

いきいきライフ & すくすく子育て サポートプラン

～ 日光市特定事業主行動計画（後期計画）～
平成22年度 取組状況報告書

日光市職員は、仕事と生活を両立することで仕事への意欲向上と効率化を図るとともに、子を持つ職員が、子育ての喜びと責任を果たしながら、仕事のやりがいと充実感をもって働き続けられる職場を目指し、このプランを策定いたしました。今回、日光市職員のワーク・ライフ・バランスと、子育て環境整備への取組み状況を把握することにより、今後の計画推進に役立てるため、平成22年度の取組状況を報告いたします。

1. 各所属の取組状況調べ集計結果

※人事担当課が行うことについての取組状況は、○で記載

評価項目		よく出来た	おおむね出来た	努力が必要
制度理解	まずは、制度を知りましょう	%	%	%
	全職員 『いきいきライフ & すくすく子育てハンドブック』を読み、仕事と生活の相乗効果の『ワークライフバランス』について正しく理解できた	26.2	68.9	4.9
	全職員 『いきいきライフ & すくすく子育てハンドブック』を読み、育児・介護を行う職員のための各種制度について正しい知識を持つことができた	29.1	67.0	3.9
	人事 ハンドブックを作成し、全職員に対し制度の周知を図った	○		
	人事 研修や部長会議等で制度の趣旨の徹底を図った			○
人事 出産予定職員には個別面談を行った	○			
全職員のワークライフバランスの実現のために	時間外勤務の縮減に努めましょう			
	全職員 仕事は、限られた時間の中で効率よく！無駄な業務はないか、業務の見直しができた	14.6	81.6	3.9
	全職員 会議や打合せもエコで！資料はコストを意識して、短時間で効率よく！できた	50.5	48.5	1.0
	全職員 時間外は、必要最小限に抑えることができた	65.1	29.1	5.8
	全職員 水曜日はノー残業デー！みんなで声を掛け合って定時退庁できた	41.7	40.8	17.5
	所属管理職 特定の職員に時間外勤務が集中しないよう、職員の時間外勤務状況を把握し、必要に応じて業務分担の見直しや応援・協力体制を整えた	40.8	51.5	7.8
	所属管理職 水曜日以外にも、所属でノー残業デーの設定(最低月1回程度)ができた	22.3	27.2	50.5
	所属管理職 ノー残業デーには、定時退庁できるよう声掛け推進ができた	47.6	35.9	16.5
	人事 水曜日には、ノー残業デーのお知らせを載せ、定時退庁を促せた	○		
	人事 特に時間外勤務の多い部署の管理者と改善に向けた協議が行えた			○
	人事 特に時間外勤務の多い職員に対する健康診断やカウンセリングを行い、健康面の配慮を行った		○	
	年次有給休暇を積極的に活用しましょう			
	全職員 業務は自分ひとりで抱え込まずオープンに！休暇取得の際、業務に支障が出ないようにした	55.3	44.7	0.0
	全職員 定例・恒常的な業務はマニュアル化！担当が休暇取得の際でも、円滑に事務処理が出来るようにした	35.9	59.2	4.9
	全職員 年休や連続休暇の取得など、自分だけでなく周囲への配慮も心がけることができた	67.0	30.1	2.9
全職員 何がなんでも職場優先、仕事中心という意識を改め、仕事と生活のバランスを大切にできた	49.5	49.5	1.0	
所属管理職 職員が安心して休暇を取得できるよう、所属内の業務計画と職員の担当業務を把握し、職員がお互いに協力・応援できる体制をつくった	61.2	37.9	1.0	
所属管理職 職員の休暇取得状況を把握し、全ての職員が平等かつ計画的に休暇取得できるように配慮できた	56.3	40.8	2.9	
所属管理職 特定の職員に業務が偏っていたり、一人の職員が何年も同じ業務を担当していないかなど、事務分掌の点検をした	40.8	55.3	3.9	
所属管理職 自ら進んで、計画的な休暇や連続休暇の取得をした	42.7	46.6	10.7	
人事 休暇取得計画書の作成を求めるなど、計画的な休暇取得促進を図った		○		
仕事と子育ての両立のために	母親とお腹にいる子どもを守りましょう			
	全 妊娠中の職員への健康配慮に努めることができた	90.0	10.0	0.0
	所属管理職 妊娠中の職員への健康安全面に配慮し、必要があれば事務分担の見直しをした	70.0	30.0	0.0
	所属管理職 妊娠中の職員に対しては、原則時間外勤務を命じないよう配慮できた	70.0	30.0	0.0
	子どもの出産時には、父親がサポートしましょう			
	職員 早めに所属に報告し、休暇取得の計画を立て、休暇取得ができた	56.6	43.5	0.0
	職員 父親となる職員が休暇を取得しやすいよう、所属の雰囲気づくりや、応援・協力体制ができた	52.2	47.8	0.0
所属管理職 父親となる職員に対し、連続休暇が取得できるよう働きかけた	43.5	47.8	8.7	
育児休業等を取得しやすい環境をつくりましょう				
全職員 休暇取得の際に周囲の支援を得られるよう、日頃から責任をもって仕事に取り組んだ	68.9	29.7	1.4	
全職員 職場でのコミュニケーションを大切にして、職員間の信頼関係が築けた	64.9	32.4	2.7	

両立のための 仕事と子育ての	所属 管理職	職員(男女とも)が安心して育児休業等(短時間勤務、部分休業等)を取得できるよう、職場全体の意識改革が図れた	50.8	49.2	0.0
		必要に応じて、臨時的任用等により代替職員の確保などをした	67.9	25.0	7.1
		休業中の職員に対して、定期的に業務の近況や情報提供をした	34.8	56.5	8.7
	人事	育児休業等の体験談などの取組み例を紹介し、全職員へ情報提供を行った			○
		育児休業取得者には、経済的支援体制について具体的な説明を行った			○
		復帰の際には、事前に面談を行い、安心して復帰が出来るようサポートした		○	
職員として 次世代育成支援	職員として次世代育成支援に取り組みましょう				
	全職員	来庁者に対して、親切・丁寧な対応ができた	80.6	19.4	0.0
		子ども・子育てに関する地域貢献活動に積極的に参加した	34.0	59.2	6.8
	所属 管理職	子どもを連れての方も安心して来庁できるよう、職場内の環境を整備したり、来庁者に対し親切・丁寧な対応を心がけるよう職員を指導できた	53.4	45.6	1.0
		職員が地域貢献活動に参加するための休暇が取得しやすいよう、職場の雰囲気づくりができた	59.2	35.9	4.9

計画全体をみると、ほぼ全ての項目について8割以上が「よく出来た」「おおむね良く出来た」と回答していますが、時間外勤務の縮減についての項目で、「努力が必要」と回答する割合が高くなっています。

特に、時間外勤務が多く、水曜日のノー残業デーに定時退庁ができない所属についての、状況改善に向けた取組を行う必要があります。

さらに、全ての職員のワークライフバランスの実現のためにも、事務の効率化・業務改善を更に進め、時間外勤務の縮減や、年次休暇の取りやすい職場環境づくりが重要となります。

2. 数値目標に対する実施状況

○職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数 (目標値 13日間)

	平成20年度	平成21年度	平成22年度
平均取得日数	9.8 日	10.0 日	10.5 日

平成20年度から、わずかながら取得率が伸びてきています。1、の取組状況調べからも、年次有給休暇を計画的に取得していこうとする意識は高いようです。しかし一方で、時間外勤務状況の項目では「努力が必要」の割合が多いことから、日常業務が繁忙であるため、年次有給休暇の取得の伸びが低いのではないかと考えられます。今後も、業務の計画的な遂行、所属内での協力体制、休みやすい雰囲気作りの推進に努めます。

○育児休業等取得率

	目標値	平成22年度
女性職員の育児休業 取得率	100 %	100 %
男性職員の育児休業等 (部分休業・短時間勤務を含む) 取得率	10 %	7.4 %
男性職員の配偶者出産休暇 取得率	100 %	74.1 %
男性職員の育児参加休暇 取得率	60 %	44.5 %

【参考】 男女別 育児に関する休暇等の取得状況 (平成22年度)

	男性職員			女性職員			
	対象者	取得者	取得率	対象者	取得者	取得率	
無給	24人	育児休業	1人	3.7%	新規 育休対象者 6人	6人	100%
		短時間勤務	0	0		3人	-
		部分休業	1人	3.7%		30人	-
有給		保育時間	0	0		0	0
		配偶者出産休暇	20人	74.1%		-	-
		男性職員の育児参加休暇	12人	44.5%		-	-
	早出遅出勤務	1人	3.7%	0	0		

※対象者・・・年度内に新たに取得可能となった人数

※部分休業取得者・・・年度内取得した全ての人数

男性職員の育児休業については、経済的観点からも長期の休業を取得しづらい状況があります。そこで、この後期計画においては、長期を想定した育児休業だけでなく、まずはニーズにあった有給の休暇取得を促進することとし、目標を定めました。

妻の出産に伴う入院等の付添いのための『配偶者出産休暇』(2日)や、妻の出産後8週間以内に取得できる『育児参加休暇』(5日)については、有給であるうえ、取得方法も弾力的に時間単位での取得が可能であることから、まずは、この『配偶者出産休暇』『育児参加休暇』の着実な取得促進に努めます。