

# 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…

後期計画（平成22年度～平成26年度）

平成22年4月

小 田 原 市

◇ 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	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	6
(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	10
(7) 人事上の配慮	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) 子どもと触れ合う機会の充実	13
○出産・育児に伴う休暇制度等	14
○参考資料	
・計画策定に係る職員アンケート集計結果	16
・小田原市特定事業主行動計画推進会議設置要綱	32

## はじめに

我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おそ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て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。

本市では、平成17年3月に、地方公共団体の機関（特定事業主）の立場として、各任命権者の職員を対象に、「みんなでスクラム いきいき子育て計画」を策定しました。

計画の策定後、本市では、子育てしやすい職場環境づくりに取り組んできました。一方、今日、職員が仕事上の責任を果たすだけでなく、家庭や地域生活においても、多様な生き方が選択・実現できること（ワークライフバランス）も求められています。

そこで、子育てを行っている職員だけでなく、すべての職員の仕事と生活の調和に向け、職場の意識や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に取り組み、ワークライフバランスの視点を重視した職場環境を実現するため、計画を改定し、取組を更に推進することとしました。

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、職場全体で子育てを応援し、従来の働き方を見直す気持ちを持って、がっちりスクラムを組み、計画の推進に向けて積極的に取り組んでいきます。

平成22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

## 計 画 期 間

---

この特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法の後半の期間である平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間とします。

## 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ことなどを考慮し、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、県費負担教職員に係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、推進に当たっての課題の検討や計画の見直しなどを行います。

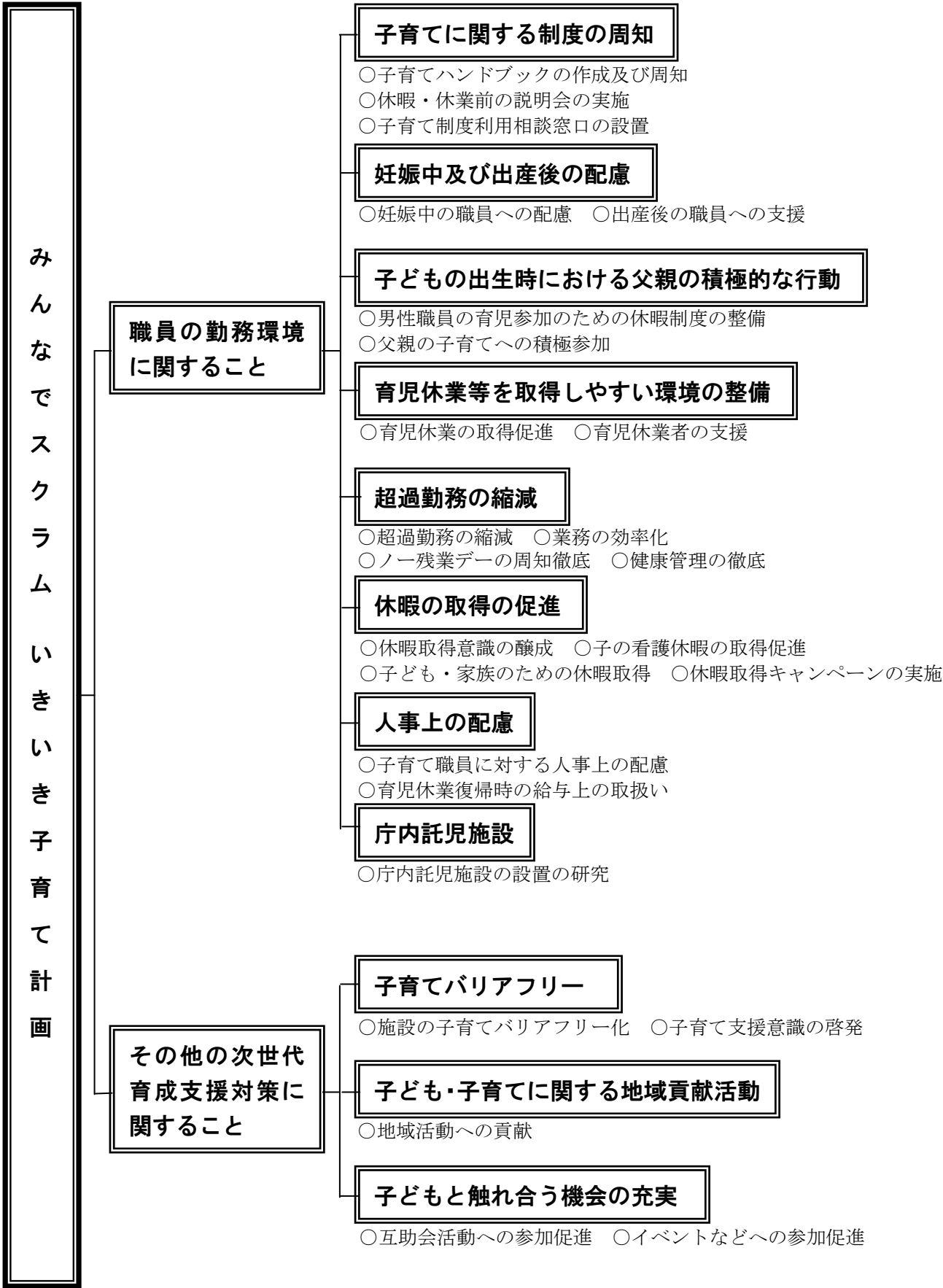
## 計画実施上の注意事項

---

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こととします。

**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

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、出産や育児についての特別休暇や、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生活を調和させ、子どもたちや家族と十分な触れ合いの時間を持つことは、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、さらに育児休業や育児短時間勤務、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、庁内ネットワークに掲示します。

人事担当課は、管理監督者を始め職員一人ひとりに正しく理解されるよう、引き続き周知に努めます。

管理監督者は、内容を理解し、積極的に制度の活用を呼び掛けます。

#### ○休暇・休業前の説明会の実施

人事担当課は、妊娠・出産に伴い産前休暇・育児休業等を取得する職員に対し、休暇・休業制度、福利厚生制度及びそれらに必要な手続についての説明会を定期的実施します。

#### ○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、人事担当課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。

## (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します。

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す。

### ○出産後の職員への支援

職場の状況の情報提供を望む声が多いため、人事担当課は、電子メール、郵便などにより、庁内における通知類などの必要な情報を、休暇・休業中の職員に提供します。

また、産前・産後休暇の取得や育児休業等の際には、代替職員（任期付職員・臨時職員）の確保に努めます。

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1か月に1～2回の情報提供を行うなど、円滑な職場への復帰を支援します。

## (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、子どもの出生に当たっては、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、平成17年度に、配偶者の分べんに関する休暇の取得事由の拡大及び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を行いました。

管理監督者は、積極的に制度の活用を呼び掛けます。

### ○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健診、両親学級等、また、出産後の子どもの健診、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るよう努めます。

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に、職員一人ひとりが協力し合います。

## (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・定着などを図る上で大切なことです。

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掛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育児短時間勤務、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、育児短時間勤務、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す。

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に、職員一人ひとりが協力し合います。



## ○育児休業者の支援

### ・育児休業体験談の情報提供

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、職員の育児休業体験談を庁内ネットワークに掲載するなど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」などの子育てについての相談施設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。

### ・職場復帰前の話し合い

管理監督者は、職員の育児休業からの復帰に際して、事前に所属の状況、担当する事務分担などについて話し合い、育児休業者の円滑な職場復帰に努めます。

### ・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当たり、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でのOJT研修を実施します。

人事担当課は、業務に必要な研修について、優先的に受講できるよう配慮します。

◎ 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の維持に努めます。

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26年度までに100%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触れ合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調整や的確な指示をするなど、タイムマネジメント能力の向上を図り、所属職員が勤務時間内に業務を終了させることができるように努めます。

職員一人ひとりも、超過勤務は「臨時又は緊急の時に行うもの」という認識を徹底し、効率的・効果的な業務執行に取り組みます。

また、必要に応じて臨時職員を活用するなどして、超過勤務を最小限とする態勢を作ります。

### ○業務の効率化

職員アンケートの結果、3人に2人の職員が「超過勤務の縮減には業務の簡素化・合理化が効果的」と回答しています。

超過勤務を縮減するため、事務事業の見直し、業務の委託化・民営化のほか、会議や打合せの時間短縮、資料の簡素化や既存資料の活用、業務のマニュアル化、緊急な業務依頼（調査・照会等）の自粛など、業務の効率化、簡素化を図ります。

また、職員一人ひとりが業務の見直しを実施し、仕事量の削減に努めます。

### ○「ノー残業デー」の徹底

管理監督者、所属職員共に、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す。

管理監督者は、「ノー残業デー」に退庁の声掛けを行います。

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掛けます。

### ○健康管理の徹底

超過勤務が月60時間以上の職員に対する所属長等による個別の相談・指導及び産業医の面談による保健指導等を実施します。

## (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触れ合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健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めます。

### ○休暇取得意識の醸成

管理監督者は、所属職員に職場の業務計画予定を早期に周知したり、年次休暇取得予定表を作成するなどして、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努め、職員が計画した年次休暇が完全取得できるようにします。

また、職員一人ひとりが、「休まないことが頑張っている」といった意識ではなく、「めりはりを付けて業務効率アップにつなげる」といった職員の休暇取得に対する意識改革に努めます。

### ○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、更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合いながら、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す。

### ○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触れ合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、家族との触れ合いの時間を持つために、職場ごとに、「休暇励行日」を設定したり、「月・金と休日を組み合わせた年次休暇」、「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」の実施に努めます。

- ◎ 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26年までに55%を目指します。

## (7) 人事上の配慮

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ものは、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す。

### ○育児休業復帰時の給与上の取扱い

職員が育児休業から復帰した場合、その休業期間は勤務したものとみなして給与の調整を行います。部分休業を取得しても、その期間は勤務しない期間とはしないで、昇給の決定をします。

## (8) 庁内託児施設

職員が安心して子ども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、今後更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、職員アンケートでは約4割の職員が、「次世代育成支援対策に有効」と回答しています。

引き続き、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す。

#### ○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掛けて、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。

### (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生かして講師を務めるなど、主体的に取り組んでいきます。

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、積極的に参加します。

### (3) 子どもと触れ合う機会の充実

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触れ合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、職員が子どもと触れ合う機会を充実させ、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

本市を始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。

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】
育児短時間 勤務	女性職員・男性職員（小学校就学前の子を養育する場合）	週 19 時間 25 分勤務から週 24 時間 35 分勤務【1 か月以上 1 年以下】
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】

## 参 考 资 料



# 小田原市特定事業主行動計画策定にかかる 職員アンケート集計結果

平成21年10月

企画部職員課

## 調査の概要

### 1 目的

「小田原市特定事業主行動計画策定推進会議」において、特定事業主行動計画を策定するに当たっての参考とするために、職員の仕事と家庭の両立等に対する意識や実態について調査を行った。

### 2 調査方法

#### (1) 調査対象

全職員

庁内LANを使用可能な職員は、電子申請システムにより、使用不可能な職員は、紙媒体のアンケート用紙により、回答する形式とした。

回答総数 1,062件

#### (2) 調査内容

職員の仕事と家庭の両立等に対する意識や実態について

- ・育児休業の取得
- ・休暇の取得
- ・時間外勤務 等について、それらに対する意識や実態を調査

### 3 調査時期

平成21年10月

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 30歳未満 2 30歳代 3 40歳代 4 50歳以上

(問1及び問2の回答状況 n=1,061)

性別	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳以上	計
男性	79	190	212	131	612
	7.45%	17.91%	19.98%	12.35%	57.68%
女性	109	139	122	79	449
	10.27%	13.10%	11.50%	7.45%	42.32%
合計	188	329	334	210	1,061
	17.72%	31.01%	31.48%	19.79%	100.00%

(平成21年9月現在の全職員の状況 n=1,906)

性別	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	計
男性	143	333	411	293	1180
	5.43%	12.65%	15.62%	11.13%	44.83%
女性	191	226	178	131	726
	14.51%	17.17%	13.53%	9.95%	55.17%
合計	334	559	589	424	1906
	19.95%	29.83%	29.14%	21.09%	100.00%

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

(勤務地別の回答者数と職員の配置数 n1=1,059、n2=1,906)

勤務地	本庁舎	市立病院	消防	その他	総計
回答者数 (n1)	350	348	168	193	1,059
全職員数 (n2)	757	520	205	424	1,906
全職員のうち回答者の割合	46.2%	66.9%	82.0%	45.5%	55.6%

(勤務地別、年代別の職員の配置数と割合 n=1,906人)

勤務地	本庁舎	市立病院	消防	その他	総計
30歳未満の職員数	125	135	33	41	334
	9.04%	9.92%	2.33%	2.94%	24.23%
30歳代の職員数	203	169	88	99	559
	12.61%	11.39%	5.11%	6.10%	35.21%
40歳代の職員数	264	148	52	125	589
	12.67%	7.96%	2.34%	6.17%	29.14%
50歳以上の職員数	165	68	32	159	424
	3.79%	2.47%	0.66%	4.49%	11.42%

問4 あなたの職種について、当てはまるもの1つに○をつけてください。

(職種別・男女別の回答者数)

性別	技術職 一般事務・ 幼稚園教諭職	保育士・ 幼稚園教諭職	消防職	技能・ 労務職	医療職 (医師)	等 (薬剤師・技師)	医療職 (保健師・助産 師・看護師等)	医療職 (保健師・助産 師・看護師等)	総計
男性	337	0	163	51	10	31	20	612	
	31.73%	0.00%	15.35%	4.80%	0.94%	2.92%	1.88%	57.63%	
女性	105	46	3	8	4	20	264	450	
	9.89%	4.33%	0.28%	0.75%	0.38%	1.88%	24.86%	42.37%	
合計	442	46	166	59	14	51	284	1062	
	41.62%	4.33%	15.63%	5.56%	1.32%	4.80%	26.74%	100.00%	

問5 あなたの勤務形態について、当てはまるもの1つに○をつけてください。

(職種別の勤務形態)

勤務形態	技術職 一般事務・ 幼稚園教諭職	保育士・ 幼稚園教諭職	消防職	技能・ 労務職	医療職 (医師)	等 (薬剤師・技師)	医療職 (保健師・助産 師・看護師等)	医療職 (保健師・助産 師・看護師等)	総計
月曜～金曜・日勤	410	27	19	40	6	17	20	539	
	92.76%	58.70%	11.45%	67.80%	42.86%	34.00%	7.41%	51.48%	
土・日曜又は夜間の 勤務あり	32	19	147	19	8	33	250	508	
	7.24%	41.30%	88.55%	32.20%	57.14%	66.00%	92.59%	48.52%	
合計	442	46	166	59	14	50	270	1,047	

**問6 現在、あなたは小学校6年生以下の子どもを養育していますか。**

(性別・各年代別の子育て中の職員の割合)

性別	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳以上	計
男性	22.78%	65.26%	54.50%	4.58%	43.04%
女性	8.49%	44.60%	35.54%	3.80%	26.29%
合計	14.59%	56.53%	47.59%	4.29%	35.98%

**問7 配偶者の就労状況について、当てはまるもの1つに○をつけてください。**

(性別・各年代別の配偶者の就労状況)

性別	配偶者	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳以上	総計
男性	(公務員以外の)労働者	8	46	89	40	183
	公務員	8	22	27	12	69
	自営等	0	1	1	2	4
	無職	12	77	67	70	226
	配偶者なし	49	41	28	7	125
	男性 計	77	187	212	131	607
女性	(公務員以外の)労働者	17	40	52	26	135
	公務員	8	27	30	16	81
	自営等	1	7	6	3	17
	無職	1	2		7	10
	配偶者なし	80	57	31	27	195
	女性 計	107	133	119	79	438
合計		184	320	331	210	1,045

**問8 あなたの家庭における理想的な子どもは何人ですか。**

**問9 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。**

**問10 現在、あなたのお子さんは何人ですか。**

(子供の数に関する回答結果 n=445)

	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	平均
理想的な子ども数	26	21	431	408	39	10	3	2.49
持つつもりの子どもの数	86	95	441	192	18	2	0	1.96
実際の子どもの数	331	172	332	127	13	0	0	1.30

問 1 1 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 ( )

(育児休業取得促進のために取り組むべき事)

複数回答可	男性(612人)		女性(449人)		計(1,061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	370	60.5%	294	65.5%	664	62.6%
職場の意識改革	445	72.7%	227	50.6%	672	63.3%
職場復帰時の特別な研修	100	16.3%	123	27.4%	223	21.0%
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	268	43.8%	256	57.0%	524	49.4%
育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	92	15.0%	87	19.4%	179	16.9%
休業者に対する職場の状況に関する情報提供	142	23.2%	170	37.9%	312	29.4%
その他	28	4.6%	18	4.0%	46	4.3%

問 1 2 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 | 2 取得しなかった |
|--------|-----------|

(育児休業の取得状況)

	男性(310人)		女性(136人)		計(446人)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
取得した	12	3.9%	107	78.7%	119	26.7%
取得しなかった	298	96.1%	29	21.3%	327	73.3%

※この質問項目には、妻の分べん休暇等と混同した回答が含まれていると考えられますが、そのままの数字を掲載しています。

問 1 3 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 ( )

(育児休業を取得した動機)

育児休業を取得した者のみの回答 複数回答可	男性 (12人)		女性 (107人)		計 (119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	10	83.3%	98	91.6%	108	90.8%
子どもの世話は自分のプラス	7	58.3%	42	39.3%	49	41.2%
子どもの世話に興味があった	7	58.3%	61	57.0%	68	57.1%
配偶者が希望したから	4	33.3%	9	8.4%	13	10.9%
配偶者が病弱だから	4	33.3%	0	0.0%	4	3.4%
その他	0	0.0%	9	8.4%	9	7.6%

問14 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 業務の遂行に支障がないように措置すること
- 2 昇給等に差がつくこと
- 3 職場の理解が得にくかったこと
- 4 経済的に厳しくなること
- 5 その他 ( )

(育児休業を取得する際の障害)

育児休業取得者のみの回答 複数回答可	男性 (12人)		女性 (107人)		計 (119人)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
業務の遂行に支障がないように措置	6	50.0%	44	41.1%	50	42.0%
昇給等に差がつくこと	1	8.3%	23	21.5%	24	20.2%
職場の理解が得にくかったこと	3	25.0%	12	25.0%	15	12.6%
経済的に厳しくなること	2	16.7%	60	56.1%	62	52.1%
その他	2	16.7%	7	6.5%	9	7.6%

問15 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 今後もでき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 ( )

(育児休業を取得して得た感想)

育児休業取得者のみの回答 複数回答可	男性 (12人)		女性 (107人)		計 (119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	8	66.7%	102	95.3%	110	92.4%
今後もしできる限り育児を分担したい	3	25.0%	39	36.4%	42	35.3%
子育てから得られたものは少なかった	0	0.0%	1	0.9%	1	0.8%
同僚にも育児休業をすることを勧めたい	7	58.3%	55	51.4%	62	52.1%
育児休業は今回限りとしたい	1	8.3%	0	0.0%	1	0.8%
その他	1	8.3%	4	3.7%	5	4.2%

問16 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 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
- 6 家計が苦しくなるため(給与が支給されないため)
- 7 自分以外に育児をする人がいたため
- 8 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため
- 9 配偶者や家族からの反対があったため
- 10 その他( )

(育児休業を取得しなかった理由)

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 (298人)		女性 (29人)		計 (327人)	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
仕事にやりがいを感じていたため	6	2.0%	3	10.3%	9	2.8%
職場に迷惑をかけるため	134	45.0%	10	34.5%	144	44.0%
業務が繁忙であったため	74	24.8%	7	24.1%	81	24.8%
出世に響くと思ったため	27	9.1%	1	3.4%	28	8.6%
復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなる	29	9.7%	10	34.5%	39	11.9%
家計が苦しくなるため(給与が支給されないため)	69	23.2%	6	20.7%	75	22.9%
自分以外に育児をする人がいたため	172	57.7%	4	13.8%	176	53.8%
職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	84	28.2%	6	20.7%	90	27.5%
配偶者や家族からの反対があったため	0	0.0%	1	3.4%	1	0.3%
その他	26	8.7%	10	34.5%	36	11.0%





(平成20年中の年次休暇取得状況)

	男性 (593人)		女性 (416人)	
	回答数	割合	回答数	割合
十分に取得した	91	15.3%	31	7.5%
思うように取得できなかった	343	57.8%	280	67.3%
どちらともいえない	159	26.8%	105	25.2%

平成20年中の年次休暇取得状況 (n=1,000)

	(問19) ためらいを感じる (665人)		(問19) ためらいを感じない (335人)	
	回答数	割合	回答数	割合
十分に取得した	57	8.6%	65	19.4%
思うように取得できなかった	439	66.0%	178	53.1%
どちらともいえない・無回答	169	25.4%	92	27.5%

問19 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 2 ためらいを感じない

(年次休暇を取得する場合にためらいを感じるか)

	本庁舎 (347人)		市立病院 (325人)		消防 (164人)		その他 (191人)		計 (1,027人)	
	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合
ためらいを感じる	215	62.0%	186	57.2%	146	89.0%	135	70.7%	682	66.4%
ためらいを感じない	132	38.0%	139	42.8%	18	11.0%	56	29.3%	345	33.6%

(年次休暇を取得する場合にためらいを感じるか)

	男性 (598人)		女性 (428人)	
	回答	割合	回答	割合
ためらいを感じる	395	66.1%	287	67.1%
ためらいを感じない	203	33.9%	142	33.2%

(年次休暇を取得する場合にためらいを感じるか)

	30歳未満 (180人)		30歳代 (320人)		40歳代 (321人)		50歳以上 (205人)	
	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合
ためらいを感じる	130	72.2%	212	66.3%	208	64.8%	131	63.9%
ためらいを感じない	50	27.8%	108	33.8%	113	35.2%	74	36.1%

問20 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 ( )        |

(年次休暇取得にためらいを感じる理由)

複数回答可	本庁舎 (215人)		市立病院 (186人)		消防 (146人)		その他 (135人)		計 (682人)	
	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合
昇格や査定に悪い影響がある	12	5.6%	8	4.3%	32	21.9%	8	5.9%	60	8.8%
みんなに迷惑がかかると感じる	149	69.3%	140	75.3%	119	81.5%	113	83.7%	522	76.5%
後で多忙になる	178	82.8%	41	21.5%	47	32.2%	65	48.1%	331	48.5%
上司がいい顔をしない	16	7.4%	53	28.5%	56	38.4%	8	5.9%	133	19.5%
職場の雰囲気取得しづらい	49	22.8%	79	42.5%	87	59.6%	29	21.5%	244	35.8%
その他	21	9.8%	37	19.9%	18	12.3%	13	9.6%	89	13.0%

(年次休暇取得にためらいを感じる理由)

複数回答可	男性 (395人)		女性 (287人)	
	回答	割合	回答	割合
昇格や査定に悪い影響がある	52	13.2%	8	2.8%
みんなに迷惑がかかると感じる	292	73.9%	230	80.1%
後で多忙になる	210	53.2%	121	42.2%
上司がいい顔をしない	79	20.0%	54	18.8%
職場の雰囲気取得しづらい	143	36.2%	101	35.2%
その他	44	11.1%	45	15.7%

問21 ためらいを感じない理由として、当てはまるのも全てに○をつけてください。

- |                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| 1 当然の権利である         | 2 仕事のでき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 ( )          |                     |

(年次休暇取得にためらいを感じない理由)

複数回答可	本庁舎 (132人)		市立病院 (139人)		消防 (18人)		その他 (56人)		計 (345人)	
	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合
当然の権利である	81	61.4%	99	71.2%	8	44.4%	30	53.6%	218	63.2%
仕事のできる人ほど効率的に休む	31	23.5%	7	5.0%	0	0.0%	9	16.1%	47	13.6%
休んでも後で仕事に影響を生じない	49	37.1%	21	15.1%	7	38.9%	15	26.8%	92	26.7%
休んでも周りに迷惑をかけない	40	30.3%	12	8.6%	7	38.9%	15	26.8%	74	21.4%
上司から休むようにいわれる	15	11.4%	16	11.5%	1	5.6%	4	7.1%	36	10.4%
職場の雰囲気年で年次休暇を取得しやすい	42	31.8%	21	15.1%	3	16.7%	18	32.1%	84	24.3%
その他	11	8.3%	37	26.6%	1	5.6%	7	12.5%	56	16.2%

問22 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 (                      )

(年次休暇の取得を促進するため取り組むべき事項)

複数回答可	本庁舎 350人		市立病院 349人		消防 168人		その他 193人		計 1,060人	
	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合
業務遂行体制の工夫・見直し	208	59.4%	213	61.0%	80	47.6%	99	51.3%	600	56.6%
職場の意識改革	205	58.6%	200	57.3%	108	64.3%	98	50.8%	611	57.6%
年次休暇の計画表の作成・実施	88	25.1%	131	37.5%	52	31.0%	41	21.2%	312	29.4%
職場の業務予定の職員への早期周知	72	20.6%	68	19.5%	22	13.1%	39	20.2%	201	19.0%
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	121	34.6%	135	38.7%	35	20.8%	53	27.5%	344	32.5%
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	138	39.4%	178	51.0%	93	55.4%	80	41.5%	489	46.1%
その他	35	10.0%	50	14.3%	25	14.9%	10	5.2%	120	11.3%

(年次休暇の取得を促進するため取り組むべき事項)

複数回答可	(問18) 十分取得した n1=122		(問18) 取得できなかった n2=623		(問18) どちらとも n3=264	
	回答	割合	回答	割合	回答	割合
業務遂行体制の工夫・見直し	54	44.3%	389	62.4%	140	53.0%
職場の意識改革	75	61.5%	393	63.1%	129	48.9%
年次休暇の計画表の作成・実施	22	18.0%	217	34.8%	65	24.6%
職場の業務予定の職員への早期周知	30	24.6%	123	19.7%	43	16.3%
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	30	25.4%	221	35.5%	82	31.1%
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	57	46.7%	299	48.0%	117	44.3%
その他	8	6.6%	89	14.3%	18	6.8%

年次休暇の取得を促進するため取り組むべき事項

複数回答可	(問19) ためらいを感じる n1=683		(問19) ためらいを感じない n2=345	
	回答	割合	回答	割合
業務遂行体制の工夫・見直し	387	56.7%	207	60.0%
職場の意識改革	418	61.2%	189	54.8%
年次休暇の計画表の作成・実施	203	29.7%	105	30.4%
職場の業務予定の職員への早期周知	105	15.4%	94	27.2%
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	215	31.5%	124	35.9%
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	333	48.8%	152	44.1%
その他	76	11.1%	41	11.9%

問23 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

(配偶者の分べんに伴う特別休暇制度について)

	30歳未満 (25人)		30歳代 (131人)		40歳代 (136人)		50歳以上 (27人)		計 (319人)	
はい	12	48.0%	99	75.6%	99	72.8%	13	48.1%	223	69.9%
いいえ	7	28.0%	18	13.7%	22	16.2%	8	29.6%	55	17.2%
制度自体知らなかった	6	24.0%	14	10.7%	15	11.0%	6	22.2%	41	12.9%

問24 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

(配偶者の分べんに伴う特別休暇の日数について)

	30歳未満 (32人)		30歳代 (145人)		40歳代 (145人)		50歳以上 (39人)		計 (361人)	
少ない	20	62.5%	83	57.2%	67	46.2%	15	38.5%	185	51.2%
十分	6	18.8%	33	22.8%	30	20.7%	10	25.6%	79	21.9%
どちらともいえない	6	18.8%	29	20.0%	48	33.1%	14	35.9%	97	26.9%

問25 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

(妊婦の定期検診、両親学級等の参加について)

	30歳未満 (28人)		30歳代 (138人)		40歳代 (144人)		50歳以上 (39人)		計 (349人)	
はい	2	7.1%	58	42.0%	55	38.2%	6	15.4%	121	34.7%
いいえ	26	92.9%	80	58.0%	89	61.8%	33	84.6%	228	65.3%

問26 子どもの健診、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

(子どもの検診、予防接種等の参加について)

	20歳代 (27人)		30歳代 (137人)		40歳代 (144人)		50歳以上 (38人)		計 (346人)	
はい	4	14.8%	58	42.3%	65	45.1%	6	15.8%	133	38.4%
いいえ	23	85.2%	79	57.7%	79	54.9%	32	84.2%	213	61.6%

問27 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 (                    )

(超過勤務についての考え方について)

	本庁舎 (348人)		市立病院 (320人)		消防 (160人)		その他 (186人)		計 (1,014人)	
	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合
できるだけしない	131	37.6%	67	20.9%	48	30.0%	52	28.0%	298	29.4%
仕事の状況に応じて	207	59.5%	238	74.4%	85	53.1%	120	64.5%	650	64.1%
周りの人程度	2	0.6%	4	1.3%	7	4.4%	3	1.6%	16	1.6%
その他	8	2.3%	11	3.4%	20	12.5%	11	5.9%	50	4.9%

問28 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 ( )    |

(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)

複数回答可	本庁舎 (346人)		市立病院 (317人)		消防 (157人)		その他 (186人)		計 (1,006人)	
	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合
職場全体の雰囲気づくり	146	42.2%	146	46.1%	70	44.6%	64	34.4%	426	42.3%
事務の簡素化、合理化	259	74.9%	188	59.3%	92	58.6%	126	67.7%	665	66.1%
定時退庁日の強化、増設	64	18.5%	39	12.3%	24	15.3%	35	18.8%	162	16.1%
個々の職員の心がけ	180	52.0%	136	42.9%	54	34.4%	98	52.7%	468	46.5%
上司が率先して帰る	84	24.3%	54	17.0%	21	13.4%	36	19.4%	195	19.4%
その他	51	14.7%	69	21.8%	23	14.6%	23	12.4%	166	16.5%

問29 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

超過勤務が原因で体調を崩した経験について

	本庁舎 (340人)		市立病院 (311人)		消防 (164人)		その他 (182人)		計 (997人)	
	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合
体調を崩したことがある	110	32.4%	149	47.9%	40	24.4%	33	18.1%	332	33.3%
体調を崩したことはない	230	67.6%	162	52.1%	124	75.6%	149	81.9%	665	66.7%

問30 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 子どもを連れて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（ ）

次世代育成支援対策に効果的と思われる取り組みについて

	本庁舎 (335人)		市立病院 (276人)		消防 (152人)		その他 (173人)		計 (936人)	
	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合	回答	割合
妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	154	46.0%	174	63.0%	73	48.0%	83	48.0%	484	51.7%
庁内託児施設の設置	115	34.3%	152	55.1%	69	45.4%	66	38.2%	402	42.9%
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	221	66.0%	182	65.9%	80	52.6%	115	66.5%	598	63.9%
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	125	37.3%	85	30.8%	64	42.1%	60	34.7%	334	35.7%
子どもを連れて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	74	22.1%	92	33.3%	49	32.2%	65	37.6%	280	29.9%
子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	60	17.9%	83	30.1%	39	25.7%	38	22.0%	220	23.5%
「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	68	20.3%	56	20.3%	38	25.0%	36	20.8%	198	21.2%
家庭教育に関する学習機会の提供	31	9.3%	34	12.3%	15	9.9%	15	8.7%	95	10.1%
その他	21	6.3%	13	4.7%	4	2.6%	4	2.3%	42	4.5%



# ○小田原市特定事業主行動計画推進会議設置要綱

(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に関し、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推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

(所掌事務)

**第2条** 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** 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** 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** 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** 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。

**附 則**（平成21年4月1日）

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

**附 則**（平成22年4月1日）

この要綱は、平成22年4月1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) 学校教育部教育総務課長
- (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