

第2次小矢部市特定事業主行動計画 (前期)

(平成27年4月～平成32年3月)

= ささえ愛 たすけ愛 職場子育て応援プログラム =

平成27年4月

小矢部市

はじめに

次世代育成対策においては、国民が希望どおりに働き、結婚、出産、子育てを実現することができる環境を整え、人々の意識と流れを変えていくことで、少子化と人口減少を克服することを目指す、総合的な政策の推進が重要です。

次世代育成支援対策推進法は、次世代育成対策を迅速かつ重点的に推進することを目的として平成 15 年に 10 年間の時限立法で制定されました。

市ではこの次世代育成支援対策推進法に基づき、平成 17 年 3 月にワークライフバランスの推進に向け「小矢部市特定事業主行動計画」を策定し、平成 23 年 3 月には、その計画の成果を検証し、「男性職員の育児休業の取得」や「職員の健康管理の充実」などの具体的な取組を加え、数値目標を定めるなどの見直しをしつつ一部を継承した「後期計画」を策定し、更なる仕事と子育ての両立を目指して様々な取組をしてきました。その結果、この 10 年間で女性の育児休業取得率は 100%、男性職員についても妻の出産休暇の取得率ほぼ 100%、子の看護休暇取得も増加し、子育てに積極的に携わる「イクメン」が増え、子育てをし易い環境が組織にも少しずつ浸透してきているようです。

しかしながら、このような取組により仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの効果がみられたものの、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えないとして、平成 26 年 4 月、次世代育成支援対策推進法が改正され、法の有効期限を 10 年間延長することとなり、新たな行動計画策定指針が示されました。

今回、平成 26 年改正法による新たな行動計画策定指針に基づき、これまで 10 年間の取組を踏まえながら、男女共に支え合う子育てを推進する「第 2 次小矢部市特定事業主行動計画」を策定しました。特に男性が子育てを行うことが女性の就業継続につながり、職員がより一層安心して子どもを産み育てることができることから、「男性の子育て目的の休暇等の利用促進」、「子育て中の女性職員の活躍推進に向けた取組」が重要であるとし取組項目としています。

職員一人ひとりがこの計画の内容を自分自身に関わることととらえ、身近な職場単位でお互いに助け合い支え合いながら計画を推進していきましょう。

平成 27 年 4 月 1 日

小矢部市長 小矢部市議会議長 小矢部市選挙管理委員会

小矢部市監査委員、小矢部市農業委員会 小矢部市教育委員会

目的

この計画は、平成 26 年改正次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき、職員が仕事と生活のバランスをとり、仕事と子育ての両立を図るために、組織が一体となり、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進することを目的とします。

計画期間

平成 27 年 4 月 1 日から 32 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

次世代育成支援対策法は平成 17 年からの時限立法ですが、平成 26 年改正法により新たに 10 年間延長されました。この計画は新たな計画の前半部分となっています。なお、必要に応じて見直しを行うものとします。

計画の策定主体及び対象職

この特定事業主行動計画は、市長、市議会議員、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会、教育委員会が連名で策定し、それぞれが任命する職員（非常勤職員を含む）を対象とします。

推進体制

- 1 この計画の総合的かつ継続的な推進を担当する所管課を総務課とし、総務課は職員に電子掲示板等により計画を広く周知するとともに、次世代育成に関する情報提供を行います。
- 2 各所属長は、この計画の趣旨及び内容を十分認識し、所属職員に対してこの計画に掲げる行動計画を促進するとともに、所属職員の仕事と子育ての両立を図ることができるような職場の雰囲気醸成に努めます。
- 3 この計画を効果的に推進するために、所属長は年 1 回それぞれの職場における計画の実施状況を点検し、その結果を任命権者に報告することとします。また、報告を受け任命権者は、推進状況把握を行い必要に応じて見直しを検討します。

目標及び重点項目

職場の意識改革、働き方の改革に取り組み、仕事と家庭の調和をめざします。

～ともにたすけ愛 ともにささえ愛

職場子育て応援プログラム～

男性職員の子の養育休暇取得率(産前6週間から産後8週間で5日以内)
50%

男性職員の妻の出産休暇取得率(出産に伴う入院等の日から産後2週間で2日以内)

男性職員の育児休業取得者数
1人以上

女性職員の育児休業12箇月以上取得率
100%

育児休業を取得した職員の代替要員確保率
100%

職場単位で週に一度はノー残業デー 完全実施
100%

年次有給休暇及び夏季休暇との合計取得日数(1人あたり)
年間12日

具体的な取組

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、次の制度等について電子掲示板で周知し、休暇に対する理解を深めるとともに、妊娠中及び出産後の職員が、取得しやすい職場環境を目指します。

また、妊娠が分かった場合には、健康の保持と業務遂行の両立が図られるように事務分担の見直し等を行います。

- 母性保護のため午後10時以降の深夜勤務及び時間外勤務の制限
(小矢部市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の2)
- 健康診査及び保健指導のための特別休暇の取得促進
- 健康保持と業務遂行との両立のための事務分担の見直し等の実施
- 出産費用の給付、育児休業取得時休業給付金制度等の経済的な支援措置の周知

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員が、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、次の制度等について電子掲示板で周知し、その取得を促進します。

- 配偶者出産休暇の取得促進
(配偶者が出産のため入院等をする日から産後2週間まで 2日)
- 配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得促進
(産前6週間から産後8週間まで 5日)
- 育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業等の制度内容の理解促進

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業、育児短時間勤務又は育児部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、育児に関する各種制度を掲示板で周知し、職員の休暇に対する理解を深めます。

また、育児休業の取得の申し出があった場合は、代替職員の配置を行い職場全体で応援していく体制づくりに努めます。

また本人又は配偶者の妊娠が分かった時点で、今後、仕事と子育ての両立が必要となることを上司や周囲の職員に受け止めてもらえる雰囲気

の醸成に努めます。

- 男性の育児休業・育児短時間勤務又は育児時間等の取得促進
- 仕事と育児の両立を支援する制度の周知（P9参照）
- 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成
- 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保
- 本人又は配偶者の妊娠がわかった時点での速やかな職場への報告促進

(4) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、次の取組を実施します。
「育児休業中は職場を離れ不安を感じた」という意見がアンケート結果では多かったことを踏まえ、本人の希望に応じ育児休業中に職場情報を提供し、育児と仕事を両立している職員から復帰後に利用できる育児支援制度や体験談を聞きアドバイスを受ける機会を設けます。

また、E-ラーニング等インターネットを利用した自宅で受ける学習システムや通信教育等の情報提供を行います。

- 育児休業中の職員に対する職場復帰のための情報提供やアドバイスを受ける機会の設定
- 育児休業復帰後の職員研修への積極的参加の推進
- 意向調査の実施と育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
- 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和推進に向けた管理職研修実施

(5) 時間外勤務の縮減

＝ 子どもと触れ合う時間を確保するための職場単位の取組 ＝

時間外勤務時間の縮減については、職場ごとに超過勤務時間を最小限にするよう縮減目標の設定を行い、管理職員を始めとする職員全体で意識を持ち、効率的な時間管理に努めます。

管理職員は、超過勤務の上限の目安時間（1年につき360時間）を超えて勤務させないように、職員の勤務状況を的確に把握し、安易な時間外勤務が行われないように努めるとともに、職員全員で定時帰宅しやすい雰囲気を醸成します。

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び業務支援制度を積極的に活用し年間を通じた業務量の平準化を更に推進します。

また、事務引き継ぎマニュアルの作成等による職場情報の共有化をすすめ、円滑な事務引き継ぎや業務のローテーション等ができるように努めます。

現在行っている毎週水曜日のノー残業デーを引き続き実施します。な

お水曜日の夜が外部機関との定例会議の日となっている職場等もあることから各職場の実情に応じて、独自に定時退庁日を設定する等の取組みにより「ノー残業デー」の実質的な徹底を図ります。

- 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務時間の制限

(小矢部市職員の勤務時間、休暇等に関する条例第8条の2第3項)

※職員から請求があった場合は1箇月について24時間、1年について150時間を超えないように時間外勤務を制限

- 時間外勤務の縮減のための意識啓発の推進
- 職場の実情に応じた縮減目標の設定
- 事務の簡素合理化の推進（業務マニュアルの作成等）
- 業務支援制度の積極的活用等による業務量の平準化
- 毎週水曜日の「ノー残業デー」の実施及び職場の実情に応じた「独自ノー残業デー」の設定による週1ノー残業デーの完全実施

(6) 休暇の取得の促進

＝ 子どもと触れ合う時間を確保するための職場単位の取組 ＝

アンケートでは休暇の取得について、職員の7割が「ためらいを感じる」と回答していることを踏まえ、職場でコミュニケーションをとり、互いに支え合って仕事を進めていくという雰囲気醸成し、休暇に対する意識の改革を図っていきます。また、業務日程の長期的な見通しを立て、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族との触れ合いのために大切な日に年次有給休暇が活用されるよう取得促進に向けた職場環境の整備に努めます。

- 職場毎の実情に応じた目標に基づく四半期毎等の「年次有給休暇取得計画表」の作成による年次休暇の計画的な取得促進
- 夏期休暇と併せた連続休暇等の取得の促進
- 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進
- 出産前後の妻の通院付き添いやママパパ講座受講等子育てに関する年次有給休暇の積極的取得の促進

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行の是正に努めます。

また、慣例となっている性別による役割分担がないか所属ごとに見直し柔軟な事務分担に努めます。

- 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等是正のための取組

(8) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行います。

●人事評価への反映

(9) 管理職員への取組内容の周知徹底

策定した特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、職場体で取り組むためには、計画を職場内に周知し、職場全体で取組を推進することが重要です。

特に、職場全体で推進するという意識を浸透させるためには、管理職員の理解が必要であり、仕事と育児を両立するための取組内容や制度について電子掲示板や管理職研修等で周知徹底します。

仕事は、暮らしを支え、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、ワークライフバランスの実現は、生きがいや喜び、充実感を職員にもたらし、心身の健康状態を良好に保ち、職場の活力を生み出します。

管理職員は、引き続き「職員の自己申告」制度等により職員の健康、仕事、家庭等の状況把握を行い、職員の健康管理という視点からも率先して職場単位でのワークライフバランスの推進に努めます。

●管理職員への制度の周知徹底

●職員の健康管理と職場単位でのワークライフバランスの推進

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れた人が安心して来庁できるように引き続き可能な限り庁舎管理を適切に行います。

職員は、子どもを連れた人が安心して気兼ねなく来庁できるよう、日頃から親切、丁寧な応対等を率先して行っていきます。

●乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域における子どもの健全育成等に関する活動に対して職員の積極的な参加を促進します。

●子ども・子育てに関する活動の促進

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施したり、出前講座を行ったりして、小中学生の理解の増進に協力します。

●子どもの体験活動等の促進

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を促進するとともに、公務に関し自動車の運転を行う職員に対する交通安全教育の研修を行う等により交通安全意識の向上に努めます。

●子どもを交通事故から守る活動の実施や促進

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を促進します。

●安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育てるため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「市役所等の訪問（子ども参観）」を引き続き促進します。

●「市役所等の訪問（子ども参観）」の促進

(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある職員が、子どもとの交流の時間を確保し、また、家庭教育に関する学習機会への参加ができるよう、ママパパ講座等家庭教育講座等の情報を提供し、年次有給休暇を利用した積極的な参加を促すなどの取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

●家庭教育講座の情報提供と参加促進

実施状況の公表

本計画の実施状況について、毎年1回前年度の取組状況と目標に対する実績等を公表します。

仕事と育児の両立を支援する制度

【休暇制度等】

制 度		制度の概要	期 間
休 業 等	育児休業 (育児休業法2条)	3歳未満の子を養育する職員に認められる休業	子が3歳に達するまで
	育児短時間勤務 (育児休業法10条)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員に認められる短時間勤務	子が小学校就学の始期に達するまで (週19時間35分から週24時間35分の勤務の各パターンから選択)
	部分休業 (育児休業法19条)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員に認められる部分休業	子が小学校就学の始期に達するまで 勤務時間の始め又は終わりに、1日2時間を限度として30分単位で取得可能
特 別 休 暇	産前休暇 (規則13条1項⑥)	8週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)以内に出産予定の女性職員に与えられる休暇	産前8週間 (多胎妊娠の場合にあっては14週間)
	産後休暇 (規則13条1項⑦)	出産した女性職員に与えられる休暇	出産の翌日から8週間(ただし、産後6週間を経過した職員が申し出て、医師が支障がないと認めた場合を除く。)
	育児時間 (規則13条1項⑧)	生後3年に達しない子の育児をする職員が授乳等を行う場合に与えられる休暇	子が3歳に達するまで 1日2回、1日を通じて90分以内
	母子保健法に基づく保健指導又は健康診査 (規則13条1項⑨)	妊娠中又は出産後1年以内の職員が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合に与えられる休暇	妊娠満23週まで 4週間に1回 24週から35週まで 2週間に1回 36週から出産まで 1週間に1回 出産後1年まで 当該期間に1回 (それぞれ1日の範囲内で必要と認める期間)
	配偶者の出産休暇 (規則13条1項⑩)	妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇	出産に伴い必要な日(出産のため入院する等の日)から産後2週間目にあたる日までの間で2日 (1日又は1時間単位で取得可能)
	看護休暇 (規則13条1項⑪)	子・配偶者・父母・配偶者の父母を看護する必要がある場合に認められる休暇(予防接種の場合は中学校就学の始期に達するまでの子)	年5日(1日又は1時間単位で取得可能) (2人以上の場合は10日)
	配偶者の出産に伴う子の養育 (規則13条1項⑫)	妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇	産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)から産後8週間の間で5日 (1日又は1時間単位で取得可能)
そ の 他	深夜勤務制限 (条例8条の2④)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の深夜(午後10時から翌日午前5時まで)の勤務を制限	6月以内の請求する期間 (子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能)
	超過勤務制限 (条例8条の2③④)	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は配偶者、父母、子等を介護する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限	1年以内の請求する期間 (子が小学校就学の始期に達するまで又は介護を必要とする間は何度でも請求可能。できる限り長い期間について一括して行うものとする。)

【財政的支援制度】

	共済組合掛金の免除	産前産後休業・育児休業期間中の組合員本人の共済組合掛金の免除(本人の申請が必要)	免除期間は、休業を開始した日の属する月から休業が終了する日の翌日の属する月の前月分まで(ただし、育児休業の場合は、最長でも子が3歳に達する日まで)
保健給付	出産費又は家族出産費	産科医療補償制度に加入する分娩機関で出産した場合は420,000円、加入していない分娩機関で出産した場合は404,000円(これは生産・死産にかかわらず、出産費用の補助という形で支給) 双児の場合は2人分。	組合員または家族が妊娠4か月(85日)以上で出産したとき
	出産手当金	1日につき 給料日額(給料の1/22相当額)×2/3×1.25* *特別職の職員は1.00	出産予定日以前42日 (双子以上の妊娠の場合は98日。予定日後に出産した場合はその期間も支給)、出産の日後56日までの期間
休業給付	育児休業手当金	休業開始後180日まで 1日につき 給料日額(給料の1/22相当額)×67/100×1.25* ・休業開始後180日以降 1日につき 給料日額(給料の1/22相当額)×50/100×1.25* *特別職の職員は1.00	育児のために勤務を休んだ期間(省令で定める基準に該当する場合は子が1歳6か月に達する日まで、それ以外は1歳*に達する日まで) *両親ともに育児休業を取得する場合は子が1歳2か月に達するまでの間に1年間
	配偶者の出産で欠勤	1日につき 給料日額(給料の1/22の額)×60/100	14日以内の欠勤した期間(ただし出産手当金が支給されている期間は支給なし)

參考資料

【参考数値目標】

特定事業主行動計画(数値目標)	前期策定時の状況	前期目標	後期策定時の状況	後期目標	第2次目標策定時の状況
子どもの出生時における父親の特別休暇の取得率を50%以上とする。	<参考:17年度> 33.3%	50%以上	50%	※定めず	100%
計画期間終期における育児休業の取得率並びに取得期間について現状(前期計画策定時)を下回らないこととし、特に男性職員の取得を推進する。					
女性職員の育児休業取得率	88%	88%以上	100%	100%	100%
女性職員の取得期間	7ヶ月4日	7ヶ月4日以上	9ヶ月20日	9ヶ月20日以上	11箇月12日
男性職員の育児休業取得	取得なし	取得なし	取得なし	1人以上	取得なし
男性職員の子の養育休暇(新規)					取得なし
育児休業を取得した職員の代替要員確保率(新規)					80%
各職員の1年間の時間外勤務時間数について、5年間で10%の減をめざす。	11時間/月	10時間/月 (10%削減)	12.4時間/月 (13%増)	11.8時間/月 (5%削減)	13.2時間/月 (10.6%増)
計画終期における年次休暇等有給休暇(夏季休暇等)の目標平均取得日数を12日以上とする。	10.2日	12日以上	9.4日	12日以上	8.9日

(1) 育児に関する制度等の取得状況

①育児休業

(単位：人)

年度		22	23	24	25	26
男性	育児休業対象者数 ※子が3歳まで()は新規	17 (6)	13 (4)	17 (8)	15 (2)	15 (2)
	育児休業取得者数	0	0	0	0	0
女性	育児休業対象者数 ※当該年度に出産した人	1	3	3	6	5
	育児休業取得者数	1	3	3	6	5
	育児休業取得者数	100%	100%	100%	100%	100%

②特別休暇

○配偶者の出産休暇

- ・妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う職員に与えられる休暇
- ・産前1週間から産後2週間目にあたる日までの間で2日 (単位：人)

年度	22	23	24	25	26
対象者数	3	4	8	2	2
取得者数	2	2	4	2	2
取得率 (対育児休業対象者数)	66.6%	50%	50%	100%	100%

○子の看護休暇

- ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員が子を看護する必要がある場合に与えられる休暇
- ・年5日 (単位：人)

年度	22	23	24	25	26
男性	0	0	1	4	3
女性	1	0	1	2	2
計	1	0	2	6	5

○配偶者の出産に伴う子の養育休暇

- ・妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇

- ・産前6週間から産後8週間の間で5日 (単位：人)

年度	22	23	24	25	26
対象者	6	4	8	2	2
取得者数	0	0	0	0	0
取得率	—	—	—	—	—

○育児時間

- ・生後1年6月に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳、託児所への送迎等を行う場合に認められる。

- ・1日2回、90分を超えない範囲内の期間について取得可能。

年度	22	23	24	25	26
対象者数	1	3	3	6	5
取得者数	1	0	0	1	0
取得率	33.3%	—	—	16.6%	—

○職員1人あたり月平均超過勤務時間数 (単位：時間)

年 度	22	23	24	25	26
時 間 数	12.1	11.3	12.8	15.5	13.2
支給対象者数	193	183	185	183	17.6
超過勤務総時間数	27995	24925	28526	33964	27,869

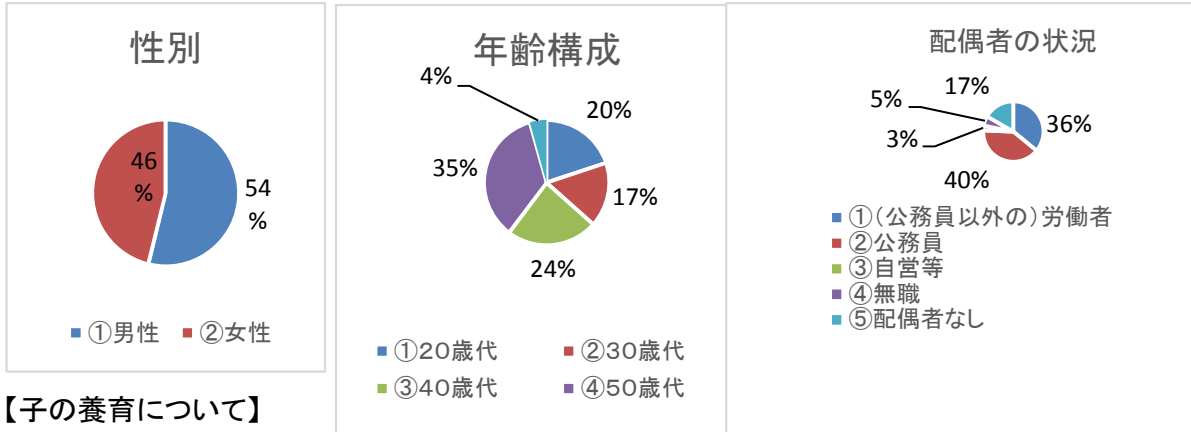
○職員1人あたり平均年次有給休暇及び夏季特別休暇取得日数 (単位：日)

年 度	22	23	24	25	26
取得日数	9.5	9.5	9.1	8.2	8.9

次世代育成支援に関するアンケート結果（実施日平成27年1月5日～23日）

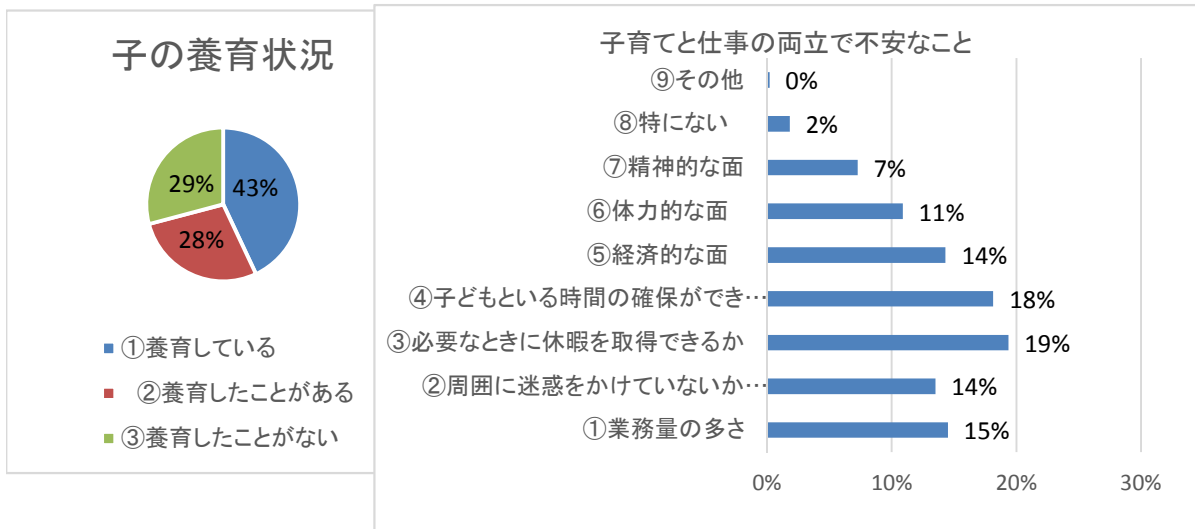
特定事業主行動計画の策定にあたり、小矢部市職員250人にアンケートを行いました。

1 アンケート回収 158人 回収率63.2% 女性56%、男性44%、
40歳以上63%

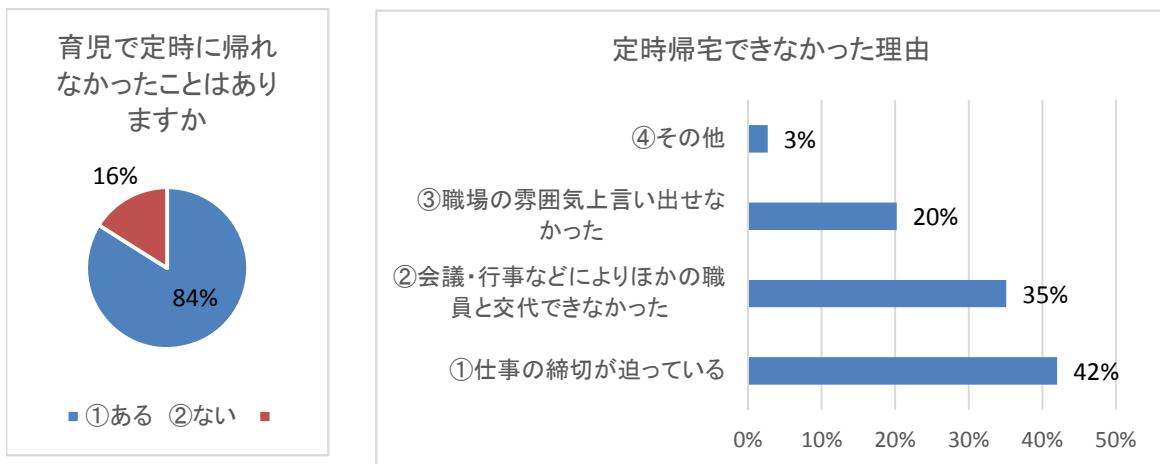


【子の養育について】

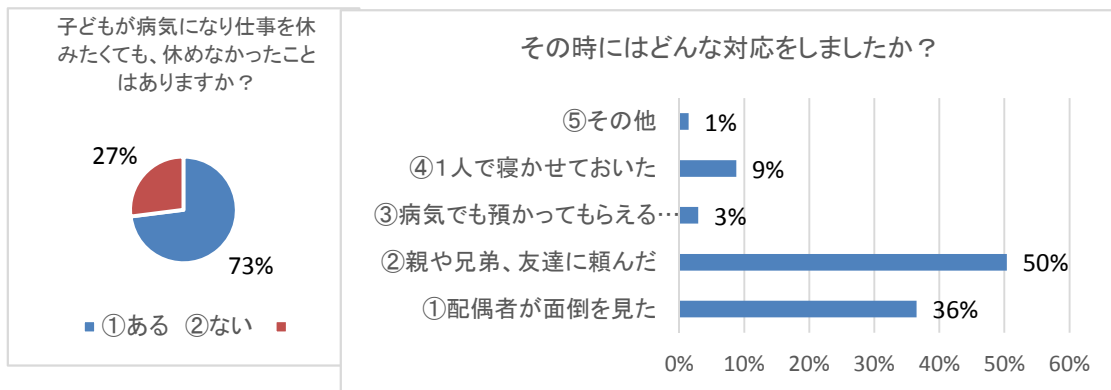
必要なときに休暇がとれるか、子どもという時間の確保といった育児時間の確保について不安が多い。業務量の多さや周囲に迷惑をかけていないかなど仕事との両立がうまくできるかという不安もある。



定時帰宅できなかった人が84%を占め、仕事の締め切り42%、仕事の交代要員がいない35%と回答している。また職場の雰囲気と言い出せなかったも20%を占めている。

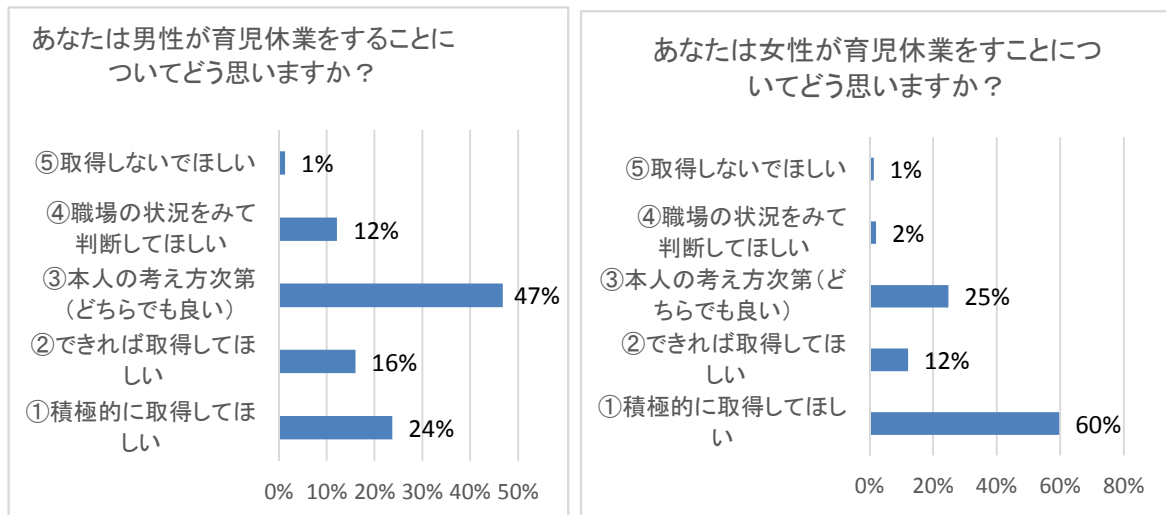


子どもが病気の時看護できない人が73%と多数を占め、親、兄弟、配偶者に頼り、仕事をしている。施設預かり3%、1人で寝かせる9%であった。

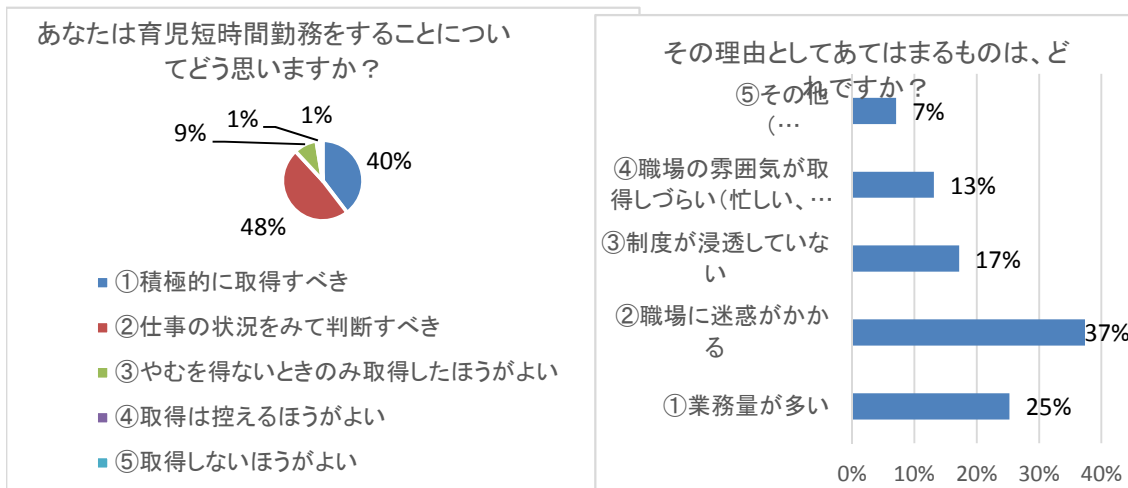


【育児休業等休暇制度について】

育児休業について、男性の取得は本人の考え次第が47%と多く、積極的が24%できれば取得16%が続く。女性の取得については、積極的に取得してほしいが60%と大半を占めている。男性・女性どちらの取得にも周囲は理解を示している。



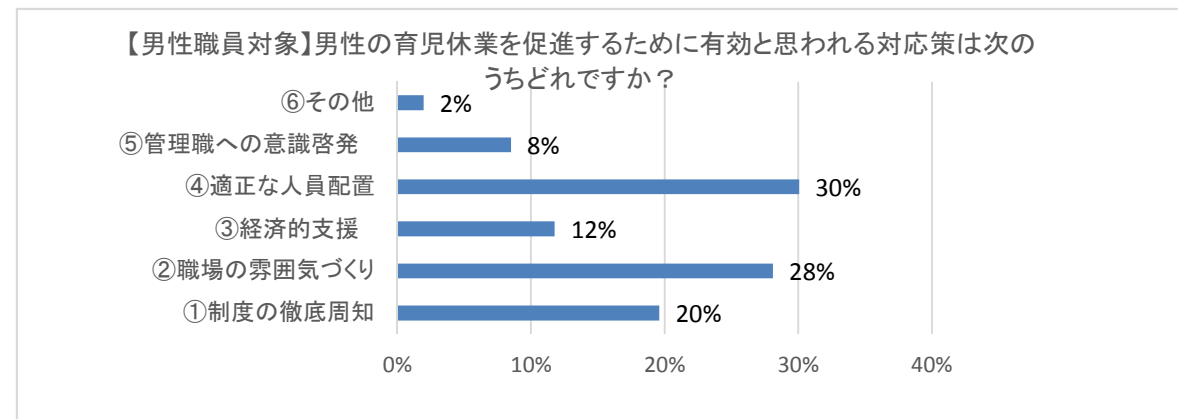
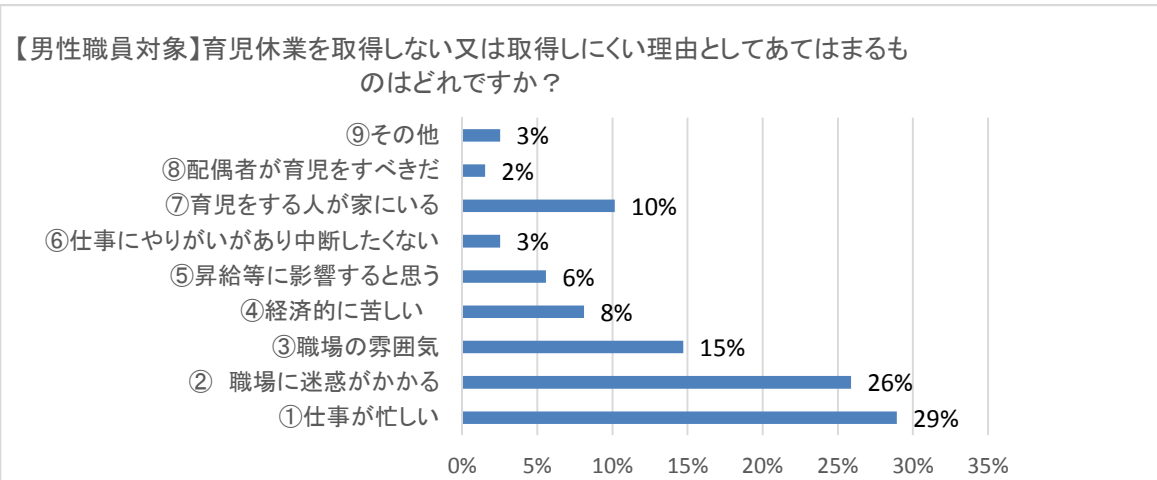
育児短時間勤務についても、積極的に取得すべき40%、仕事の状況を見て判断すべきが48%とほぼ半数です。また理由としては仕事量が多い25%や、職場に迷惑がかかる37%と職場優先の回答が多く、制度が浸透していないとの回答もあり、育児休業ほど理解されていない。



【男性職員の育児休業】

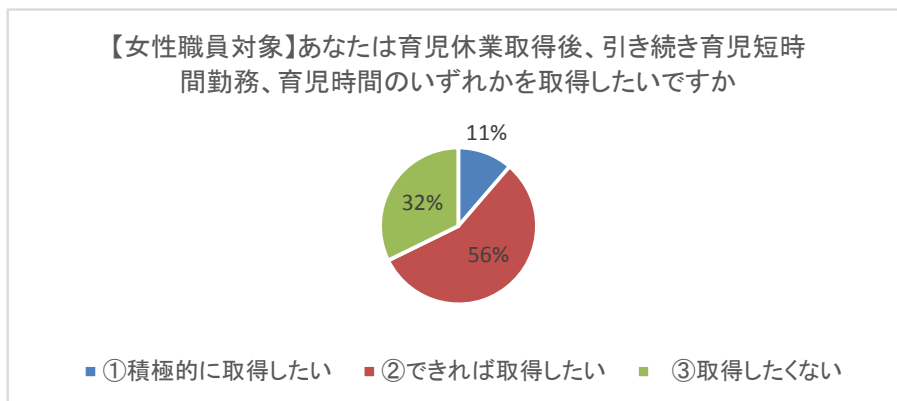
男性職員の育児休業を取得しない理由としては、仕事が忙しい、職場に迷惑がかかるという回答が55%を占め、職場の雰囲気と育児をする人が家にいるが続いている。

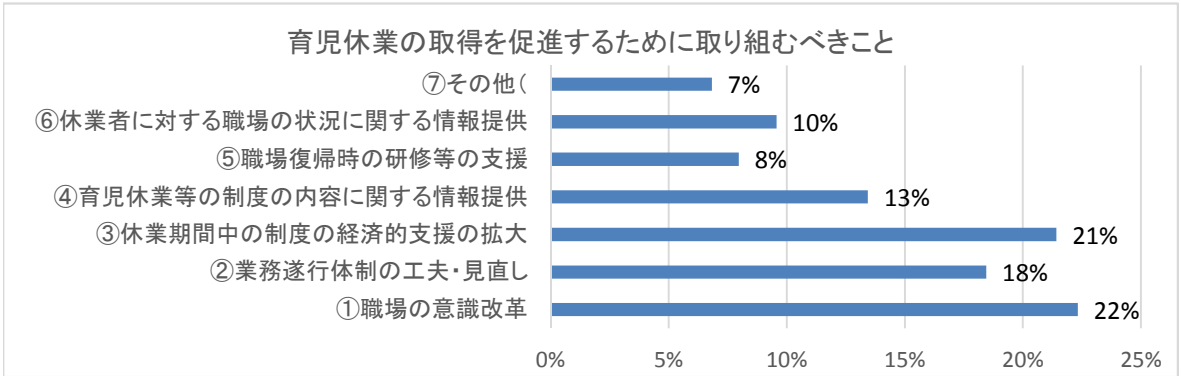
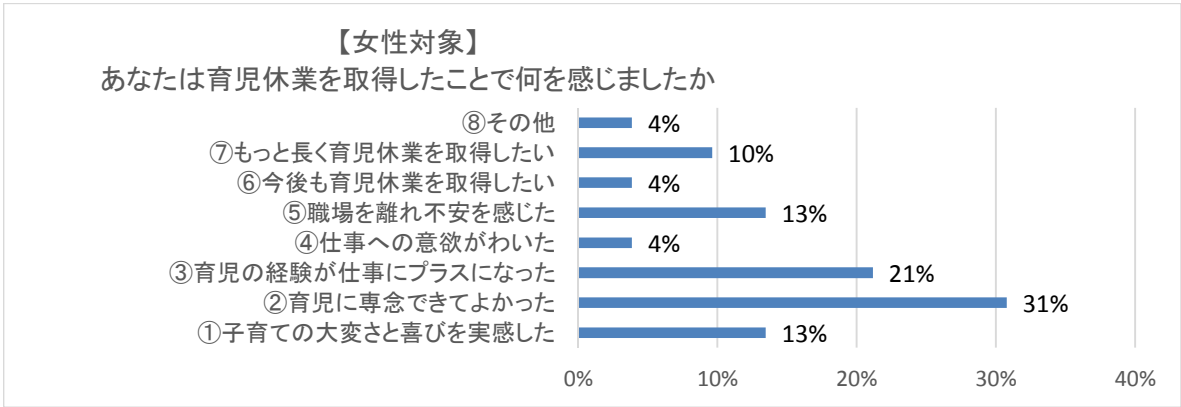
取得促進として有効と思われることは、適正な人員配置と職場の雰囲気とで58%を占め、制度の周知が必要としている。



【女性職員の育児休業】

育児休業取得後引き続き育児短時間、育児時間を取得したいと回答した人は、全体の66%を占めている。育児休業を取得したことで、育児に専念できたことや経験がプラスになったことをあげている。またもっと長く育児休暇をしたいと感じている人もいる。反面、職場を離れて不安を感じるとの回答も多く、育児休業の取得促進には、職場の意識改革、業務遂行体制の工夫、経済的支援の拡大が必要との回答している。また、職場の情報提供も求められている。

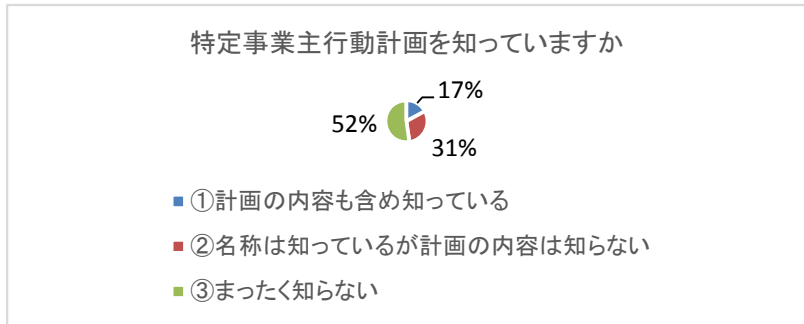




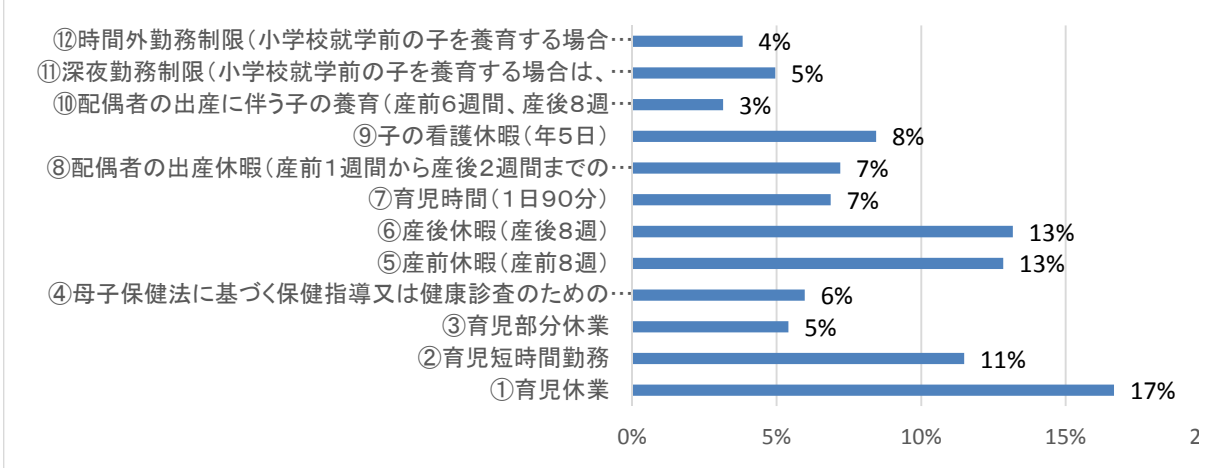
【特定事業主行動計画】

特定事業主行動をまったく知らない人が52%と半数以上を超え、名称を知っているが内容を知らない人を含めると 83%を超えている。

出産・育児に関する制度は、育児休業、産前、産後休暇、子の看護、育児短時間など取得している制度については、知っているが、取得が少ない制度はあまり知られていない。



出産及び育児に関する休暇等の制度について、知っている制度を次の項目から選んでください。

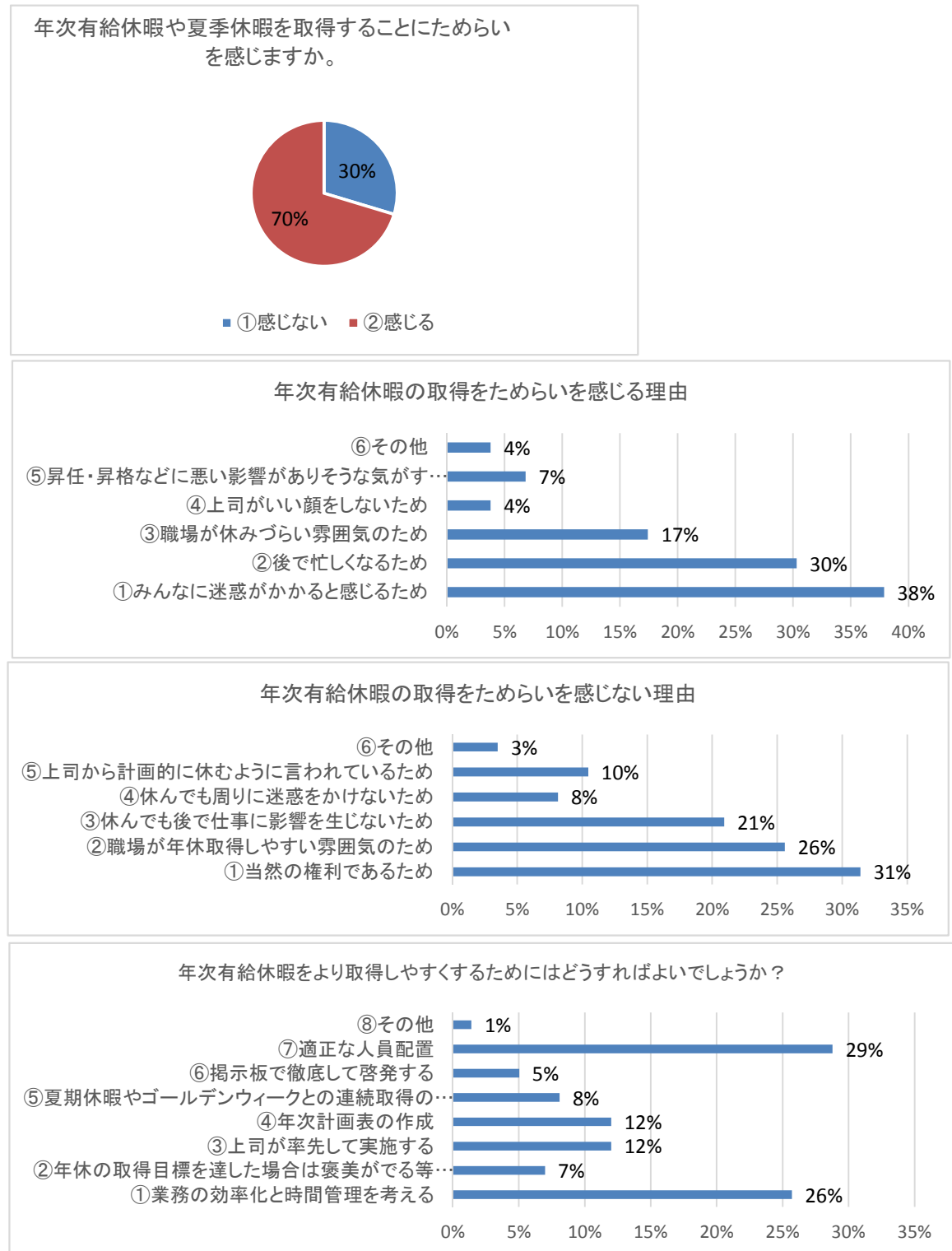


【年次有給休暇の取得について】

休暇取得の際ためらいを感じる人が、70%と多い。
 ためらいを感じる理由としては、みんなに迷惑がかかる38%、後で忙しくなる30%、職場が休みづらい雰囲気であることが理由として多く回答されていた。

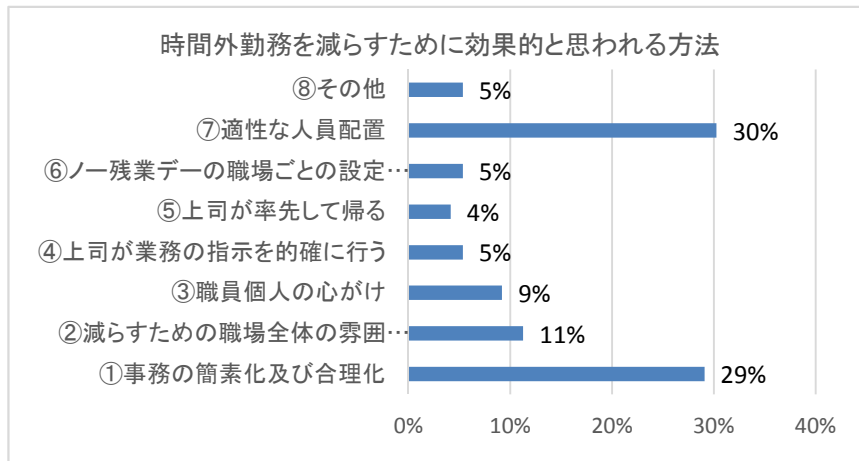
またためらいを感じない人は、当然の権利であり、休みやすい雰囲気、休んでも仕事に影響がないと答えている。

また、休暇をより取得しやすくするためには、適正な人員配置と事務効率化と時間管理が多く、次に上司が積極的に休む、年次計画表を作成し、計画的に取得することという回答である。



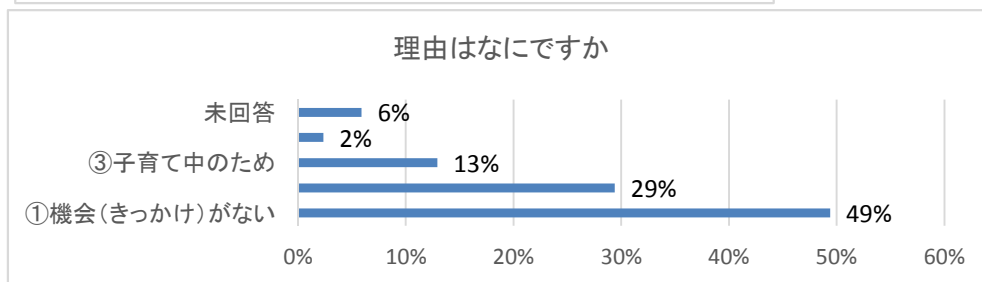
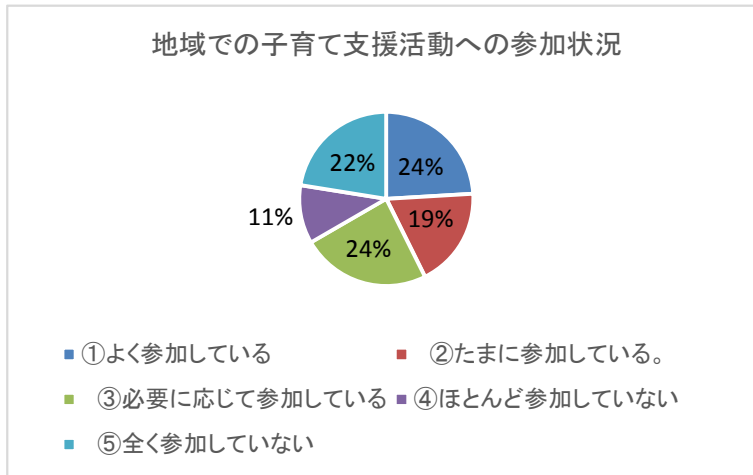
【時間外勤務を減らすために効果的とおもわれる方法とは】

年次有給休暇の取得と同様に適正な人員配置と事務効率化と時間管理が多く
雰囲気づくりと心がけが大切との回答が続く。

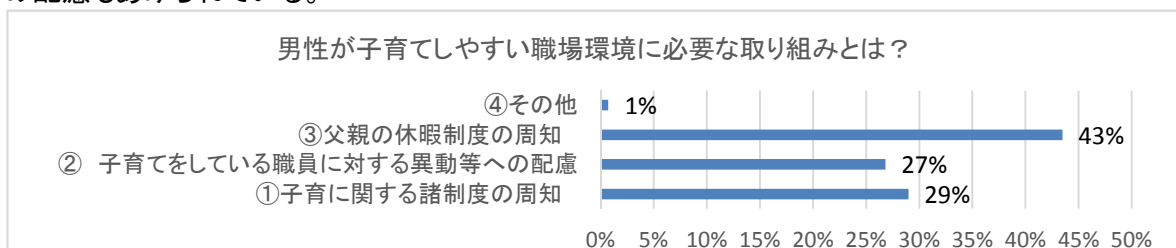


【地域での子育て支援参加】

よく参加している、たまに参加している、必要に応じて参加しているが67パーセントを占める。
また参加していない、ほとんど参加していない人は、きっかけがないが49%でほぼ半数を占め、
続いて仕事が忙しいこと、子育て中であることをあげている。



男性が子育てしやすい職場環境にするためには、制度の周知が43%と最も多く、また異動等の配慮もあげられている。



【自由意見】※男女がともに支え合って子育てできる環境について

- 十分な人材確保、周知、実績等がなければ難しいのでは
- 子どものかわいさ、子育ての楽しさを実感できる工夫があればいいのですが難しいです。
- 無理に男性が女性のように子育てをがんばるよりも職場家庭での男女の役割の違いを認識しお互いを尊重できるような職場づくりを目指す。
- 得意なところで支え合えばよいのでは。2人の支え合いが大切。
- それぞれの職員が分担された事務をまずはしっかり遂行すること。
- 性別年齢を問わず、次世代育成支援に関して理解する。事業主や管理者は、理解を促すための啓発を怠らず継続する。フレックスタイムの活用が便利ではないか。
- 多世代世帯住居への補助制度のさらなる充実を図る。現役世代のみの労働子育てをフルで実践しようとするところに無理があると考えられる。他に迷惑をかけない他に気を使いたくないという気持ちもわかりますが、その扶助相互の精神をもう一度盛り上げるような他とかわった取組をするのも目立ってよいのではないのでしょうか。
- お互い様という気持ちを全職員で共有できれば休暇もとりやすく助け合って仕事ができる職場になると思います。
- 地方分権の名目で事業がだんだん県から市に降りてくる。現状にあった人員増、人員配置を願う。
- 業務量を減らす。
- 男女の適性を踏まえて男女がともに支え合うことが望ましい。
- 育児休暇時の長期休業をする際の代替の配置がなしまは臨時職員という状況では職務内容によって休めないのではないかと思う(特に年齢が上であるほど)。
- 育児休業の徹底事業所の履行義務と罰則制度(不履行事業所名公表と罰則制度、育児支援助成金(事業所への))
- 男女とも異性に対する思いやり
- 一人ひとりの意識改革が大切。一人ひとりから小矢部市民全体での具体的な環境(支援の充実)構築が望まれる。行政としても会社、企業に積極的に働きかけてほしい。
- 10歳以下の子どもをもつ職員は男女を問わず20時以降の残業をせず土日もしっかり休みとなれるように配慮してほしい。子どもの病気の時は配偶者の支えが必要ですが、毎日の生活においても協力ではなく分担するという意識が浸透すれば充実した子育てライフがおくれると思う。医療スタッフのいる病児保育の部屋を各保育所に完備してもらえると良い。子どもが急に病気になったときはどうしても躊躇してしまうので、当日だけは保育所で看護してもらえると安心して働くことができる。
- 上司の同僚の理解と男性本人の子育てに対する前向きな意識
- 年次有給休暇について、休んでもその後しっかり仕事の計画を立て直しをすればよい。