

# 浅口市特定事業主行動計画 (後期)



岡山県浅口市

特定事業主行動計画策定主体

浅口市長

浅口市議会議長

浅口市選挙管理委員会

浅口市代表監査委員

浅口市農業委員会

浅口市教育委員会

## 目 次

### 総論

1	目的	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1

### 具体的な内容

1	子どもが生まれることがわかったら	2
2	妊娠中及び出産後における配慮について	2
3	育児休業を取得しやすい環境の整備	2
4	男性職員も育児に参加しましょう	3
5	時間外勤務を縮減しよう	3
6	休暇の取得促進	4

### <参考資料>

1	アンケートの実施及び結果について	5
2	出産・育児に関する諸制度	10

## 総論

### 1 目的

急速な少子化の進行は経済社会に深刻な影響を与えることが懸念され、また家庭及び地域を取り巻く環境も時代の流れとともに変化しています。こうした中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に制定され、職員の子どもたちの健やかな育成のための計画を策定することとしています。

この計画は、男女を問わず、職員の仕事と子育ての両立の実現を目指して、今後の取組みを定めるものです。

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、この行動計画はその後半期間を計画期間とし、必要に応じて見直しを行うこととします。

### 3 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策に関する管理職員や一般職員に対する研修・講習・情報提供等を実施します。
- (2) 啓発資料の作成・配布等により、行動計画の内容を周知徹底します。
- (3) 次世代育成対策に関する職員の意識向上や、職場環境の整備を図り、計画の推進に努めます。
- (4) 計画の実施状況については、職員のニーズをふまえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。



## 具体的な内容

### 1 子どもが生まれることがわかったら

父親、母親になることがわかった職員は、各種制度の活用や職場の協力体制づくりのために速やかに所属長に申し出ましょう。そして、各種制度を活用した休暇取得など、出産、子育ての計画を立てましょう。男性職員も同様に職場の協力を得て、出産に向けて配偶者をサポートしたり、子育てをする時間を作っていきましょう。

所属長は、職員からの申し出があったら各種制度の積極的な活用を促すとともに、職場の協力体制を築いてください。また産前産後休暇を取得することになった場合、臨時職員等の代替職員の確保に努めてください。

### 2 妊娠中及び出産後における配慮について

妊娠中は、赤ちゃんが順調に育つために、ふだんよりいっそう健康に気をつけることが必要です。休息、睡眠、栄養を十分に取り、心身ともに健康でいられるよう心がけましょう。また、そうした妊娠中の女性の心身の健康と安定には、周囲の理解と協力も不可欠です。妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を確保するため、例えば、妊娠中の職員の側で喫煙しないなど、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮し、安心して子どもが産めるよう協力しましょう。母親となる職員は、妊娠障害休暇を適切に活用し、健康に気をつけながら勤務しましょう。

所属長は、職員が妊娠を申し出た場合、必要に応じて、職場内の仕事の分担の見直しを行い、その職員の負担とならないよう母性保護に努めることとします。また、本人の意向をふまえ、職場内にも周知し、職場全体での支援体制を整備し、妊娠中や出産直後の職員への時間外勤務をできるかぎり命じないよう配慮しましょう。

人事担当課は、出産費用の給付などの経済的支援措置を周知します。



### 3 育児休業を取得しやすい環境の整備

育児休業は、子どもが3歳に達するまで取得できます。育児休業は、子育ての大変さと喜びを実感でき、また子供に対して深い愛情を持ち、育児を通じて自分を成長させることができる点で意義あるものといえます。職場に迷惑がかかるのではないかとといった不安や障害をなくし、職員が安心して子育てができるよう職場全員で協力しましょう。

また、休業中は職場の情報が途絶えがちになることから、職場復帰することに対して不安になります。育児休業中の職員への情報提供をおこない、円滑な復帰ができるよう支援しましょう。

所属長は、職場内の仕事の分担の見直しや工夫をおこない、意識を変え、協力体制を整えることとします。また、人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時職員等の活用による適切な代替要員の確保を図りましょう。

#### 4 男性職員も育児に参加しましょう

父親が子育てに関わることは、子どもの健やかな成長、発達にプラスになるだけでなく、子育てを通じて、自分の住む地域に新しいネットワークができたり、活動範囲が広がります。

すべてにおいて仕事が優先するといった意識や、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、積極的に育児に参加して、子育ての喜びや責任を認識しましょう。

また、妻の出産に伴い取得できる出産補助休暇(特別休暇)や育児休業は、妻の負担を軽減し、男性職員の継続的な育児参加のきっかけとなります。積極的に取得しましょう。

【目標】平成 26 年度男性職員の育児休業取得率 2%、  
妻の出産に伴う出産補助休暇(特別休暇)取得率  
100%



#### 5 時間外勤務を縮減しよう

恒常的な長時間労働は、職員の健康に影響を及ぼすだけでなく、職員の仕事と家庭生活の両立をも妨げるものです。事務の外部委託や電算化の推進等による事務の簡素化、合理化、必要に応じた非正規職員(臨時・非常勤)の活用など業務の見直しをおこない、長時間の拘束から解放し、家庭で過ごす時間を増やしましょう。

職員は、常に業務の効率的な遂行を心掛け、いつまでに業務を終わらせるか計画をたて、時間外勤務を縮減するよう努めるとともに、周囲の職員と声を掛け合うなど、時間外勤務を減らす職場の雰囲気づくりをし、できるだけ早く退庁しましょう。特に子育てをおこなう職員は、定時退庁を心掛け、子どもと一緒に過ごす時間を持ちましょう。また、定時退庁日(ノー残業デー・毎週水曜日)の実施徹底を図りましょう。

所属長は、出退勤システム等により職場の時間外勤務の状況を把握し、適宜巡回指導をおこない、定時退庁の実施徹底に努めるようにします。また、職員の業務について定期的に進捗状況を把握し、アドバイスや業務分担の見直しを実施することとします。さらに、繁忙期には浅口市職員の相互応援派遣実施要綱を活用し、応援体制を整備します。

【目標】平成 26 年度の年間の時間外勤務を対平成 22 年度比で 10%以上の削減達成に努める。

## 6 休暇の取得促進

子どもが、父親、母親と一緒に過ごす時間はとても大切です。入学式、卒業式、授業参観など平日に親が参加すべき行事もあります。また、子どものけがや急病に対する心配もあります。

子育てなどの家庭生活の充実のためにも、仕事と余暇のバランスが取れた生活を送るためにも、職員同士がお互いに気兼ねなく休める雰囲気や職場環境を作っていき、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を考え、計画的に有給休暇を取得しましょう。

男性職員も女性職員も、子育て中の職員は、日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図り、例えば急に子の看護が必要になったときでも業務に支障なく休暇が取得できるよう手立てを講じておきましょう。また、ゴールデンウィーク期間や、週休日、祝日とその前後の日を組み合わせる等により、連続休暇の取得にも取り組みましょう。

所属長は、職場の現状や出退勤システム等により職場の有給休暇の取得状況を把握し、取得の働きかけをします。

**【目標】**平成 26 年度職員の有給休暇平均取得日数 15 日以上の達成に努める。

< 参考資料 >

「特定事業主行動計画」アンケート集計表

・今回の特定事業主行動計画がより実効性のあるものとなるよう、職員に対してアンケート調査を実施し、103件の回答がありました。

問1 あなたの性別はどちらですか。

男性	52.4%
女性	47.6%

問2 あなたは子どもの養育経験がありますか。

養育の経験がある(現在、養育中の場合も含む)	67.6%
養育の経験はない	32.4%

(問2で「養育の経験がある」と回答した人のみ回答)

問3 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。(2人以上いる子どもがいる場合で「取得した」「取得していない」のいずれにも該当する場合には「いずれにも該当」)

取得した	17.4%
取得していない	79.7%
いずれにも該当	2.9%

(問4~6は、問3で「取得した」と回答した人のみ回答)

問4 育児休業を取得した動機は何ですか。(回答は2つ以内)

子どもの世話をするのは親として当然だから	100.0%
子どもの世話をすることが自分にとってプラスになるから	42.9%

問5 育児休業を取得してどのように感じましたか。(回答は2つ以内)

子育ての大変さと喜びを実感した	85.7%
子どもに対してより深い愛情を持つことができた	35.7%
育児を通じて自分を成長させることができた	42.9%
育児を通じて人間関係が広がった	7.1%
同僚に育児休業を取得することを勧めたい	21.4%

問6 育児休業を取得して困ったことは何ですか。(回答は2つ以内)

職場に迷惑をかけた	57.1%
家計が苦しくなった	35.7%
復帰後職場になじむのに時間がかかった	42.9%
特に困ることはなかった	14.3%
その他	7.1%

その他回答

・復帰の際にトラブルが起きた。



(問3で「取得していない」と回答した方のみ回答)

問7 なぜ、育児休業を取得しなかったのですか。(回答は3つ以内)

職場に迷惑がかかるため	21.1%
業務が繁忙であったため	12.3%
出世にひびくと思ったため	1.8%
家計が苦しくなるため	14.0%
自分以外に育児をする人がいたため	64.9%
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	24.6%
その他	31.6%

その他回答

- ・育児休業制度がなかった。
- ・上司に取る必要はないだろうと言われたから。

問8 育児休業の取得を促進するために取り組むことが必要だと思うのは次のうちどれですか。(回答は3つ以内)

業務の遂行体制の工夫・見直し	68.4%
職場の意識改革	56.1%
休業期間中の経済的支援の拡大	45.9%
育児休業等の制度の内容に関する情報提供	19.4%
育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	7.1%
休業者に対する職場の状況に関する情報提供	27.6%
職場復帰時の研修等の支援	24.5%
その他	5.1%

その他回答

- ・育児休業を取らない者に理由書の提出を義務化するなど、事業主は休業することが当然と考えている姿勢を具体化する。
- ・仕事が滞らないだけの職員の配置

(部・課長級のみ回答)

問9 あなたは、部下職員が育児休業を申し出たとき、どのように思います(ました)か。(回答は2つ以内)

積極的に取得して欲しい	61.5%
取得は権利なのでやむを得ない	23.1%
女性職員はやむをえないが、男性職員には取得して欲しくない	7.7%
その他	15.4%

その他回答

- ・他の職員が確保できれば積極的に取得して欲しい。

問10 年次休暇を取得するときの考え方は何ですか。

取得できるだけ取得する	17.2%
数日の余裕をみて、たくさん取得する	19.2%
周りの人と同程度に取得する	45.4%
基本的に取得しない	18.2%

問 11 年次休暇を取得することにためらいを感じますか。

感じる	52.0%
感じない	48.0%

(問 11 で「感じる」と回答した人のみ回答)

問 12 ためらいを感じる理由は何ですか。(回答は 2 つ以内)

周囲に迷惑がかかると感じるため	77.4%
業務が繁忙なため	54.7%
職場の雰囲気取得しづらいと感じるため	20.8%
その他	5.7%

その他回答

- ・育児中のため、いつ子どもが調子を崩し、仕事を休まなければならないようになるかわからないため、計画的に取得する気になれない。

(問 11 で「感じない」と回答した人のみ回答)

問 13 ためらいを感じない理由は何ですか。(回答は 2 つ以内)

当然の権利である	22.9%
仕事に支障をきたさなければ問題ない	79.2%
上司等からの指導がある	2.1%
職場の雰囲気取得しやすいと感じるため	29.2%
その他	12.5%

その他回答

- ・冠婚葬祭や通院等、周囲が納得できる理由の時のみ取得しているため。
- ・基本的にあまり取得しないし、取得するときには仕事の段取りをしている。

問 14 休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われるものは何ですか。(回答は 2 つ以内)

業務遂行体制の工夫・見直し	52.9%
職場の意識改革	43.1%
年次休暇の計画表の作成・実施	16.7%
職場の業務予定の職員への早期周知	23.5%
ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進	12.7%
職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進	29.4%
その他	2.9%

その他回答

- ・個人の意識改革
- ・正規職員の増員
- ・取得の義務付け

(部・課長級のみ回答)

問 15 あなたは部下職員の年次休暇取得について、どのように思いますか。(回答は2つ以内)

積極的に取得して欲しいし、取得を促している	15.4%
取得して欲しいが、特に取得を促してはいない	76.9%
取得は権利なのでやむを得ない	7.7%
業務が繁忙であるときには取得して欲しくない	46.2%

問 16 あなたの時間外勤務についての考え方はどれですか。

できるだけ時間外勤務をしない	39.6%
仕事の状況に応じて時間外勤務をする	59.4%
周りの人と同程度に時間外勤務をする	1.0%

問 17 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法はどれだと思えますか。(回答は2つ以内)

時間外勤務を減らす職場の雰囲気づくり	25.5%
事務の簡素化、合理化	67.6%
定時退庁日の強化	6.9%
個々の職員の心掛け	38.2%
上司からの啓発	15.7%
上司が率先して帰る	5.9%
その他	12.7%

その他回答

- ・課を統合し、複数の係員で対応するようにすれば、係内で協力して事務の遂行がおこなえる。
- ・適正な人員配置と雇用。

(部・課長級のみ回答)

問 18 あなたは部下職員の時間外勤務数について、どのように思いますか。

多い	46.2%
平均的である	23.1%
少ない	23.1%
その他	7.7%

その他回答

- ・職員により差がある。

(部・課長級のみ回答)

問 19 あなたは、部下職員の時間外勤務時間縮減に向けての方策をおこなっていますか。

方策をおこなっている	28.6%
方策をおこなう必要性は感じているが、おこなっていない	71.4%

おこなっている方策

- ・業務執行体制の工夫。
- ・手間を掛ける業務と、工夫して簡略化できる業務・方法の助言をしている。

問 20 子育てをしていくうえで充実が必要と思われるものとして、育児休業、休暇の取得促進及び時間外勤務の縮減以外に効果的と思われる取組みは何でしょうか。(回答は3つ以内)

妊娠中及び育児中の職員に対する諸制度の周知	41.4%
子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	39.4%
男性職員を対象とした家事及び育児に関する研修	17.2%
妊娠中及び育児中の職員の人員配置についての配慮	66.7%
職場優先の環境や性別役割分担意識の是正のための取組	42.4%
子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	19.2%
家庭教育に関する学習機会の提供	9.1%
その他	9.1%

その他回答

- ・事業所内保育所
- ・経済的援助
- ・預かり保育等の利用料金の値下げ、子どもを預かってくれる施設を増やす。

問 21 次世代育成支援対策全般についての要望や意見がありましたらご自由に記入してください。

- ・休暇の取得促進、時間外勤務の縮減には適切な人員配置が必要である。
- ・休暇が取れない、時間外勤務が減らせない理由を特定し、職員の資質・能力を踏まえたうえで対策を講じることが必要に思われる。
- ・積極的に取り組んでいる地域、職場の先進例を取り入れる。
- ・育児のための休暇取得促進へ向け、取得目標を掲げるなど、取得を遠慮する雰囲気払拭することが最優先だと思う。
- ・出産、育児関係の休暇等の各種制度について、周知徹底を図ってほしい。
- ・男女関係なく子育てや休暇取得に対する意識改革を行い、職員全体が健康で働けるような環境づくりを目指してほしい。

<資料>

出産・育児に関する諸制度(平成23年4月1日現在)

勤務に関する制度

制度名	対象又は取得要件	内容等
育児休業	3歳に満たない子を養育する場合	・職員が申請した期間 ・期間内であれば原則的に1度のみ期間延長可 ・給与は支給されません。
育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	・1月以上1年以下の期間 ・勤務しない時間分の給与は支給されません。
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて30分を単位とし、1日につき2時間を超えない範囲内。
早出遅出勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	
時間外勤務の制限(免除)	3歳に満たない子を養育する場合	災害の場合をのぞく
時間外勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	時間外勤務は、24時間/月、150時間/年を超えない範囲とする。(災害の場合をのぞく。)
深夜勤務の制限	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合	22時～5時までの間の勤務の制限
休憩時間の短縮	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、小学校に就学している子を送迎する場合	休憩時間を45分に短縮

休暇に関するもの

休暇制度	対象又は取得要件	休暇の期間
子の看護休暇	15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子	一の年において5日(子が2人以上の場合は10日)の範囲内の日又は時間
産前休暇	6週間(多胎の場合10週間)以内に出産予定の場合	出産の日までの申し出た期間
産後休暇	女性職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間
妊娠障害休暇	妊娠に起因する障害(つわり)のため勤務することが困難であると認められる場合	その妊娠期間中の期間において7日以内の日又は時間
育児休暇	生後1年に達しない子を育てる女性職員	1日2回それぞれ少なくとも45分
出産補助休暇	妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等	2日の範囲内の期間