

平成21年度箕面市職員子育て支援行動計画実施状況報告書

I 目的

次世代育成支援対策推進法により、本市としては、市町村としての立場から地域の次世代育成支援を推進していくことはもちろんのこと、事業主という立場からも職員の子育て支援やワークライフバランスの推進を図るよう求められており、平成17年度から箕面市職員子育て支援行動計画(第1期)を、平成22年度から箕面市職員子育て支援行動計画(第2期)を実施してきている。

このたび同計画の実施状況を報告することにより、これまでの進捗状況を再確認し、今後の計画の実践へと活かしていきたいと考えるものである。

II 実施状況

1 出産や育児がしやすい職場環境づくり

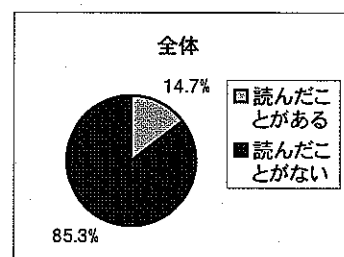
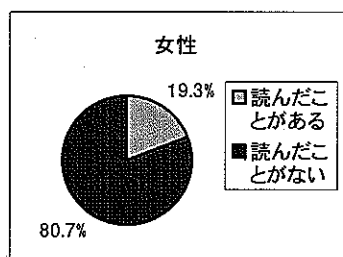
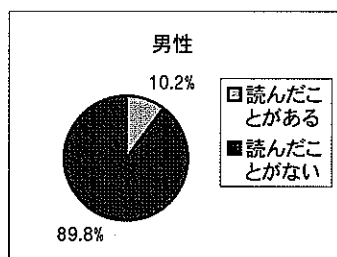
○休暇制度等の周知と活用の推進

・平成17年4月に「出産と育児に関するハンドブック」を作成し、庁内に配布するとともに、職員課ホームページに休暇制度等の内容を掲載した。平成19年5月に改訂版の配布にあわせて、再度、計画や制度を周知した。

「出産と育児に関するハンドブック」の発行(初版H17.4)
職員課ホームページへの休暇制度等の内容掲載(H17～)

・平成21年11月には特定事業主行動計画策定のためのアンケートを実施し、出産・育児に関する休暇制度についてどの程度周知できているかについても調べた。

設問：『今までに「出産・育児に関するハンドブック」を読んだことがありますか。』



・読んだことのある人は、自分の職場で閲覧したことがある人の割合が一番高かった。ただし、男性はネット利用により閲覧した割合が高くなっている。

他にアンケート結果から、休暇制度等に対する認識については、男性職員は女性職員より低く、管理監督職は他の職員よりはやや高いが十分とは言えない状況である。

→各職場へのハンドブックの設置を毎年働きかけるとともに、ネット利用により情報が収集しやすくなるよう工夫し、各種研修の中で休暇制度等について周知する。

○妊娠中及び出産後における配慮

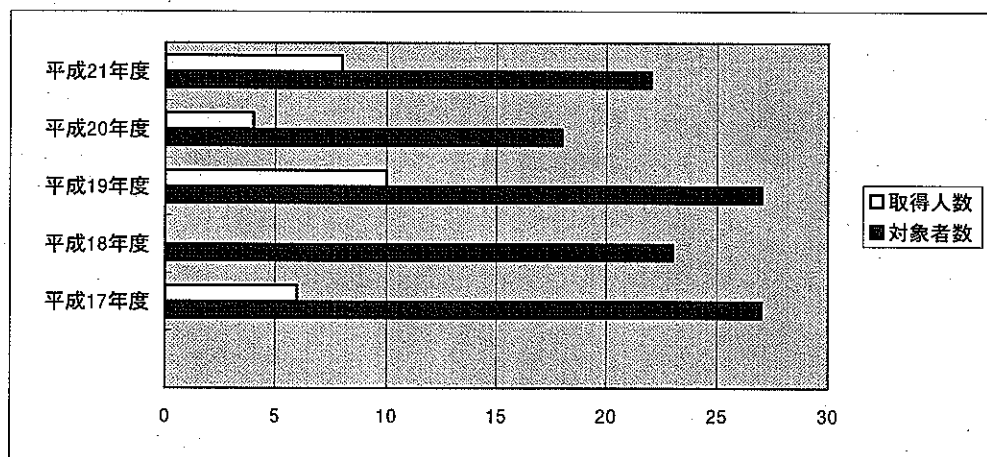
所属長を中心に休暇中の職員に対する必要な届出や休暇中の情報提供に努めるとともに、育児短時間勤務制度等の整備に努めてきた。

○子どもの出生時における父親の休暇の取得促進

年度によりばらつきがあるが、約2～4割の対象者が育児参加休暇(男性のみ)を取得している。

☆育児参加休暇(男性のみ)

取得年度	新規育児休業等対象者数	取得人数(人)	取得率(%)
平成17年度	27	6	22.2%
平成18年度	23	0	0.0%
平成19年度	27	10	37.0%
平成20年度	18	4	22.2%
平成21年度	22	8	36.4%



育児参加休暇の取得状況

○育児休業等を取得しやすい環境の整備等

男性職員については、過去5年間では、平成19・20年度に部分休業を取得した職員がいるが、それ以外の年度については、取得していない。

女性職員については、対象者はおおむね育児休業を取得し、復帰後も多数が部分休業や育児短時間勤務の制度を利用しているが、男性はほとんど制度を利用できていない。

☆育児休業等の取得状況

〈男性〉

取得年度	新規育児休業等対象者数	育児休業取得者数(新規取得者数)	部分休業取得者数	育児短時間勤務取得者数
平成17年度	27	0(0)	0	—
平成18年度	23	0(0)	0	—
平成19年度	27	0(0)	1	—
平成20年度	18	0(0)	1	0
平成21年度	22	0(0)	0	0

〈女性〉

取得年度	新規育児休業等対象者数	育児休業取得者数(新規取得者数)	部分休業取得者数	育児短時間勤務取得者数
平成17年度	21	49(21)	25	—
平成18年度	30	48(30)	14	—
平成19年度	20	47(18)	17	—
平成20年度	28	50(28)	24	4
平成21年度	19	44(18)	27	4

○育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

各職場において復帰者への事務の引き継ぎ、育休中に変更がシステムなどの使用方法の指導等OJTを実施している。

○その他の取組み

子の短期看護休暇の取得日数を拡大するなど法整備を進めた。(H21.4から)
一の年度につき6日間まで取得可能(複数子の場合)になった。(従来:5日間)

2 超過勤務の縮減と休暇取得の促進

○超過勤務の縮減

平成22年2月から「部局室別時間外勤務実績分布表(部内での時間数のばらつきが分かる)」を経営会議で配布したり、産業医による面接指導の「要事後措置」の判定を受けた職員に対するフォロー体制を強化したりすることにより、まず各所属で超過勤務の管理、縮減を進めるよう促した。

他に超過勤務の縮減のために実施したのは

- ・ノー残業デーの推進
- ・時差勤務制度の試行実施
- ・勤務時間条例の整備(時間外勤務の制限)

○休暇取得の促進

・平成21年度長期在職休暇取得者数

42人 /うち対象者49人

育児休業中の職員が対象職員であるときなど、復帰後1年は取得可能であることが周知されないケースもみられたため、平成22年度からは通知の際にそのことも一文記載し、周知徹底に努めている。

・年次有給休暇の取得目標と取得実績

目標取得率	平成21年度取得実績
65%(平均13日)	56%(平均11.1日)

* 常勤職員のみデータ

○その他の効率的な執務の推進

電子メールなどの電子媒体の活用、マニュアルの作成・更新により業務能率を向上させるよう取り組んでいる。