

茨木市職員のための次世代育成支援行動計画
～仕事と子育ての両立を目指して～

[茨木市特定事業主行動計画]

【後期（平成22年度～平成26年度）】



茨 木 市

- 目 次 -

第1章 計画策定にあたって	1
第2章 計画の概要	2
1 基本方針	2
2 計画の期間	2
3 計画の主体	2
4 推進体制	2
第3章 基本計画	3
1 次世代育成支援対策に関する情報の周知	3
2 職員の勤務環境に関するもの	4
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	4
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	5
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	5
(4) 時間外勤務の縮減	7
(5) 休暇の取得の促進	8
(6) 職員の意識改革	10
(7) 非常勤嘱託員・臨時職員への次世代育成支援対策	11
3 その他の次世代育成支援対策に関するもの	12
(1) 子育てバリアフリーの促進	12
(2) 地域貢献活動への職員の参加の促進	12
第4章 おわりに	13
参考資料 茨木市特定事業主行動計画策定のためのアンケート結果	14

第1章 計画策定にあたって

国では、急速な少子化の進行の流れを変えるため、「次世代育成支援対策推進法」(以下、「推進法」)を平成15年7月に制定しました。同法において、国や地方公共団体の機関においても、職員を雇用する事業主の立場から、特定事業主行動計画の策定を義務付けています。

茨木市においても、平成17年に平成17年度から平成21年度までを計画期間とする茨木市特定事業主行動計画(以下、「前期計画」)を策定し、目標に向けて取り組んでまいりました。

前期計画については、平成21年度が計画の見直し時期になっておりましたので、茨木市特定事業主行動計画策定・推進委員会において協議を進め、平成22年1月に職員に対してアンケートを実施し、職員の仕事と子育てに対する意識を調査いたしました。そこで明らかになった職員の意識や前期計画の進捗状況及び課題を踏まえて、平成22年度から平成26年度までの5年間を計画期間とする茨木市職員のための次世代育成支援行動計画(茨木市特定事業主行動計画(以下「後期計画」))を策定いたします。



第2章 計画の概要

1 基本方針

計画の策定における基本的な考え方として、男性・女性を含め、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の徹底を図り、また、男性の育児参加や、地域全体での次世代育成を考えた地域における子育て支援活動への参加の視点を踏まえるものとします。

2 計画の期間

推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法であり、この計画は、その後半の期間である平成22年度から平成26年度までの5年間の計画期間とします。

3 計画の主体

市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、農業委員会、教育委員会、水道事業管理者、消防長

4 推進体制

後期計画は、策定すれば終わりというわけではなく、これを始まりとして機能させていかなければなりません。

次世代育成支援対策を効果的に推進するための施策として、以下の内容を行います。

(1) 年1回以上茨木市特定事業主行動計画策定・推進委員会を開催し、継続的に後期計画の進捗状況を把握、分析するとともに、その内容を公表します。

(2) 必要に応じて計画の見直しを図り、いこ@ねっとや通知文等により、定期的に職員に対して周知を図ります。



第3章 基本計画

1 次世代育成支援対策に関する情報の周知

職員アンケートでは、茨木市職員のための次世代育成支援行動計画（特定事業主行動計画）自体の周知ができていない現状が明らかになりました。また、休暇等の制度について、認知度が低いということもわかりました。

休暇等の制度については、該当職員以外の職員もその内容を把握し、該当職員が休暇等を取得しやすいよう配慮する必要があります。特に管理職は、部下が休暇等を取得したいと申し出たときに、その休暇等を知らないから取得させない、などということがないよう留意してください。

制度があっても、知らなかったとか、知っているが活用しづらい雰囲気があるとかいうことをなくすために、まず、情報提供により周知に努め、次に、活用しやすい雰囲気作りのため、影響力の大きい管理職への啓発を行います。



- (1) 育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度やQ & Aを理解しやすいようにまとめ、冊子やいこ@ねっと等で各所属へ情報提供し、周知を図ります。
- (2) 新規採用職員事前研修・初任者研修・管理監督者研修において、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの各種制度の啓発を行います。

2 職員の勤務環境に関するもの

妊娠・出産時における母性保護・育児参加の制度について

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠及び出産した女性には、母性保護の観点から様々な休暇制度等が適用されますが、当該職員への配慮など職場の協力体制がなければ、職員が積極的に休暇制度等を活用することができません。職場全体で妊娠及び出産した職員をサポートし、子育てをしやすい職場環境の醸成に努めます。



【職員】

- ・妊娠したことがわかったら、今後の休暇の予定や現在の状況等を所属長に報告するなど、職場内でコミュニケーションを図ってください。

【所属長】

- ・妊娠中の職員に対しては業務分担の見直しを行い、周りの職員にも妊娠に係る休暇制度を周知するなど職員の健康や安全に配慮してください。

【人事担当課】

- ・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ります。
- ・出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。
- ・妊娠中の職員に対しては、時間外勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

配偶者が出産するときに、男性職員が出産に立ち会ったり、積極的に育児に参加することは、母体保護のためにも大切なことです。

平成22年6月30日から、男性職員が、配偶者の産前・産後休暇の一定期間内に、出産に係る子どもや小学校就学前の子どもの子育てのために5日間取得できる休暇（育児参加休暇）制度を整備しました。

子どもの出生時においては、これまで父親の出産補助休暇の制度があり、取得する人も増えてきましたが、出産日前後の母親のサポートを行うためにも、できるだけ出産補助休暇2日、育児参加休暇5日の計7日間を取得し、積極的に育児に参加してください。

【職員】

- ・父親になることが分かったら、できるだけ早い時期に所属長に申し出てください。



【所属長】

- ・男性職員の配偶者が妊娠・出産する場合、周りの職員に出産補助休暇及び育児参加休暇を併せた7日間の休暇を周知し、職場全体でサポートできる体制を整えてください。

育児休業等が取得しやすく、円滑な復帰ができる職場環境の整備について

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業については、女性職員はほぼ100%取得できている状況ですが、男性職員の育児休業については、依然として取得者が少ない状況です。平成22年6月30日から、配偶者の就労や育児休業の取得の有無にかかわらず、育児休業を取得できるようになり、また、配偶者が産後休暇を取得中に職員が育児休業を取得した場合は、再度の育児休業も可能となりました。男性職員は育児休業で長期間職場を離れることに不安があるかもしれませんが、子育てに積極的に携わるためにも、配偶者や所属長とよく相談し、制度の活用を検討してください。

また、アンケートでは育児休業を取得した職員の3分の1ほどが、希望よりも短い期間となったと回答しています。その一番の理由に、職場に迷惑をかけると思った、という点が挙げられています。円滑な職場復帰を行うためにも、職場としてサポートできる体制を整え、職員が十分に育児休業を取得できる職場環境づくりを目指します。

【職員】

- ・ 育児休業や部分休業の取得を含め、夫婦で子育ての役割分担を話し合ってください。

【所属長】

- ・ 育児休業中の職員に対して、休業期間中の通知文等を送付し、情報提供を行うことで、職員が職場復帰しやすい、また育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めてください。
- ・ 復職時におけるOJT（職場内訓練）等を実施してください。



【人事担当課】

- ・ 育児休業等制度（育児休業、部分休業、育児短時間勤務等）の概要をいこ@ねっと等に掲載し、周知するとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ・ 男性職員の育児休業等については、前期計画の目標値である取得率5%について、引き続き取得促進に努めます。
- ・ 部内の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、臨時職員等の任用による適切な代替要員の確保を図ります。
- ・ 育児休業中の職員が通信教育制度を活用できるよう配慮します。

以上のような取組を通じて、育児休業の取得率を、
男性 5% とします。
(女性は、ほぼ全員取得できている現状を維持)
(目標達成年度：平成26年度)

子育てにかかわる時間的余裕を作るための取り組みについて

子どもの出産・子育てに携わる職員の健康管理や能率の向上の観点から、時間外勤務の縮減又は制限及び適切な休暇の取得は次世代育成支援対策において、重要な課題となっております。それらを実現するためには、職員の意識改革や日常業務を見直し、より合理的、効率的に業務を進める必要があります。



(4) 時間外勤務の縮減

平成22年6月30日から、3歳未満の子どもを養育する職員が請求した場合には、基本的に時間外勤務をさせてはならない、という制度が創設されました。この他にも小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度もありますが、アンケートの結果では、認知度が低いということがわかりました。これらの制度を周知し、ワーク・ライフ・バランスの積極的な推進に努めます。

また、ノー残業デーについては、業務内容によりノー残業デーを定めることが難しい職場もありますが、職員アンケートでは、ノー残業デーを意識している人が数多くいることがわかりました。1週間のうち1日でも定時退庁できる日があれば、仕事と家庭のメリハリをつけることができ、業務能率の向上にも繋がります。職場全体での定時退庁を心がけてください。

時間外勤務については、労働基準法の改正により、平成22年度から月60時間を超える時間外勤務については、特に強い抑制が求められているところですが、日頃から事務の簡素化に向けた見直しや合理化を進めていく必要があります。

【職員】

- ・ 時間外勤務の制限制度を取得する場合は、所属長に相談してください。
- ・ 毎週水曜日のノー残業デー、子どもや家族、職員の誕生日、結婚記念日等は、定時退庁に努めてください。
- ・ 自らの担当業務だけでなく、職場内の業務改善について、積極的に職場内で話し合い、事務の簡素化・合理化を図りましょう。

【所属長】

- ・ 子育てをしている職員の時間外勤務について、職場内で業務分担の見直しを行うなど、職員が定時退庁できるよう職場環境づくりに努めてください。
- ・ 職場内で適正な業務分担を行い、特定の職員に過重な負担をさせないようにしてください。

【人事担当課】

- ・ 3歳未満の子どもを養育する職員の時間外勤務を禁止する制度及び小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について、周知徹底を図ります。
- ・ ノー残業デー（毎週水曜日）の実施徹底を図るために、館内放送や管理職員による巡回を行います。
- ・ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当課が把握し、管理職員からのヒヤリングを行った上で、注意喚起を行い、時間外勤務の縮減のための意識啓発に努めます。
- ・ 時間外勤務の多い職員に対する健康面における配慮に取り組みます。

(5) 休暇の取得の促進

ア 休暇等ガイドブックの作成

休暇制度を知らなかったために取得できなかった、ということがないように、各種休暇制度の内容、その取得方法をわかりやすく解説した休暇等ガイドブックを作成し、いこ@ねっとへの掲載や冊子を配付することにより周知します。非常勤嘱託員や臨時職員の休暇制度についても整備し、同様に周知します。

イ 年次有給休暇の取得の促進

職員アンケートの結果、「基本的に年次有給休暇を取得しない」という職員が4割を超え、しかも、「現在の職場では、年次有給休暇を取得しにくい」と回答した職員は、半数以上に上りました。

また、平成21年度における年次有給休暇の平均取得日数は9.6日となっており、平均月1日も取得できていない状況です。年次有給休暇の取得率を向上させることは、仕事と子育ての両立だけではなく、自分自身のリフレッシュにも繋がりますので、業務の進捗状況を踏まえて積極的に取得してください。



【職員】

- ・子どもの学校、幼稚園、保育所（園）行事等予め年次有給休暇を取得する意思がある場合は、業務の進捗状況を調整し、計画的に取得してください。

【所属長】

- ・交替で年次有給休暇を取得できるように、所属内で計画表等を作成してください。

【人事担当課】

- ・年次有給休暇の取得を啓発するとともに、取得率が低い所属については、ヒアリング調査を行い、改善指導を行っていきます。

以上のような取り組みを通じて、まず年次有給休暇の平均取得日数を月1日を目安に、1年度12日とします。

（目標達成年度：平成26年度）



職場風土の改善について

(6) 職員の意識改革

職員が子育てしやすい職場環境づくりは、一人ひとりの意識を変えることから始まります。たとえ該当職員が休暇等を取得しようと思っても、所属長や同僚の職員のサポートがなければ、仕事に支障をきたし、休暇等を取得できないこともあります。アンケートの中でも、家庭生活と仕事の両立及び次世代支援対策として効果的だと思う取り組みは、「育児休業・休暇等を取得しやすい職場環境整備」が最多でした。このことから、現状では職場環境の整備が十分ではないと考えられます。仕事第一という職場の雰囲気や固定的な子育てに対する役割分担意識があるならば、認識を改めなければなりません。夫婦が協力して子育てを行うことは、子どもの成長に大きく影響を及ぼすことになりますので、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて職場全体でサポートしましょう。



【所属長・職員】

- ・職場全体で、育児休業・休暇等を取得しやすい環境づくりに努め、職員が積極的な育児参加ができるようお互いに配慮してください。

【人事担当課】

- ・仕事と家庭・子育てを両立させる意識づくりや、固定的な性別役割分担意識等を是正するための意識啓発を研修等を通して行います。

非常勤嘱託員・臨時職員への取り組みについて

(7) 非常勤嘱託員・臨時職員への次世代育成支援対策

ア 休暇制度の周知

子の看護休暇（無給）は、子どもが12歳に達した以後の最初の3月31日までの間、年5日の範囲内で取得することができますが、その周知はまだ十分とは言えない状況です。子どもが負傷、疾病の場合に年次有給休暇とは別に取得できる制度ですので、活用してください。

平成22年7月1日から母性保護及び育児のための休暇制度等、非常勤嘱託員・臨時職員の休暇制度を拡充しました。有給と無給の両方がありますが、積極的に活用してください。

イ 年次有給休暇の取得促進

家族や学校の行事への参加や夏期・年末年始の期間などと併せた年次有給休暇の取得を促進し、家庭生活の充実を支援していきます。

所属長は、正規職員と同様に、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めてください。

【所属長・非常勤職員】

- ・職場全体で、休暇等を取得しやすい環境づくりに努め、職員が積極的な育児参加ができるようお互いに配慮してください。

【人事担当課】

- ・仕事と家庭・子育てを両立させる意識づくりや、固定的な性別役割分担意識等を是正するための意識啓発を研修等を通して行います。



3 その他の次世代育成支援対策に関するもの

(1) 子育てバリアフリーの促進

庁舎・公共施設において、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などを、利用者等の実情を勘案し、改築等の機会にあわせて進めます。

(2) 地域貢献活動への職員の参加の促進

ア 子どもが参加する地域の活動に積極的に参加する等、地域貢献活動への職員の参加を促進します。

イ 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、地域住民等の自主的な防犯活動等への職員の積極的な参加を促進します。

(3) 公共施設の利用の促進

学校、幼稚園、保育所（園）での施設利用や、男女共生センター等において実施している講座等を職員に対し周知し、積極的な参加を促進します。



第4章 おわりに

次世代育成支援のためには、職員及び職場の意識改革を図り、仕事の進め方を見直すとともに、休暇制度をはじめ、種々の制度の活用を促すことで、職員の仕事と子育ての両立を支援し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めていく必要があります。

行動計画では、特に男性職員が主体的に子育てを担っていくための環境づくりを進めていくという基本的考え方の下で、様々な取組みを通して、平成26年度までに達成すべき数値目標を定めました。

職員が互いに協力し、支えあうことで働きやすい職場風土の実現を図り、ひいては子育ての喜びや楽しさを実感しつつ、職員それぞれのライフスタイルに合った有意義な仕事・家庭生活を送ることができるよう、この行動計画を着実に進めていく必要があります。

任命権者はもとより、管理職をはじめ全職員がこの行動計画に掲げた様々な方策に主体的に取り組むことで、この行動計画が実効あるものとして活用され、真のワーク・ライフ・バランスの実現が図られるよう期待するものです。



茨木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

1 調査実施概要

< 調査対象 > 全職員のうちから無作為に抽出された職員300人

< 期間 > 平成22年1月22日から平成22年2月5日

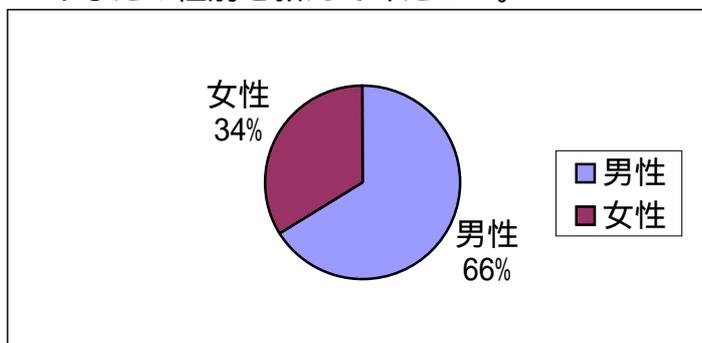
< 回収数 > 280人 (93.3%)

< 対象者及び回答者の構成 >

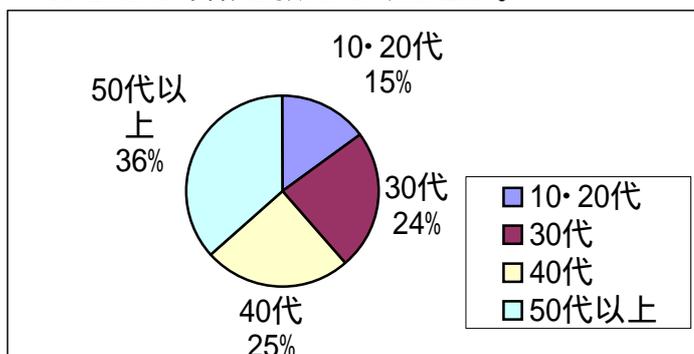
		10代・20代	30代	40代	50代以上	合計
男	対象者数	36	45	47	73	201
	回答数	34	39	44	68	185
	提出率	94.4%	86.7%	93.6%	93.2%	92.0%
女	対象者数	9	29	25	36	99
	回答数	8	27	25	35	95
	提出率	88.9%	93.1%	100.0%	97.2%	96.0%
合計	対象者数	45	74	72	109	300
	回答数	42	66	69	103	280
	提出率	93.3%	89.2%	95.8%	94.5%	93.3%

2 調査結果

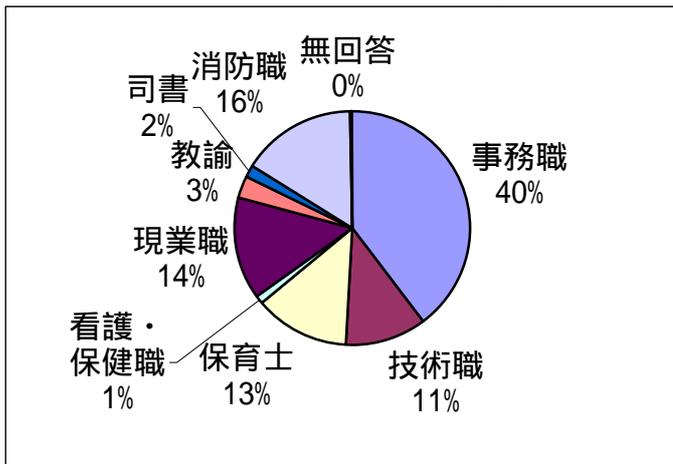
問1 あなたの性別を教えてください。



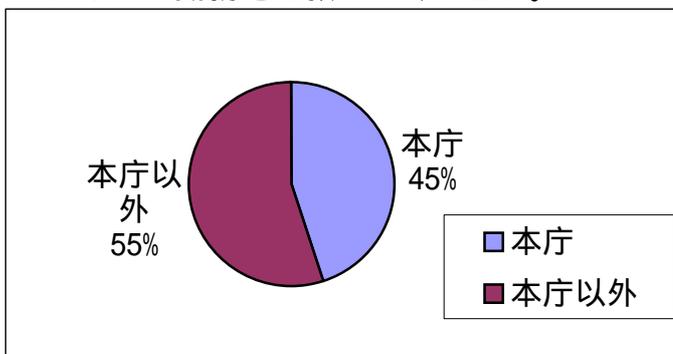
問2 あなたの年齢を教えてください。



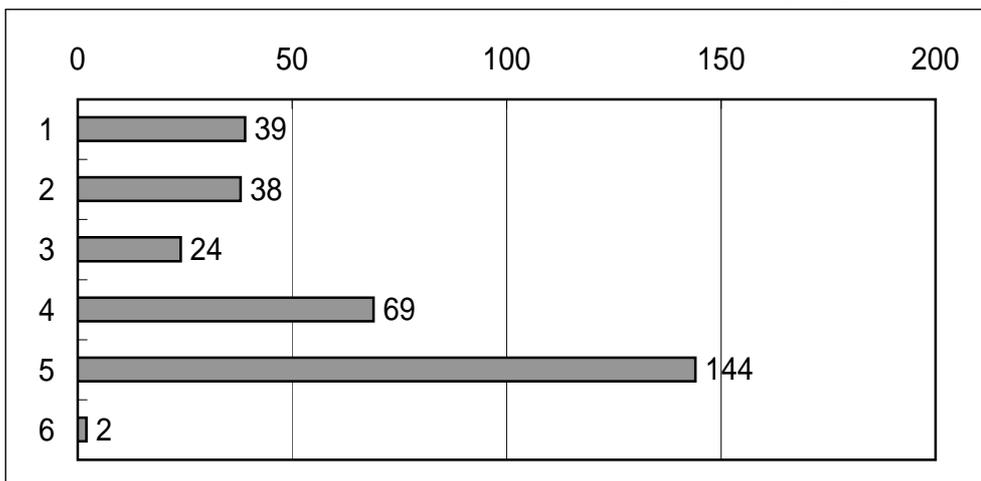
問3 あなたの職種を教えてください。



問4 あなたの勤務地を教えてください。

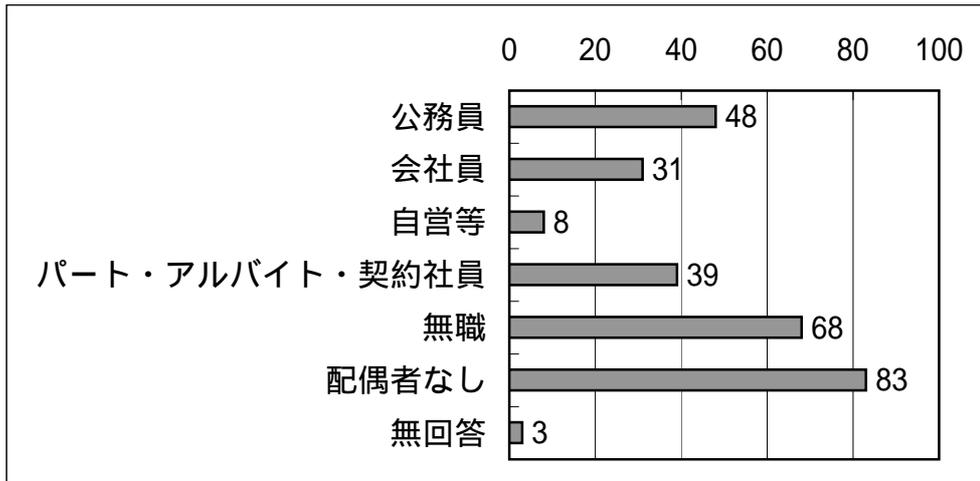


問5 現在のあなたの子どもの養育状況を教えてください。(複数回答可。)

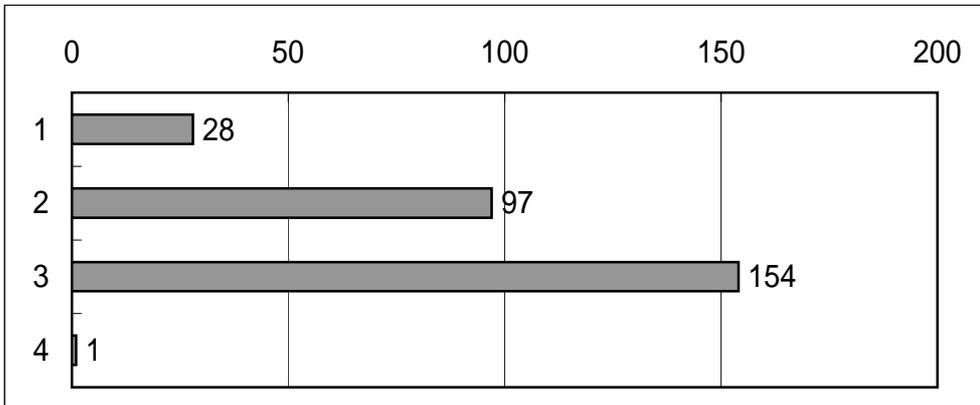


- 1 小学生に入るまでの子を養育している
- 2 小学生を養育している
- 3 中学生を養育している
- 4 高校生以上の子を養育している
- 5 養育している子どもはいない
- 6 無回答

問6 配偶者の就労状況を教えてください。



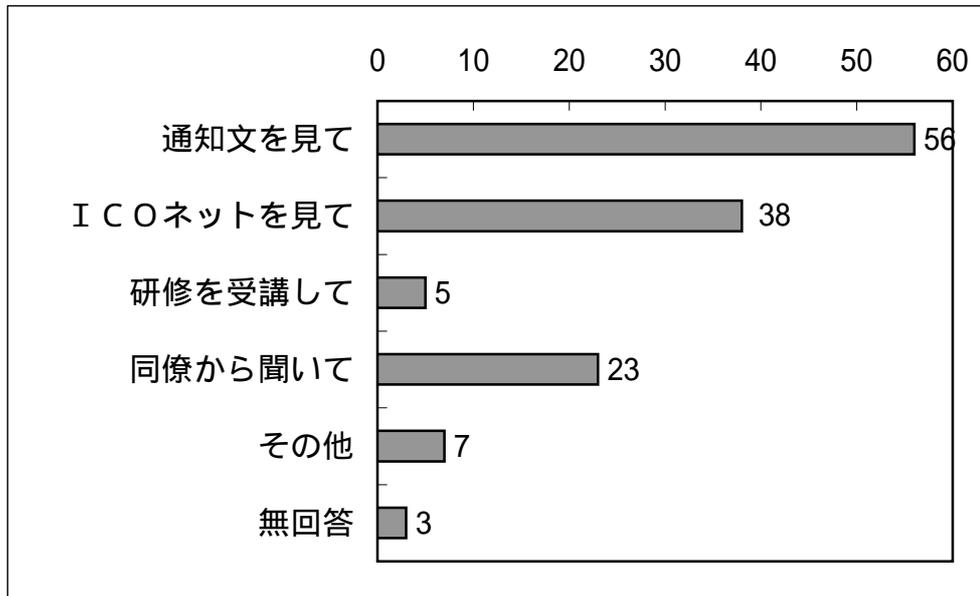
問7 あなたは茨木市が特定事業主行動計画を定めていることを知っていますか。



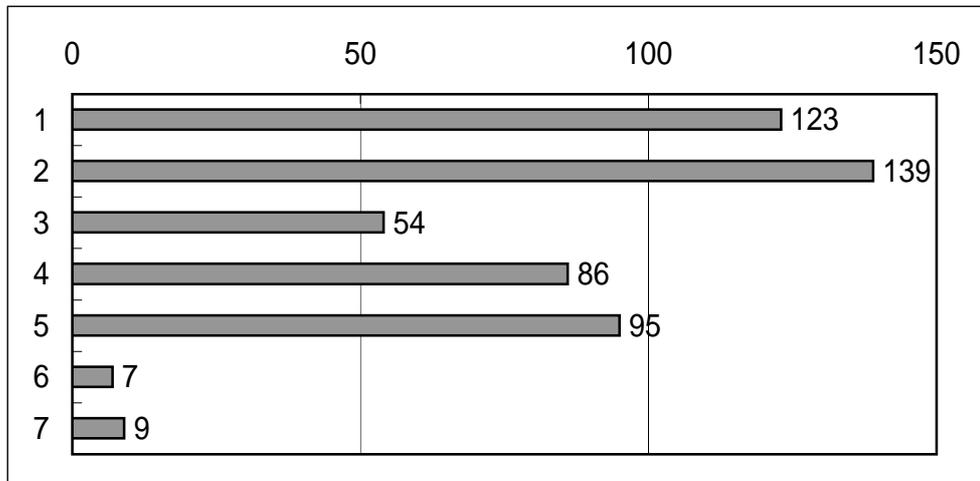
- 1 内容まで知っている
- 2 計画の存在は知っているが、内容まではわからない
- 3 全く知らない
- 4 無回答

【問8は、問7で「内容まで知っている」、「計画の存在は知っているが、内容まではわからない」と回答した方にお伺いします】

問8 どこで特定事業主行動計画を知りましたか。

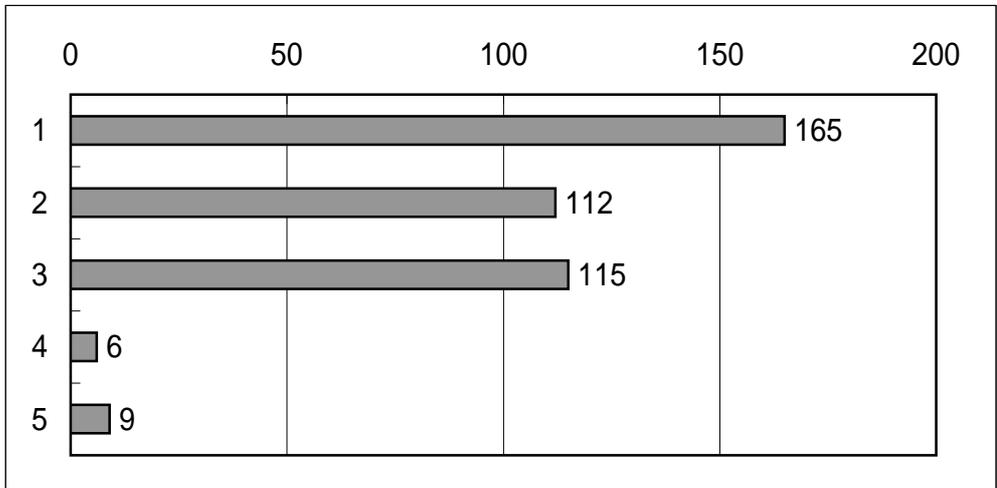


問9 今年度は後期計画を策定することとなっていますが、策定時にはこういった方法で周知することが効果的だと思いますか。（複数回答可。）



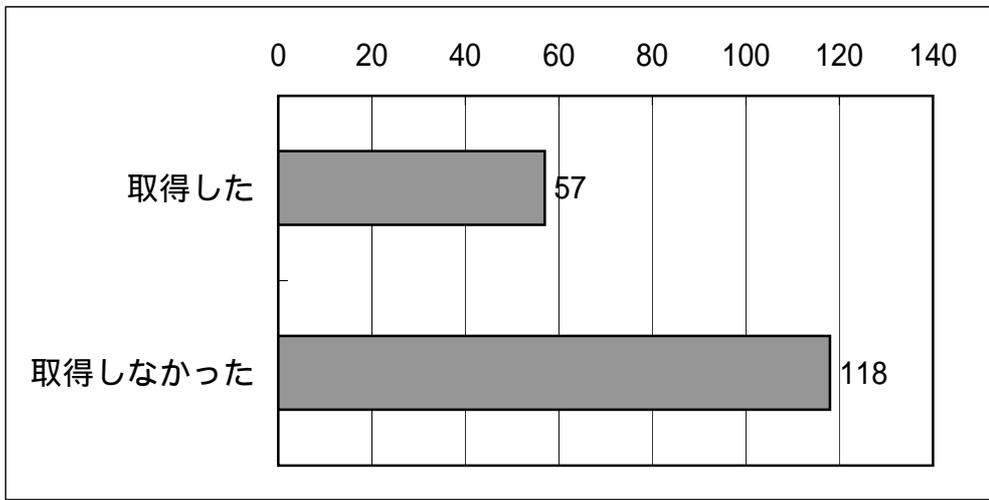
- 1 I C O ネットへの提示
- 2 冊子での配布
- 3 ポスターの掲示
- 4 研修での説明
- 5 庁内説明会の実施
- 6 その他
- 7 無回答

問10 計画の策定後、機能させていくには、こういったことが必要だと思いませんか。
 (複数回答可。)



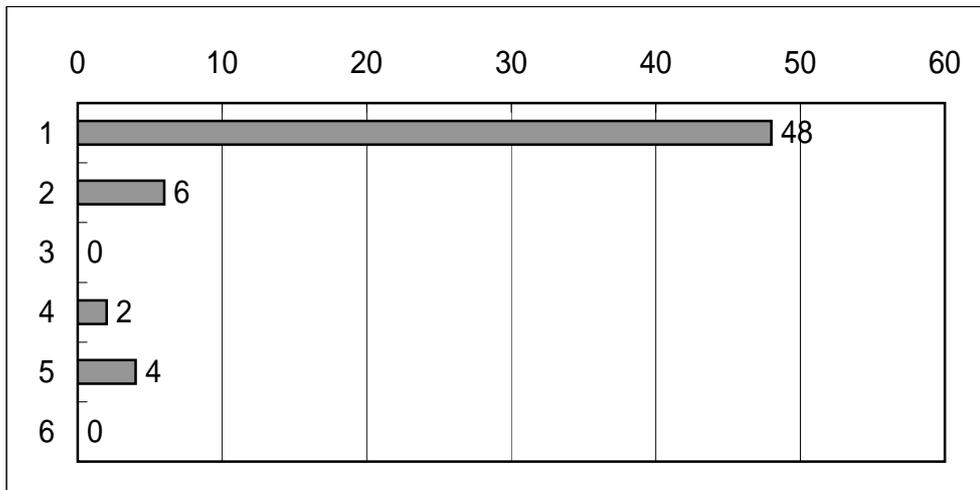
- 1 毎年検証や取り組み状況の分析を行い、その結果を公表する
- 2 毎年職員アンケートを実施する
- 3 各種研修(管理職研修、新規採用研修など)で説明を行う
- 4 その他
- 5 無回答

問11 子どもが生まれたとき、あなたは育児休業を取得しましたか。



【問12から問15は、問11で育児休業を取得した、と回答した方にお伺いします。】

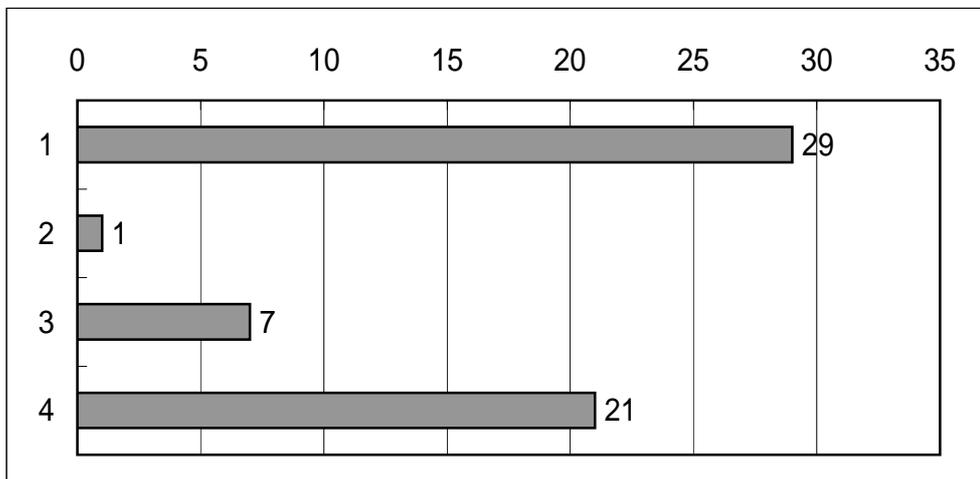
問12 育児休業を取得した理由を1つ選んでください。



- 1 育児休業を利用して育児に専念したかった
- 2 保育所等に入所できなかった
- 3 配偶者や家族と相談し、取得をすすめられた
- 4 配偶者が専ら育児に専念できる状態ではなかった
- 5 制度としてあるので、活用したかった
- 6 その他

1つを回答することになっていましたが、複数回答した方がいました。

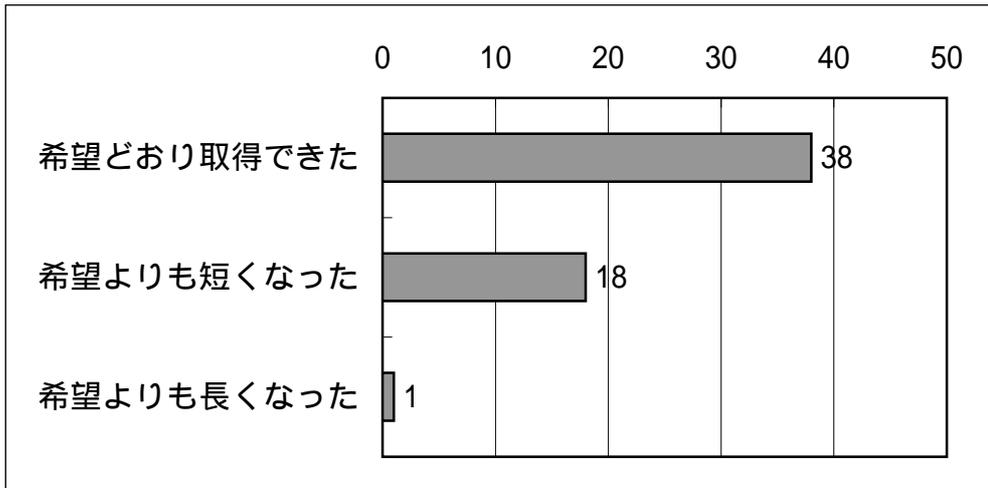
問13 育児休業を取得する際の課題となった事項を1つ選んでください。



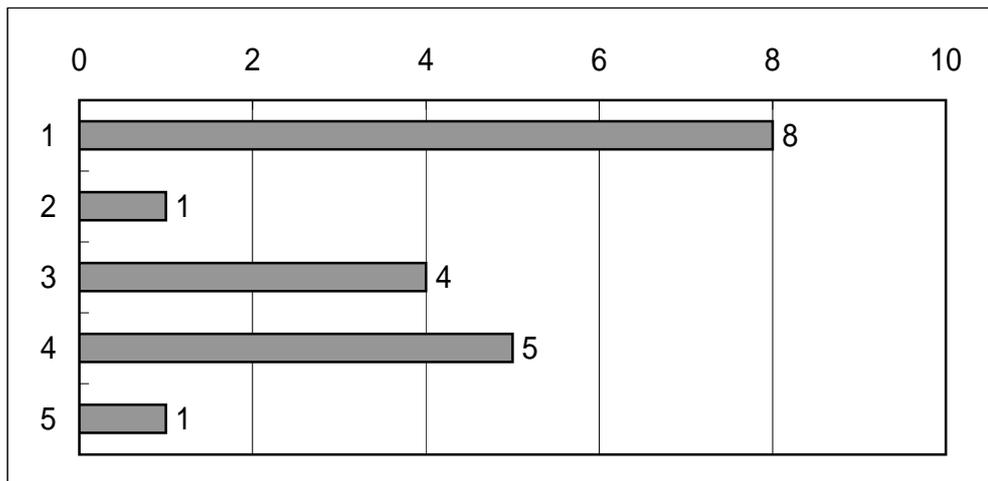
- 1 業務の遂行に支障がないように引継ぎ等を行う
- 2 職場の理解が得にくい
- 3 職場復帰時の受け入れ体制に不安がある
- 4 経済的に厳しくなる

1つを回答することになっていましたが、複数回答した方がいました。

問14 育児休業の期間は当初の希望どおり取得できましたか。

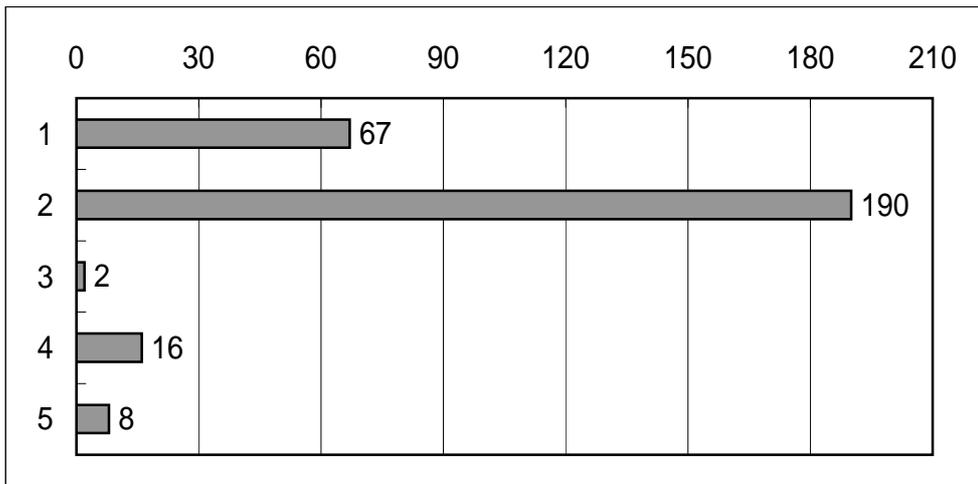


問15 「希望よりも短くなった」、「希望よりも長くなった」理由を1つ教えてください。



- 1 職場に迷惑をかけると思った
- 2 職場から長期間はなれることで、仕事に対して不安を感じた
- 3 保育所の入所が希望どおりにいかなかった
- 4 減収などの経済的な理由
- 5 その他

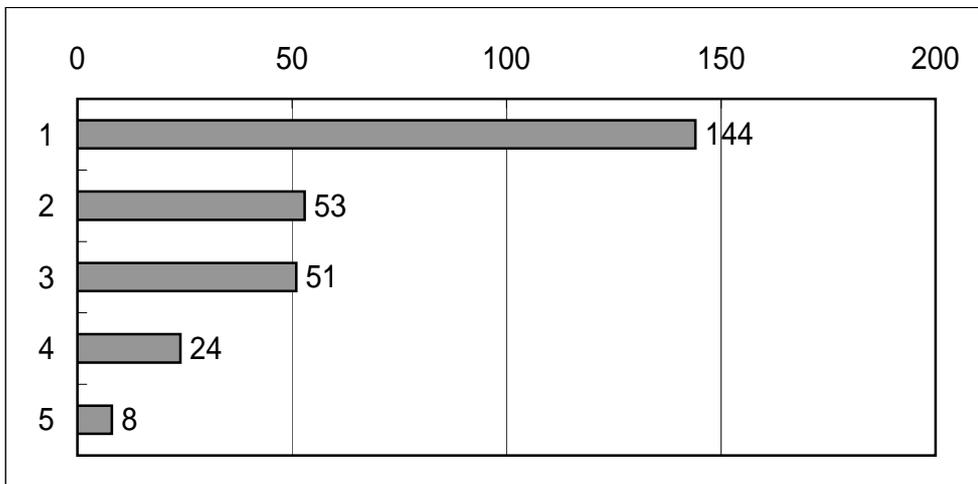
問16 あなたの時間外勤務に対する考え方を教えてください。



- 1 できるだけ時間外勤務をしない
- 2 仕事の状況に応じて時間外勤務をする
- 3 周りの人程度に時間外勤務をする
- 4 時間外勤務を苦にしない
- 5 その他

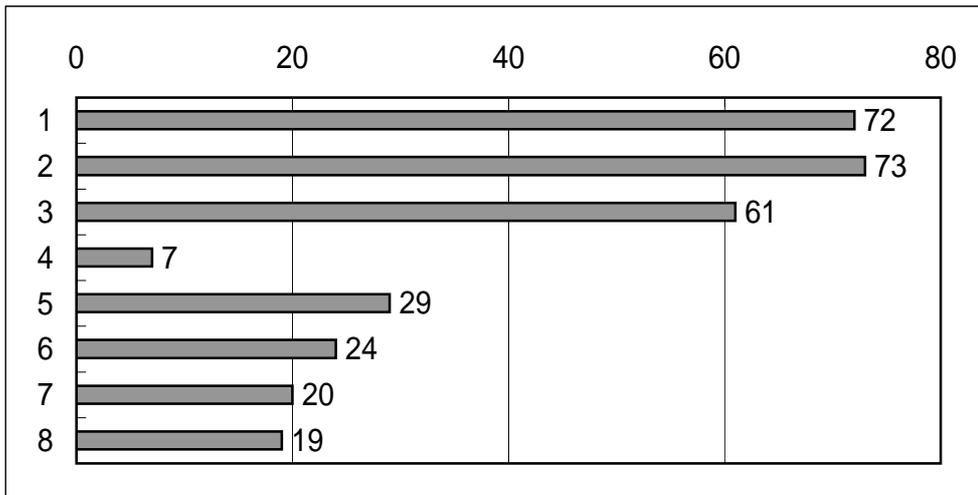
1つを回答することになっていましたが、複数回答した方がいました。

問17 ノー残業デー（毎週水曜日）を意識していますか。



- 1 定時に帰るようにしている
- 2 他の曜日よりは早く仕事を切り上げて、帰るようにしている
- 3 意識はしているが、業務の都合で帰れないことが多い
- 4 全く意識しておらず、時間外勤務をしている
- 5 無回答

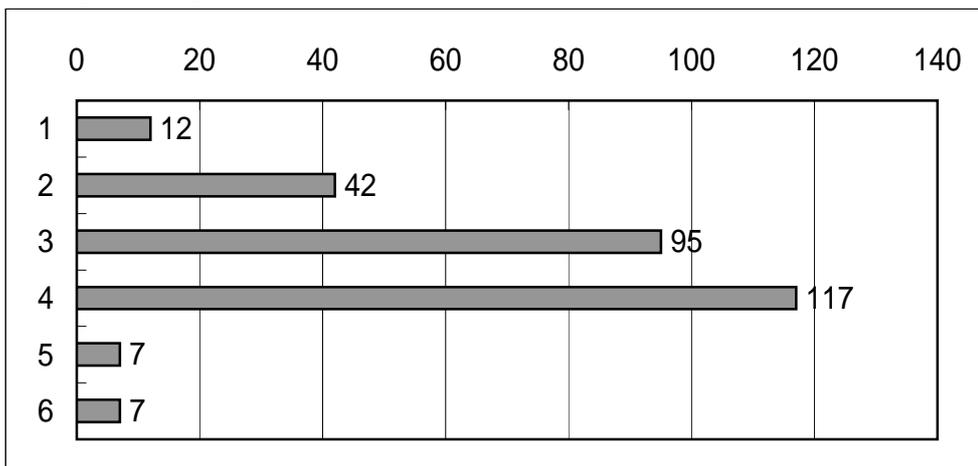
問18 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法について、当てはまる番号1つを選んでください。



- 1 時間外勤務を減らすことに対する職場全体の雰囲気づくり
- 2 事務の簡素化、合理化
- 3 事務分担の適正化
- 4 ノー残業デーの強化
- 5 個々の職員の心がけ
- 6 上司が指示を的確にする
- 7 上司が率先して帰る
- 8 その他

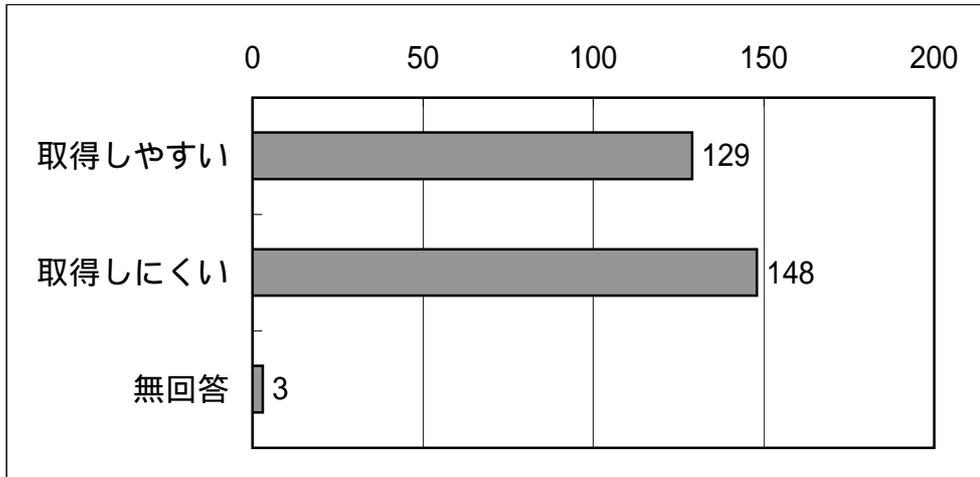
1つを回答することになっていましたが、複数回答した方がいました。

問19 あなたが年次有給休暇を取得する方針として、当てはまる番号1つを教えてください。



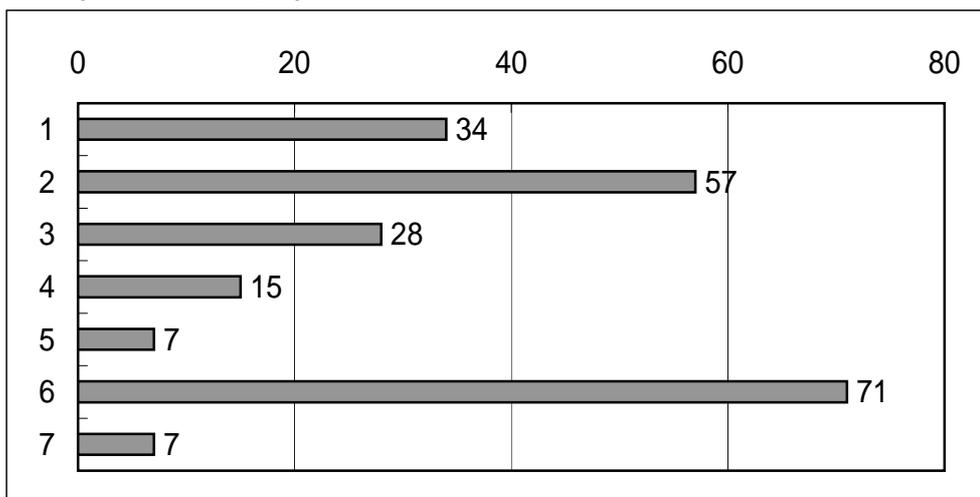
- 1 なるべくたくさん休む
- 2 数日の余裕はみて、たくさん休む
- 3 周りの人が休む程度に休む
- 4 基本的には休まない
- (5 その他の回答)
- 6 無回答

問20 現在の職場では、年次有給休暇を取得しやすいですか。



【問20で「取得しやすい」と回答した方にお伺いします。】

問21 取得しやすい理由として、当てはまる番号を選んでください。
(複数回答可。)

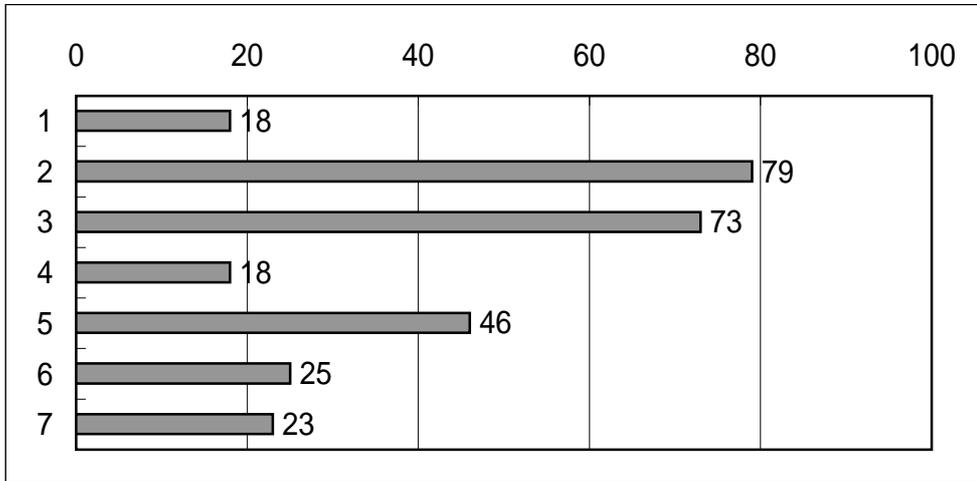


- 1 当然の権利である
- 2 計画的に業務を進められている(進めている)
- 3 休んでも後で仕事に影響を生じない
- 4 休んでも周りに迷惑がかからない
- 5 上司や人事担当部局から休むように言われている
- 6 職場が年次有給休暇を取得しやすい雰囲気である
- 7 その他

【問20で「取得しにくい」と回答した方にお伺いします。】

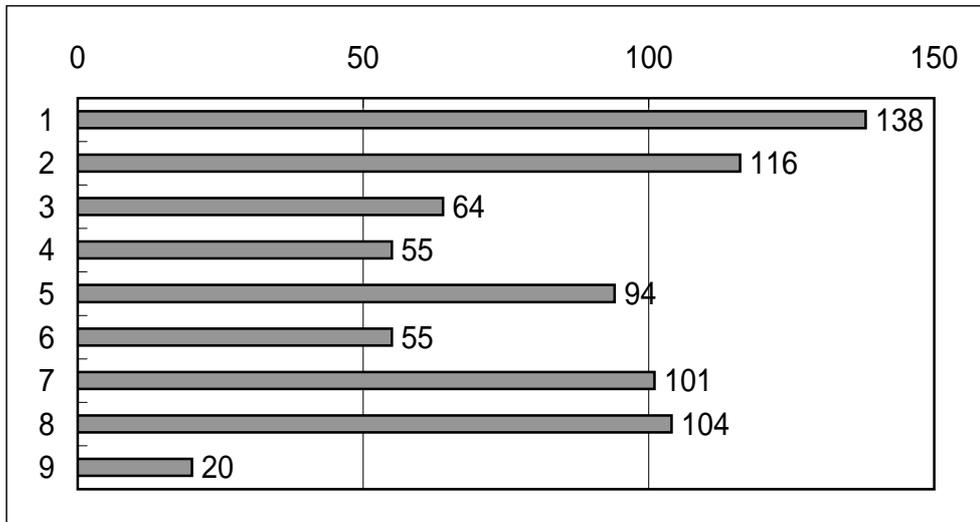
問22 取得しにくい理由として、当てはまる番号を選んでください。

(複数回答可。)



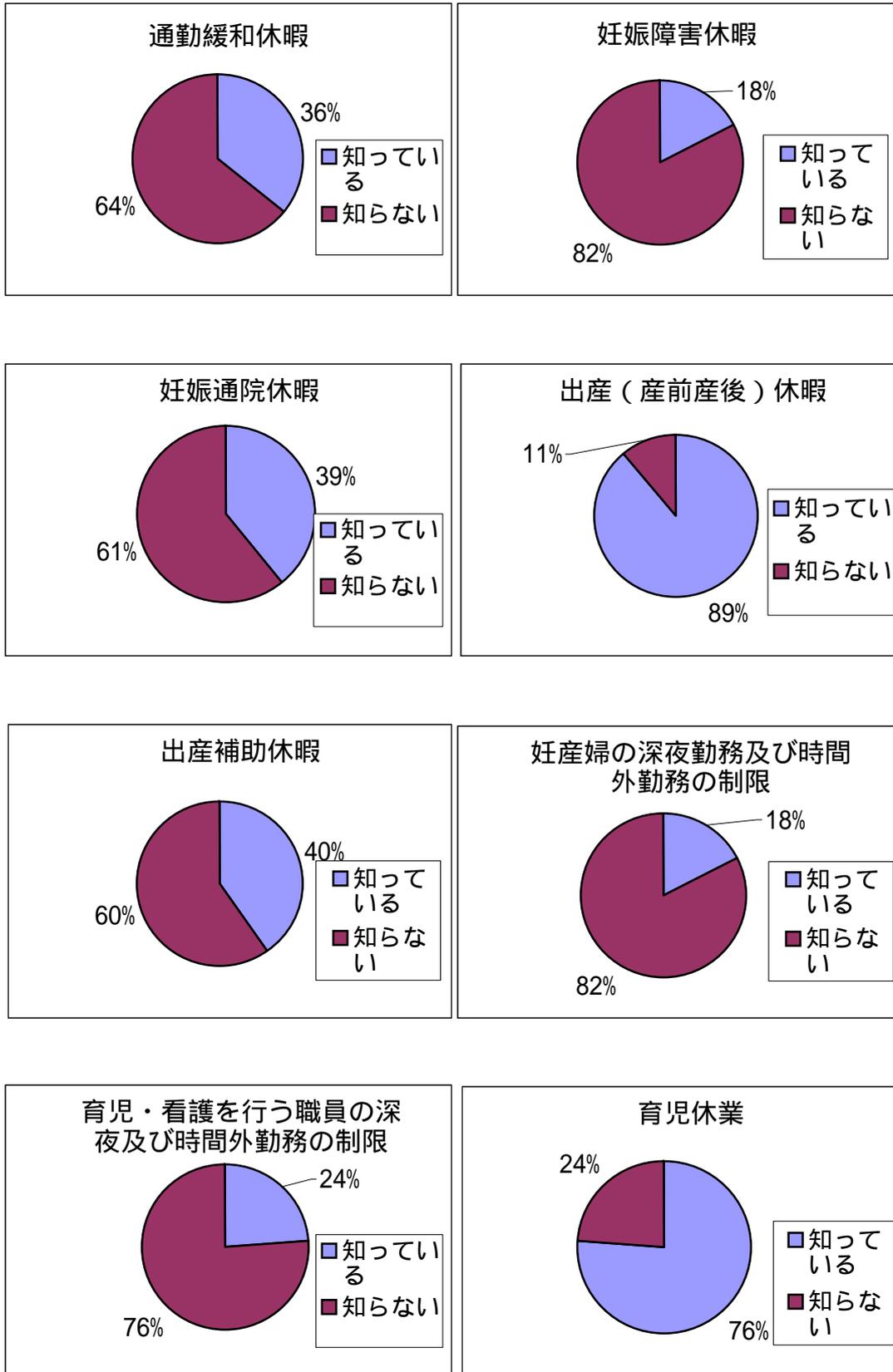
- 1 昇進や人事考課に影響があると感じる
- 2 みんなに迷惑がかかると感じる
- 3 仕事が多忙である
- 4 上司の目線が気になる
- 5 職場の雰囲気取得しづらい
- 6 休む理由が用事がない
- 7 その他

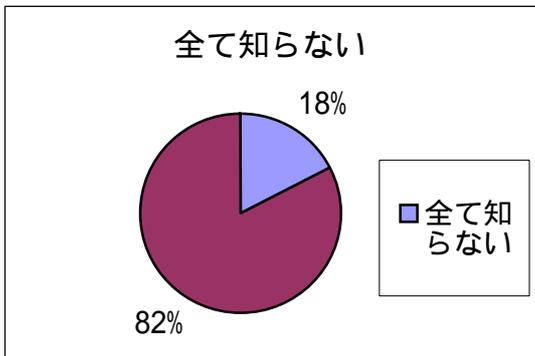
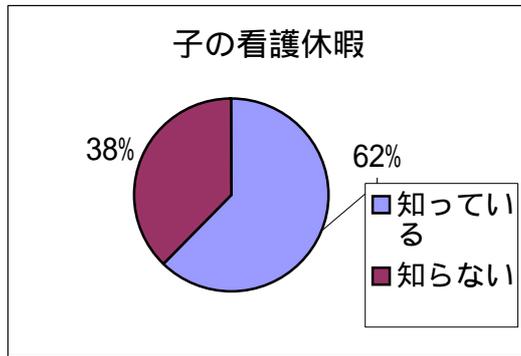
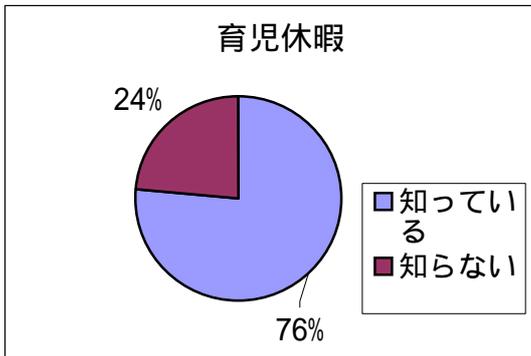
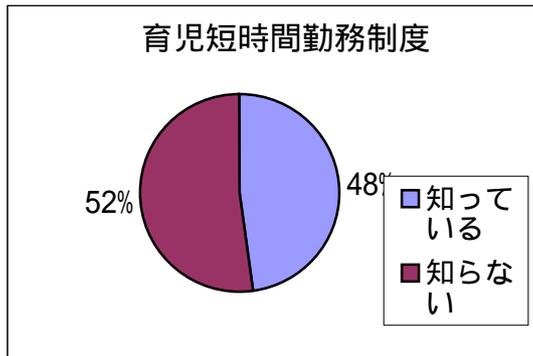
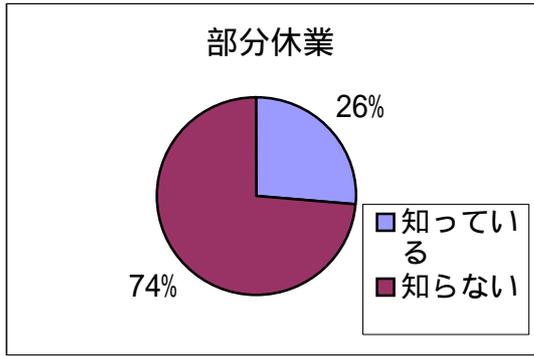
問23 年次有給休暇の取得を促進するために、取り組むことが必要と思われる事項として、当てはまる番号を選んでください。（複数回答可。）



- 1 業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職員の意識改革
- 3 上司が率先して取得する
- 4 職場の業務予定を職員への早期周知する
- 5 所属で計画表を作成し、計画的に取得するよう努める
- 6 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
- 7 職員や家族の記念日における休暇や子どもの学校行事への参加等のための休暇取得の促進
- 8 年休取得率の低い所属にヒアリング調査を行い、改善指導を行うこと
- 9 その他

問24 次の休暇等の制度について、制度内容を知っているものを選んでください。

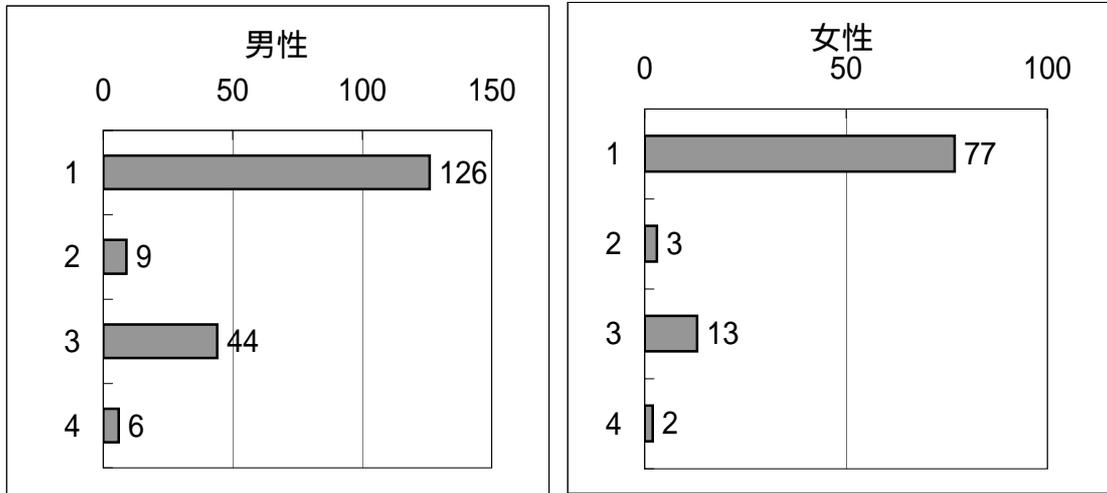




問25 国家公務員では、男性の育児参加のための休暇制度があります。

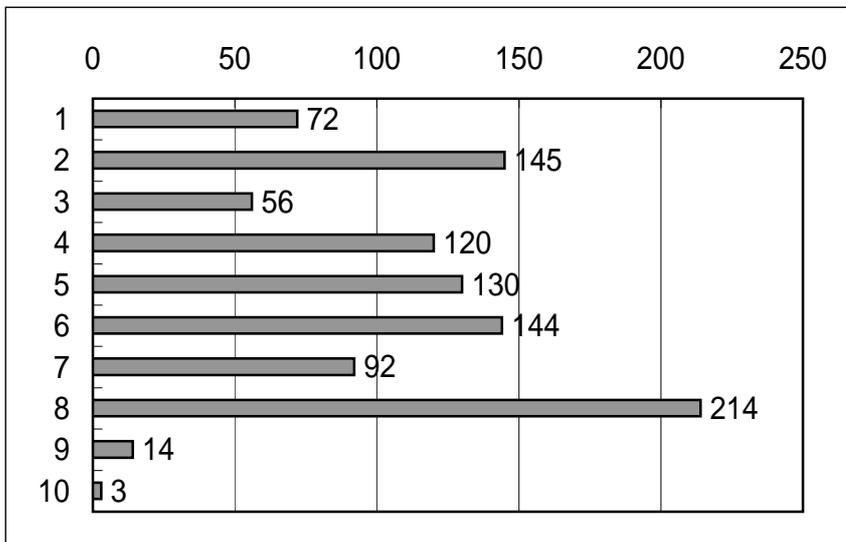
【妻の産前・産後休暇の一定期間内に、出産に係る子どもや小学校就学までの子どもを養育するために5日間の休暇を付与するもの】

あなたはこうした休暇があった場合、男性の方は取得したい、女性の方は配偶者に取得してほしいと思いますか。



- 1 取得したい
- 2 取得したくない
- 3 どちらともいえない
- 4 無回答

問26 今後より一層効果的な取り組みを行うため、あなたが家庭生活と仕事の両立及び次世代育成支援に効果的だと思う取り組みについて、当てはまる番号を選んでください。（複数回答可）



- 1 育児休業等からの円滑な職場復帰支援のため、復職時におけるOJT研修等の充実
- 2 育児休業等に伴う代替要員として任期付採用や臨時職員の活用
- 3 超過勤務縮減のため「ずらし勤務」の活用
- 4 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の通知
- 5 子どもの出生時における父親の育児参加のための休暇制度の整備
- 6 子育てをしている職員に対する人事異動の配慮
- 7 職員の意識向上のため、各種研修で次世代育成支援の指導を行うこと
- 8 育児休業・休暇等を取得しやすい職場環境整備
- 9 その他
- 10 無回答

問27 その他、後期特定事業主行動計画にあたり、ご意見等がございましたらご記入ください。【自由筆記・抜粋】

計画は策定すれば終わりではなく、むしろ策定していかに実効性のあるものにしていくかが重要である。そのためには、各職員への周知、取り組みについての仕掛けづくりを工夫するとともに、チェック体制をいかに確立するかが、計画推進の鍵になると思われる。

管理職の指導・教育が必要。休暇取得への意識が統一されていない。

男性も子育てに参加しやすいように社会全体が変わっていく必要があります。そのためにも公務員が率先して取り組むべきだと思います。休暇制度の内容について、また休暇に対する考え方を教えて欲しいと思います。

保育園の待機を減らしてもらい、出産育児後すぐに職場復帰できるようにしていただきたい。

特に育児中の職員は男性も女性も家庭と仕事の両立で、悩んでいる人が多いと思う。市役所全体が残業をなくし、定時に仕事が終わることが当たり前になるような職場づくりが必要かと思う。

行動計画を有効に実施するには周知も必要であるが、年休取得率が少なく、時間外が多い職員を把握して業務量や質の改善の検討をされたい。改善方法は分担を見直しや配置人数などで対応することが望ましい。

次世代育成は子育て世代だけではなく全ての人に関係するものなので、特定事業主行動計画及び諸制度についてもっと周知すべきだと思う。

可能な限り数値目標を掲げて、進捗管理してほしい。