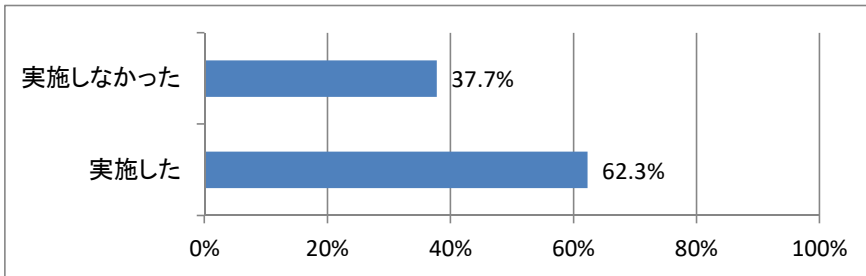


**【1】仕事と子育てに関する制度を知ろう！**

●職場研修等を実施するなど、プログラムやハンドブックにより「仕事と子育ての両立支援」についての啓発を実施しましたか。



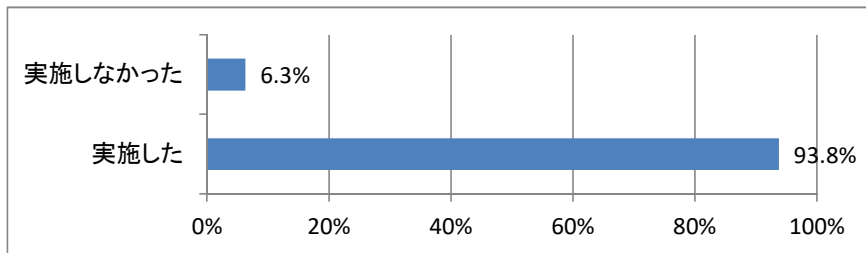
実施しなかった主な理由は、「面談で対応した」、「対象者には個別に周知した」

	実施した	実施しなかった
報告数	226	137
■全報告割合	62.3%	37.7%

◎子育て中の職員だけでなく、全ての職員が子育て支援に関する制度やその必要性を理解して、子育て中の職員が制度を利用しやすい雰囲気を作るため、引き続き、イントラネットホームページやチラシの活用も図りながら、全職員にプログラムやハンドブックの周知をしていく必要がある。

**【2】父親、母親になるとわかったら**

●職員から申出があった場合、「子育て応援プラン」を作成し、必要な配慮をしましたか。



プランを作成しなかった主な理由は、「子供が生まれるのが来年度のため、来年度に作成する予定」「第2子のため、制度理解あり」

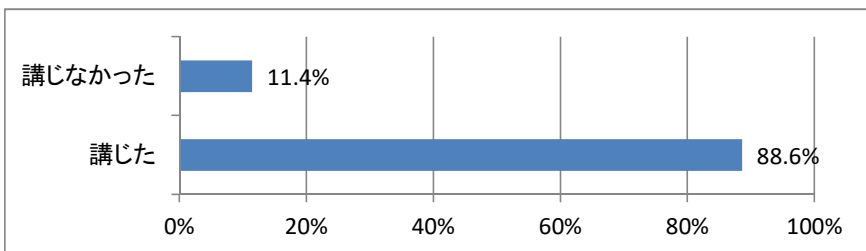
	実施した	実施しなかった
報告数	105	7
■全報告割合	93.8%	6.3%

※対象者なし 251

◎「子育て応援プラン」が有効に活用されるよう、引き続き、管理者や職員へプログラムの周知を図っていく必要がある。なお、職員がプランの作成を希望しないケースもあり、職員に応じて必要な配慮を行うことが重要である。

**【3】妊産婦とおなかにいる子どもを守ろう！**

●母性保護のために、健康・安全に配慮した措置を講じましたか。



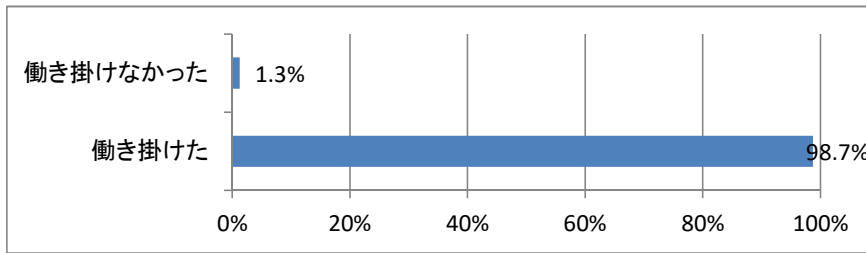
講じなかった主な理由は、「妊娠した職員が育休中であったため」

	講じた	講じなかった
報告数	31	4
■全報告割合	88.6%	11.4%

※対象者なし 328

#### 【4】父親も育児参画しよう！

##### ●父親となる職員に、配偶者出産休暇や男性の育児参加休暇を取得するよう働き掛けましたか。



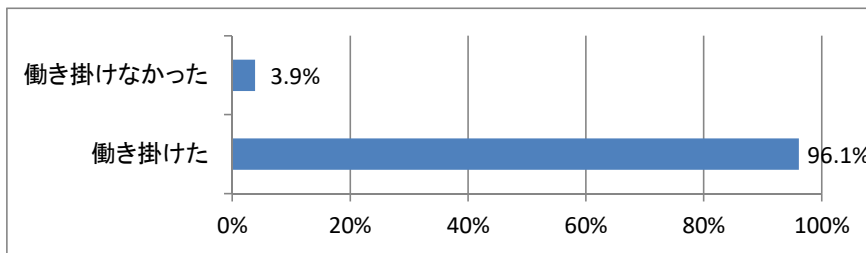
働き掛けなかった理由「配偶者が実家に戻り、特に育休が必要ではなかった」

	働き掛けた	働き掛けなかった
報告数	78	1
■全報告割合	98.7%	1.3%

※対象者なし 284

- ・配偶者出産休暇（3日）
    - 【数値目標】 R元年度までに配偶者出産休暇（3日）の取得率 100%
    - 【R元実績】 89.5%（一人平均 2日5時間）
  - ・男性の育児参加休暇（5日）
    - 【数値目標】 R元年度までに男性の育児参加休暇（5日）の取得率 100%
    - 【R元実績】 84.7%（一人平均 4日1時間）
- ◎ いずれの休暇においても、全く又は一部取得していないケースがあるため、取得しない（できない）原因を把握し、取得しやすい環境づくりに取り組むとともに、制度の更なる周知・徹底を図る必要がある。

##### ●父親となる職員に、育児休業を取得するよう働き掛けましたか。

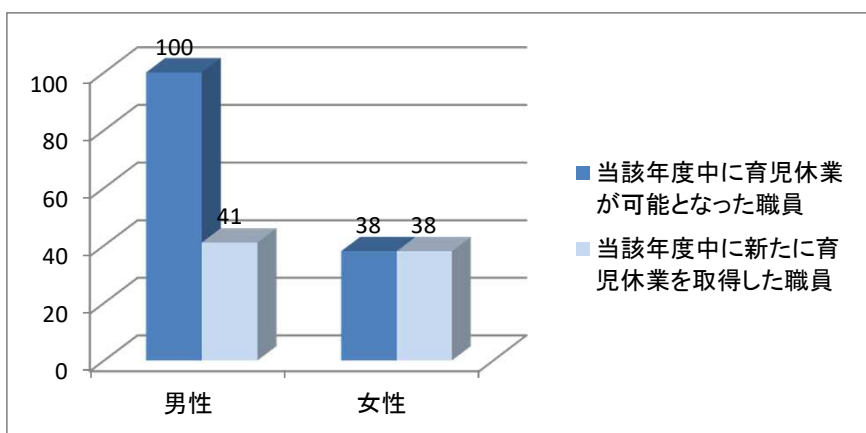


働き掛けなかった主な理由は、「対象者が派遣職員であったため」

	働き掛けた	働き掛けなかった
報告数	74	3
■全報告割合	96.1%	3.9%

※対象者なし 286

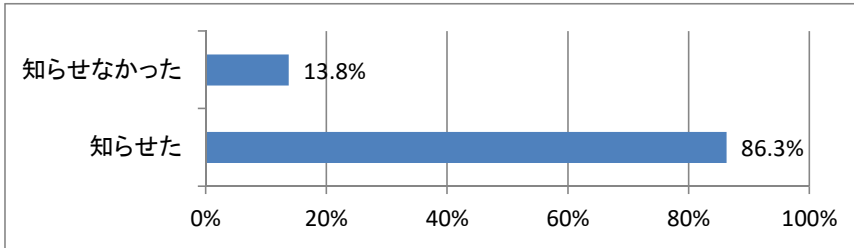
##### ●今年度中に新たに育児休業を取得した職員は何人でしたか。



- 【数値目標】 R元年度までに男性の育児休業取得率 30%以上
  - 【R元実績】 41.0%（育休取得可能となった者100人に対し取得者41人）
- ◎ 育児休業を取得したいのに取得できないことがないよう、管理者は職員の希望を十分に聞き、管理部門も協力することによって、組織として育児休業を取得できる体制を整備していくことが必要である。

**【5】育児休業取得職員の復帰を支援しよう！**

**●育児休業中の職員に対し、適宜、職場や業務等の状況を知らせましたか。**



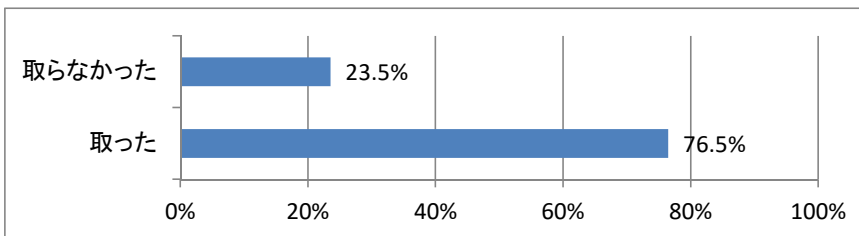
知らせなかった理由は、「休業期間が短期間であったため」など

	知らせた	知らせなかった
報告数	69	11
■全報告割合	86.3%	13.8%

※対象者なし 283

◎ 知らせなかった職場は少ないが、職員が安心して育児休業を取得するためにも、また、育児休業中の職員が職場に連絡を取りやすいメッセージを発信する意味でも、引き続き、職場の状況を知らせることは重要である。

**●復帰直前の育児休業中の職員に対し、自ら連絡を取りましたか。**



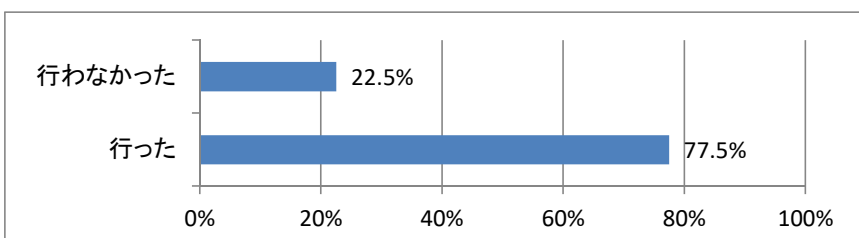
取らなかった理由は、「休業期間が短期間であったため」など

	取った	取らなかった
報告数	39	12
■全報告割合	76.5%	23.5%

※対象者なし 312

◎ 復帰を目前にした職員の不安を取り除き、円滑な職場復帰を支援するためにも、引き続き、管理者自らが復帰を支援する姿勢を見せることが必要である。

**●復帰した職員と、復帰後1週間以内を目途に面談し、職員に応じたサポートを行いましたか。**



行わなかった理由は、「特に面談ではなく、個別に声掛けを行った」など

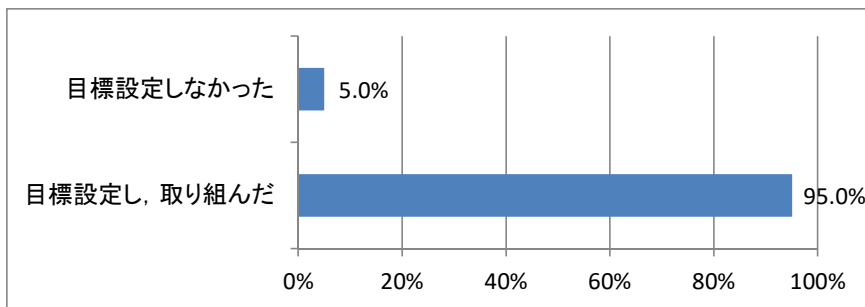
	行った	行わなかった
報告数	31	9
■全報告割合	77.5%	22.5%

※対象者なし 323

◎ 仕事と子育てを両立させるために最も大変な時期に、職員の不安の払拭に努めるとともに、円滑な職場復帰を支援するためにも、引き続き、管理者は職員の状況の把握に努めるとともに、職場全体で支援していく必要がある。

**【6】仕事と生活のバランス1**

●目標申告制度の目標として、所属職員のワーク・ライフ・バランスの推進に資する取組目標の設定を行い、取り組みましたか。



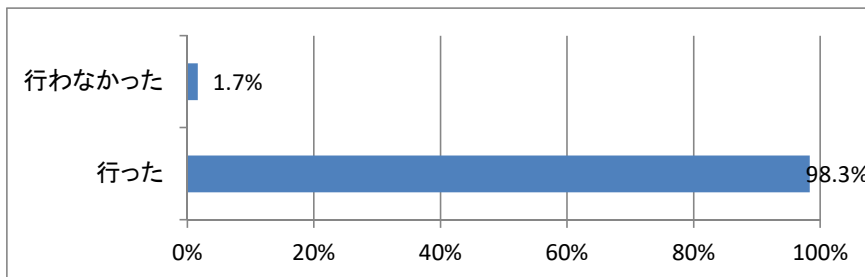
目標設定しなかった主な理由は、「他の目標（健康管理、職場環境の改善等）を設定したため」など

	目標設定し、取り組んだ	目標設定しなかった
報告数	345	18
■全報告割合	95.0%	5.0%

◎ 子育て中の職員だけでなく、全ての職員の仕事と暮らしの充実を実現できるよう、「イクボス」として、管理者は、取組目標を設定し、取り組んでいく必要がある。

**【7】仕事と生活のバランス2 働き方を見直そう！**

●早出遅出勤務、部分休業、テレワークなどの請求があった場合に、職員が安心して制度が利用できる環境づくりを行いましたか。



行わなかった理由は、「窓口業務のため、業務遂行に支障があった」

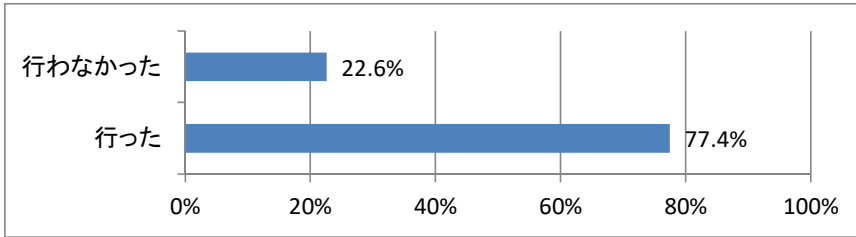
	行った	行わなかった
報告数	236	4
■全報告割合	98.3%	1.7%

※対象者なし 123

◎ 環境づくりはほぼ行われていると考えられる。

**【8】仕事と生活のバランス3 時間外勤務を縮減しよう！**

●子育てを行う職員に週2日以上は、定時退庁の呼び掛けを行いましたか。



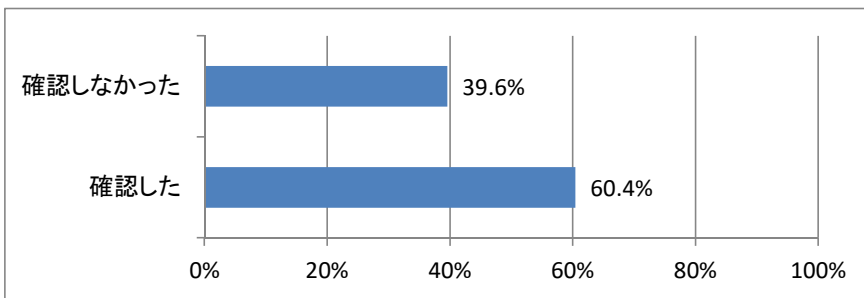
行わなかった主な理由は、「対象職員が既に実践している」、「子育て職員に限らず全員に呼び掛けている」、「災害対応等業務の都合上、行えなかった」など

	行った	行わなかった
報告数	223	65
■全報告割合	77.4%	22.6%

※対象者なし 75

◎ 既に定時退庁が定着している職場もあるが、週2日以上は定時退庁の実施が困難な職場については、状況を確認した上で、所属とも連携しながら取り組んでいく必要がある。また、「仕事と生活のバランスを考える日（毎月8日「はよう帰る日」）」や「出会い・育児の日（毎月19日「イクちゃんの日」）」の周知・徹底を図り、職員の仕事と暮らしの充実を推進していく必要がある。

●3か月に1回は『時間外勤務縮減のための自己診断チェックシート』で確認を行いましたか。



確認しなかった主な理由は、「時間外勤務が少ない」、「チェックシートの内容は常に意識している」、「失念していた」、「知らなかった」

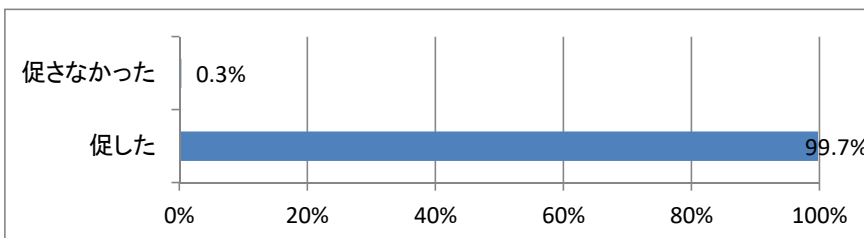
	確認した	確認しなかった
報告数	197	129
■全報告割合	60.4%	39.6%

※時間外がないため確認の必要なし 37

◎ チェックシートの活用を図り、引き続き、時間外勤務縮減に向けた管理者の意識醸成に取り組む必要がある。

**【9】仕事と生活のバランス4 年次有給休暇を取得しよう！**

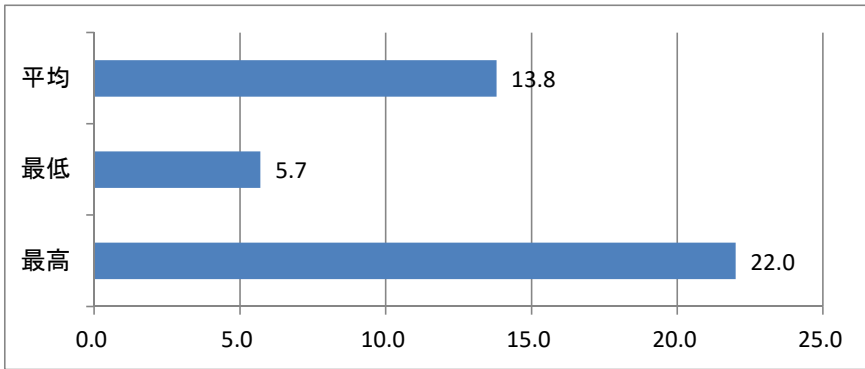
●全職員に年次有給休暇を取得するよう促しましたか。



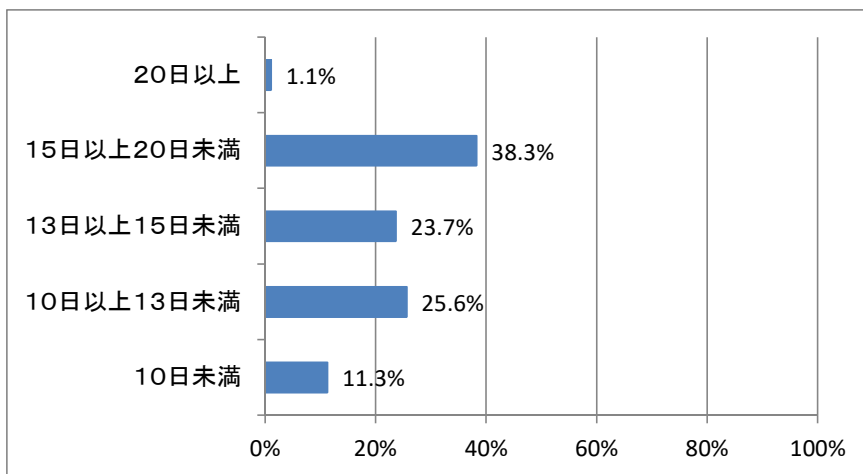
促さなかった主な理由は、「促さなくても必要に応じて適宜取得されている」

	促した	促さなかった
報告数	362	1
■全報告割合	99.7%	0.3%

●職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数は何日でしたか。

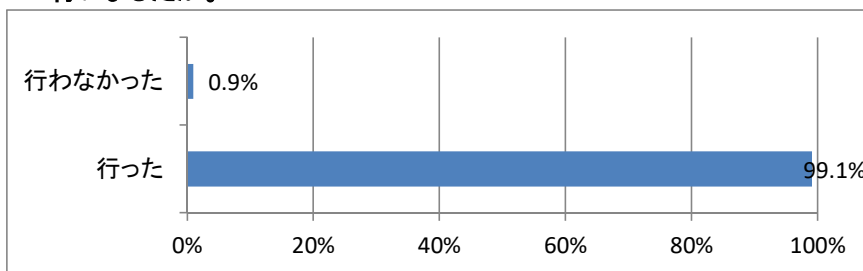


	最高	最低	平均
■日数	22.0	5.7	13.8



	10日未満	10日以上13日未満	13日以上15日未満	15日以上20日未満	20日以上
報告数	41	93	86	139	4
■全報告割合	11.3%	25.6%	23.7%	38.3%	1.1%

●子育てを行う職員が、子供の病気の際や学校行事がある際に休暇が取れるよう環境づくりを行いましたか。



行わなかった主な理由は、「日頃から積極的に取得の声掛けはしている」

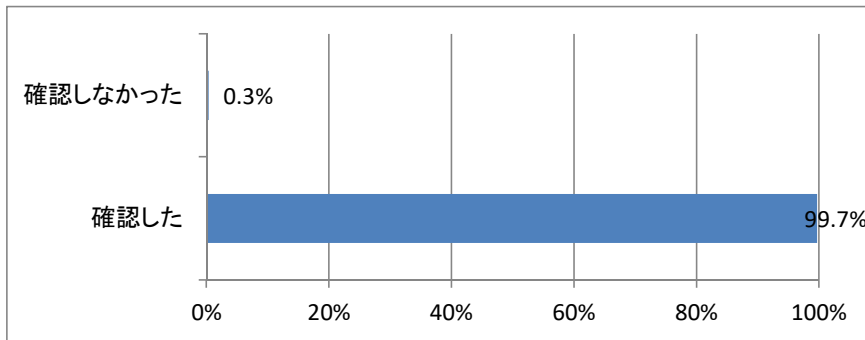
	行った	行わなかった
報告数	313	3
■全報告割合	99.1%	0.9%

※対象者なし 47

【数値目標】 R元年までに年次有給休暇の取得率 75% (一人平均15日)  
 【R元実績】 61.5% (一人平均12.3日)  
 ◎ 4割程度の職場で既に目標を達成しているが、10日未満の職場が約11%あり、全体の取得率は61.5%にとどまっている。目標達成には、10日未満の職場の取得促進が必要である。  
 ◎引き続き、全ての職員がお互いに気兼ねなく休める雰囲気づくりを行う必要がある。

## 【10】異動に係る人事上の配慮について

●異動希望調査の面接等の際に、子育てを行う職員に対し、人事上の配慮に関する希望を確認しましたか。



行わなかった主な理由は、「対象者が派遣職員であったため」

	確認した	確認しなかった
報告数	313	1
■全報告割合	99.7%	0.3%

※対象者なし 49

◎確認は徹底されていると考えられる。