

【第2期】稲城市特定事業主行動計画 実施状況報告

平成 27 年 3 月

稲城市特定事業主行動計画の第2期計画の実施状況を報告します

第1期計画期間：平成 17 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日

第2期計画期間：平成 22 年 4 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日

アンケート調査：全職員を対象に平成 16 年、平成 26 年に実施

1、職員の仕事と生活の調和の推進

(1) 妊娠中及び出産後における配慮・・・達成

行動計画

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている休暇等の制度について周知徹底を図る。(達成)
- ② 出産にかかる費用の経済的支援のために設けられている制度について周知徹底を図る。(達成)
- ③ 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、本人希望により可能な限り業務分担の見直しを行い、原則として超過勤務を命じないこととする。(達成)

実施状況

リーフレット「出産・子育てに関する制度」を作成し、全職員へ妊娠及び出産後における制度の周知を図りました。

平成 17 年	「出産・子育てに関する制度」を作成
平成 19 年	制度改正に伴い「出産・子育てに関する制度改定版」を作成
平成 23 年	男性職員が利用できる制度を明記した「出産・子育てに関する制度 2011 改定版」を作成し、庁内 LAN に掲載

(2) 子どもの出生時・育児等における父親の休暇の充実・取得の促進・・・達成

行動計画

- ① 子どもの出生時における父親の年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図る。(達成)
- ② 「育児参加休暇」の導入及び周知。(達成)

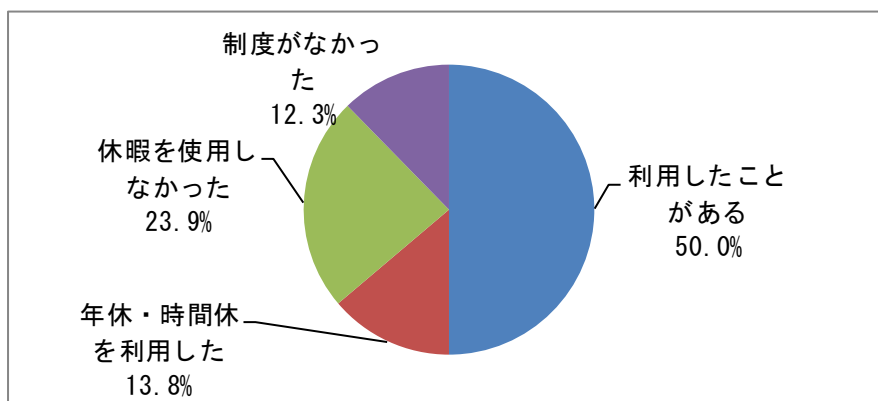
実施状況

男性職員が子どもの出生時に取得できる休暇として、平成 23 年度に「出産支援休暇」に加え「育児参加休暇」を導入しました。

アンケート結果では、子どもの出生時における男性職員の休暇の取得状況は 63.8% で、出産支援休暇・育児参加休暇制度に対する職員の理解度も上昇しています。

出産支援休暇・育児参加休暇の利用度の調査結果

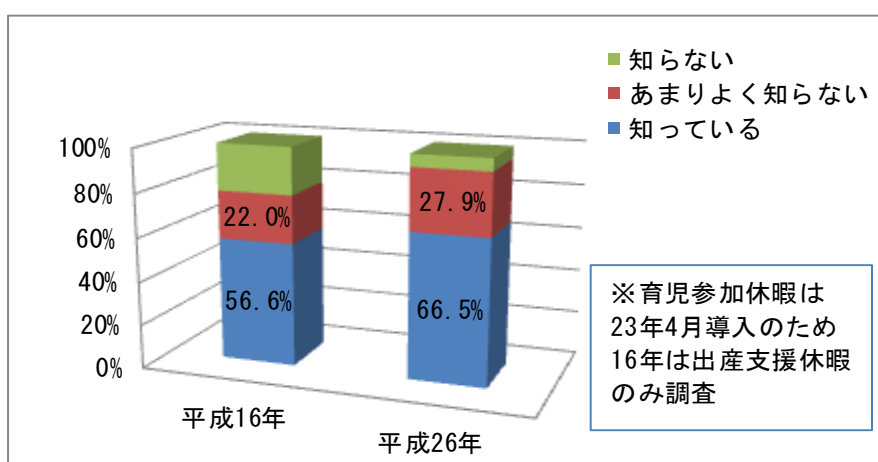
Q. 「子どもを養育している」と回答した男性職員に伺います。「出産支援休暇」「育児参加休暇」を利用したことがありますか？



(平成 26 年職員アンケート 回答数 男性職員 138 人)

出産支援休暇・育児参加休暇の認知度の調査結果

Q. 男性職員が、配偶者の出産時に取得する「出産支援休暇」「育児参加休暇」があります。あなたは知っていますか。



(平成 16・26 年職員アンケート 回答数 平成 16 年:537 人 平成 26 年:555 人)

出産支援休暇：出産前又は出産翌日から2週間の範囲内で2日間取得できる。
育児参加休暇：出産の翌日から8週間内に5日以内で、日又は時間単位で取得できる。すでに同居の子を養育している場合は、出産予定日の8週間前から取得することができる。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等・・・達成

行動計画

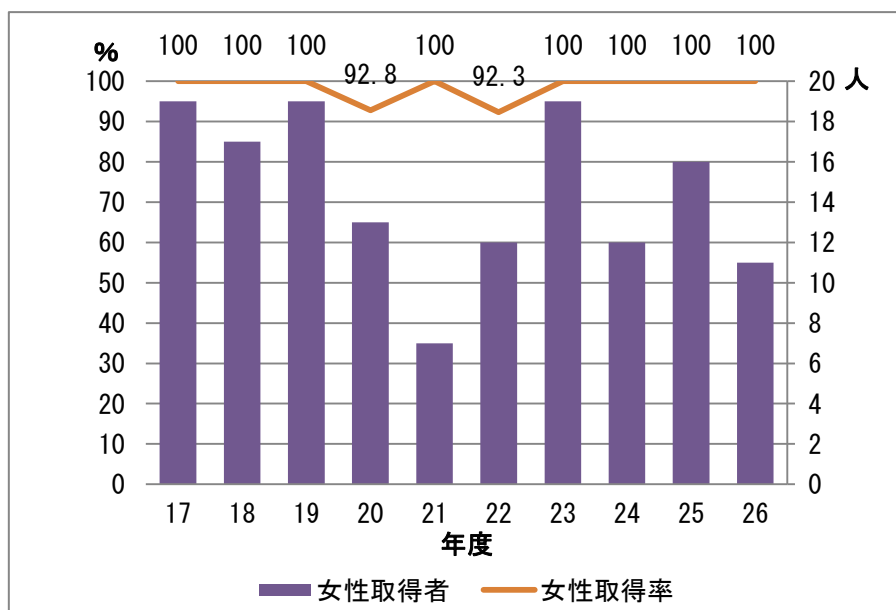
代替要員制度の整備等により男性が育児休業を取得しやすい環境を用意するのはもちろんのこと、妻の産後休暇期間における1～2ヶ月の短期の育児休業取得について周知し、男性の育児参加への意識を促進していく。(達成)

実施状況

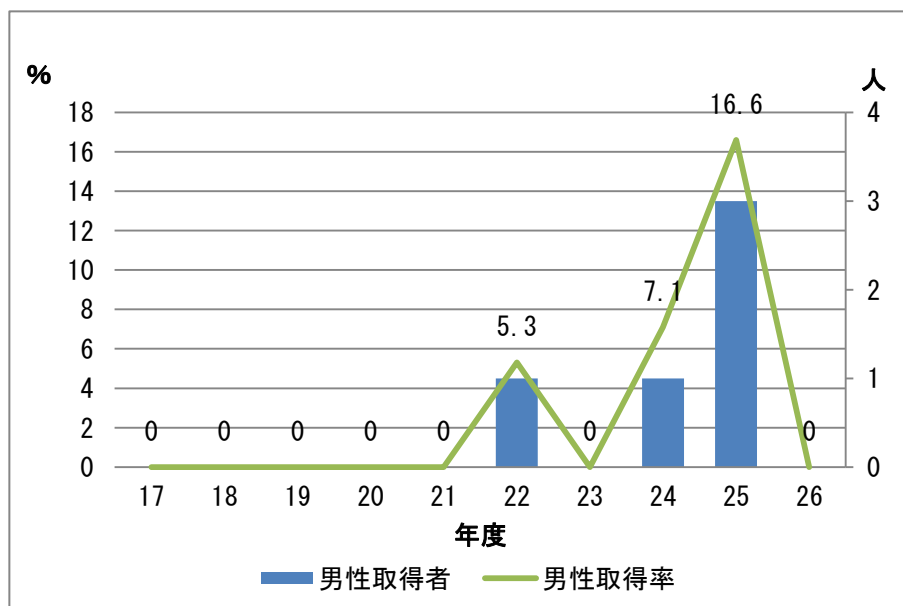
① 育児休業等の取得

女性職員は育児休業対象者がほぼ 100%取得していますが、男性職員の育児休業は、平成 22 年度に 1 名、平成 24 年度に 1 名、平成 25 年度に 3 名の取得があり近年増えています。また、男性の育児休業取得に対する職員意識の調査結果で、60%以上の職員が「積極的に取得するべき又はできれば取得したい」と考えており、育児休業取得の意識が促進しています。

女性職員の育児休業の取得者数及び取得率（市立病院含む）



男性職員の育児休業の取得者数及び取得率（市立病院含む）



育児時間・部分休業・育児短時間制度の取得状況（延べ人数）

単位：人

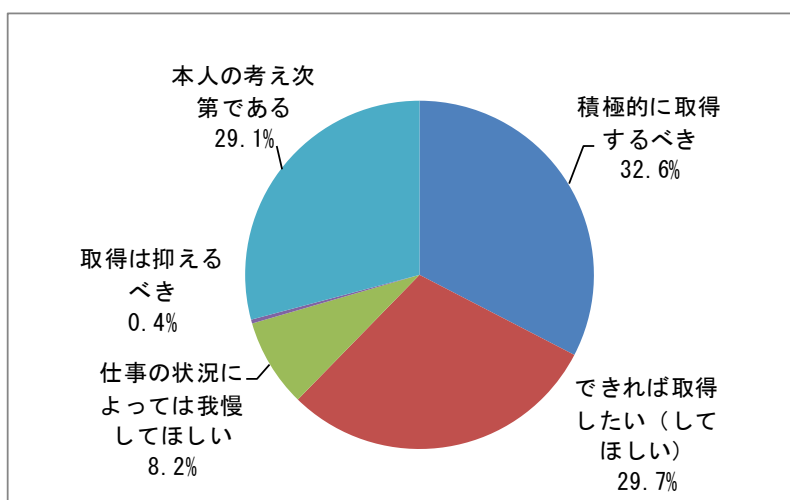
年度	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
育児時間	0	4	3	5	2	1	3	7	3	6
部分休業	1	1	2	3	4	3	1	6	7	10
育児短時間	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2

※部分休業、育児短時間制度の人数は市立病院含む

※男性職員の育児時間、部分休業、育児短時間制度の取得実績なし

男性の育児休業取得に対する職員意識の調査結果

Q. 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか？



（平成 26 年職員アンケート 回答数：549 人）

②育児休業の代替職員

育児休業の代替職員については、臨時職員、嘱託職員の任用、または臨時職員の勤務時間を増やすこと等により対応をしてきました。市立病院では随時正規職員を募集し、代替職員の対応をしてきました。

育児休業職員の代替職員の配置状況（市立病院含む）

単位：人

年度	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
臨時職員の任用	8	2	4	5	3	2	0	0	2	1
嘱託職員の任用	0	0	0	1	1	0	1	1	5	3
配置換え	6	0	0	7	0	2	5	1	1	0
措置なし	4	0	0	0	3	6	10	11	3	7
その他	1	15	15	0	0	3	3	0	7	0
計	19	17	19	13	7	13	19	13	18	11

(4) 年次有給休暇取得の促進・・・達成

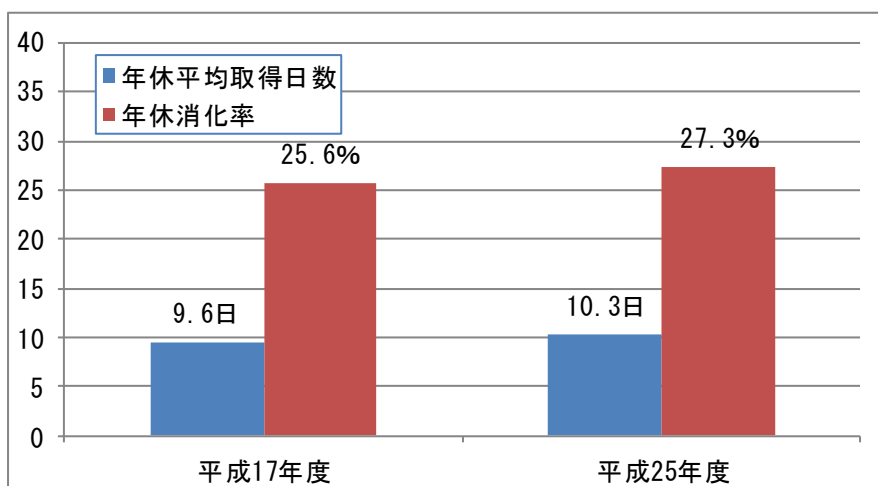
行動計画

ゼロベースの視点に立った業務体制の見直しを行った上で、各所属にあっては年間の業務予定の把握等を行い、計画的な年次有給休暇の取得を可能にする。また、連続した年次有給休暇、さらに、週休日や他の休日との連続した休暇を取得するよう促進し、職員の健康維持・増進や家庭での時間が取れるよう図る。(達成)

実施状況

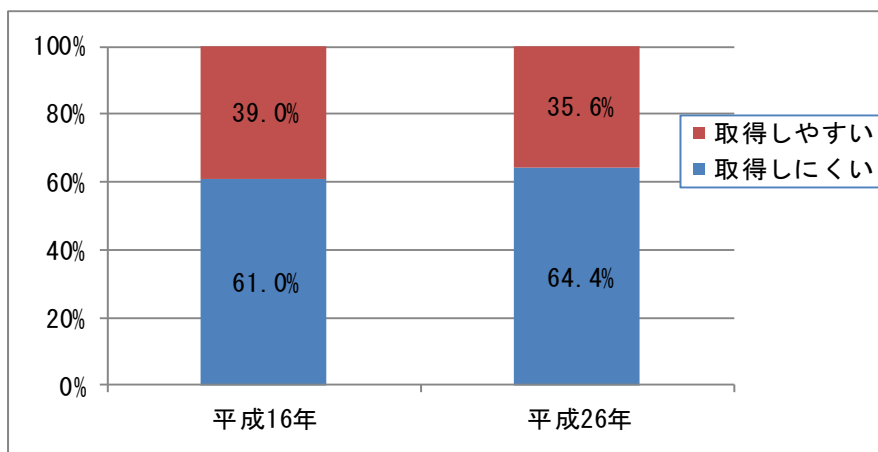
年次有給休暇の取得促進の取り組みとしては、各所属で週間や月間のスケジュール管理を行うことで、休暇を取得しやすい環境づくりを努めてきました。しかし、アンケート結果では、年次有給休暇を取得しにくいとの回答が増え、その理由としては「周囲に迷惑がかかる」が多く「後で多忙になる」との意見も前回より上昇しています。さらに休暇を取得しやすい職場環境を整備する必要があります。

年次有給休暇の取得状況



年次有給休暇の取得に対する意識

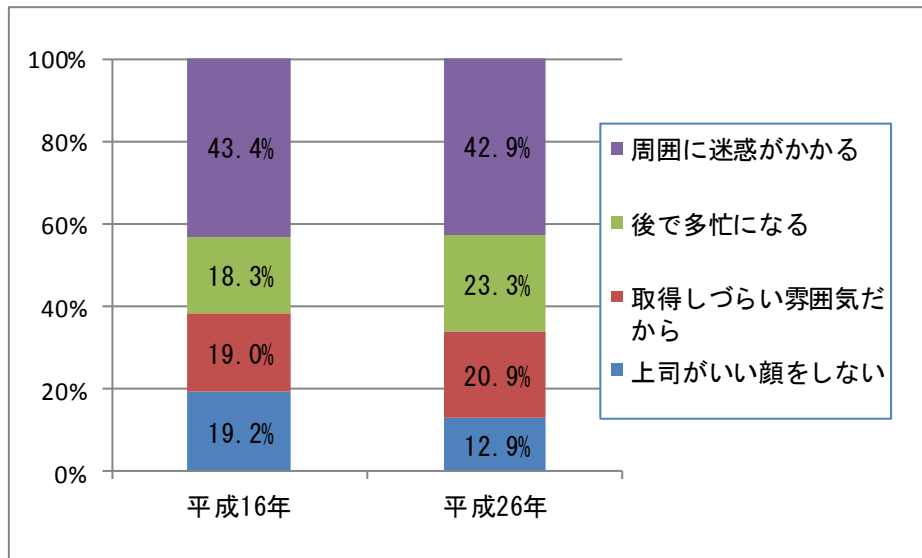
Q. 年次有給休暇は取得しやすいですか？



(平成16・26年職員アンケート 回答数 平成16年:531人 平成26年:565人)

年次有給休暇を取得しにくい理由

Q. 年次有給休暇を取得しにくいと回答した方に伺います。その理由は何ですか？



(平成16・26年職員アンケート 回答数 平成16年:546件 平成26年:588件)

(5) 時間外勤務の縮減・・・未達成

行動計画

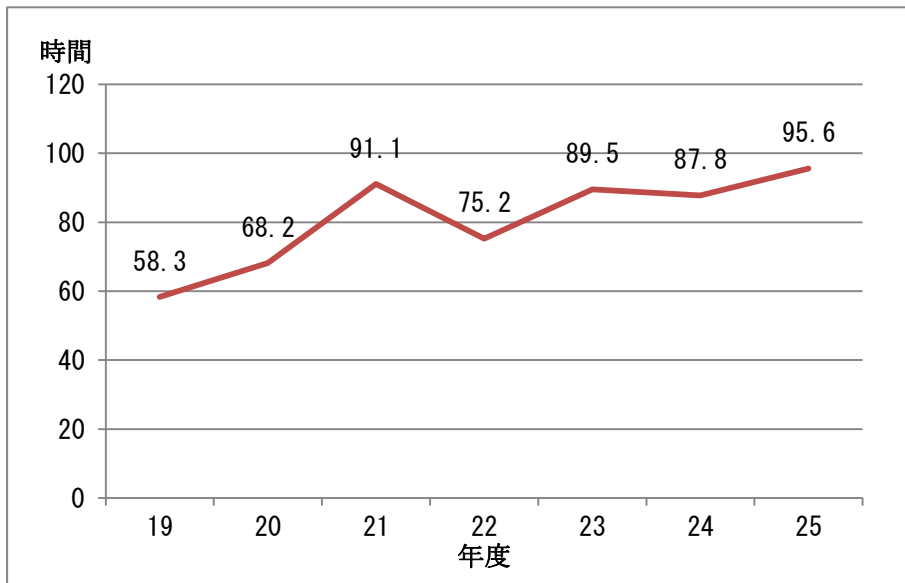
「ゼロベースの視点に立った業務体制の見直し」、「変形労働時間制度、振替や代休の積極的活用を促進」、「職員に対する意識付け」を通して時間外勤務の縮減を実現する。
(未達成)

実施状況

ノー残業デー実施日の増加、変形労働時間のパターンの増加、時間外ヒアリング等を実施し時間外勤務の縮減に取り組んできました。しかし、平均時間外勤務数は上昇しており、時間外勤務が常に多い所属もあるため、さらに時間外勤務の縮減を図る必要があります。

職員一人あたり年間平均時間外勤務時間数（※市立病院、消防含まず）

※平成 23 年度の震災対応による時間外勤務は含めていない。



時間外勤務縮減の取り組み

平成 18 年	毎週水曜日にノー残業デーを実施
平成 21 年 4 月	休息時間の廃止により、変形労働時間の出勤パターンを変更 ※変形労働時間は平成 15 年から 5 パターン実施
平成 23 年	スーパークールビス期間（6～9 月）に毎週金曜日にもノー残業デーを実施
平成 23 年 11 月	変形労働時間に早出・早退勤パターンを追加
平成 24 年、26 年	ノー残業ウィーク（8 月お盆時期）の実施
通年	時間外勤務の多い所属についてヒアリング