

小田原市特定事業主行動計画

…みんなでスクラム いきいき子育て計画…

前期計画（平成17年度～平成21年度）

平成17年4月

小 田 原 市

平成20年8月改訂

目 次

はじめに	2
計画期間	3
計画の策定主体及び対象職員.....	3
計画の推進体制	3
計画実施上の注意事項	3
基本体系図	4
行動計画の内容	
1 職員の勤務環境に関すること	
(1)子育てに関する制度の周知と業務の見直しや意識啓発	5
(2)妊娠中及び出産後の配慮	6
(3)子どもの出生時における父親の積極的な行動	7
(4)育児休業等を取得しやすい環境の整備	7
(5)超過勤務の縮減	9
(6)休暇の取得の促進	9
(7)人事異動等における配慮	11
(8)庁内託児施設	11
2 その他の次世代育成支援対策に関すること	
(1)子育てバリアフリー	12
(2)子ども・子育てに関する地域貢献活動	12
(3)子どもとふれあう機会の充実	13
(4)学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	13
出産・育児に伴う休暇制度等	14
参考資料	
・次世代育成支援対策に関するアンケート調査	17
・次世代育成支援対策に関するアンケート調査結果	21
・小田原市特定事業主行動計画策定推進会議設置要綱	34

はじめに

わが国における急速な少子化の進行は、今後の社会経済活動や子どもたちの健やかな成長などへ影響を及ぼす恐れがあると心配されています。未来を担う大切な社会的財産である子どもたちが健全に発育していくための環境整備を図ることは急務とされ、国・地方公共団体や事業主などの様々な主体が一致団結し取り組んでいくために、「次世代育成支援対策推進法」(平成17年度からの10年間の時限立法)が平成15年7月に成立しました。

本市は地方公共団体として、この法律に基づき次世代育成支援に関する様々な施策や事業を積極的に展開するとともに、事業主としても、職員の子どもの健全な発育について積極的に取り組んでいく必要があります。

子育ては、保護者である職員やその家庭において責任を持つことは当然のことですが、社会全体において様々な担い手が子育てに関わり、支援することにより、育児への負担感や不安感が減少し、子どもを生み育てる喜びや楽しみに変わっていくこととなります。

この「みんなでスクラム いきいき子育て計画」は、職員を対象とした次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画で、子育てをする職員を中心に、職場全体が一体となって子育てに取り組み、子どもたちをたくましく、心豊かに育てていくことを目指したものです。

この計画を実効あるものとするために、職員一人ひとりが行動計画の内容に積極的に関わるとともに、男女共同参画の視点に立ち、職場全体で子育てを応援する気持ちを持って、がっちりスクラムを組み計画の推進に向け積極的に取り組んでいきましょう。

平成17年4月1日

市長
市議会議長
選挙管理委員会
代表監査委員
教育委員会
消防長
農業委員会

本計画は、策定以降の諸制度の変更に伴い、平成20年8月に一部改訂しました。

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年間の時限立法ですが、この特定事業主行動計画（前期計画）は、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間を計画期間とします。

また、各年度ごとに行動計画の実施状況について把握するとともに、その結果を踏まえて、開始から概ね3年ごとに行動計画の見直しを検討します。

計画の策定主体及び対象職員

この特定事業主行動計画は、人事管理が同一で行われている事などを考慮し、市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、消防長、農業委員会が連名で策定し、それぞれが任命する職員を対象としています。

ただし、県費負担教職員にかかる特定事業主行動計画は、別に教育委員会が策定してそれに基づき取り組むものとしします。

計画の推進体制

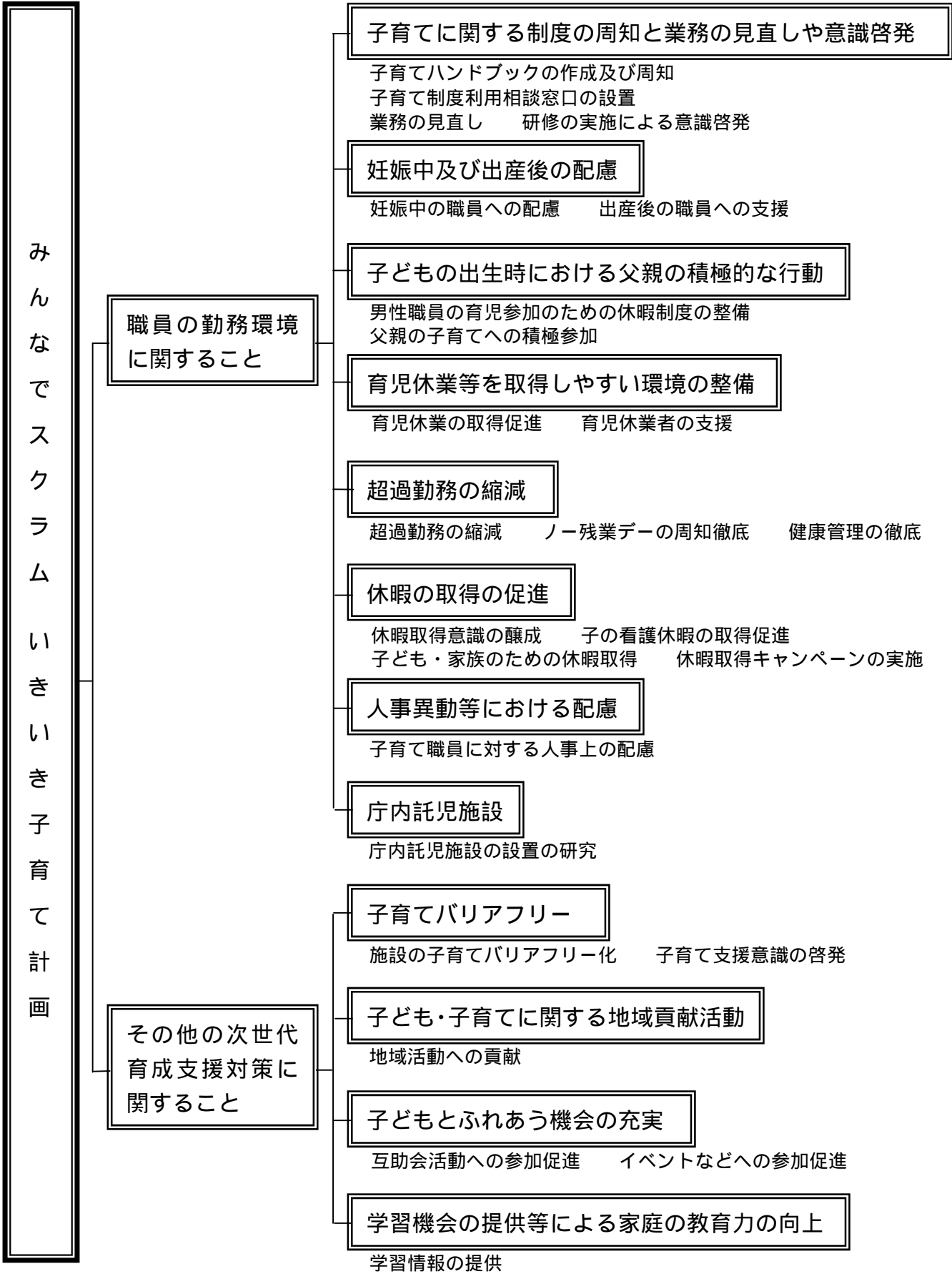
次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各任命権者の代表職員などで構成する小田原市特定事業主行動計画策定推進会議を設置し、この推進会議を中心として行動計画の進行状況や職員ニーズの把握を行い、推進にあたっての課題の検討や計画の見直しなどを行います。

計画実施上の注意事項

この行動計画は、各任命権者が共通して取り組む項目を定めたものでありますが、それぞれの職場の勤務形態や職務内容などによっては、独自の取組が必要となります。

特に、病院・消防など日々の勤務形態が異なる職員もいるため、各任命権者あるいは各職場において、それぞれの職員ニーズや、子育てする職員の意向もできる限り反映しながら工夫を凝らして、行動計画推進のため積極的に取り組んでいく必要があります。

基本体系図



県費負担教職員の特定事業主行動計画は、教育委員会が別に策定します。

行動計画の内容

1 職員の勤務環境に関すること

(1) 子育てに関する制度の周知と業務の見直しや意識啓発

妊娠中あるいは子育て中の職員は、法律や条例で深夜勤務が制限されたり、育児休業や部分休業の取得などが認められています。また、出産や育児に関する特別休暇や、共済組合・職員互助会などにおいて福利厚生制度も定められていますが、これらの制度については、十分に周知され適切に運用される必要があります。

さらに、保護者としての職員が仕事と家庭生活をバランス良く両立させ、子どもたちや家族と十分なふれあいの時間を有することは、家族としての当然の責務であります。

そこで、子育てに関する各種制度の内容を周知するとともに、啓発資料の作成や研修の実施などにより、職員の意識啓発に努めます。

子育てハンドブックの作成及び周知

母性の保護や健康管理の観点から設けられている各種の休暇制度、出産費用の給付などの経済的支援措置、配偶者が出産するときや子の看護のための休暇制度、さらに育児休業や部分休業制度などについて、その説明や利用方法について記載した「子育てハンドブック」を作成し、管理監督者をはじめ職員一人ひとりに正しく理解されるよう周知に努めます。

子育て制度利用相談窓口の設置

妊娠中及び出産後における各種の休暇・休業制度や福利厚生制度などについて、人事・給与や福利厚生の担当者と具体的かつ気軽に相談できる個別の相談窓口を設置するとともにその周知に努めます。

業務の見直し

各職場において、計画的なO A化の推進や事務事業の見直し、あるいは、業務の委託化・民営化を推進し、事務の簡素合理化に努める一方で、組織・機構などの事務処理体制の見直しを行い、適正な人員の配置や年間を通じた業務量の平準化に努め、業務にある程度のゆとりを生み出しながら、子育てしやすい職場環境の整備に努めます。

研修の実施による意識啓発

妊娠中や出産後の職員に対して就労上で配慮すべき点、バランスの取れた仕事と家庭生活の両立、男性の育児参加などをテーマとする講演会の開催や研修などを実施し、管理監督者を含め職員一人ひとりが積極的に子育てしやすい職場の環境づくりに取り組めるよう、職場全体の意識啓発に努めます。

また、職員広報誌を通じて職員全体を対象とした意識啓発にも努めます。

(2) 妊娠中及び出産後の配慮

妊娠中の女性は、つわりや身体の変化などから貧血になりがちで、疲労しやすく、早産・流産防止への配慮をすることが大切です。このため、女性職員が働きながら安心して出産し、職務に円滑に復帰できるように配慮します。

妊娠中の職員への配慮

各職員は、妊娠し母体や子どもの健康管理のための措置や人事上の配慮の必要が生じたら、できるだけ早く所属の管理監督者に報告しましょう。

報告を受けた管理監督者は、妊娠中の職員の意向や健康状況を把握して、母性の保護や健康管理の観点から設けられている各種制度（特別休暇としての保健指導又は健康診査、通勤時間の緩和措置など）に従って措置を講ずるとともに、必要に応じて職場の応援体制や事務分担の見直しを検討しましょう。

また、各職場では妊娠中の職員が安心して出産して、スムーズに職場復帰ができるように職員一人ひとりが協力し合いましょう。

出産後の職員への支援

「子育て支援センター」「ファミリー・サポート・センター」「地域育児センター」「子育て支援スタッフ」「わくわくライブラリー」など、出産後の不安解消、子育ての相談、地域における助け合いなどについて、職員の希望に応じて情報提供する体制を整え、出産後の職員の子育て支援を心がけましょう。

また、各職場においては管理監督者を中心に、職員の出産休暇中における業務の進捗状況や職場内の出来事について定期的に情報提供を行うなど、円滑な職場への復帰を支援しましょう。

(3) 子どもの出生時における父親の積極的な行動

父親として、子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、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ことは大切なことです。また、子どもの出生にあたっては、入院日、出産日、退院日など人手が必要となります。

そこで、こうした場面に父親として積極的に参加できるよう、年次休暇や特別休暇を取得しやすい職場の環境づくりを促進します。

男性職員の育児参加のための休暇制度の整備

男性職員の育児参加を促進するため、配偶者の分べんに関する休暇の取得事由の拡大や、配偶者の産前産後の時期における子どもの養育のための特別休暇の導入について検討します。

父親の子育てへの積極参加

男性職員は、配偶者が妊娠していた場合には早めに管理監督者に報告するとともに、出産前の妊婦の定期検診、両親学級等、また、出産後の子どもの検診、予防接種等に積極的に参加しましょう。

報告を受けた管理監督者は、子どもの出生に伴う特別休暇や年次休暇を取得できるように、職場内での協力体制を整えましょう。

また、各職場では職員が配偶者の出産を支援し積極的に子育て参加できるよう、職員一人ひとりが協力し合いましょう。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

仕事と子育ての両立に必要な勤務環境を整備することは、職員の勤労意欲の向上や出産・育児を理由とする退職者を減少させ、優秀な人材の確保・定着などを図るうえで大切なことです。

また、少子化の原因の一つとして、仕事と子育ての両立への負担感が増大していることが挙げられており、これを解消するため男性の育児への参加も働きかけていく必要があります。

このため、職員の希望に応じて育児休業や部分休業を取得しやすい職場環境の整備や雰囲気づくりなどに取り組みます。

育児休業の取得促進

子育ては、父親と母親が協同して行うものであるため、男性も育児休業、部分休業などの制度の有効利用に努め育児へ参加しましょう。また、これらの制度の利用を希望する職員は、早めに管理監督者に相談しましょう。

相談を受けた管理監督者は、所属長が中心となり課内の事務分担の見直しや臨時的応援体制の検討など、職場全体で職務のフォロー体制の確立に努めましょう。

また、各職場ではこうした職員が安心して子育てに集中できるよう、職員一人ひとりが協力し合いましょう。

育児休業者の支援

・体験記事の掲載

育児休業や部分休業を取得しようとする職員の制度利用のヒントや不安解消のため、職員広報誌などに職員の育児休業体験談を掲載して情報提供します。

・子育て施設などの情報提供

仕事と家庭生活との両立を図るため、「子育て支援センター」などの子育てでの相談や延長保育に対応している市内保育所について、職員の希望に応じて情報提供する体制を整備し、職員の子育て支援や円滑な職場への復帰を支援します。

・職場復帰時研修

各職場において、育児休業者が長期休業から職務へ復帰するにあたり、職員の不安を取り除きスムーズに職場復帰するために、希望する職員に対してIT技術や専門技術など、職員の必要に応じた職場研修を実施しましょう。

以上のような取組を通じて、育児休業、部分休業の取得を希望する職員が100%取得できるような環境づくりに努めます。

また、配偶者の分べん休暇の取得対象となる男性職員が、この制度を利用する割合を、平成21年度までに70%を目指します。

【取得率算定の対象者】

女性職員：その年度中に育児休業が取得できることとなった職員

男性職員：その年度中に新たに子が生まれた職員

(5) 超過勤務の縮減

超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われるものですが、職員の健康管理保持や家族とのふれあいの時間を確保するためにも、縮減に向けた取組を進めます。

超過勤務の縮減

管理監督者は、所属職員の業務の繁閑を常に把握しながら、職員個々の業務分担に格差が生じないように配慮するとともに、職員相互の協力体制をとり、超過勤務を縮減するように努めましょう。

職員一人ひとりも、超過勤務のために家族とのふれあいの時間が削られることがないように、計画的な業務執行を心がけましょう。

ノー残業デーの周知徹底

管理監督者は所属職員に対し、毎週水曜日と給料日に設定しているノー残業デーの実施の徹底に努めましょう。

また、各職員一人ひとりが省エネ・省資源など環境問題について理解を深め、ノー残業デーの趣旨を理解しその実施の徹底のため計画的な業務執行を心がけましょう。

健康管理の徹底

超過勤務が原因で体調を崩したとの声も聞かれたことから、職員の健康管理の観点から、超過勤務の多い職員に対しては、所属長等による個別の相談・指導を行うとともに、産業医の面談による保健指導等の実施について検討します。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得は、職員の元気回復のみならず、家族間のコミュニケーションやふれあいを深めるために有効な手段です。

円満な家庭生活や子どものすこやかな発育のためにも、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。

休暇取得意識の醸成

休暇の取得について、その意義や目的の理解を深め意識改革を図るための講演会の開催や研修の実施について検討します。

また、管理監督者は各職員の休暇に対する意識を高め、休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成しましょう。

子の看護休暇の取得促進

職員が子育てをしながら働くためには、子どもの病気やけがの際の対応も重要であることから、さらに取得しやすい休暇制度へ見直しを進めます。

また、職員一人ひとりが協力しあいながら、子の看護休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。

子ども・家族のための休暇取得

子どもの予防接種実施日や授業参観日など、育児又は学校行事のために年次休暇を取得して、積極的に子育てや行事に参加しましょう。

また、職員やその家族の誕生日・結婚記念日などに年次休暇を取得して、家族みんなで記念日を祝うなどふれあいの時間を持つようにしましょう。

休暇取得キャンペーンの実施

子育てへの積極参加、家族とのふれあいの時間を持つために、「月・金と休日を組み合わせた年次休暇」や「夏季休暇と年次休暇を組み合わせた連続休暇」など、休暇の取得を促す「休暇取得キャンペーン」の実施について検討します。

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇の取得日数割合を、平成21年までに55%を目指します。



(7) 人事異動等における配慮

子育て期間中の職員については、人事上の配慮を求める声も聞かれたことから、自己申告などの本人希望も取り入れた職員配置に努めます。

子育て職員に対する人事上の配慮

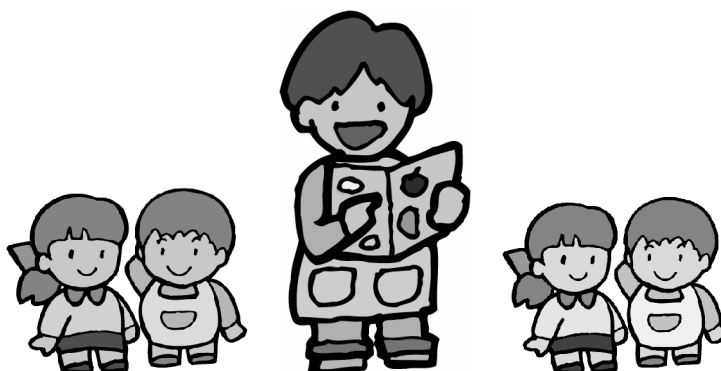
子育て中の職員で子どもの養育を行うために、人事上の配慮を希望する職員は、所属長に申し出るとともに、キャリア開発シートにその旨記入しましょう。

(8) 庁内託児施設

職員が安心して子供を預けることができる託児施設の設置を求める声がありますが、設置場所や運営方法などの課題もありますので今後さらに研究していきます。

庁内託児施設の設置の研究

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員が利用することができる庁内託児施設の設置について、その必要性や有効性などを含め研究します。



2 その他の次世代育成支援対策に関すること

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて来た人も安心して来庁できるように、乳幼児とともに利用できるトイレやベビーベッドなどの設置について検討するとともに、子ども連れの人を意識した親切な対応に努めます。

施設の子育てバリアフリー化

外部からの来庁者の多い施設等の管理主管課は、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッドや授乳室の設置等を検討し適切な対応を図りましょう。

子育て支援意識の啓発

子どもを連れて来た人が気兼ねなく来庁できるよう、職員一人ひとりが親切な対応を心がけて、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進しましょう。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員は地域社会の構成員でもあり、地域における子育て支援の取組に積極的に参加することや、子育てしやすい環境づくりを推進するなど、期待される役割を果たすように努めます。

地域活動への貢献

各職場において、地域社会のことを子どもたちに理解してもらうために、子どもが参加する学習会などを企画・開催するとともに、職務経験や専門分野を活かして講師を務めるなど、主体的に取り組んでいきましょう。

また各職員は住んでいる地域の一員として、自治会・町内会あるいは自主的な団体等が、子どもを対象として行うレクリエーション活動、防犯活動、交通安全活動等に、積極的に参加しましょう。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

心豊かな子どもをはぐくむため、保護者である職員が子どもとふれあう機会の充実を図ります。

互助会活動への参加促進

職員互助会において、「ウォーク大会事業」、「借上保養施設」、「会員家族慰安旅行」など家族全員が参加・利用できるようなレクリエーション事業を実施していますが、さらに、職員が子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、職員だけでなく子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮し促進に努めます。

イベントなどへの参加促進

本市をはじめ皆さんの住むまちでは、子どもも参加できる各種のイベントやお祭りなどが随時開催されています。休日に疲れた体をのんびり休めることも大切ですが、こうしたイベントに家族全員で積極的に参加し、遊び・体験・学びを通じて、広い視野と豊かな感性を持った子どもに育てましょう。

(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は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、家庭教育講座などを開設する等、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

学習情報の提供

職員に対し、家庭における子育てやしつけのヒント集（文部科学省で作成している、「家庭教育手帳」「家庭教育ノート」）など家庭教育への理解と参画の参考となる情報や、生涯学習に関するイベント・講座情報などを提供するとともに、参加の促進を図るための取り組みについて研究します。

出産・育児に伴う休暇制度等

休暇制度	対象者（取得要件）	取得期間・単位
保健指導 又は 健康診査	妊娠中の女性職員	妊娠満 23 週までは 4 週間に 1 回、妊娠満 24 週から満 35 週までは 2 週間に 1 回、妊娠満 36 週から分べんまでは 1 週間に 1 回、その都度必要と認める時間（医師又は助産師の指示により必要な時間とすることも可）【時間単位】
	出産後 1 年以内の女性職員（医師又は助産師が保健指導又は健康診査を受けることを指示した場合）	医師又は助産師の指示により必要な時間【時間単位】
通勤の緩和	妊娠中の女性職員（交通機関等の混雑又は渋滞の程度が、母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶと認められる場合）	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1 日につき 1 時間を超えない範囲内でその都度必要と認める時間【時間単位】
産前・産後 休暇	妊娠中・出産後の女性職員	分べん予定日以前 8 週間目（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間目）に当たる日から分べんの日後 8 週間目に当たるまでの期間内において必要と認める期間（分べんの日は産前休暇に含め、分べんの翌日以降を産後休暇とする。）【日単位】
男性職員の 育児参加	妻が出産する男性職員（出産する子又は小学校就学前の子を養育するため勤務しないことが相当と認められる場合）	妻の出産予定日の 6 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間目）前の日から出産日後 8 週間経過後までの期間内において 5 日【日単位又は時間単位】
配偶者の 分べん	妻が出産する男性職員	妻の出産に係る入院等の日から出産日後 2 週間経過後までの期間内において 3 日【日単位又は時間単位】
育児時間	女性職員・男性職員（1 歳未満の子を養育する場合）	1 日 2 回、1 回 30 分
子の看護	女性職員・男性職員（小学校就学前の子の看護のため勤務しないことが相当と認められる場合）	1 年（暦年）において 5 日【日単位又は時間単位】
育児休業	女性職員・男性職員（3 歳未満の子を養育する場合）	子の 3 歳に達する日（満 3 歳の誕生日の前日）まで【日単位】
部分休業	女性職員・男性職員（小学校就学前の子を養育する場合）	勤務時間の始め又は終わりに 2 時間以内【30 分単位】

（各制度の内容は、平成 20 年 7 月現在のものです。）

参 考 资 料

次世代育成支援対策に関するアンケート調査

平成 15 年 7 月に成立した次世代育成支援対策推進法により、平成 16 年度末までに、国や地方公共団体の機関において、職員を雇用する事業主の立場から、仕事と子育ての両立支援や職場における働き方の見直し等を推進するための行動計画の策定が義務付けられました。

つきましては、職員の方々の意識と実態を計画策定の参考とさせていただきたく、アンケート調査を実施いたしますので、ご多忙中誠に恐縮ではございますが、本アンケートにご理解を賜り、ご協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

対象者：小学校第 6 学年修了前児童の保護者の職員

回答：平成 16 年 8 月 18 日（水） 職員課人事担当まで

記入には赤色のボールペンを使用して下さい。

回答者のご自身のことについてお伺いいたします。（平成 16 年 8 月 1 日現在）

- 問 1 あなたの性別はどちらですか。 1 男性 2 女性
- 問 2 あなたの年齢はいくつですか。 1 20 歳代 2 30 歳代 3 40 歳代 4 50 歳以上
- 問 3 あなたの勤務地はどちらですか。 1 本庁舎 2 市立病院 3 消防 4 その他
- 問 4 あなたの家庭における理想的な子どもは何人ですか。 人
- 問 5 あなたの家庭において計画している実際に持つつもりの子どもの何人ですか。 人
- 問 6 現在、あなたのお子さんは何人ですか。 人

育児休業の取得についてお伺いします

- 問 7 育児休業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事項として当てはまるもの全てに をつけて下さい。

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職場の意識改革
- 3 職場復帰時の特別な研修
- 4 育児休業の制度、休業期間中の経済的支援等についての情報提供
- 5 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供
- 6 休業者に対する職場の状況に関する情報提供
- 7 その他 ()

- 問 8 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。

- 1 取得した 問 9 に進んでください
- 2 取得しなかった 問 12 に進んでください

（問 9～問 11 は、問 8 で「1 取得した」と回答した方にお伺いします）

- 問 9 育児休業を取得した動機について、当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 配偶者が希望したから
- 2 配偶者が病弱だから
- 3 子どもの世話をするのは親として当然だから
- 4 子どもの世話をすることに興味があったから
- 5 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
- 6 その他 ()

問 10 育児休業を取得する際に障害となった事項として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 昇給等に差がつくこと
- 2 経済的に厳しくなること
- 3 業務の遂行に支障がないように措置すること
- 4 職場の理解が得にくかったこと
- 5 その他 ()

問 11 育児休業を取得した感想として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 子育ての大変さと喜びを実感した
- 2 今後も出来る限り育児を分担したい
- 3 子育てから得られたものは少なかった
- 4 同僚にも育児休業をすることを勧めたい
- 5 育児休業は今回限りとしたい
- 6 その他 ()

(問 12 は、問 8 で「2 取得しなかった」と回答した方にお伺いします)

問 12 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 仕事にやりがいを感じていたため
- 2 職場に迷惑をかけるため
- 3 業務が繁忙であったため
- 4 出世に響くと思ったため
- 5 自分以外に育児をする人がいたため
- 6 配偶者や家族からの反対があったため
- 7 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため
- 8 家計が苦しくなるため (給与が支給されないため)
- 9 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため
- 10 その他 ()

休暇の取得についてお伺いします

問 13 あなたが年次休暇を取得する方針として、当てはまるもの 1 つに をつけてください。

- 1 なるべくたくさん休む
- 2 残日数を考慮しながら出来るだけ休む
- 3 周りの人が休む程度に休む
- 4 基本的に休まない
- 5 その他 ()

問 14 平成 15 年中に取得した年次休暇の日数について、当てはまるもの 1 つに をつけて下さい。

- 1 十分に取得した
- 2 思うように取得出来なかった
- 3 どちらともいえない

問 15 年次休暇を取得することにためらいを感じますか。

- 1 ためらいを感じる 問 16 に進んでください
- 2 ためらいを感じない 問 17 に進んでください

(問16は、問15で「1 ためらいを感じる」と回答した方にお伺いします)

問16 ためらいを感じる理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- | |
|------------------|
| 1 昇格や査定に悪い影響がある |
| 2 みんなに迷惑がかかると感じる |
| 3 後で多忙になる |
| 4 上司がいい顔をしない |
| 5 職場の雰囲気取得しづらい |
| 6 その他 () |

(問17は、問15で「2 ためらいを感じない」と回答した方にお伺いします)

問17 ためらいを感じない理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- | |
|---------------------|
| 1 当然の権利である |
| 2 仕事の出来る人ほど効率的に休む |
| 3 休んでも後で仕事に影響を生じない |
| 4 休んでも周りに迷惑をかけない |
| 5 上司から休むようにいわれる |
| 6 職場の雰囲気年次休暇を取得しやすい |
| 7 その他 () |

問18 年次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事項として、当てはまるもの全てに をつけてください。

- | |
|--------------------------------------|
| 1 業務遂行体制の工夫・見直し |
| 2 職場の意識改革 |
| 3 年次休暇の計画表の作成・実施 |
| 4 職場の業務予定の職員への早期周知 |
| 5 ゴールデンウィーク期間、夏季休暇等と併せた連続休暇の取得促進 |
| 6 職員やその家族の記念日、学校行事への参加等のための年次休暇の取得促進 |
| 7 その他 () |

(問19~問22は、男性職員にお伺いします)

問19 配偶者の分べんで特別休暇3日を取得することができますが、今まで1日でも取得したことはありますか。当てはまるもの1つに をつけて下さい。

- | | | |
|------|-------|--------------|
| 1 はい | 2 いいえ | 3 制度自体知らなかった |
|------|-------|--------------|

問20 配偶者の分べんで取得できる特別休暇3日は少ないですか。当てはまるもの1つに をつけて下さい。

- | | | |
|-------|------|-------------|
| 1 少ない | 2 十分 | 3 どちらともいえない |
|-------|------|-------------|

問21 妊婦の定期検診、両親学級等、出産前に年次休暇を取得して、夫婦で参加したことがありますか。

- | | |
|------|-------|
| 1 はい | 2 いいえ |
|------|-------|

問22 子どもの検診、予防接種等、出産後に年次休暇を取得して、夫婦で参加したことがありますか。

- | | |
|------|-------|
| 1 はい | 2 いいえ |
|------|-------|

超過勤務についてお伺いします

問 23 あなたの超過勤務についての考え方として、当てはまるもの1つに をつけてください。

- 1 できるだけ超過勤務をしない
- 2 仕事の状況に応じて超過勤務をする
- 3 周りの人程度に超過勤務をする
- 4 その他()

問 24 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、当てはまるもの全てに をつけてください。

- 1 職場全体の雰囲気づくり
- 2 事務の簡素化、合理化
- 3 定時退庁日の強化、増設
- 4 個々の職員の心がけ
- 5 上司が率先して帰る
- 6 その他()

問 25 超過勤務が原因で体調を崩したことがありますか。

- 1 はい
- 2 いいえ

その他

問 26 国が定めた行動計画策定指針では、育児休業及び休暇の取得や超過勤務の縮減以外に、以下の事項について規定されていますが、小田原市役所における次世代育成支援対策に効果的と思われる取組として当てはまるもの全てに をつけて下さい。

- 1 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知
- 2 庁内託児施設の設置
- 3 子育てをしている職員に対する人事異動についての配慮
- 4 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組
- 5 子どもを連れた人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等
- 6 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援
- 7 「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動の実施
- 8 家庭教育に関する学習機会の提供
- 9 その他()

問 27 要望等があれば記入して下さい。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

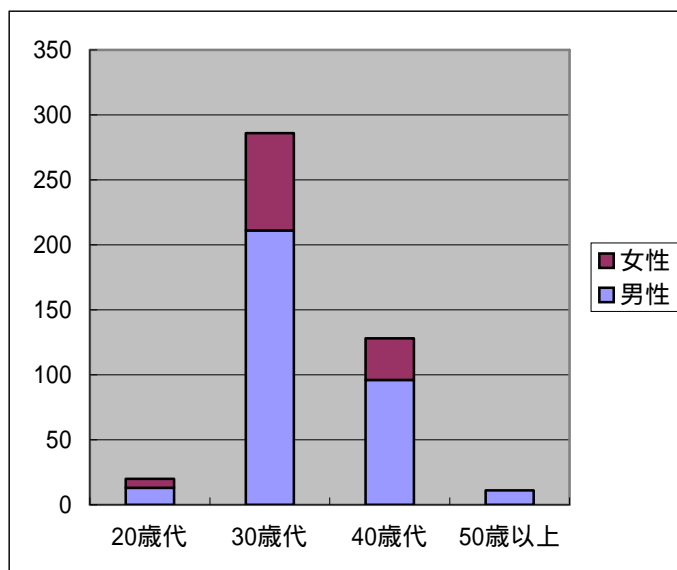
次世代育成支援対策に関する アンケート調査結果

調査対象者・・・小学校6年生以下の子を有している本市職員

回答総数・・・445件

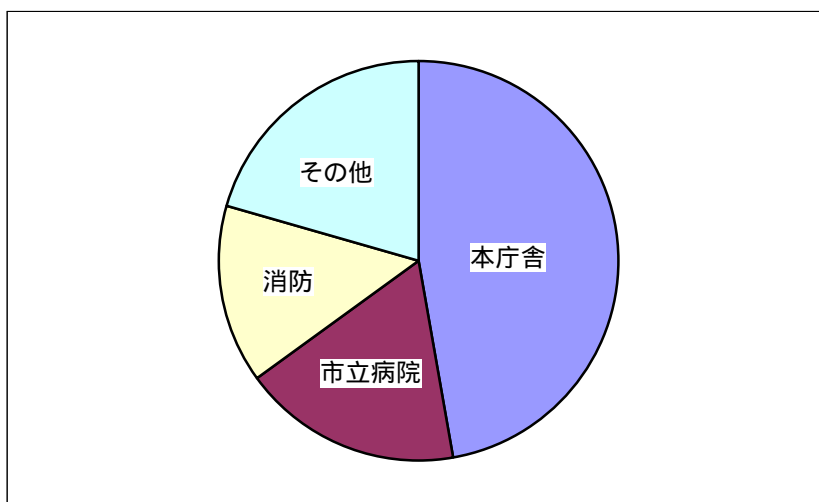
調査結果について・・・各問に対して、性別・年齢・勤務地の観点から集計しました。なお、プライバシー等に配慮し具体的な意見等は省略いたしました。

(問1)(問2) 性別と年齢



性別・年代別	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	計
男性	13	211	96	11	331
	3.9%	63.7%	29.0%	3.3%	74.4%
女性	7	75	32		114
	6.1%	65.8%	28.1%	0.0%	25.6%
合計	20	286	128	11	445
	4.5%	64.3%	28.8%	2.5%	100.0%

(問3) 勤務地

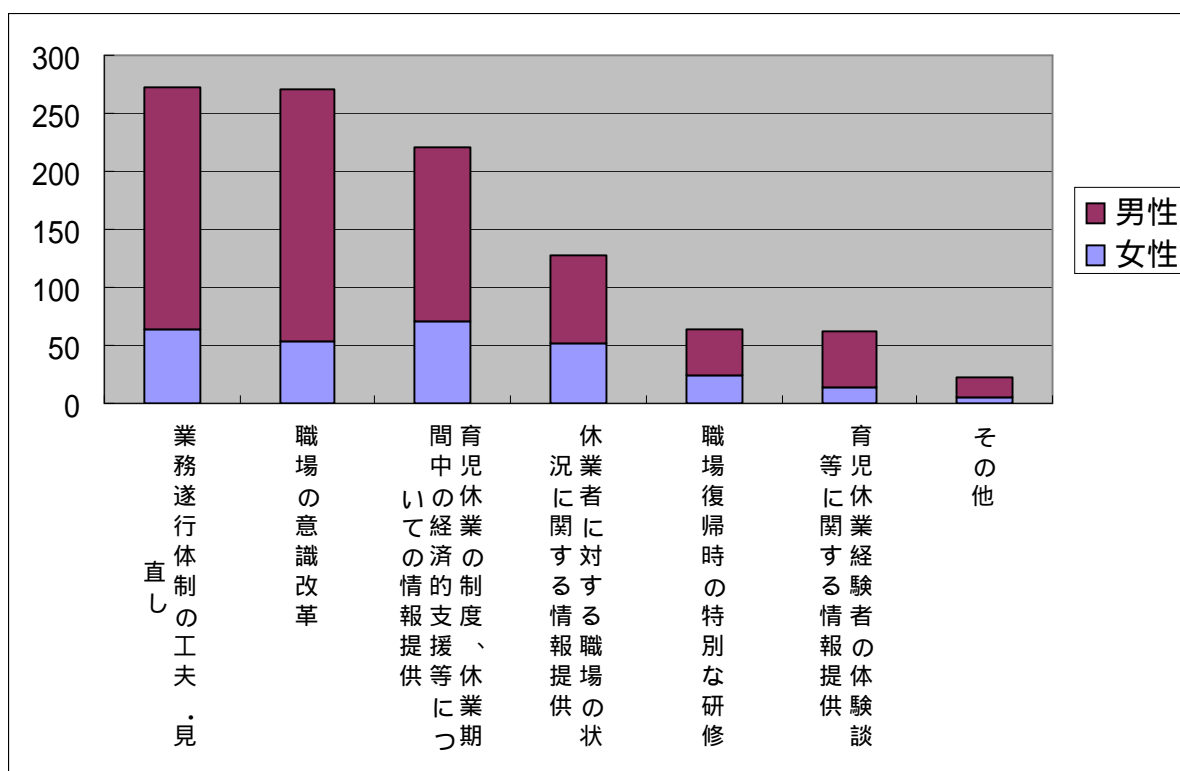


勤務地別	本庁舎	市立病院	消防	その他	総計
回答者数	210	79	64	92	445
全職員数 (H16.4.1 現在)	798	463	212	518	1,991
全職員のうち回答者の割合	26.3%	17.1%	30.2%	17.8%	22.4%

(問4)(問5)(問6) 理想的・持つつもり・実際の子ども数

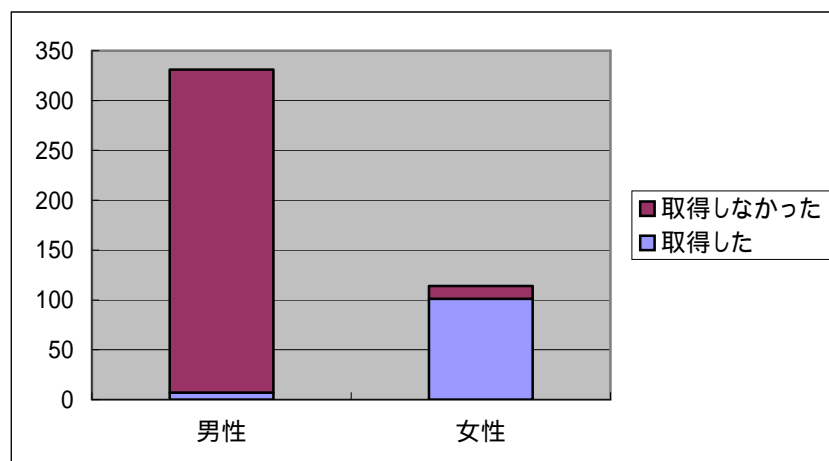
対象者 445 人	無回答	0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	平均
理想的な子ども数	13		8	183	210	26	4	1	2.62
持つつむりの子ども数	22	3	46	259	105	10			2.17
実際の子ども数	2		150	213	71	9			1.86

(問7) 育児休業の取得促進のために必要なこと(複数回答可)



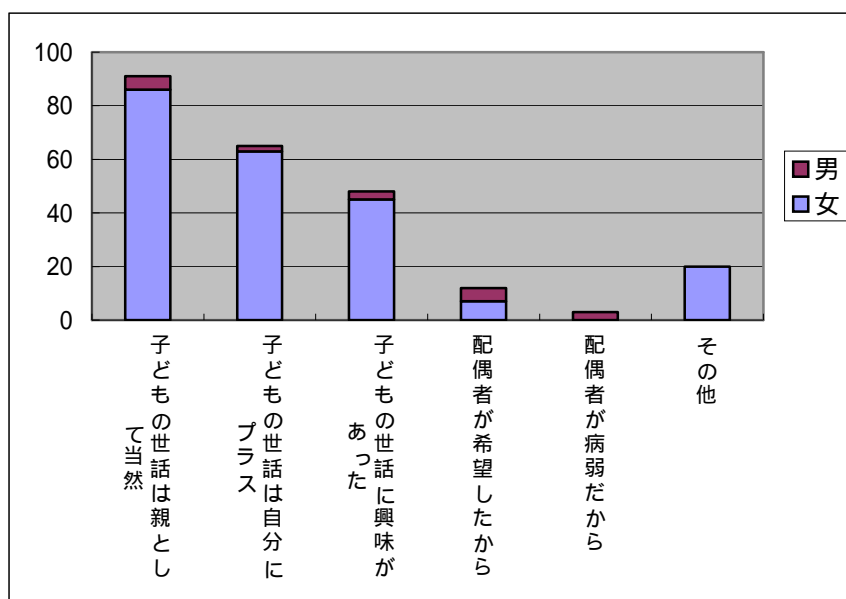
対象者 445 人 (複数回答可)	男性 (331 人)		女性 (114 人)		計 (445 人)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
業務遂行体制の工夫・見直し	209	63.1%	64	56.1%	273	61.3%
職場の意識改革	217	65.6%	53	46.5%	270	60.7%
育児休業の制度、休業期間中の経済的支援等に関する情報提供	151	45.6%	70	61.4%	221	49.7%
休業者に対する職場の状況に関する情報提供	77	23.3%	51	44.7%	128	28.8%
職場復帰時の特別な研修	39	11.8%	24	21.1%	63	14.2%
育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	48	14.5%	14	12.3%	62	13.9%
その他	16	4.8%	6	5.3%	22	4.9%

(問8) 子どもが生まれたときの育児休業の取得状況



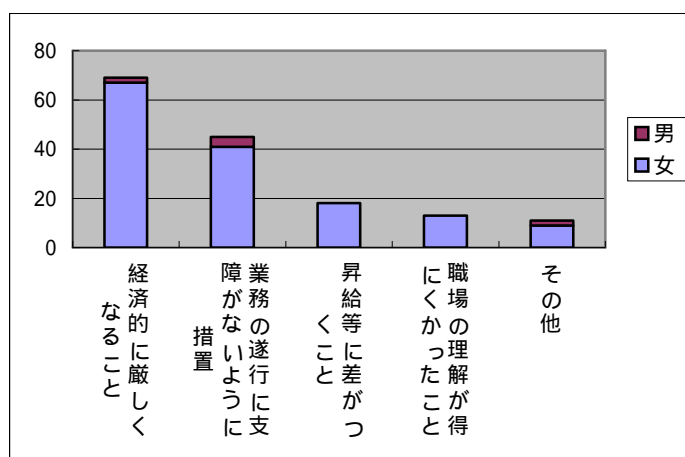
対象者 445 人	男性 (331 人)		女性 (114 人)	
	回答数	割合	回答数	割合
取得した	7	2.1%	101	88.6%
取得しなかった	324	97.9%	13	11.4%

(問9) 育児休業を取得した人の動機 (複数回答可)



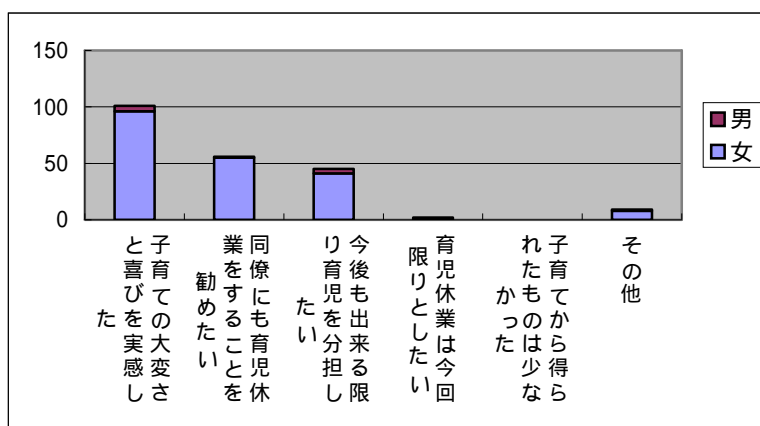
育児休業を取得した者のみの回答 (複数回答可)	男性 (7 人)		女性 (101 人)		計 (108 人)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
子どもの世話は親として当然	5	71.4%	86	85.1%	91	84.3%
子どもの世話は自分のプラス	2	28.6%	63	62.4%	65	60.2%
子どもの世話に興味があった	3	42.9%	45	44.6%	48	44.4%
配偶者が希望したから	5	71.4%	7	6.9%	12	11.1%
配偶者が病弱だから	3	42.9%	0	0%	3	2.8%
その他	0	0%	20	19.8%	20	18.5%

(問 10) 育児休業を取得する際に障害となった事項 (複数回答可)



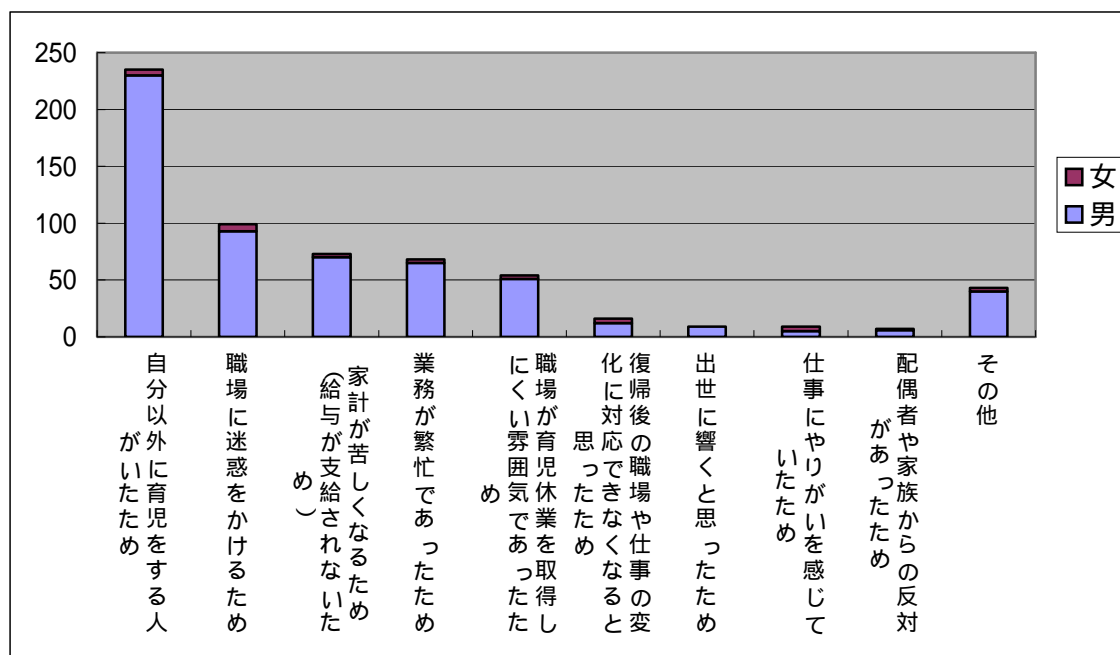
育児休業を取得した者のみの回答 (複数回答可)	男性 (7人)		女性 (101人)		計 (108人)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
経済的に厳しくなること	2	28.6%	67	66.3%	69	63.9%
業務の遂行に支障がないように措置	4	57.1%	41	40.6%	45	41.7%
昇給等に差がつくこと			18	17.8%	18	16.7%
職場の理解が得にくかったこと			13	12.9%	13	12.0%
その他	2	28.6%	9	8.9%	11	10.2%

(問 11) 育児休業を取得した感想 (複数回答可)



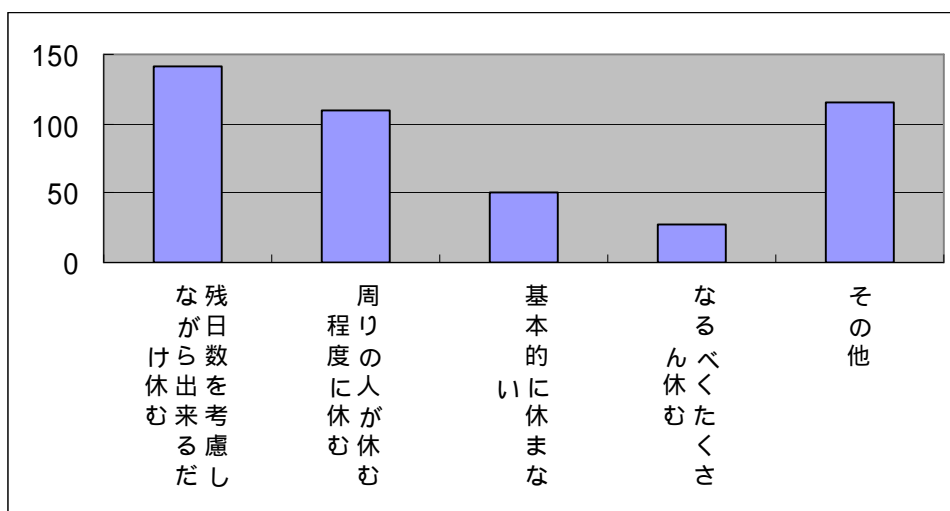
育児休業を取得した者のみの回答 (複数回答可)	男性 (7人)		女性 (101人)		計 (108人)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
子育ての大変さと喜びを実感した	5	71.4%	96	95.0%	101	93.5%
同僚にも育児休業をすることを勧めたい	1	14.3%	55	54.5%	56	51.9%
今後も出来る限り育児を分担したい	4	57.1%	41	40.6%	45	41.7%
育児休業は今回限りとしたい	2	28.6%			2	1.9%
子育てから得られたものは少なかった						
その他	1	14.3%	8	7.9%	9	8.3%

(問 12) 育児休業を取得しなかった人の理由 (複数回答可)



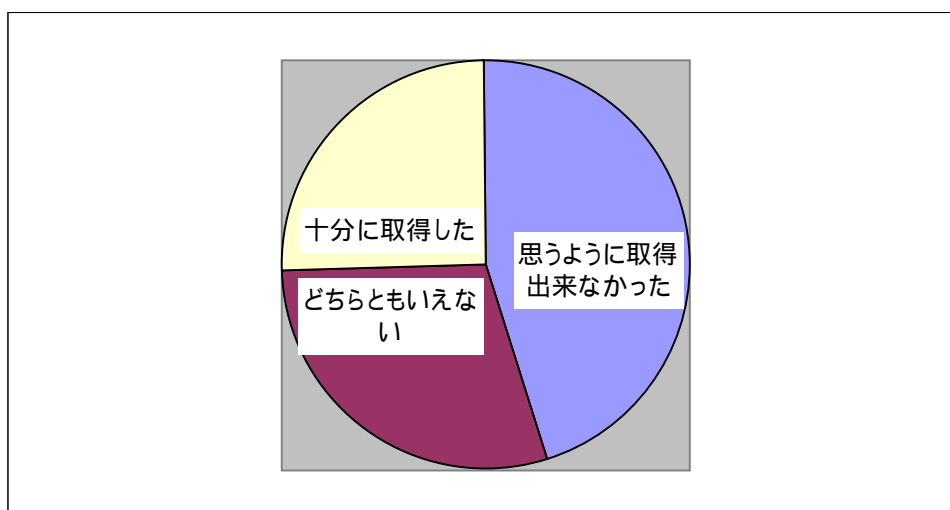
育児休業を取得しなかった者のみの回答 (複数回答可)	男性 (324 人)		女性 (13 人)		計 (337 人)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
自分以外に育児をする人がいたため	230	71.0%	5	38.5%	235	69.7%
職場に迷惑をかけるため	93	28.7%	6	46.2%	99	29.4%
家計が苦しくなるため (給与が支給されないため)	70	21.6%	3	23.1%	73	21.7%
業務が繁忙であったため	65	20.1%	3	23.1%	68	20.2%
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であった	51	15.7%	3	23.1%	54	16.0%
復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなる	12	3.7%	4	30.8%	16	4.7%
出世に響くと思ったため	9	2.8%			9	2.7%
仕事にやりがいを感じていたため	5	1.5%	4	30.8%	9	2.7%
配偶者や家族からの反対があったため	6	1.9%	1	7.7%	7	2.1%
その他	40	12.3%	3	23.1%	43	12.8%

(問 13) 年次休暇を取得する方針



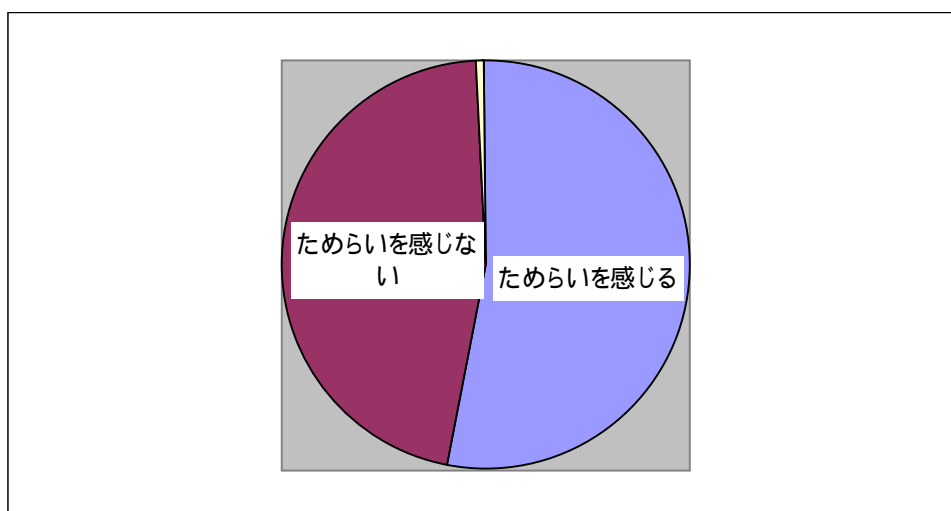
対象者 445 人	回答	割合
残日数を考慮しながら休む	142	31.9%
周りの人が休む程度に休む	109	24.5%
基本的に休まない	50	11.2%
なるべくたくさん休む	27	6.1%
その他・無回答	117	26.3%

(問 14) 平成 15 年中の年次休暇の取得結果



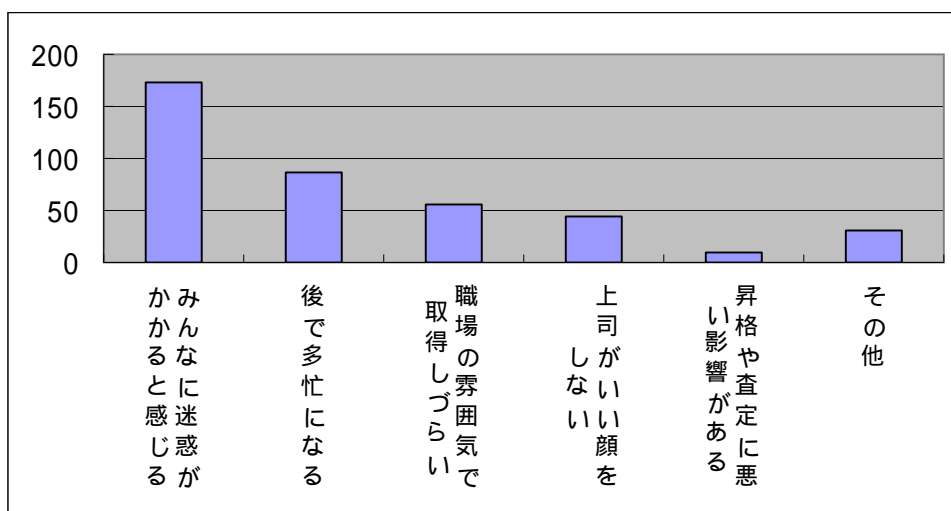
対象者 445 人	回答	割合
思うように取得出来なかった	199	44.7%
どちらともいえない・無回答	133	29.9%
十分に取得した	113	25.4%

(問 15) 年次休暇を取得することにためらいを感じるか



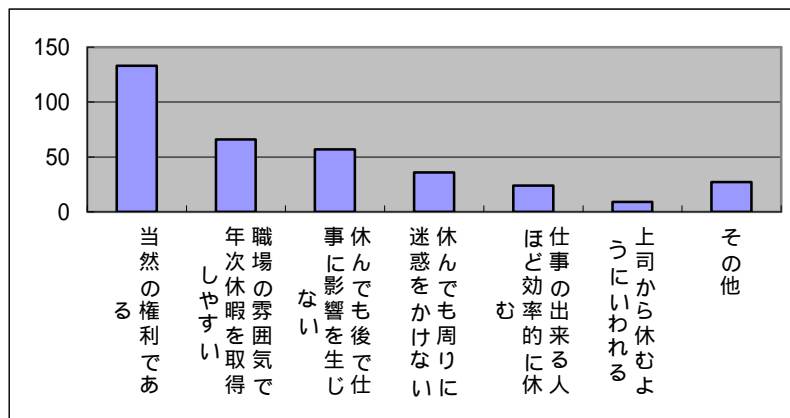
対象者 445 人	回答	割合
ためらいを感じる	235	52.8%
ためらいを感じない	207	46.5%
無回答	3	0.7%

(問 16) ためらいを感じる人の理由 (複数回答可)



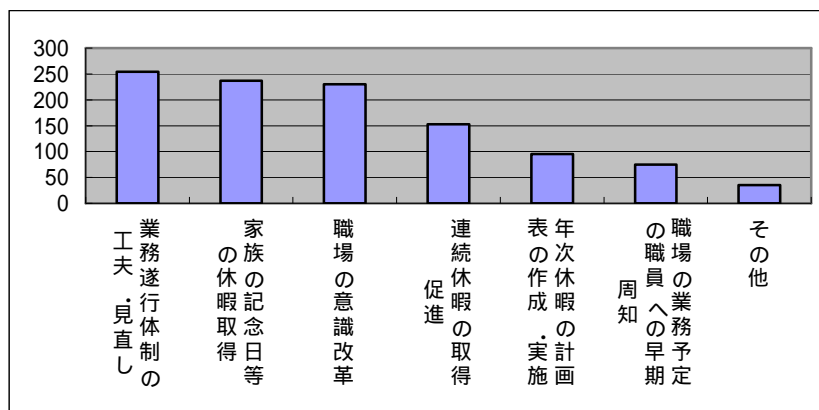
対象者 235 人 (複数回答可)	回答	割合
みんなに迷惑がかかると感じる	174	74.0%
後で多忙になる	86	36.6%
職場の雰囲気取得しづらい	55	23.4%
上司がいい顔をしない	44	18.7%
昇格や査定に悪い影響がある	9	3.8%
その他	31	13.2%

(問 17) ためらいを感じない人の理由 (複数回答可)



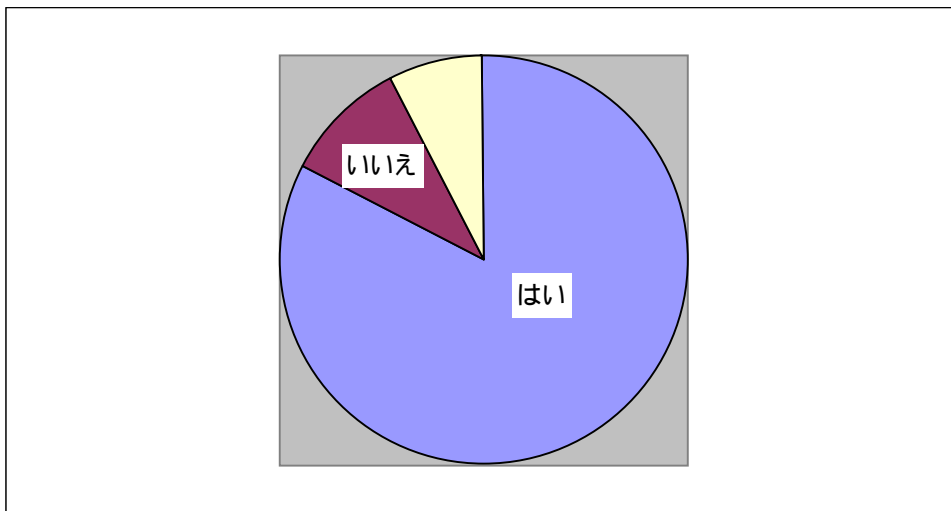
対象者 207 人 (複数回答可)	回答	割合
当然の権利である	133	64.3%
職場の雰囲気ですぐに休暇を取るのがしやすい	66	31.9%
休んでも後で仕事に影響を生じない	57	27.5%
休んでも周りに迷惑をかけない	36	17.4%
仕事の出来る人ほど効率的に休む	24	11.6%
上司から休むようにいわれる	9	4.3%
その他	27	13.0%

(問 18) 年次休暇の取得促進に必要と思われる事項 (複数回答可)



対象者 445 人 (複数回答可)	回答	割合
業務遂行体制の工夫・見直し	254	57.1%
家族の記念日等の休暇取得	237	53.3%
職場の意識改革	230	51.7%
連続休暇の取得促進	153	34.4%
年次休暇の計画表の作成・実施	95	21.3%
職場の業務予定の職員への早期周知	75	16.9%
その他	35	7.9%

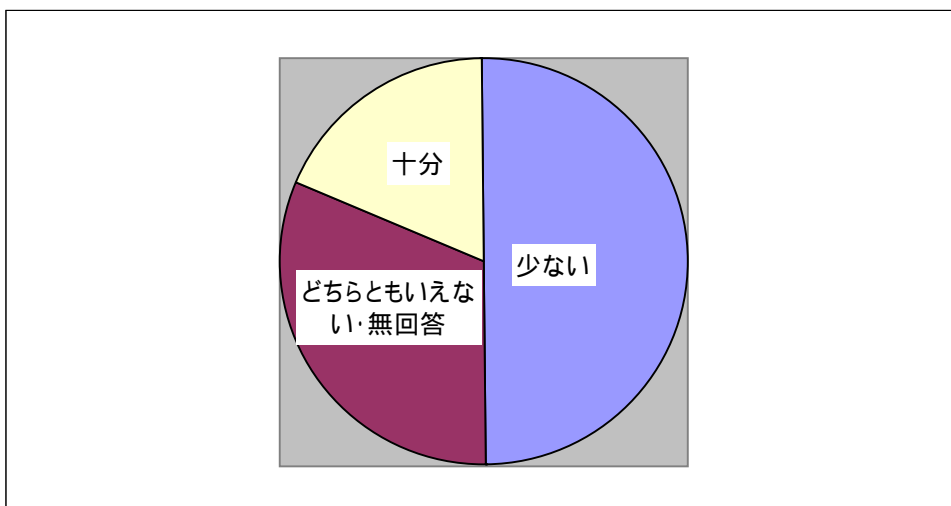
(問 19) 配偶者の分べんによる特別休暇を取得したことがあるか (男性職員対象)



対象者 331 人	回答	割合
	はい	273 82.5%
	いいえ	33 10.0%
	制度自体知らなかった	25 7.6%

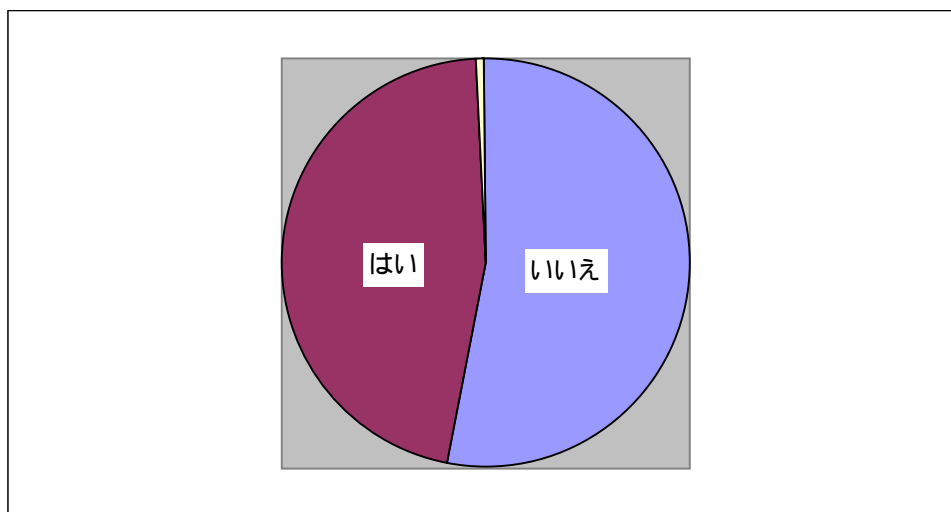
(参考) 平成 15 年の配偶者の分べんによる特別休暇の取得率は 64%

(問 20) 配偶者の分べんによる特別休暇は 3 日では少ないか (男性職員対象)



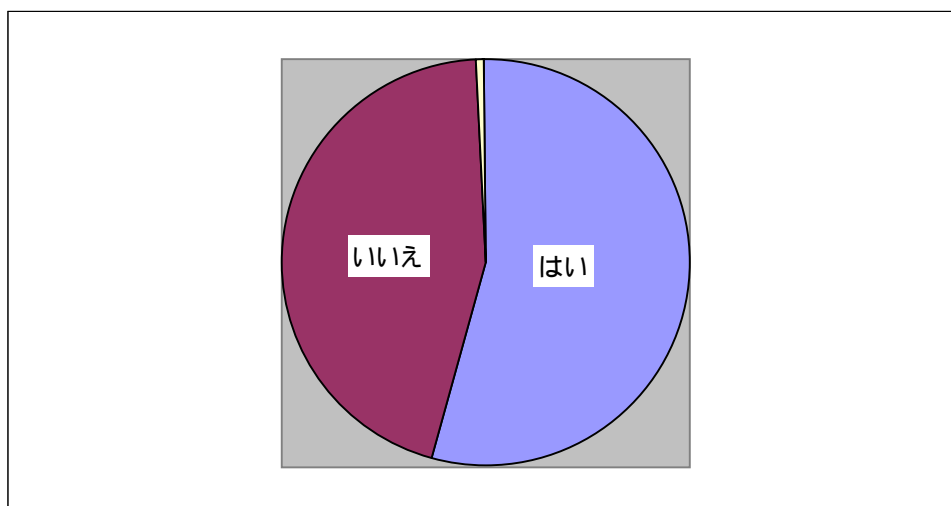
対象者 331 人	回答	割合
	少ない	164 49.5%
	どちらともいえない・無回答	106 32.0%
	十分	61 18.4%

(問 21) 年次休暇を取得して、出産前の妊婦の定期検診、両親学級等を夫婦で参加したことがあるか (男性職員対象)



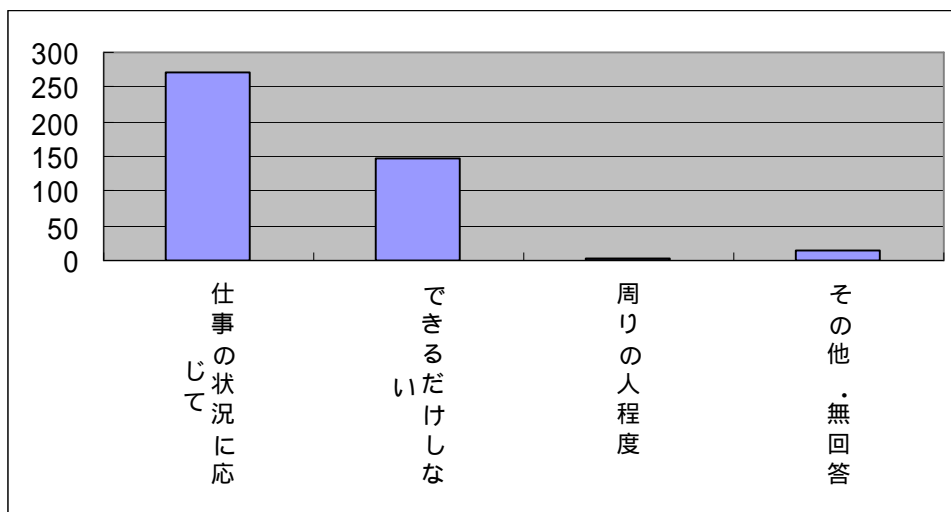
対象者 331 人	回答	割合
	いいえ	175 52.9%
	はい	154 46.5%
	無回答	2 0.6%

(問 22) 年次休暇を取得して、出産後の子どもの検診、予防接種等を夫婦で参加したことがあるか (男性職員対象)



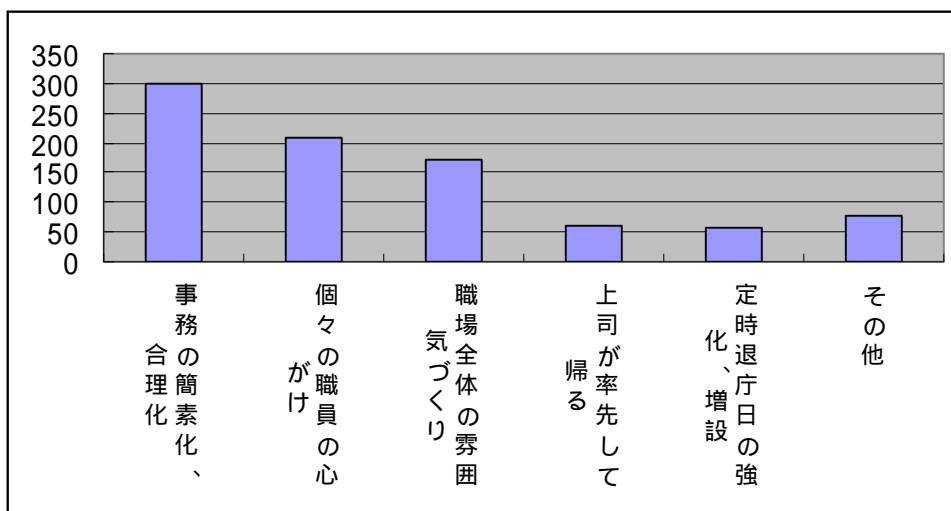
対象者 331 人	回答	割合
	はい	179 54.1%
	いいえ	150 45.3%
	無回答	2 0.6%

(問 23) どのようなときに超過勤務をしますか



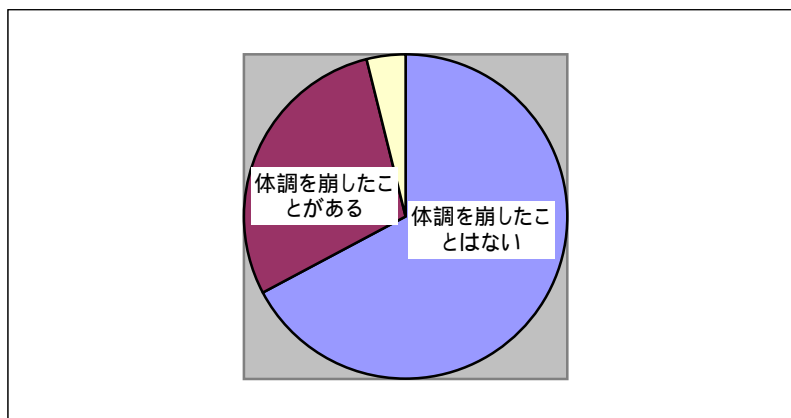
対象者 445 人	回答	割合
仕事の状況に応じて	272	61.1%
できるだけしない	146	32.8%
周りの人程度	3	0.7%
その他・無回答	24	5.4%

(問 24) 超過勤務の縮減対策として効果的な方法 (複数回答可)



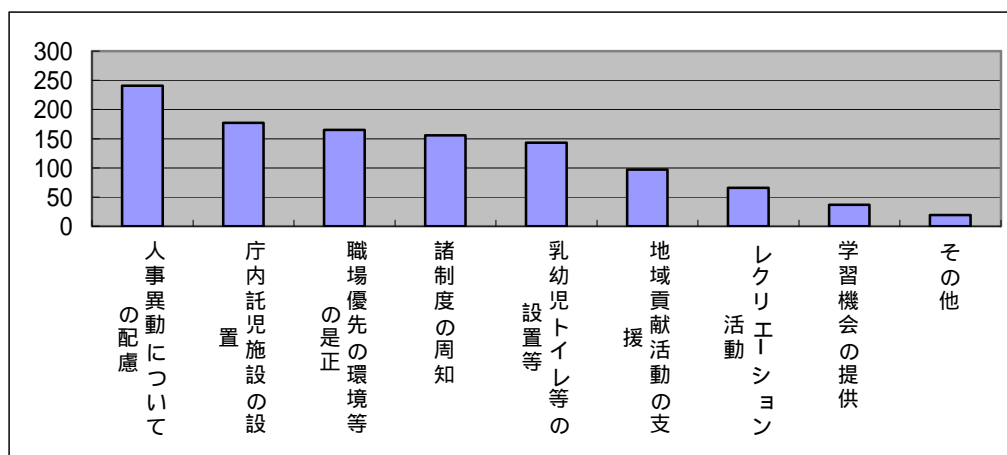
対象者 445 人 (複数回答可)	回答	割合
事務の簡素化、合理化	299	67.2%
個々の職員の心がけ	209	47.0%
職場全体の雰囲気づくり	173	38.9%
上司が率先して帰る	60	13.5%
定時退庁日の強化、増設	58	13.0%
その他	78	17.5%

(問 25) 超過勤務による体調不良などの経験



対象者 445 人	回答	割合
体調を崩したことはない	299	67.2%
体調を崩したことがある	129	29.0%
無回答	17	3.8%

(問 26) 次世代育成支援対策に効果的と思われる取組 (複数回答可)



対象者 445 人 (複数回答可)	回答	割合
人事異動についての配慮	241	54.2%
庁内託児施設の設置	177	39.8%
職場優先の環境等の是正	165	37.1%
諸制度の周知	156	35.1%
乳幼児トイレ等の設置等	143	32.1%
地域貢献活動の支援	97	21.8%
レクリエーション活動	66	14.8%
学習機会の提供	37	8.3%
その他	19	4.3%

小田原市特定事業主行動計画策定推進会議設置要綱

(平成16年7月12日)

小田原市特定事業主行動計画策定推進会議設置要綱

(設置)

第1条 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第19条の規定に基づき特定事業主行動計画を策定し、及び職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員の要望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ため、小田原市特定事業主行動計画策定推進会議(以下「策定推進会議」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 策定推進会議の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 特定事業主行動計画の基本方針に関すること。
- (2) 特定事業主行動計画への取組課題に係る検討及び総合調整に関すること。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、特定事業主行動計画の推進に関すること。

(組織)

第3条 策定推進会議は、別表に掲げる職にある者をもって組織する。

(会議)

第4条 策定推進会議は、企画部職員課長が必要の都度招集し、会議を主宰する。

(関係職員の出席等)

第5条 策定推進会議は、必要に応じ、関係職員の出席を求め、又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第6条 策定推進会議の庶務は、企画部職員課において処理する。

附 則

この要綱は、平成16年7月12日から施行する。

附 則(平成20年4月1日)

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成20年7月8日)

この要綱は、平成20年7月8日から施行する。

別表（第3条関係）

- (1) 企画部職員課長
- (2) 総務部管財契約課長
- (3) 市民部女性行政担当課長
- (4) 環境部環境政策課長
- (5) 福祉健康部子育て支援課長
- (6) 経済部産業政策課長
- (7) 建設部建設政策課長
- (8) 経営管理局経営管理課長
- (9) 消防本部消防総務課長
- (10) 水道局営業課長
- (11) 学校教育部教育政策課長
- (12) 生涯学習部生涯学習政策課長
- (13) 選挙管理委員会事務局長
- (14) 監査事務局次長
- (15) 農業委員会事務局長
- (16) 市議会事務局議会総務課長