

川越市特定事業主行動計画実施状況報告

市では、次世代育成支援対策推進法に基づき、川越市特定事業主行動計画として、平成17年度から平成21年度までの5年間を計画期間とした「次世代育成支援のプログラム～仕事と育児の両立をめざして～」を平成17年3月に策定し、職員の仕事と子育ての両立支援に関する取組を行ってきました。

本計画が、平成21年度をもって終了したことから、これまでの取組状況について報告します。

なお、平成22年度からは新たな行動計画に基づき、引き続き次世代育成支援に取り組んでいます。

〔実施状況について〕

1 行動計画の周知等に関する取組

職員一人ひとりが次世代育成支援について理解を深め、取組を進めていけるよう、行動計画の周知等を行いました。

(1) 管理職への周知

新任の管理職を対象とした職員研修において、行動計画に関する説明を行い、計画の主旨及び管理職として職場で果たすべき役割等について理解を図りました。

(2) 次世代育成支援のプログラム推進員の設置

各職場にプログラム推進員を設置し、行動計画の計画的かつ着実な実施に努めました。

(3) 「休暇等ハンドブック」の配布

母性保護、育児休業、休暇等の各種制度について理解を深めてもらうため、平成17年度に全職員に「休暇等ハンドブック」を配布しました。また、平成18年度以降は新入職員に配布し、制度等の周知を図りました。

2 数値目標の達成状況

行動計画において、平成21年度に達成すべき目標として掲げた数値目標と、その達成状況は次のとおりです。

○父親の連続休暇の取得促進

目標値

子どもの出生時における父親の5日間以上の連続休暇の取得率：50%以上

【父親の5日間以上の連続休暇の取得状況】

	取得率 (%)	子が生まれた 男性職員 (人)	連続休暇 取得者数 (人)
平成17年度	27.7	47	13
平成18年度	25.0	40	10
平成19年度	37.7	53	20
平成20年度	28.0	50	14
平成21年度	21.9	32	7

※ 上記の「5日間以上の連続休暇」とは、出産補助休暇、男性の育児参加休暇、育児休業（産後8週間以内等の期間に限る。）、年次有給休暇等の取得により連続して5日間以上休んだ場合をいいます。

参考【出産補助休暇・男性の育児参加休暇の取得状況】

	子が 生まれた 男性職員 (人)	出産補助休暇			育児参加休暇		
		取得者 (人)	取得率 (%)	平均 日数	取得者 (人)	取得率 (%)	平均 日数
平成17年度	47	43	91.5	2.5	27	57.4	2.0
平成18年度	40	38	95.0	2.8	20	50.0	4.7
平成19年度	53	47	88.7	2.7	27	50.9	3.8
平成20年度	50	42	84.0	2.7	27	54.0	4.0
平成21年度	32	27	84.4	2.6	12	37.5	3.8

＊ 出産補助休暇

職員の妻の出産に際し、入退院の手続等のため3日の範囲内で取得できるもの。

＊ 男性の育児参加休暇

職員の妻が出産する場合に、生まれた子又は小学校就学前の子を養育するため5日の範囲内で取得できるもの。

○ 育児休業を取得しやすい環境の整備

目標値

男性職員の育児休業等の取得率：55%以上（※）

女性職員の育児休業の取得率：95%以上

※ 男性職員の育児休業等の取得率には、子どもの出生時における父親の5日間以上の連続休暇の取得率を含みます。

【育児休業等の取得率の状況】

	子が生まれた		育児休業等取得者			
	男性 職員 (人)	女性 職員 (人)	男性 職員 (人)	取得率 (%)	女性 職員 (人)	取得率 (%)
平成17年度	47	29	13	27.7	29	100.0
平成18年度	40	29	10	25.0	29	100.0
平成19年度	53	32	20	37.7	32	100.0
平成20年度	50	29	14	28.0	29	100.0
平成21年度	32	23	7	21.9	23	100.0

○年次有給休暇の取得の促進

目標値

職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数
：平均16.0日以上

【年次有給休暇の平均取得日数の状況】

	年次有給休暇の 平均取得日数
平成17年	15.0
平成18年	15.0
平成19年	14.6
平成20年	14.2
平成21年	14.4