

尼崎市特定事業主行動計画

【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】



お オフィス（職業生活）と
か 家庭生活の
え 円滑な
り 両立のために

平成 17 年 7 月

尼 崎 市 長
尼崎市水道事業管理者
尼崎市教育委員会
尼崎市代表監査委員
尼崎市農業委員会

尼崎市消防長
尼崎市自動車運送事業管理者
尼崎市選挙管理委員会
尼崎市公平委員会
尼崎市議会議長

はじめに

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」¹（以下、「法」という。）が公布されました。

この法に基づき、本市においても、地域における次世代育成支援のために、平成17年3月「尼崎市次世代育成支援対策行動計画」²を策定しましたが、一方で、事業主³の立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成や仕事と家庭の両立のための役割を率先して実行し、民間の事業主が行う次世代育成支援対策の模範となるべく、このたび「尼崎市特定事業主行動計画」を策定しました。

本計画では、事業主の責任のもとに、勤務条件を始めとする職場環境の整備や改善、男女の区別なく職業生活と家庭生活の両立が重要であるという意識の醸成、職場全体で子育て世代の職員を支えることのできる風土づくり等を今後計画的に行っていくことを明らかにしています。

更に、今後の本市の状況を踏まえる中で、この計画を通じて、仕事に対する能率化、効率化の取組や、職員一人ひとりの能力の更なる活用にも取り組み、将来の組織の活性化にも結びつけていきたいと考えています。

職員の皆さんは、この計画を子育てを行う職員だけの計画と捉えるのではなく、全員が担い手であるという自覚をもって、計画の達成のために、身近なところから主体的に環境改善や意識改革に取り組んでいただくことを望むものです。

なお、この計画の推進にあたっては、本市の各任命権者が各職場における勤務の形態や条件等を踏まえて実施していきます。

また、本計画は、広く市民の皆さんにも公表や普及を行っていきますので、職員の皆さんは、計画の趣旨を認識いただき、市民への対応や各種施策等を通じて、その発想が活かせるよう心がけてください。

¹ 平成15年7月16日法律第120号

² 法第8条1項 「市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定するものとする。」

³ 市長部局及び各任命権者

尼崎市特定事業主行動計画の概要及び考え方について

1 計画期間

平成 17 年度から平成 21 年度の 5 年間

(ただし、これを平成 17 年度から平成 26 年度(法期限)の 10 年間のうちの期目とし、3 年ごとに見直しを行う。)

2 計画の重点枠組み

特定事業主行動計画策定委員会の作業部会や職員アンケート⁴の結果により、できる限り職員の意見を参考にする中で、以下の重点フレームを基本に各種施策を立案し、それを、国の行動計画策定指針(八 特定事業主行動計画の内容に関する事項)⁵に掲げられた事項単位に体系付けて整理する。(計画体系 参照)

(1) 職場全体が次世代育成や子育てに理解を示せる環境づくり

(趣旨)

本市職員の年齢構成を踏まえ、仕事と子育てに関する考え方の共通理解に重点を置き、日々の仕事と同様に、次世代育成のために職員が担う役割は大きいという意識を醸成する。

(主な具体的方策)

- ・ 次世代育成支援ハンドブック(子育て編、職場編、管理監督者編)の作成
- ・ 管理職に対する研修の中に、次世代育成に関する内容を盛り込む。

(2) 男性の家事や子育てへの積極的な参加のための支援

(趣旨)

男性職員が家事や子育てへ積極的に参加していくことは、女性の積極的な社会

⁴ 尼崎市特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査(平成 17 年 2 月 尼崎市特定事業主行動計画策定委員会)

⁵ 行動計画策定指針(平成 15 年 8 月 22 日(国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第 1 号))

参加にもつながるものであり、また職員アンケートの結果の「共働き世帯の女性の家事負担が極端に高い」という現実を踏まえる中で、男性の家事や子育てへの参加を誘導する対策を講じる。また、現在ほとんど取得例のない男性職員の育児休業の取得の奨励策について、積極的に取り組んでいく。

(主な具体的方策)

- ・ 男性の育児参加のための特別休暇の導入
- ・ 出産補助休暇の事由拡大及び取得単位の細分化を行う。



【計画期間中の到達目標】

妻の妊娠から産後休暇までの期間で、当該男性職員の 50%以上が年次有給休暇を含め、10 日以上 of 休暇を取得できるようにする。

(3) 職業生活と家庭生活の両立が可能なキャリアアップのしくみづくり

(趣旨)

今後の本市の状況を踏まえ、簡素で効率的な組織を構築していく中で、子育て中、子育て後を含めたすべての世代の職員の能力が発揮できる環境づくり、特に女性職員についての能力活用の環境づくりに努め、女性職員の管理職の比率を高めていく。

(主な具体的方策)

- ・ 産前産後、育児休業期間及び育児休業からの復職時等の子育て期間中の能力開発のためのサポート
- ・ 各世代の女性職員へのキャリア相談の実施

【計画期間中の到達目標】

現在約 3%の課長級以上の女性の管理職の割合を 10%以上とする。

(4) 各種子育て支援のための制度が、誰でも、どんな職場でも、わかりやすく気軽に取得できる環境づくり

(趣旨)

職員アンケートでは、各種制度の充実にも増して、当該制度を活用しやすい環境づくりが重要であることが明らかとなり、また、各種制度の認知度についても不十分であったことから、制度の活用重点をおいた以下のような取組を進める。

(主な具体的方策)

- ・ 各種休暇制度の申請に係る添付書類、手続き等の簡素化
- ・ 突発的に家族の看護、介護が必要とされる職員への配慮
- ・ 子育て等に係る諸制度をわかりやすく周知するための次世代育成支援ハンドブックの作成
- ・ 尼崎市行政事務支援システム（庁内グループウェア）を活用した情報提供、職員間の情報交換

(5) 勤務時間等の弾力化の取組の検討

(趣旨)

国では既に、平成 17 年 4 月 1 日から、育児等を理由とする早出遅出の制度が認められることとなっており⁶、また、本市においては、平成 17 年 4 月 1 日から、勤務時間の運用の見直しにより、登退庁時間がそれぞれ 15 分延長になったことに鑑み、保育施設等への対応等、子育て中の職員が職業生活と家庭生活を両立させやすいよう、勤務時間等の弾力化を検討する。

(主な検討内容)

- ・ 早出遅出勤務、短時間勤務、代休の時間取得、各種休暇の取得単位の細分化についての検討



⁶ 人事院規則 10 - 11

**(6) 仕事の進め方の能率化・効率化を通じた計画的な年次有給休暇取得率の向上、
超過勤務時間の縮減**

(趣旨)

年次有給休暇取得率の向上や超過勤務時間の縮減については、職員の福祉や健康の増進のため、かねてより取り組んできたところであるが、業務の負担増等により、際立った改善の方向は見られていない。コストや成果の観点から更なる事務処理の見直しや、意識改革の推進を図るとともに、事務分担の協力体制を強化することにより、年次有給休暇取得率の向上や超過勤務時間の縮減を目指し、家庭での時間をより多く持てるようにしていく。

なお、当該取組における管理監督者の責任についても改めて徹底を図っていく。

(主な具体的方策)

- ・ 各職員が年度当初に年間 5 日間のイベント年次有給休暇を設定
- ・ 子育て中の職員の超過勤務命令の配慮
- ・ 連続休暇の取得促進

【計画期間中の到達目標】



年次有給休暇について、職員 1 人あたりの平均取得日数を 2 日増やすとともに、5 日未満の取得実績の職員をなくす。

(7) 子育てに配慮した人事配置

(趣旨)

人事配置については、これまでも自己申告書や所属長を通じての情報により行われてきたが、今後、子育ての状況についてもより積極的に把握し、配置について、職員の意思を確認する工夫を行うことなどにより、可能な限り子育てに配慮した人事配置に努める。

(主な具体的方策)

- ・ 自己申告書や評定者面接等の更なる活用について、所属長や職員に周知していく。

(8) その他

- ・ 庁内託児施設設置の有効性や必要性
- ・ 庁内における子育てバリアフリー⁷
- ・ 子ども・子育てに関する地域貢献活動⁸

以上の課題について、今後具体的な方向性が見出せるよう、引き続き検討を行っていく。

3 計画の推進体制

(仮称)特定事業主行動計画推進委員会を総務局職員部内に設置し、計画の進捗状況の把握、計画の見直しの検討、職員からの意見募集、研修、相談(苦情処理)等を行う。

4 その他

(1) 臨時的任用職員及び非常勤嘱託員の取扱い

本市で働く臨時的任用職員及び非常勤嘱託員についても、法及び本計画の精神にのっとり、それぞれの休暇制度等の勤務条件を定めた各要綱の見直し等、職業生活と家庭生活の両立について積極的に支援する環境を整備していく。

(2) 計画の市民への周知について

本計画については、広く市民や事業者に周知し、市全体の次世代育成支援にも資するため、市報あまがさきやホームページ等において広く公表していく。

以 上

⁷ 公共施設への託児室、授乳コーナー、乳幼児に配慮したトイレの設置促進等、子育てを支援する環境の整備

⁸ 子ども、子育てに関する地域団体等の活動への職員の積極的な参加の支援や、子どもの職場見学の実施、子どもが参加する地域行事等への庁舎内施設等の提供など。

計画体系

1 職場全体が次世代育成や子育てに理解を示せる環境づくり		
内 容	実施方法等	実施時期
(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の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知徹底を図る。	次世代育成支援ハンドブックの作成により周知を図る。	平成17年12月
妊娠中の職員に対しては、原則として、超過勤務を命じないようにする。	妊娠中の職員に対して、原則として超過勤務を命じないようにし、やむを得ず超過勤務を命じる場合は本人の承諾を得る。	平成17年度当初
出産や育児休業中に係る手当金の支給やその他掛金の免除等について周知徹底を図る。	次世代育成支援ハンドブックの作成により周知を図る。	平成17年12月
子育てによる悩みなどのメンタルヘルズ相談を実施する。	現在、実施しているメンタルヘルズ相談の充実を図る。	平成17年度当初
(2) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成		
育児休業及び部分休業を取得しやすい職場環境を作る。	事務事業の進行管理に常に努める中で、事務分担の見直しなど相互応援体制を図る。	平成17年度当初
(3) 管理職に対する研修の実施		
管理職に対する研修の中に、次世代育成に関する内容を盛り込む。	管理職に対する研修の中に、次世代育成に関する内容を盛り込むことにより、育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気を醸成する。	平成17年度中
2 男性の家事や子育てへの積極的な参加のための支援		
内 容	実施方法等	実施時期
父親が子どもの出産等に伴い、5日間の休暇が取得できるようにする。	妻の産前産後期間中に「男性職員の育児参加のための休暇」の導入を行う。	平成17年10月
出産補助休暇の事由拡大及び取得単位の細分化を行う。	出産補助休暇取得に係る事由の拡大及び時間単位での取得について制度を整備する。	平成17年10月
男性職員にも育児時間が取得できるようにする。	女性職員に限定していた対象をその必要性を踏まえ、男性職員も取得できるようにする。	平成17年10月
<p>以上の取組により、妻の妊娠から産後休暇までの期間で、当該男性職員の50%以上が年次有給休暇を含め、10日以上休暇を取得できるようにする。 (目標達成年度 平成21年度)</p>		

3 職業生活と家庭生活の両立が可能なキャリアアップの仕組みづくり

内 容	実施方法等	実施時期
産前産後休暇中や育児休業中の職員に対して、その期間中、広報誌や通知文等の送付などを行う。	電子メールや郵便等による定期的な情報提供についてルール化する。	平成17年10月
育児休業等復職時におけるOJT研修等を実施する。	各所属において復職時から1月以内に実施する。	平成17年度当初
各世代の女性職員へのキャリア相談制度を創設する。	キャリア相談員を職員から募集し、各世代の女性職員の相談に応じる。	平成17年12月

以上の取組により、現在約3%の課長級以上の女性の管理職の割合を10%以上とする。
(目標達成年度 平成21年度)

4 各種子育て支援のための制度が、誰でも、どんな職場でも、わかりやすく気軽に取得できる環境づくり

内 容	実施方法等	実施時期
育児休業及び部分休業に関する資料を所属に配付し、周知を図るとともに、取得の促進を図る。	次世代育成支援ハンドブックの作成により周知を図る。	平成17年12月
突発的に家族の看護、介護が必要とされる職員への配慮を行う。	各職場において、各担当職務の共有化を図る中で、職員間の相互協力体制を図っていく。	平成17年度当初
小学校就学始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知徹底を図る。	次世代育成支援ハンドブックの作成により周知を図る。	平成17年12月
各種休暇制度の申請に係る手続きや添付書類等について簡素化を図る。	各種休暇制度を再検討する中で、各種手続きの簡素化について検討する。	平成17年12月
小学校就学の始期に達するまでの子を看護するため、簡素な手続で休暇を取得できるようにする。	小学校就学の始期に達するまでの子の病気やケガの看護のため、「子の看護休暇」を導入し、簡素な手続で取得できるようにする。	平成17年10月

5 勤務時間の弾力化の取組

内 容	実施方法等	実施時期
変則勤務を行っている職場においては、保育所送迎等を行う職員に配慮した勤務時間の割振りを行う。	保育所への送迎時間等を勘案する中で、勤務の割振りについて、可能な範囲で配慮を行うよう所属長に対し、周知を図る。	平成18年度当初
早出遅出勤務・短時間勤務・代休の時間取得の制度化について検討する。	制度化により得られる効果や問題点等を勘案する中で検討を行う。	平成17年度中
各種休暇等について、取得単位の細分化(時間単位の取得等)について検討する。	各種休暇制度を再検討する中で、取得単位の細分化について検討する。	平成17年度中

6 仕事の進め方の能率化・効率化を通じた計画的な年次有給休暇取得率の向上、超過勤務時間の縮減

内 容	実施方法等	実施時期
(1) 計画的な年次有給休暇取得及び取得率の向上		
定期的に休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う。	所属長に対して、所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な取得を指導させる。	平成17年度当初
各所属において、毎月、休暇計画表を作成し、計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。	「年次有給休暇等整理表」を作成し各所属での活用をPRする。	平成17年度当初
安心して年次有給休暇が取得できるよう、事務処理についての当該所属内における、相互応援体制を図る。	事務処理については、当該所属において、事務事業の進行管理を行う中で、相互応援体制を図る。	平成17年度当初
休暇制度等の取得方法や要件等について周知徹底を図り、併せて手続の簡素化を図り、休暇等を取得しやすい環境の醸成を図る。	休暇取得に係る手続の簡素化を行い、次世代育成支援ハンドブックの作成により周知を図る。	平成17年12月
年度当初に5日間のイベント年次有給休暇を設定する。	職員やその家族の誕生日、結婚記念日など、家族の記念日等における5日間の年次有給休暇を年度当初に設定することとし、取得の促進を図る。	平成18年度当初
(2) 連続休暇等の取得の促進		
月曜日、金曜日に休暇を取得することや、ゴールデンウィークや夏季休養期間等を活用することにより、連続休暇の取得を促進する。	積極的な周知方法の工夫や「年次有給休暇等整理表」の活用により、連続休暇の取得の促進を図る。	平成17年度当初
(3) 超過勤務時間の縮減		
毎週月・水曜日の定時退庁日の実施を徹底し、所属長による定時退庁の率先垂範を行い、併せて各所属における超過勤務縮減の有効な取組み事例などを紹介し、意識啓発を図る。	定時退庁を促す所属長あてのメールや定時退庁日の啓発放送内容のリニューアルを行う。	平成17年10月
超過勤務縮減の必要性などについて研修会を実施する。	長時間超過勤務者及びその所属長との面接を実施するとともに、健康管理及び家庭生活の重要性の観点から研修会を実施する。	平成17年度中
子育て中の職員に対する超過勤務命令に一定の配慮を行う。	子育て中の職員の休日の8時間以上の勤務は原則命じないこととする。また、子育て中の職員の超過勤務命令簿に、「子」印を赤字表示するなどの方法により命令者に注意喚起を行う。	平成17年10月
超過勤務時間の上限の月30時間・年間360時間について周知を図り、著しく超過勤務時間の多い所属に対し、ヒアリングを行うことにより注意喚起を行う。	各所属の超過勤務状況を把握し、超過勤務の多い所属に対してヒアリングや是正の指導を実施する。	平成18年度中

以上の取組により、年次有給休暇について、職員1人あたりの平均取得日数を2日増やすとともに、5日未満の取得実績の職員をなくす。
 (目標達成年度 平成21年度)

7 子育てに配慮した人事配置		
内 容	実施方法等	実施時期
育児休業を取得しやすいよう、育児休業中の職員の代替は、原則として確保する。	育児休業に伴う欠員については、当該所属において、事務分担の見直しを行う中で、臨時的任用職員等による対応を行う。	平成17年度当初
人事異動等については、可能な限り子育ての環境に配慮する。	自己申告書等の活用や、所属長や職員への周知を図り、子育て環境の把握や意向の確認を行う。	平成18年度当初
8 その他		
内 容	実施方法等	実施時期
(1) 庁内託児施設の研究		
庁内託児施設についての研究を行う。	従来保育機能以外の職員のニーズや公費投入の妥当性等、その必要性についての研究を行っていく。	-
(2) 地域の子育て支援		
来庁者の多い部署において、乳幼児と一緒に利用できるトイレやベビーベッド、授乳室の設置等についての検討を行う。	段階的な整備について検討する。	-
子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等、ソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。	職場での接遇研修の実施などを通じ、職員の意識啓発を行う。	平成17年度当初
子どもが参加する地域活動や学習会等の行事に職員が積極的な参加を行う。	行政支援システム等を活用し、情報提供を行い、職員の積極的な参加を促していく。	平成18年度当初

尼崎市特定事業主行動計画策定委員会委員

	平成 16 年度		平成 17 年度	
委員長	職員部長	阿万 幸雄	職員部長	有川 康裕
委員	人事課長	辻本 正樹	人事課長	辻本 正樹
委員	行政管理課長	木島 悟	行政管理課長	中嶋 成介
委員	能力開発支援課長	前田 和信	能力開発支援課長	木島 悟
委員	給与課長	有川 康裕	給与課長	宮原 久弥
委員	職員厚生担当課長	安封 勝英	給与課参事	樽谷 知

尼崎市特定事業主行動計画作業部会構成員

高橋 克典	市民課係長	高原 彰子	保育課参事
森 省二	建築課係長	相馬 美津子	環境政策課主任
中井 良人	環境政策課主任	川村 真紀	産業経済局総務課主事
玉城 勝太郎	福祉課書記	山崎 きよみ	小田保健センター主任

【行動計画策定経過】

尼崎市特定事業主行動計画策定委員会

開催回	開催年月日	検討内容等
第 1 回	平成 17 年 2 月 1 日	行動計画策定に係る運営方法について 職員アンケートの実施について
第 2 回	平成 17 年 5 月 12 日	行動計画の素案について
第 3 回	平成 17 年 5 月 30 日	行動計画の策定について

尼崎市特定事業主行動計画作業部会

開催回	開催年月日	検討内容等
第 1 回	平成 17 年 2 月 14 日	行動計画の趣旨について 職員アンケートの内容について
第 2 回	平成 17 年 3 月 7 日	職員アンケートの結果について 行動計画の基本的枠組みについて
第 3 回	平成 17 年 3 月 22 日	行動計画の具体的な内容について
第 4 回	平成 17 年 3 月 29 日	行動計画の具体的な内容について

その他

内容	期間等	内容等
作業部会構成員の公募	平成 17 年 1 月 18 日 ～ 平成 17 年 1 月 25 日	子育て経験済みの職員、子育て中の職員、子育て未経験の職員等から男女各 1 名募集
職員アンケートの実施	平成 17 年 2 月 23 日 ～ 平成 17 年 3 月 1 日	年代、性別、役職で分類した職員の中からそれぞれ、3 割、約 1,000 名に配付。 回収率 約 42.6%

資料編

～職員アンケート結果～

尼崎市特定事業主行動計画策定のための職員アンケート調査（仕事と子育ての両立等に関する職員アンケート）の実施結果の概要について

1 調査の目的

次世代育成支援対策推進法 に基づく尼崎市特定事業主行動計画 の策定にあたり、職員の意識や意見を調査し、計画に反映させるため、全庁的なアンケート調査を行ったもの。

（ [次世代育成支援対策推進法及び特定事業主行動計画の概要](#)については、3ページを参照してください。）

2 アンケートの内容

(1) 実施期間

平成17年2月23日（水）～3月1日（火）

(2) アンケート内容

別添のとおり

(3) 調査方法

ア 郵送（電子メール及び庁内便）方式により実施

イ 調査対象職員

再任用、教育職並びに水道局及び交通局を除く全職員の中から、層化無作為抽出方式により対象者を選定した。（組織全体で次世代育成支援を行うという観点から、調査対象は子育て世代に限らず、全職員を対象とする。）

具体的には、次表のとおり職員を分類し、各17層の職員の中からそれぞれ約3割（計1000人）を無作為抽出した。

	1級～主任		補佐・係長級		局長・部長・課長級	
	男	女	男	女	男	女
～20代	1	5				
30代	2	6	9	12		
40代	3	7	10	13	15	17
50代～	4	8	11	14	16	

ウ 総回答者数

426名（男318人 女108人）

3 アンケート結果

別添集計表のとおり

（ [アンケート結果の概要](#)については次ページのとおり）

アンケート結果の概要

総回収率は42.3%（男性44.2% 女性37.4%） [問1](#)

男性職員の配偶者（女性）の約7割が、無職又はパート・アルバイト

女性職員の配偶者（男性）（フルタイム就業率90%）の約5割が、公務労働者 [問4-2](#)

仕事と家庭の男女それぞれのあるべき望ましい姿の一位は、共に仕事と家庭の両立（男80% 女51%）である一方、仕事に専念・優先すべきである（男24% 女2%）、家庭に専念・優先すべきである（男3% 女45%）には、極端な違いが見られた [問6](#)

職場環境や風土が男性中心であると評価している割合は、男性の方が高く、その中に、なお性差別が残ると評価している割合は、女性の方が高い [問7・8](#)

現在の職場環境（人事制度等）において、仕事と子育てのための条件が積極的に整備されていると評価している職員は、約半数の55% [問9](#)

子育て中の同僚や部下に対し、約8割の職員が何らかの配慮や協力をしていると回答している一方、自分自身が受けたと回答した職員は、約6割に止まっている。 [問10・11](#)

共働き世帯における、家事と仕事の両立について、84%の職員が妻の方が負担が大きいと回答している。（夫の方が負担が大きいとの回答は2%） [問12](#)

将来子育てを予定している男子職員の35%が、自分が育児休業を取得したいと考えている。 [問14b](#)

育児休業を断念した（将来断念する）理由としては、個人的理由よりも、職場、同僚、担当業務への影響を理由とした回答の方が多い [問15](#)

男性の育児休業については、趣旨はわかるが、現状の職場風土では受け入れられないという消極的な意見が多い [問18](#)

子育て関連の各種制度についての認知度は、制度によって開きがある。（例 産前産後休暇の認知度92% 部分休業の認知度30%） [問20](#)

重要度が高いが、満足度が低いと評価された子育て関連施策のうち、改善困難度が低い（比較的容易に改善できるのでは）と評価された項目は 管理職員の制度認知度、 " 休暇取得促進意識、 " 超過勤務縮減意識、 定時退庁日の徹底、 妊娠中及び出産後の業務分担の配慮等、 子の養育を理由とした超過勤務の制限等、 出産補助休暇の充実、 子育て関連の年休取得の促進 [問22](#)

子育てを理由とした職員の早出遅出勤務（国において4月から実施）の本市導入の是非については、意見が2分 [問24](#)

次世代育成支援対策推進法の概要

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、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について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずる。

概要

- 1 目的、国・地方公共団体・事業主・国民の責務 等
- 2 基本理念

次世代育成支援対策は、保護者が子育てについての第一義的な責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならないこととする。

3 行動計画

- (1) 行動計画策定指針 主務大臣は、基本理念にのっとり、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定するに当たって拠るべき指針を策定すること。
- (2) 地方公共団体の行動計画 市町村及び都道府県は、(1)の行動計画策定指針に即して、地域における子育て支援、親子の健康の確保、教育環境の整備、子育て家庭に適した居住環境の確保、仕事と家庭の両立等について、目標、目標達成のために講ずる措置の内容等を記載した行動計画を策定すること。
- (3) 事業主の行動計画

ア 一般事業主行動計画

- ・ 事業主は、従業員の仕事と家庭の両立等に関し、(1)の行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために事業主が講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定すること。
- ・ 事業主からの申請に基づき、行動計画に記載された目標を達成したこと等の基準に適合する一般事業主を認定すること。
- ・ 厚生労働大臣の承認を受けた中小事業主団体がその構成員からの委託を受けて労働者の募集に従事する場合の職業安定法の特例を定めること。

イ 特定事業主行動計画

国及び地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、(1)の行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定・公表すること。

(4) 次世代育成支援対策推進センター

事業主の団体を「次世代育成支援対策推進センター」として指定し、行動計画の策定・実施を支援すること。

(5) 次世代育成支援対策地域協議会

地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、次世代育成支援対策地域協議会を組織することができること。

施行期日等

公布の日から施行。ただし、概要の3(1)の行動計画策定指針の策定は、平成15年8月22日から、概要の3(2)の地方公共団体の行動計画及び概要の3(3)の事業主の行動計画の策定は平成17年4月1日から施行。なお、本法は、平成27年3月31日までの時限立法である。

(参考)

少子化対策 HP (厚生労働省)

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/index.html>

特定事業主行動計画に関する HP (厚生労働省)

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0122-3.html>

尼崎市次世代育成支援対策推進行動計画(案)(3(2)の本市の行動計画案)

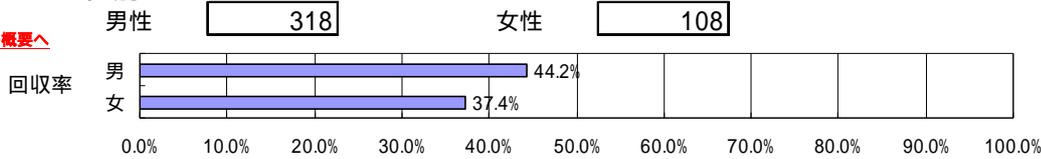
<http://www.city.amagasaki.hyogo.jp/web/contents/info/city/city03/jidokikaku/public/pub%20index.htm>

尼崎市特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査結果 (仕事と子育ての両立等に関する職員アンケート)

平成17年3月 尼崎市特定事業主行動計画策定委員会

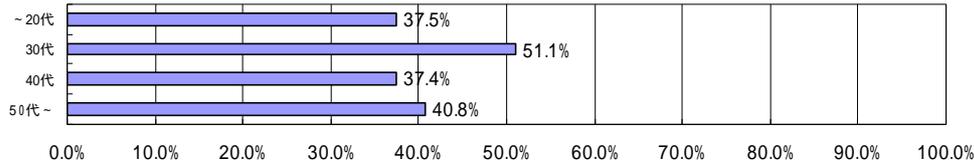
問1 性別

結果の概要へ



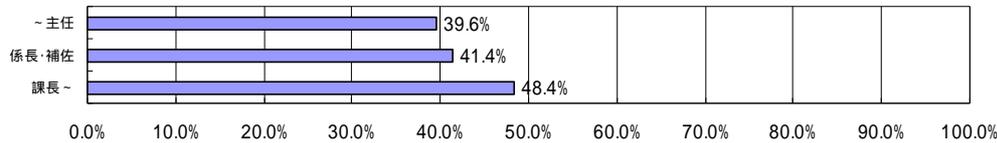
問2 年齢層

～20代	24	30代	121	40代	80	50代～	201
------	----	-----	-----	-----	----	------	-----



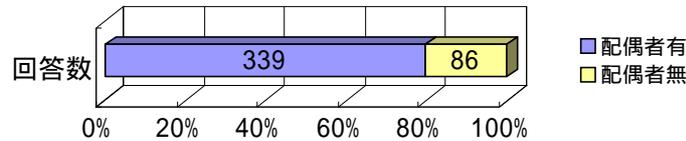
問3 職務の級

1級～主任	280	係長級、課長補佐	87	課長～局長級	44
-------	-----	----------	----	--------	----



問4 配偶者の有無

有	339
無	86

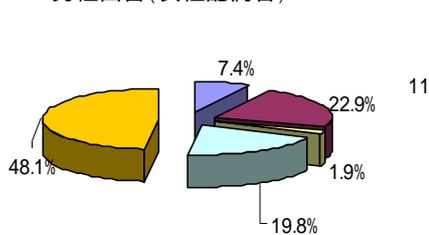


問4-2 配偶者の就労状況

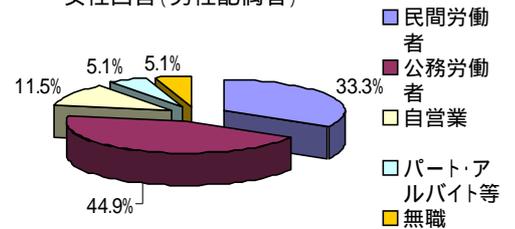
結果の概要へ

	男性回答(女性配偶者)	女性回答(男性配偶者)
民間労働者	19	26
公務労働者	59	35
自営業	5	9
パート・アルバイト等	51	4
無職	124	4

男性回答(女性配偶者)



女性回答(男性配偶者)

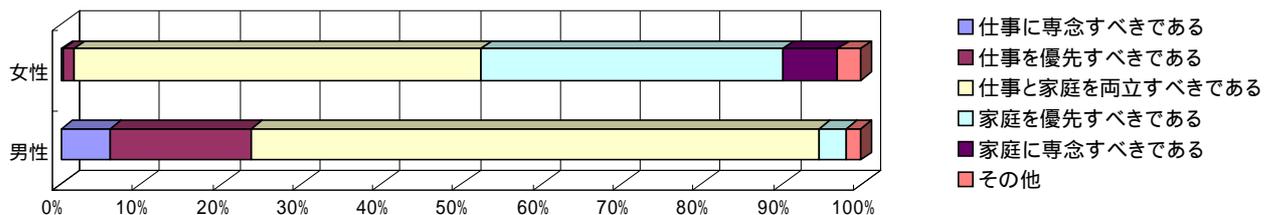


問5 子の養育状況

養育中	167	経験有	157	経験無	100
-----	-----	-----	-----	-----	-----

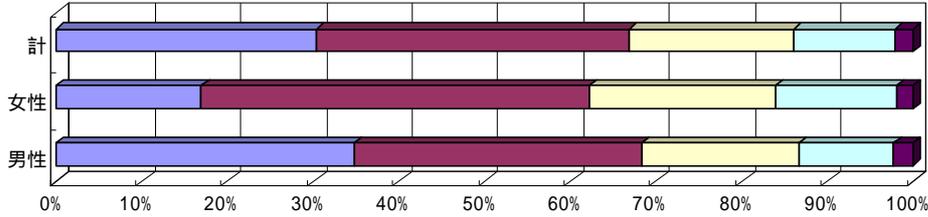
問6 仕事と家庭の夫婦の望ましい姿について

結果の概要へ



問7 現在の職場環境や職場風土は、男性中心であると思うか

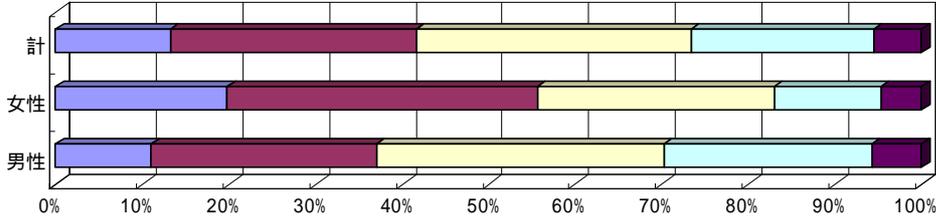
結果の概要へ



- そう思う
- ある程度そう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない
- よくわからない

問8 現在の職場環境や職場風土の中には、なお性差別が残っていると思うか

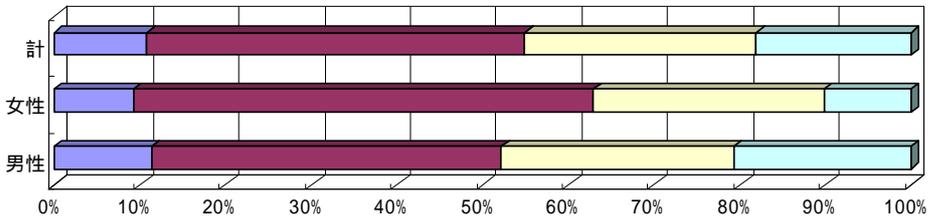
結果の概要へ



- そう思う
- ある程度そう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない
- よくわからない

問9 現在の本市の職場環境(人事制度等)は、仕事と子育てのための条件が、積極的に整備されていると思うか

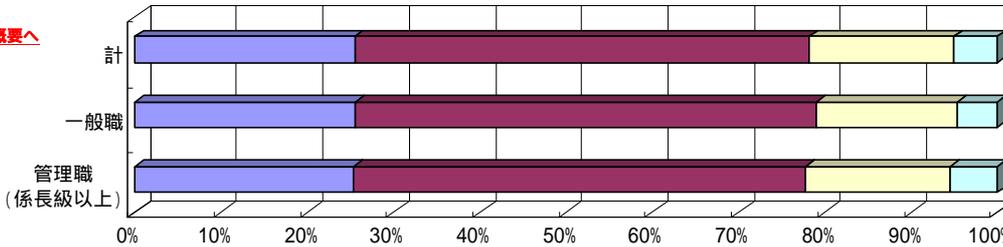
結果の概要へ



- そう思う
- ある程度そう思う
- あまりそう思わない
- そう思わない

問10 子育て中の同僚や部下がいる場合、何らかの配慮や協力をしているか

結果の概要へ

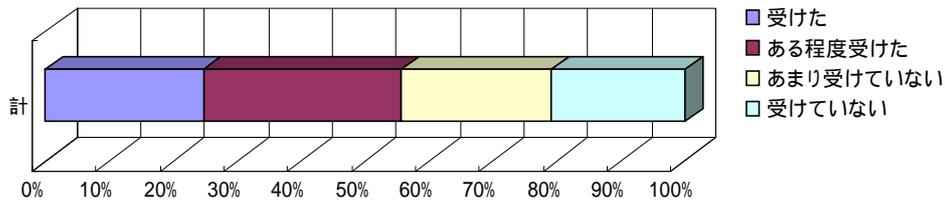


- している
- ある程度している
- あまりしていない
- していない

(子育て中及び子育て経験者への設問)

問11 自分自身が子育てを理由として、上司や同僚から何らかの配慮や協力を受けたか

結果の概要へ

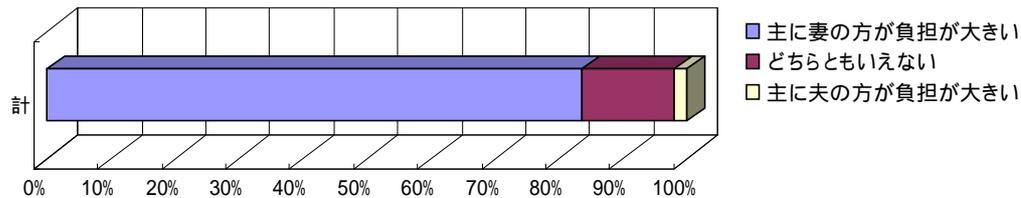


- 受けた
- ある程度受けた
- あまり受けていない
- 受けていない

(共働きで子育てをしている(いた)人への設問)

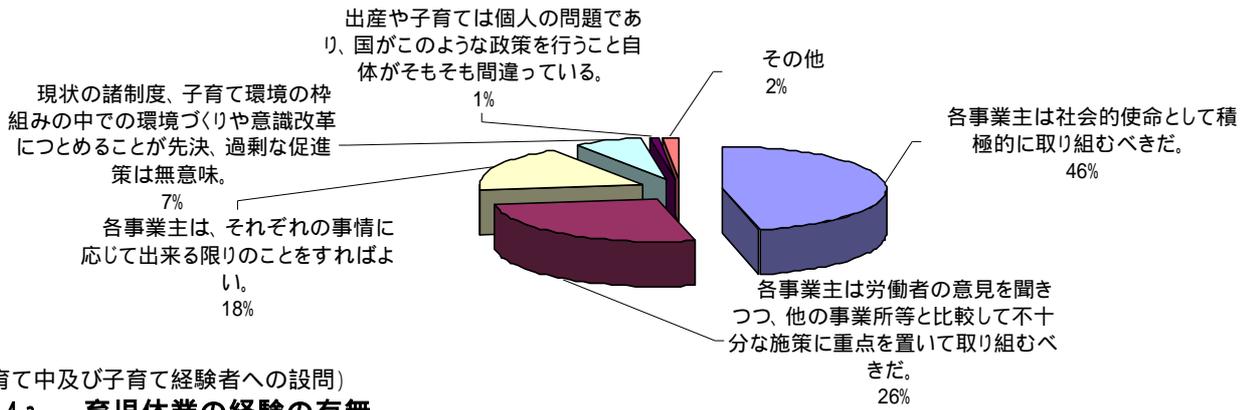
問12 家庭と仕事の両立について、夫婦どちらに負担が大きいと思うか

結果の概要へ

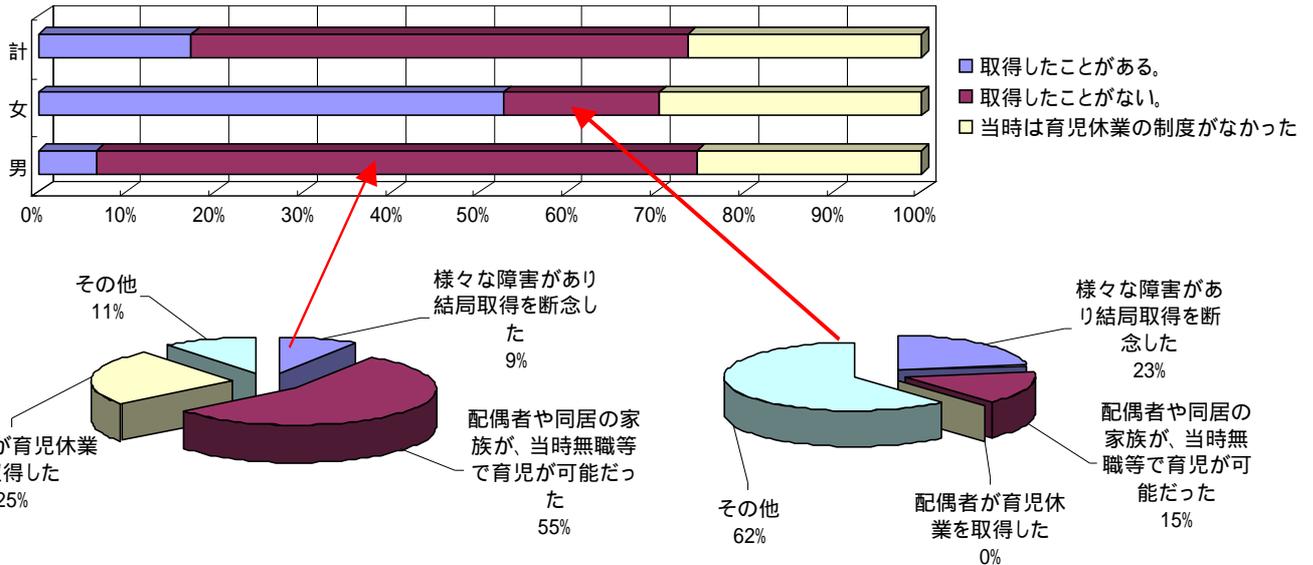


- 主に妻の方が負担が大きい
- どちらともいえない
- 主に夫の方が負担が大きい

問13 事業主行動計画をはじめとした、昨今の仕事と子育ての両立を職場自体が支えていこうという動きについてどう思うか。

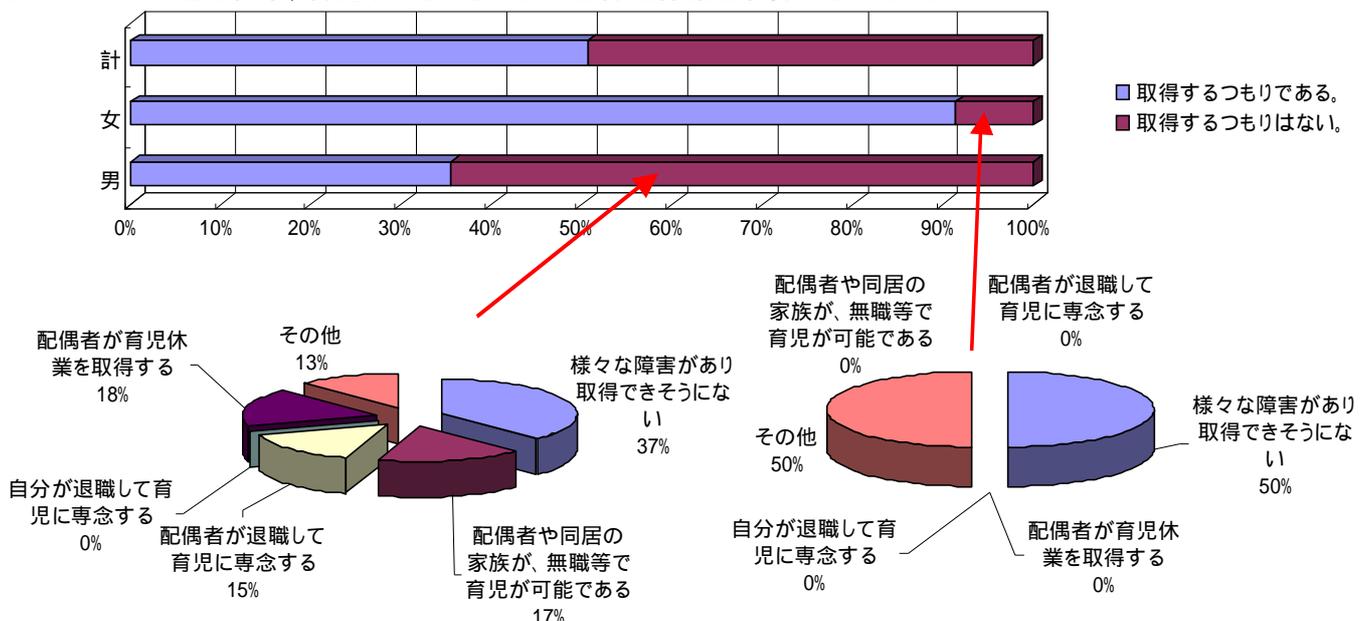


問14a 育児休業の経験の有無



(既婚者で子育て未経験者及び将来結婚や子育てを考えている人への設問)

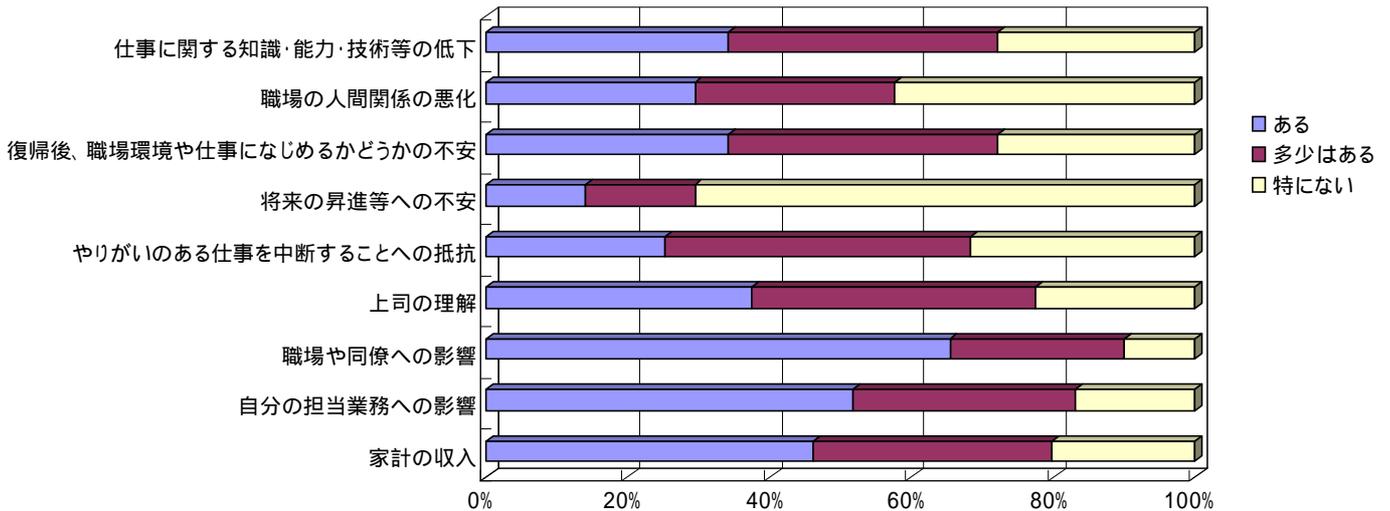
問14b あなたは将来、育児をすることになれば育児休業を取得するつもりか



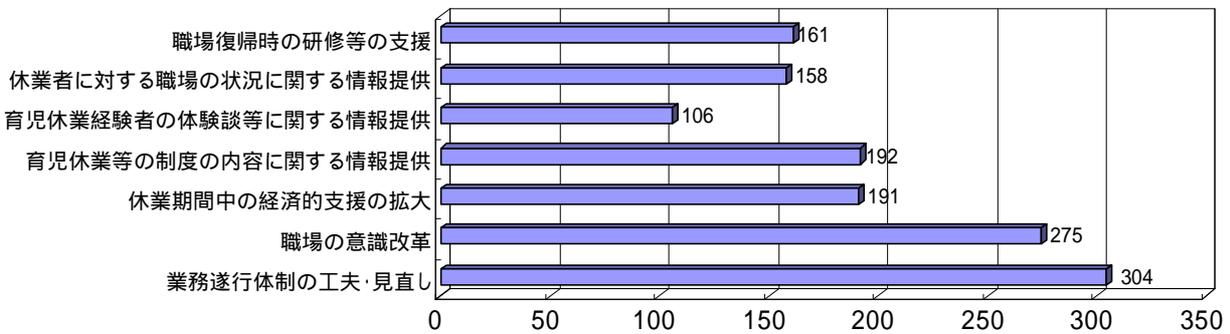
(上記2つの設問で「取得した(つもりである)又は様々な障害により断念(取得できそうにない)と回答した人への設問)

**問15 育児休業の取得に当たっての不安や抵抗
又は断念した(断念する)理由**

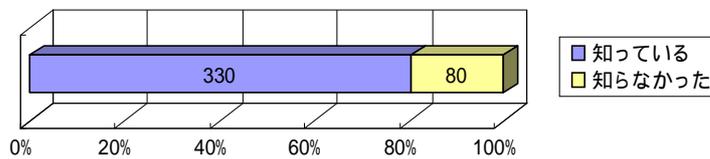
[結果の概要へ](#)



問16 育児休業の取得を促進するために取り組む必要があると思われる事項(複数回答)

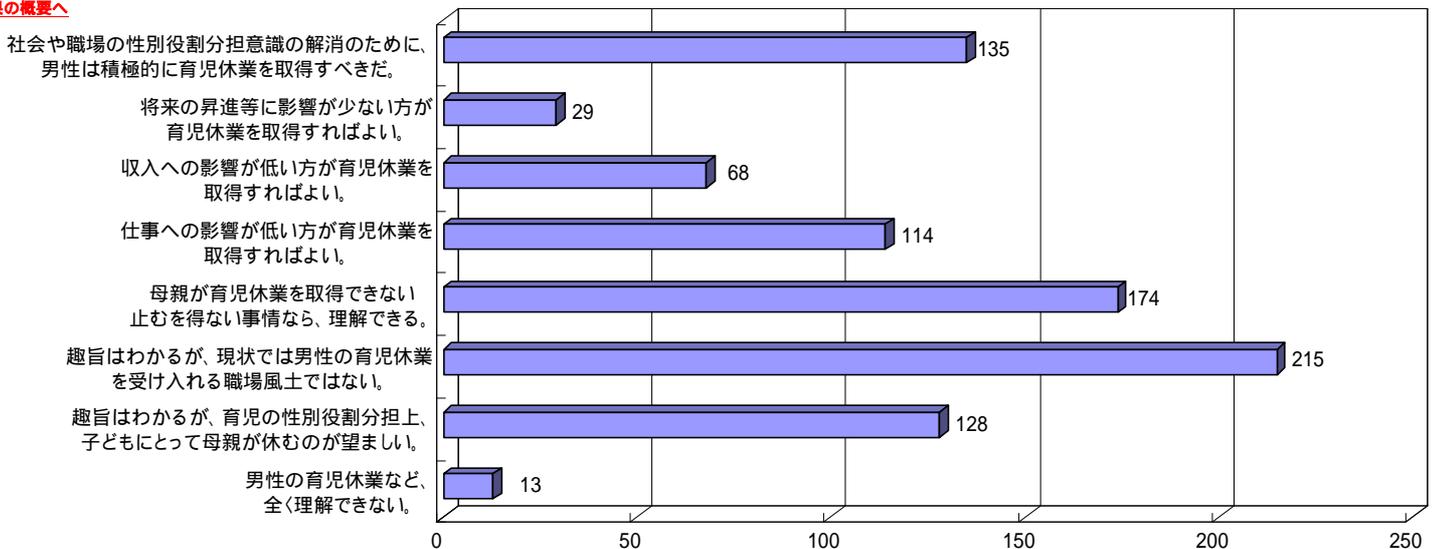


問17 男性でも育児休業が取得が可能であることを知っているか

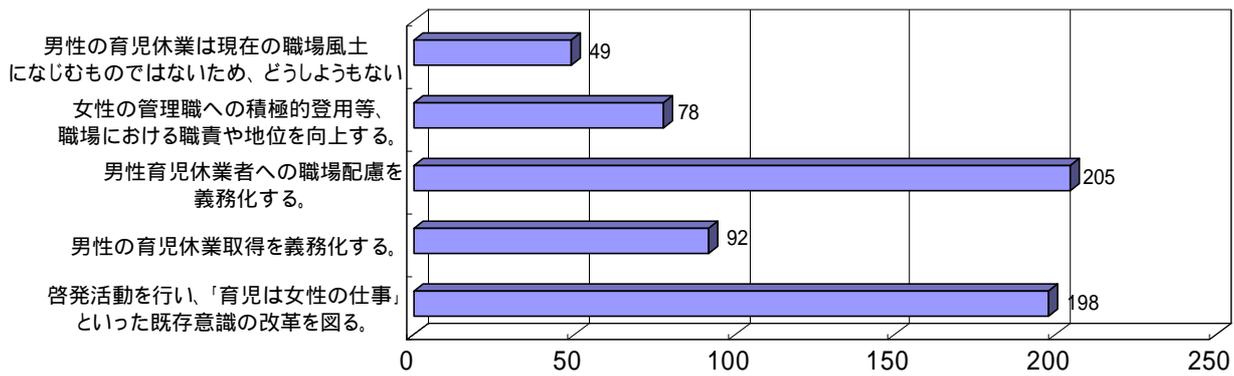


問18 男性が育児休業を取得することについてどう思うか(複数回答)

[結果の概要へ](#)

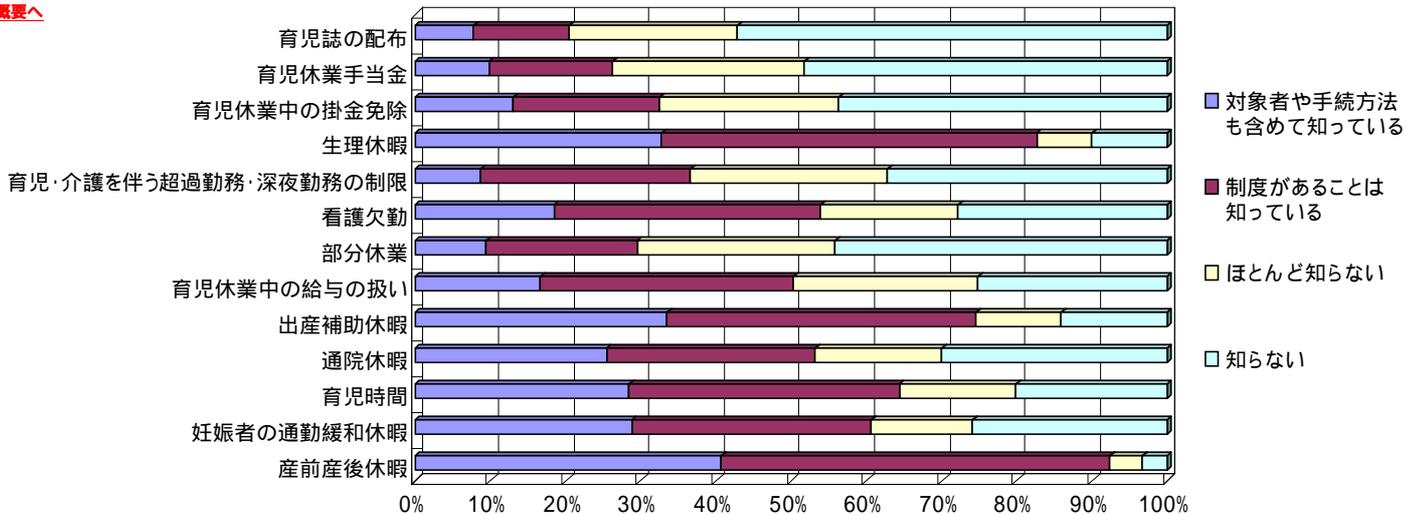


問19 どのようにすれば、男性職員でも育児休業が取得できるようになると思うか(複数回答)

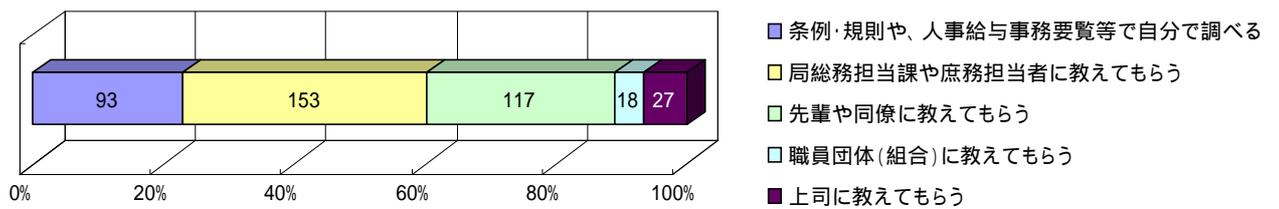


問20 現在措置されている育児や子育てに関する制度の認知度

[結果の概要へ](#)



問21 上記各種制度の内容や手続きの方法を主にどこから聞くか



問22

結果の概要へ

国が定めた行動計画策定指針において、充実策の検討の必要性が指摘されている以下の事項等についての評価

表の見方…次のそれぞれの項目について(a高い:bふつう:c低い)3段階評価し、次の数式で数値化を行い、散布図とした。

満足度………現状の当該制度等の充実度

重要度………それが子育て支援にとって重要な要素を占めるかどうか

困難度………今以上に充実させる場合の組織や財政等に与える影響

a=1 b=0 c=-1

$$\frac{a-c}{a+b+c}$$

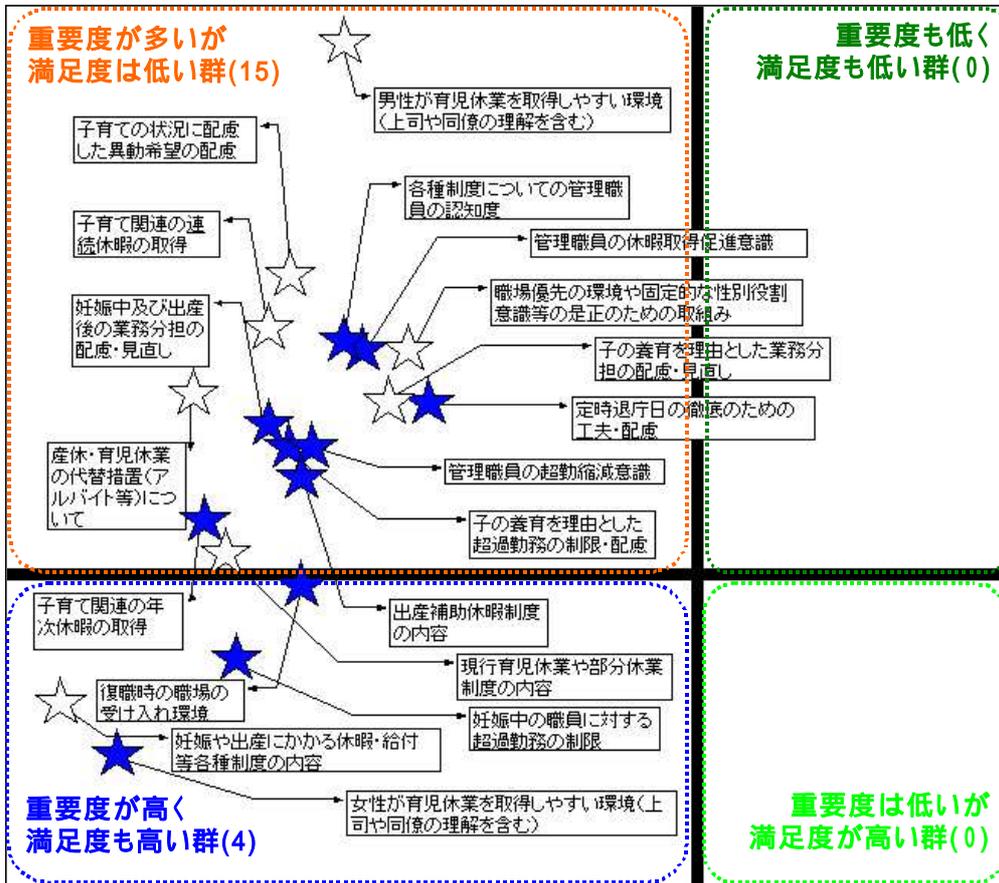


重要度高

重要度低

満足度低

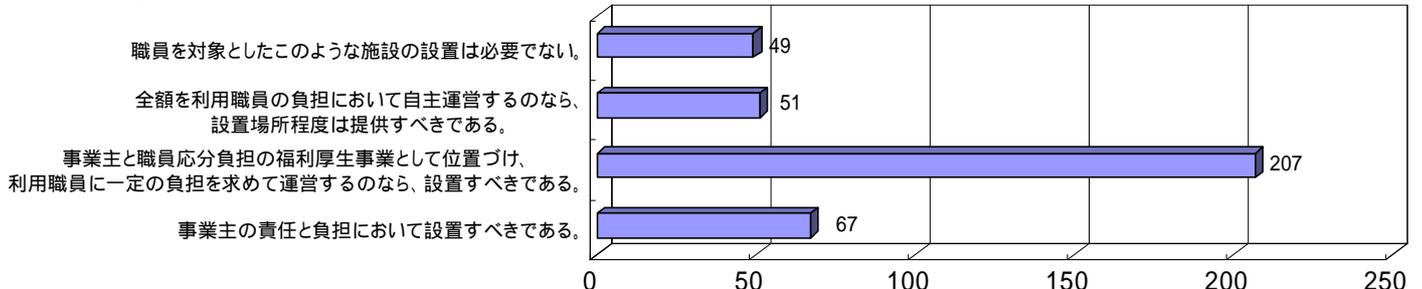
満足度高



(例えば表左上の群で、困難度が低い結果★ならば、改善の必要性が高い項目であり、しかも比較的容易に取り組めるという意見が多いことを意味します。)

問23

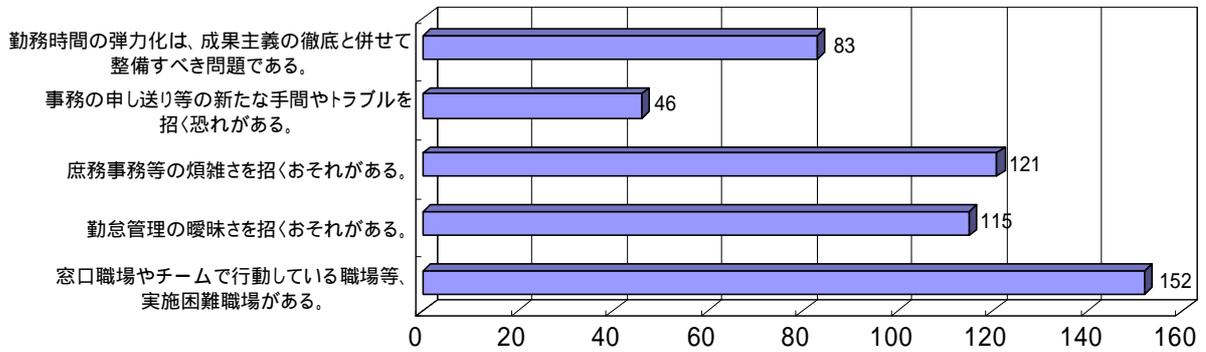
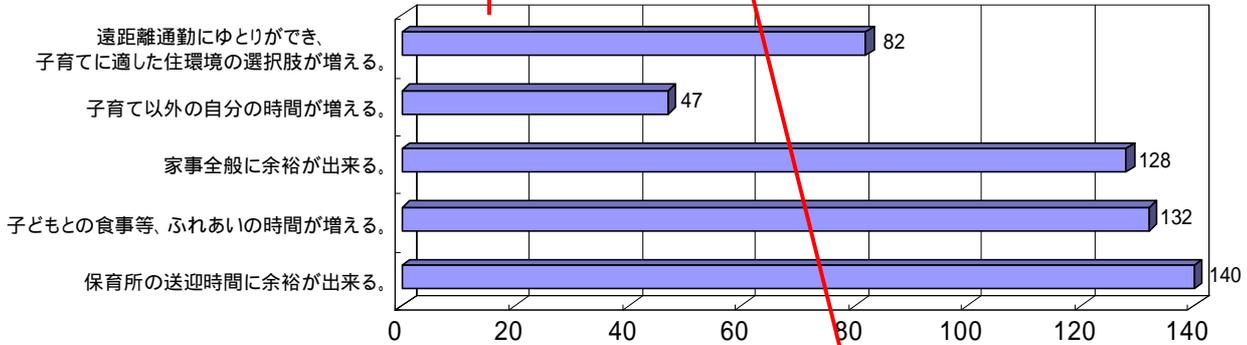
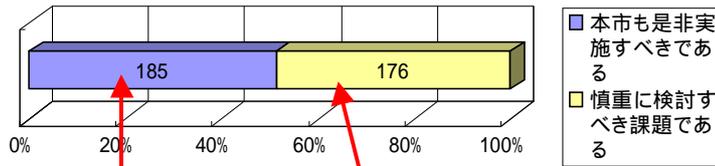
国が定めた行動計画策定指針で検討対象になっている、庁内託児施設の設置についての考え方



問24

国が本年4月から実施予定の、子育てを理由とした職員の早出遅出勤務を認めることについての考え方とその理由

[結果の概要へ](#)



問25 次世代育成を図るために充実させてほしい又は充実させるべきだと思う内容、制度等（自由記述欄）

（主な意見の種類）

手当、給付金の充実等	15件	人員、業務の見直し関連	12件
休暇制度の新設・充実等	10件	勤務時間の弾力化関連	8件
地域ぐるみの支援関係	6件	保育所・託児施設の充実	5件
子育てに関する情報提供等	5件	現行制度の充実・活用等	4件

問26 その他、次世代育成や特定事業主計画に関することについての自由意見

男性	20歳代まで	2件	女性	20歳代まで	1件
	30歳代	17件		30歳代	6件
	40歳代	10件		40歳代	4件
	50歳代以上	23件		50歳代以上	6件

問13 事業主行動計画をはじめとした、昨今の仕事と子育ての両立を職場自体が支えていこうという動きについてどう思いますか。

問13

- 各事業主は社会的使命として積極的に取り組むべきだ。
- 各事業主は労働者の意見を聞きつつ、他の事業所等と比較して不十分な施策に ...2
- 重点を置いて取り組むべきだ。
- 各事業主は、それぞれの事情に応じて出来る限りのことをすればよい。 ...3
- 現状の諸制度、子育て環境の枠組みの中での環境づくりや意識改革につとめるこ ...4
- とが先決、過剰な促進策は無意味。
- 出産や子育ては個人の問題であり、国がこのような政策を行うこと自体がそもそも ...5
- 間違っている。
- その他 ...6

育児休業制度についてお伺いします

(この設問は子育て中及び子育てを経験した方へお聞きします。)

問14a あなたは育児休業の取得経験がありますか。

問14a

- 取得したことがある。 ...1
- 取得したことがない。
 - 様々な障害があり結局取得を断念した。 ...2
 - 配偶者や同居の家族が、当時無職等で育児が可能だった。 ...3
 - 配偶者が育児休業を取得した。 ...4
 - その他 ...5

問16へ

当時は育児休業の制度がなかった ...6

(この設問は既婚者で子育てが未経験の方又は将来結婚や育児を考えている方へお聞きします。)

問14b

問14b あなたは将来、育児をすることになれば育児休業を取得するつもりですか。

- 取得するつもりである。 ...1
- 取得するつもりはない
 - 様々な障害があり取得できそうにない。 ...2
 - 配偶者や同居の家族が、無職等で育児が可能である。 ...3
 - 配偶者が退職して育児に専念する。 ...4
 - 自分が退職して育児に専念する。 ...5
 - 配偶者が育児休業を取得する。 ...6
 - その他 ...7

問16へ

(問14abで1または2と回答された方へ)

問15 (1の方へ)育児休業の取得に当たり、何らかの不安や抵抗はありましたか。(ありますか。)

(2の方へ)育児休業を断念した(断念する)理由としてお答えください。

- ある ...1
- 多少はある ...2
- 特にない ...3
- それぞれ回答願います
- 1 家計の収入
- 2 自分の担当業務への影響
- 3 職場や同僚への影響
- 4 上司の理解
- 5 やりがいのある仕事を中断することへの抵抗
- 6 将来の昇進等への不安
- 7 復帰後、職場環境や仕事になじめるかどうかの不安
- 8 職場の人間関係の悪化
- 9 仕事に関する知識・能力・技術等の低下
- 10 その他()

問15

問16 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を選択してください。

問16

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職場の意識改革
- 3 休業期間中の経済的支援の拡大
- 4 育児休業等の制度の内容に関する情報提供
- 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 職場復帰時の研修等の支援
- 8 その他()

問17 あなたは、男性でも育児休業が取得が可能であることを知っていますか。

問17

- 知っている ...1
- 知らなかった ...2

問18 本市では、まだ男性の育児休業を取得した職員はいませんが、国の行動計画策定指針では、男性の育児休業の促進も検討すべき課題とされています。
 男性が育児休業を取得することについて、当てはまるもの**全ての**数字を選択してください。

- 1 男性の育児休業など、全く理解できない。
- 2 趣旨はわかるが、育児の性別役割分担上、子どもにとって母親が休むのが望ましい。
- 3 趣旨はわかるが、現状では男性の育児休業を受け入れる職場風土ではない。
- 4 母親が育児休業を取得できない、止むを得ない事情なら、理解できる。
- 5 仕事への影響が低い方が育児休業を取得すればよい。
- 6 収入への影響が低い方が育児休業を取得すればよい。
- 7 将来の昇進等に影響が少ない方が育児休業を取得すればよい。
- 8 社会や職場の性別役割分担意識の解消のために、男性は積極的に育児休業を取得すべきだ。
- 9 その他

問18

問19 か。
 当てはまるもの**全ての**数字を選択してください。

- 1 啓発活動を行い、「育児は女性の仕事」といった既存意識の改革を図る。
- 2 男性の育児休業取得を義務化する。
- 3 男性育児休業者への職場配慮を義務化する。
- 4 女性の管理職への積極的登用等、職場における職責や地位を向上する。
- 5 男性の育児休業は現在の職場風土になじむものではないため、どうしようもない
- 6 その他

問19

子育てに関する諸制度についてお伺いします

問20 あなたは、次に掲げる現在措置されている育児や子育てに関する制度について知っていますか。それぞれについて次の数字でお答えください。
 対象者や手続方法も含めて知っている…1 制度があることは知っている…2
 ほとんど知らない…3 知らない…4

問20

(人事給与関係)		
○ 産前産後休暇		○ 妊娠者の通勤緩和休暇
○ 育児時間		○ 通院休暇
○ 出産補助休暇		○ 育児休業中の給与の扱い
○ 部分休業		○ 看護欠勤
○ 育児・介護を伴う超		○ 生理休暇
過勤務・深夜勤務の制		
(福利厚生関係)		
○ 育児休業中の掛金免除		○ 育児休業手当金
○ 育児誌の配布		

問21 あなたは、このような制度の内容や手続きの方法を主にどこから聞きますか。
 条例・規則や、人事給与事務要覧等で自分で調べる。…1
 局総務担当課や庶務担当者に教えてもらう。…2
 先輩や同僚に教えてもらう。…3
 職員団体(組合)に教えてもらう。…4
 上司に教えてもらう。…5

問21

--

問22 国が定めた行動計画策定指針において、充実策の検討の必要性が指摘されている以下の事項等について、それぞれの次の数字を項目毎に記入してください。
 高い…1 ふつう…2 低い…3
満足度……現状の諸制度等の充実度 **重要度**……それが子育て支援にとって重要な要素を占めるかどうか
困難度……今以上に充実させる場合の組織や財政等に与える影響
 (例えば満足度3、重要度1、困難度3の結果ならば、改善の必要性が高い項目であり、しかも比較的容易に取り組みめることを意味します。)

妊娠中及び出産後における配慮	満足度	重要度	困難度
妊娠や出産にかかる休暇・給付等各種制度の内容			
産休・育児休業の代替措置(アルバイト等)について			
妊娠中の職員に対する超過勤務の制限			
業務分担の配慮・見直し			
子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	満足度	重要度	困難度
出産補助休暇制度の内容			
育児休業等を取得しやすい環境の整備等	満足度	重要度	困難度
現行育児休業や部分休業制度の内容			
復職時の職場の受け入れ環境			
女性が育児休業を取得しやすい環境(上司や同僚の理解を含む)			
男性が育児休業を取得しやすい環境(上司や同僚の理解を含む)			

超過勤務の縮減等	満足度	重要度	困難度
子の養育を理由とした超過勤務の制限・配慮			
子の養育を理由とした業務分担の配慮・見直し			
定時退庁日の徹底のための工夫・配慮			
管理職員の超勤縮減意識			
休暇取得促進	満足度	重要度	困難度
子育て関連の年次休暇の取得			
子育て関連の連続休暇の取得			
管理職員の休暇取得促進意識			
人事異動	満足度	重要度	困難度
子育ての状況に配慮した異動希望の配慮			
その他	満足度	重要度	困難度
職場優先の環境や固定的な性別役割意識等の是正のための取組み			
各種制度についての管理職員の認知度			

問23 国が定めた行動計画策定指針では、上記以外に、庁内託児施設の設置も検討対象になっていますが、これについてあなたのお考えをお書きください。

- 1 事業主の責任と負担において設置すべきである。
- 2 事業主と職員応分負担の福利厚生事業として位置づけ、利用職員に一定の負担を求めて運営するのなら、設置すべきである。
- 3 全額を利用職員の負担において自主運営するのなら、設置場所程度は提供すべきである。
- 4 職員を対象としたこのような施設の設置は必要でない。
- 5 その他

問23

問24 国では、本年4月から、子育てを理由とした職員の早出遅出勤務が可能になる予定ですが、これについてあなたの考えと主な理由を**全て**選択してください。

本市も是非実施すべきである。…1

- 1 保育所の送迎時間に余裕が出来る。
- 2 子どもとの食事等、ふれあいの時間が増える。
- 3 家事全般に余裕が出来る。
- 4 子育て以外の自分の時間が増える。
- 5 遠距離通勤にゆとりができ、子育てに適した住環境の選択肢が増える。
- 6 その他

慎重に検討すべき課題である。…2

- 1 窓口職場やチームで行動している職場等、実施困難職場がある。
- 2 勤怠管理の曖昧さを招くおそれがある。
- 3 庶務事務等の煩雑さを招くおそれがある。
- 4 事務の申し送り等の新たな手間やトラブルを招く恐れがある。
- 5 勤務時間の弾力化は、成果主義の徹底と併せて整備すべき問題である。
- 6 その他

わからない。…3

問24	理由

問25 次世代育成を図るために充実させてほしい又は充実させるべきだと思ふ内容や制度等がありましたら、その理由と共に書きください。

問26 その他、次世代育成や特定事業主行動計画に関することについて、自由なご意見があれば書きください。

質問は以上です。ありがとうございました。