.3%	17.7%

昨年度と同様、ほとんどの所属で配慮がなされていた。

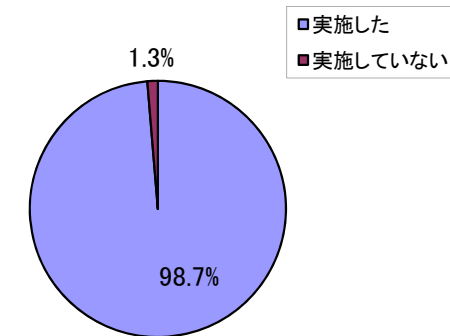


### 4 所属職員が産前産後休暇・育児休業を取得するにあたり、代替要員の確保や事務分担の見直しの検討及び休暇・休業の取得の支援について

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22年度	98.7%	1.3%	51.0%
平成21年度	94.8%	5.2%	27.0%

ほぼ全ての所属で、代替要員の確保や事務分担の見直しを検討して、産前産後休暇・育児休業の取得を希望する職員に対する支援を行っていた。



### 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22年度	40	3.52	91	2.60
平成21年度	32	3.22	88	2.58

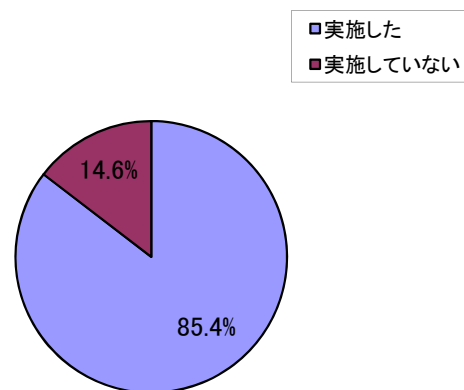
昨年度に比べて男性職員の育児参加の取得者数及び取得日数が増えている。職員の妻の出産とあわせて、引き続き制度の利用の促進に取り組んでいきたい。

### 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22年度	85.4%	14.6%	68.2%	31.8%
平成21年度	92.7%	7.3%	57.7%	42.3%

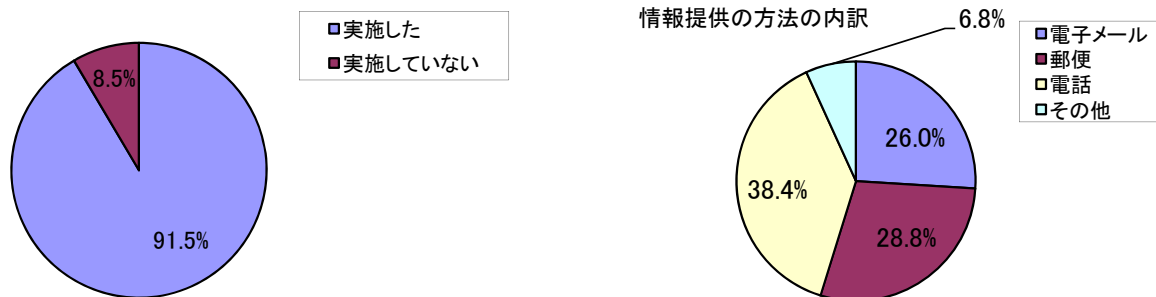
啓発資料の活用等により周知している所属は若干減少していたが、すでに、職場全体で制度に対する理解を深めているため、実施していない職場があった。今後とも、啓発資料を活用し、職場全体で制度についての理解を深める機会が増えるように取り組んでいきたい。



### 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22年度	91.5%	26.0%	28.8%	38.4%	6.8%	8.5%	31.1%	68.9%
平成21年度	94.3%	21.0%	28.4%	35.8%	14.8%	5.7%	16.3%	83.7%



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。また、育児休業中の職員本人が定期的に職場を訪問している場合も見られた。

### 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22年度	平成21年度
育児休業・部分休業取得者	106 人	119 人
育児休業・部分休業取得希望者	106 人	119 人
希望する職員の取得率	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22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22年度	平成21年度
育児休業及び部分休業の対象となる男性職員	100 人	105 人
うち いずれかの制度を取得した男性職員	2 人	1 人
取得割合	2.00 %	0.95 %

平成22年度に新たに育児休業を取得した職員は2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22年度	平成21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	66.4%	73.0%
週休日と合わせた年次休暇の取得促進	69.6%	78.1%
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	74.4%	80.5%
家族の記念日における年次休暇の取得促進	52.0%	60.9%

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22年度	64.5%	12.9
平成21年度	65.5%	13.1

昨年度に比べて若干取得日数及び割合が減少した。今後も、各職場での休暇の取得促進の啓発に努める必要がある。