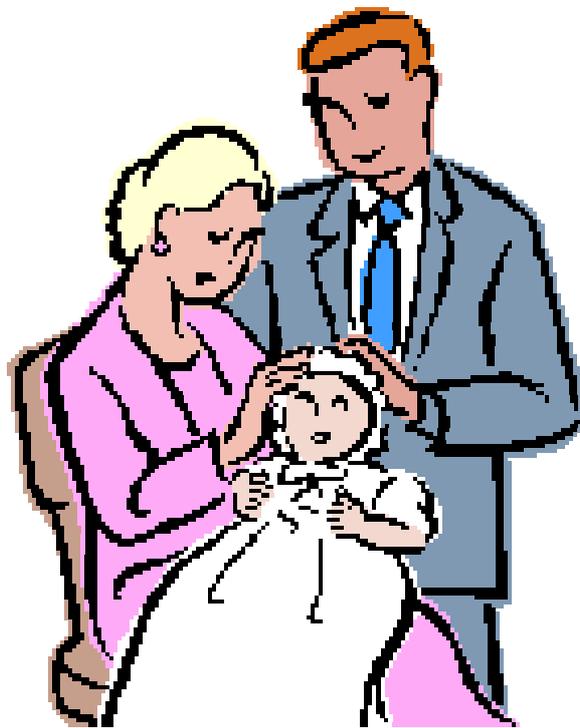


# 福崎町 特定事業主行動計画



平成18年3月

福崎町長・福崎町議会議長・福崎町教育委員会

## 目 次

行動計画の趣旨	1
行動計画の期間	1
行動計画の推進体制	2
職場の現状	2
1 職員構成状況及び勤務状況等	2
2 アンケート結果	2
行動計画の具体的な内容	8
1 職員の勤務環境に関するもの	8
ア 妊娠中及び出産後における配慮	8
イ 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進	8
ウ 子の看護休暇の取得促進	8
エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	8
オ 超過勤務の縮減	9
カ 年次有給休暇の取得促進	9
2 その他の次世代育成支援対策に関する事項	10
ア 子育てバリアフリーを促進するために	10
イ 子ども・子育てに関する地域活動等に貢献するために	10
ウ 子どもと触れ合う機会を充実させるために	10
計画の目標	11
<b>資料</b>	
福崎町特定事業主行動計画策定実施委員会設置要綱	12
アンケート結果	13

# 福崎町特定事業主行動計画

職員みんなで支えあう育児のために

## 行動計画の趣旨

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、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に作られたものです。

福崎町も、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもたちの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。

次世代育成支援対策推進法では、このような考えから、国や地方公共団体等を『特定事業主』と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定することとなっています。

この計画の策定に際しては、職員のニーズを反映させるために職員のアンケートを実施しました。職員が、父親として、また母親として仕事と子育てを両立していくことができるよう、子育てに関わっている職員はもとより、職員全員が職場を挙げて支援していくためにこの計画は作られました。

男性も、女性も、子どもがいる人も、いない人も、職員の皆さん一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、職場単位でお互いに助け合い支えあっていきましょう。

平成18年3月

福崎町長  
福崎町議会議長  
福崎町教育委員会

## 行動計画の期間

この行動計画の期間は、平成26年度までとなっていますが、その前半の期間を平成18年4月1日から平成22年3月31日までの4年間とします。

後半の5年間については、平成21年度において、前半の目標達成状況により適宜必要な見直しを行いつつ、後期計画を策定することとします。

## 行動計画の推進体制

この計画を効果的に推進するため「福崎町特定事業主行動計画策定実施委員会」が適宜、計画の実施状況を把握し必要に応じて対策や計画の見直しを行います。

また、啓発資料の作成やホームページ、公開羅針盤等への掲載等により、職員へ計画内容の周知や情報を提供します。

## 職場の現状

### 1 職員構成状況及び勤務状況等

所属名称	平成17年1月1日現在				平成15年(特別外注15年適用)				H12～H16の育児休業の取得状況	
	一般職人員	平均年齢		小学生以下の保育者	年次休職数(平均日数)	病休休職平均		年間時間外勤務時間数(人・時間)(平均)	取得人員数	期間平均
		数	月			数	日/人員			
議会事務局	3	45歳	0ヶ月	1	7.5			13		
総務課	8	42歳	8ヶ月	1	6.6			72		
企画財政課	7	39歳	2ヶ月	2	4.2	1	4	65		
出納課	6	39歳	10ヶ月	4	7.0			62	1	10ヶ月
税務課	11	38歳	11ヶ月	4	7.8	2	14.5	150	2	7ヶ月
福祉課	10	45歳	5ヶ月	3	7.5			44	1	10ヶ月
住民課	12	40歳	8ヶ月	3	5.7			72	3	7.7ヶ月
生活環境課	6	45歳	2ヶ月	3	3.1	1	3.5	92		
下水道課	8	43歳	0ヶ月	4	7.4			277	1	8ヶ月
建設課	11	40歳	5ヶ月	5	7.7			277		
産業課	7	42歳	5ヶ月	2	4.5	3	5.1	66		
都市計画課	8	43歳	7ヶ月	4	8.7			25	1	8ヶ月
学校教育課	3	45歳	3ヶ月	0	3.1			136		
社会教育課	4	43歳	5ヶ月	1	2.5			236		
水産課	7	47歳	11ヶ月	0	6.4			66		
福祉課要介護老人ホーム	7	49歳	6ヶ月	0	12.9	1	0.7	22		
福祉課保健センター	6	41歳	4ヶ月	1	8.8	1	17.8	13	1	1ヶ月
住民課保育所	18	38歳	11ヶ月	8	4.2	1	1.9	51	5	11.4ヶ月
生活環境課清掃プラント	3	57歳	0ヶ月	0	6.7	1	8.7	98		
学校教育課総合共同調理センター	8	45歳	1ヶ月	1	7.7			2		
学校教育課幼稚園	6	43歳	10ヶ月	3	6.8			66		
社会教育課文化センター館	9	43歳	1ヶ月	3	9.8			147	1	10ヶ月
	170	42歳	10ヶ月	53	6.8			94	16	8.9ヶ月

\* 特別職、嘱託・臨時職を除く

\* 時間外勤務 最高 511 時間 400 時間超 4 人

### 2 アンケート結果

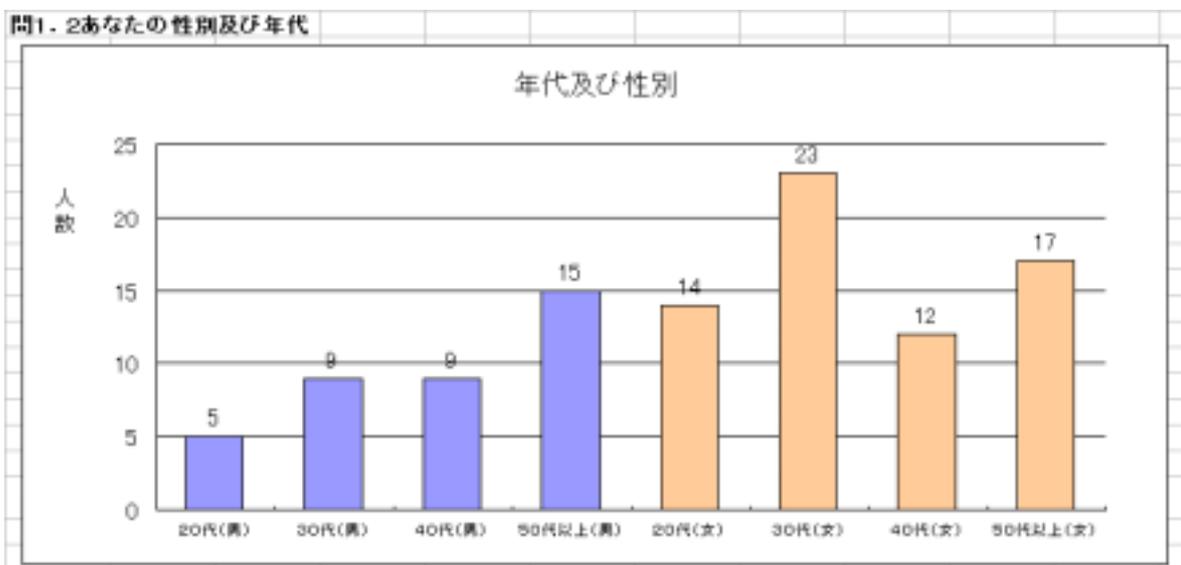
ア 対象者 福崎町の一般行政職員全員

170 名中 104 名 回収率 61%

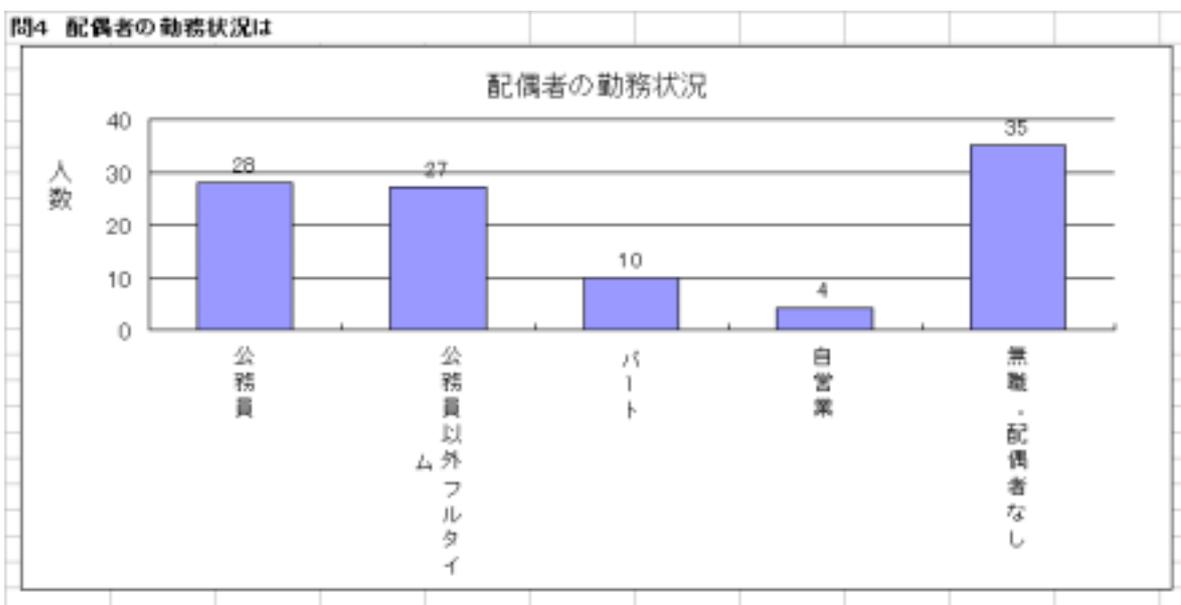
イ アンケート分析 (関係グラフを抽出)

アンケートは、厚生労働省が発表した特定事業主行動計画関係省庁等研究会報告の資料をそのまま利用し、平成17年9月に実施した。

下記は、その主なアンケート結果を抽出した。なお、全体のアンケートについては別添の資料として掲載する。

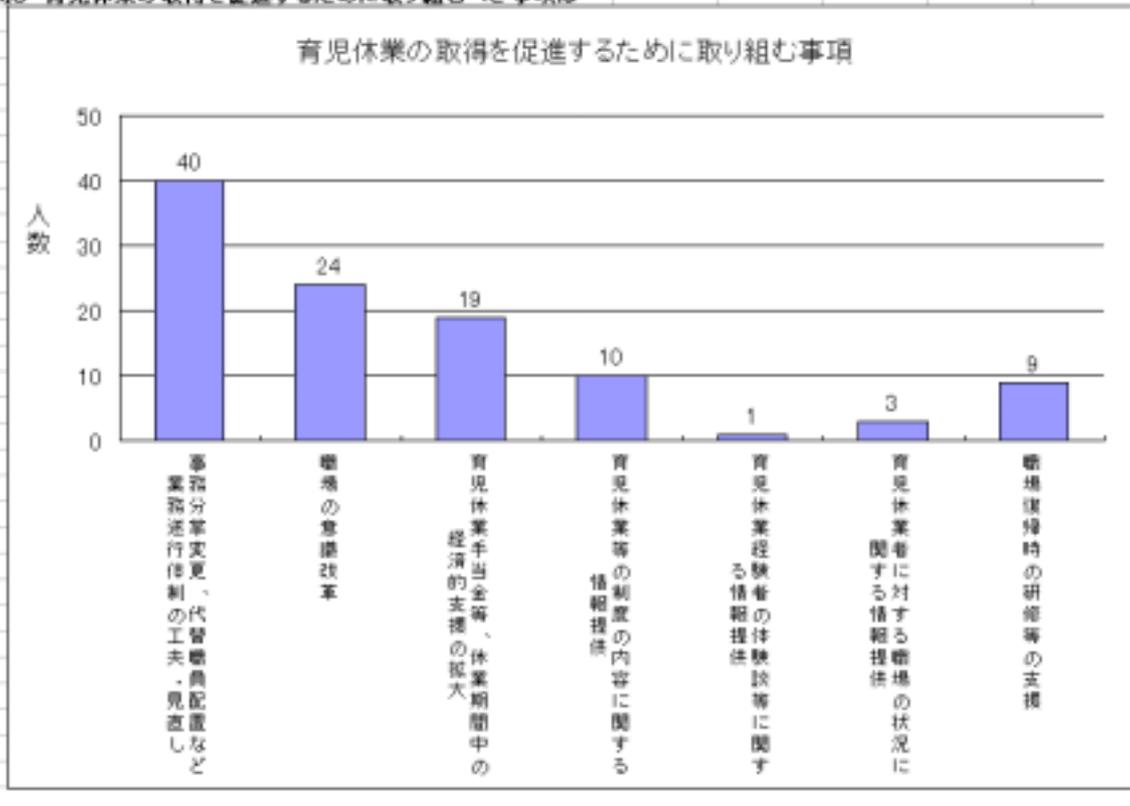


・一般職員の全員にアンケートを依頼したが、特に現在育児の最中と予想される30代の女性の回収率が高い。逆に男性の回収率は相対的に低い。やはり子育てについての男性の意識の低さの現れではないか



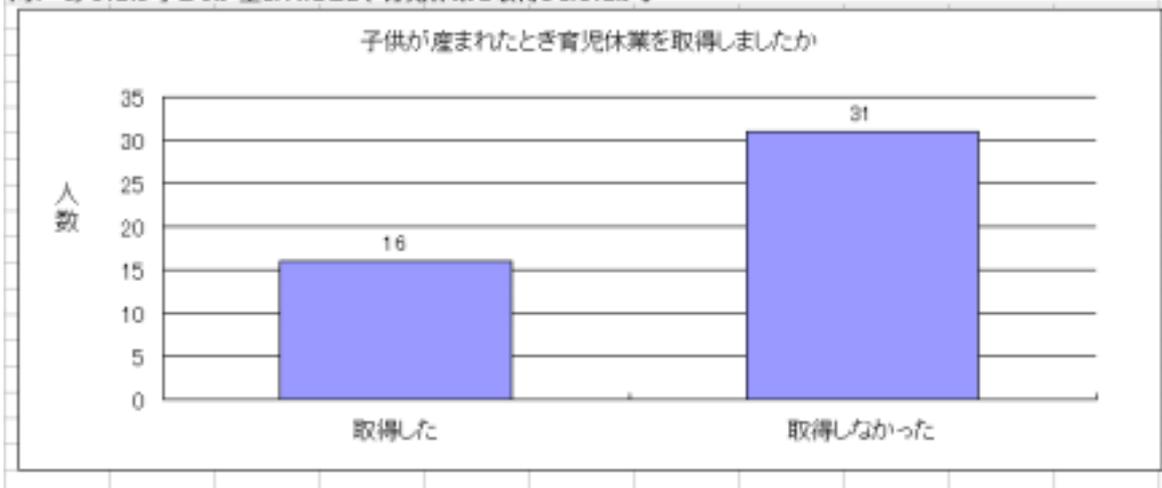
・配偶者の勤務状況をみればおよそ2 / 3が勤務をしている。また、1 / 4が公務員となっている。

問6 育児休業の取得を促進するために取り組むべき事項は



・育児休業の取得促進は事務分掌変更、代替職配置が多く、次いで職場の意識改革となっている。

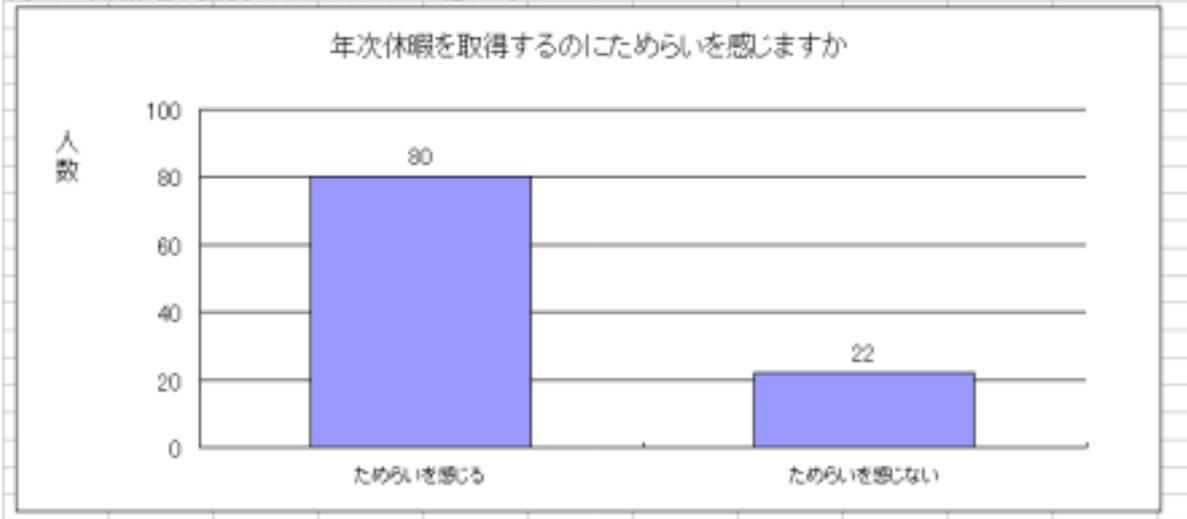
問7 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。



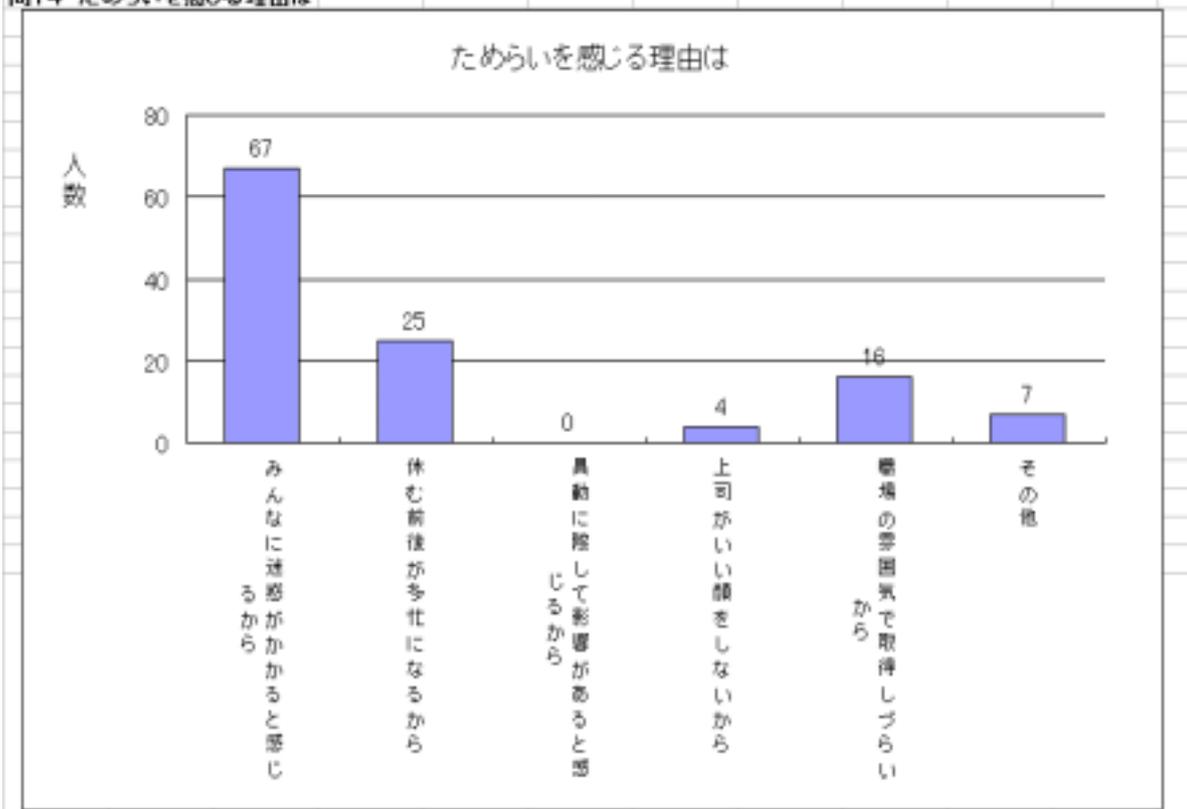
・取得しなかったとの回答が多いが、育児休業制度ができてから、出産した職員で取得していない職員はいない。逆に男性では取得した職員がいらない。

理由として、女性においては制度がなかったため、また、それ以外の回答はほとんどが男性ではないかと予想する。

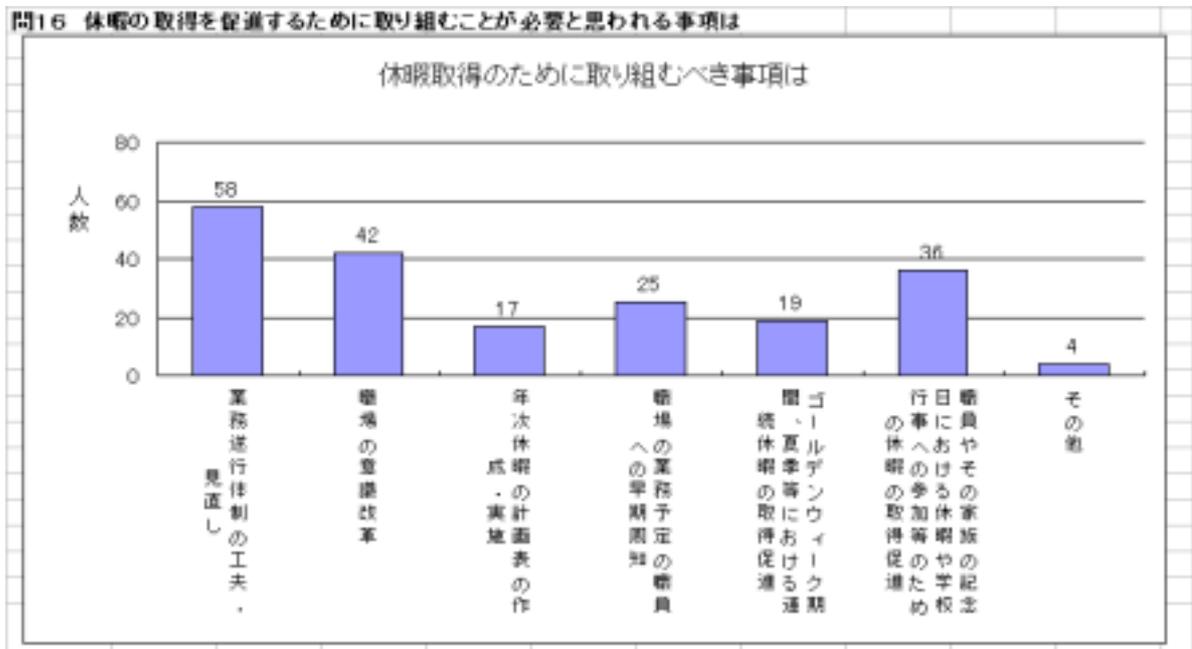
問13 年次休暇を取得することにためらいを感じますか



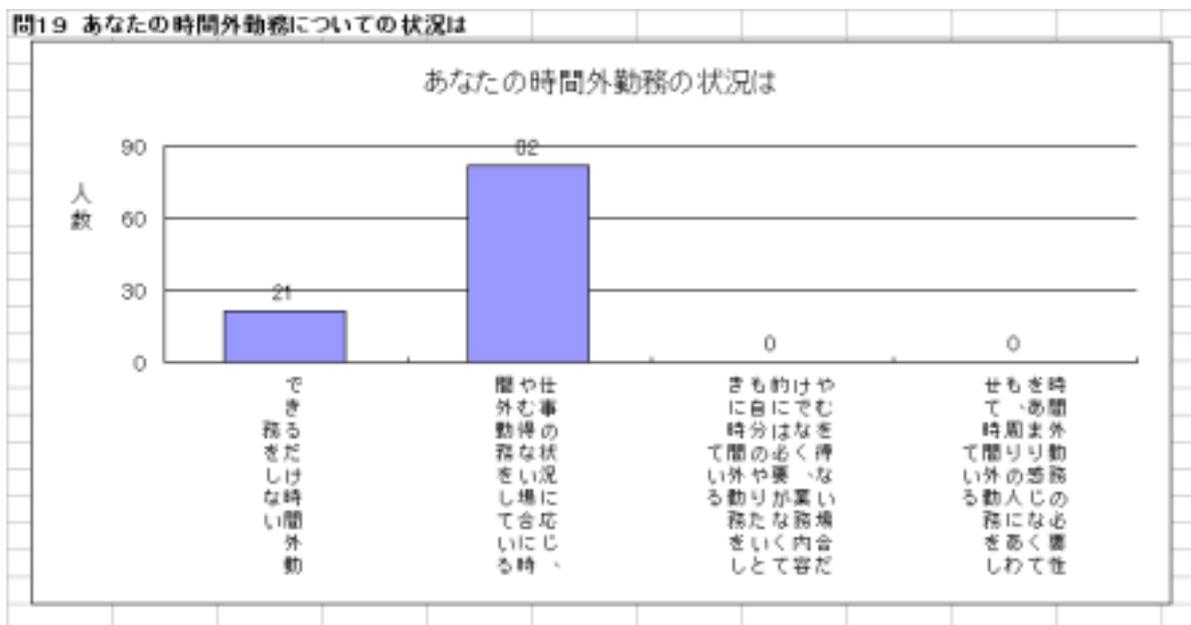
問14 ためらいを感じる理由は



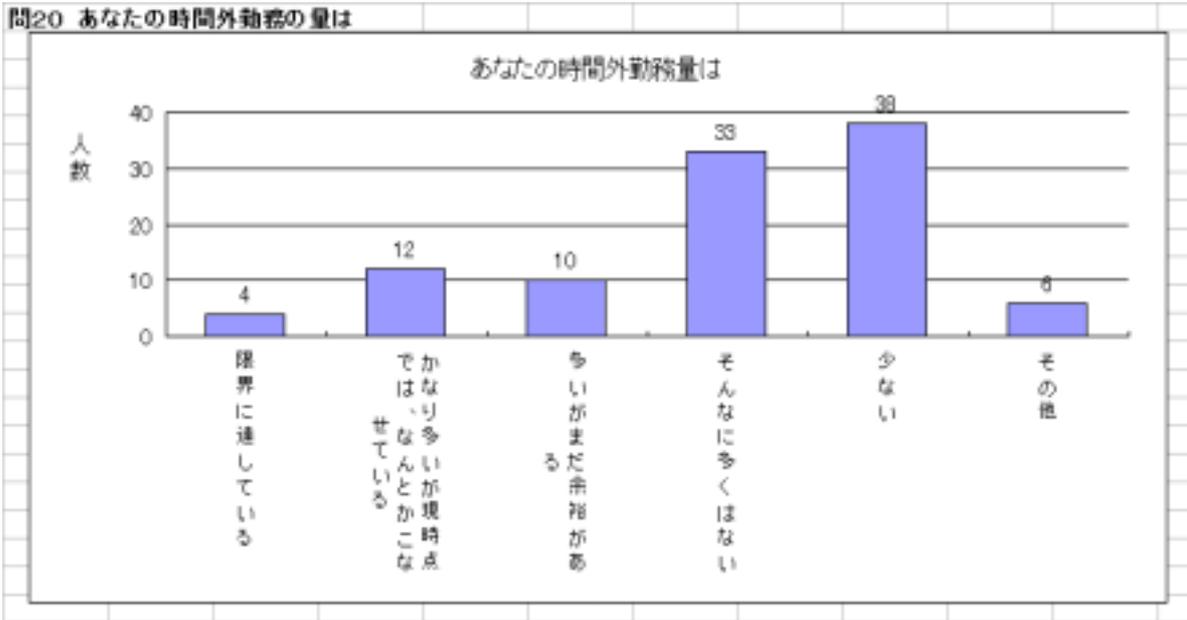
・年次休暇を取得するのにためらいを感じる職員はおよそ8割を占め、その理由はみんなに迷惑がかかると感じるからが6割を占めている。また、上司の機嫌や職場の雰囲気等にもその要因がある。



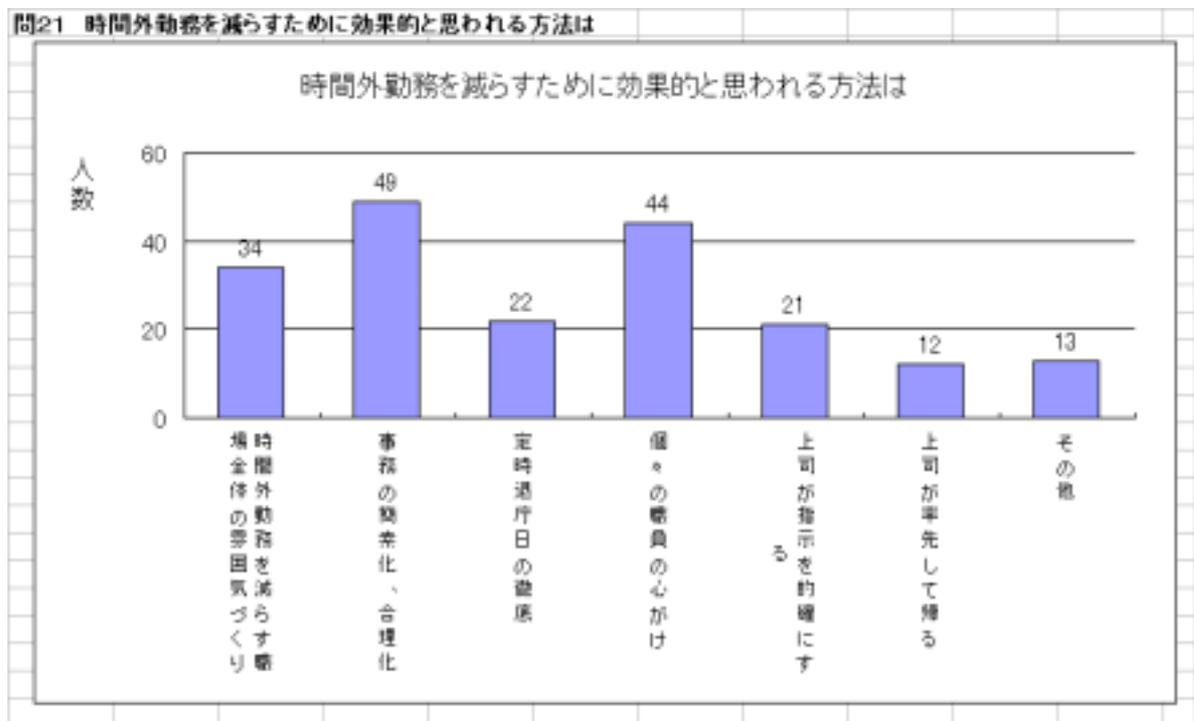
・年次休暇の取得促進について取り組むべき事項については、『業務遂行体制の見直し』、『職場の意識改革』、『記念日等の休暇の取得促進』の順に多い。



・時間外勤務は、仕事の状況によりやむを得なくしている職員が8割を占め、残りの2割はできるだけ時間外勤務はしないとしている。



・時間外勤務の量が少ない若しくは多くないと考えている者が約7割おり、限界に達しているという職員も4名いる。



・時間外勤務を減らすための方法については、『事務の簡素化・合理化』、『個々職員の心がけ』、『職場の雰囲気作り』の順に多い。

## 行動計画の具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### ア 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制度について周知徹底を図る。
- ・所属長は、妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うものとする。  
また、妊娠中及び出産後1年を経過しない職員からの申し出があった場合には、深夜勤務及び時間外勤務を命じないこととし、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育している職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に配慮するものとする。

#### イ 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

- ・任命権者は、父親となる職員が子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感するとともに出産後の配偶者支援に対する「配偶者の出産休暇」及び「男性職員の育児参加のための休暇」を周知し、所属長は、対象職員に対し当該休暇取得の促進に努める。

#### ウ 子の看護休暇の取得促進

- ・任命権者は、小学校就学の始期に達するまでの子どもの負傷、疾病による治療、療養中の看護及び通院等の世話に対する「子の看護休暇」を周知し、所属長は、対象職員に対し休暇の取得促進に努める。

#### エ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

- ・育児休業及び部分休業制度について、公開羅針盤等を利用し、当該制度の周知を図ることにより、特に男性職員の取得促進に努める。また、部分休業制度について、その認識率の向上に努める。
- ・育児休業及び部分休業制度について、その取得には周囲の職員の理解が必要な

ことから、その重要性について、管理職に認識させ、女性職員はもとより男性職員が当該制度の活用を容易とするよう環境整備に努める。

- ・ 育児休業の取得に際し、課内の人員配置等により育児休業を取得しようとする職員の業務を代替することが困難であるときは、臨時職員の任用等により適切な代替要員を確保することにより、育児休業の取得の促進を図る。

#### 才 超過勤務の縮減

- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度について、公開羅針盤等を利用し、当該制度の周知を図ることにより取得促進に努める。

- ・ 毎週水曜日の「ノー残業デー」と位置づけているが、所属長に対し、当該制度の徹底を促すことにより、子どもとのふれあい時間を増やし、職業生活と家庭生活の両立を支援する。

- ・ 所属長の指揮のもと、職員一人一人が過去の慣例にとらわれず、業務の効率的な遂行を心掛け、時間外勤務を縮減することにより、子育て環境の健全化に努める。

- ・ 業務の削減、合理化のため、新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう努める。

- ・ 職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心掛け、日頃の仕事において、超過勤務を縮減するよう意識する。

- ・ 勤務終了後には、周りの職員と声を掛け合って退庁する。

#### 力 年次有給休暇の取得促進

- ・ 月に1日程度は、計画的に休暇を取得できるよう各課において年間計画表をつくりその取得に心掛ける。

- ・ ゴールデンウィーク期間前後や夏期休暇時に年次休暇を併用した連続休暇の取得促進につき、所属長に対し周知を図り、職員の活力を図るとともに、子どもとのふれあい時間を増し、職業生活と家庭生活の両立を支援する。

- ・ 子どもの入学・卒業及び参観日、また、春休み、冬休み等における年次有給休暇の取得を促進することにより職業生活と家庭生活の両立を支援する。

- ・ 月曜日又は金曜日を土曜日及び日曜日と組み合わせて年次有給休暇・夏期休暇を取得するハッピーマンデー・ハッピーフライデー制度を創設することにより、職員の活力を図るとともに、子どもとのふれあい時間を増し、職業生活と家庭生活の両立を支援する。

- ・ 子どもや職員の誕生日、結婚記念日等を家族の記念日と設定し、年次有給休暇の取得を促進することにより、家族の絆を深め、職業生活と家庭生活の両立を支援する。

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

### ア 子育てバリアフリーを促進するために

- ・ 施設利用者等の実情を勘案して、公共施設の改築等の機会には授乳室やベビーベッドの設置を行う。

- ・ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーに努める。

### イ 子ども・子育てに関する地域活動等に貢献するために

- ・ 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するため、スポーツや文化活動、地域の子育て活動等に職員が参加しやすい職場の雰囲気づくりに心掛ける。

### ウ 子どもと触れ合う機会を充実させるために

- ・ 保護者でもある職員とその子どもがふれあう機会を充実させるため、また子どもが職員の実際働いているところを見ることにより、心豊かな子どもを育むため『子ども参観日』等を検討する。また、職員のレクリエーション活動（互助会活動）の実施にあたっては、子どもを含めた家族が参加できるよう取り組む。

## 計画の目標

この計画の 行動計画の具体的な内容に積極的に取り組むため、次に掲げる目標を定め、子育てと仕事の両立支援や働き方の見直しなど、次世代支援策を推進する。

数値目標（達成年度 平成21年度）	
育児休業等の取得率 （男性職員の育児参加のための休暇を含む）	男性 50% 女性 100%
職員の1年間の時間外勤務時間数の上限	360時間
各職員の1年間の年次有給休暇の取得	12日

## 福崎町特定事業主行動計画策定実施委員会設置要綱

### (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5条及び第19条に基づき、本町における特定事業主行動計画(以下「行動計画」という。)の円滑な実施を図るため、福崎町特定事業主行動計画策定実施委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

### (検討事項)

第2条 委員会は、次に掲げる事項の検討等を行うものとする。

- (1) 行動計画の策定に関する事項
- (2) 行動計画に定める措置の実施に関する事項
- (3) 行動計画の変更に関する事項

### (組織)

第3条 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって構成する。

2 委員長は総務課長、副委員長は学校教育課長をもって充てる。

3 委員は、議会事務局、企画財政課、住民課から選出された各1名、職員組合から選出された5名ををもって充てる。

4 委員会は、必要に応じて、一部の委員のみにより開催することができる。

### (委員長の職務)

第4条 委員長は、委員会の会務を総理し、これを代表する。

2 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるときは、その職務を代理する。

### (委員会の開催)

第5条 委員会は、必要に応じ委員長が招集し、委員長が議長となり議事の進行及び整理をする。

### (事務局)

第6条 委員会の事務は、総務課において処理する。

### (雑則)

第7条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関して必要な事項は、委員長が委員会に諮って別に定める。

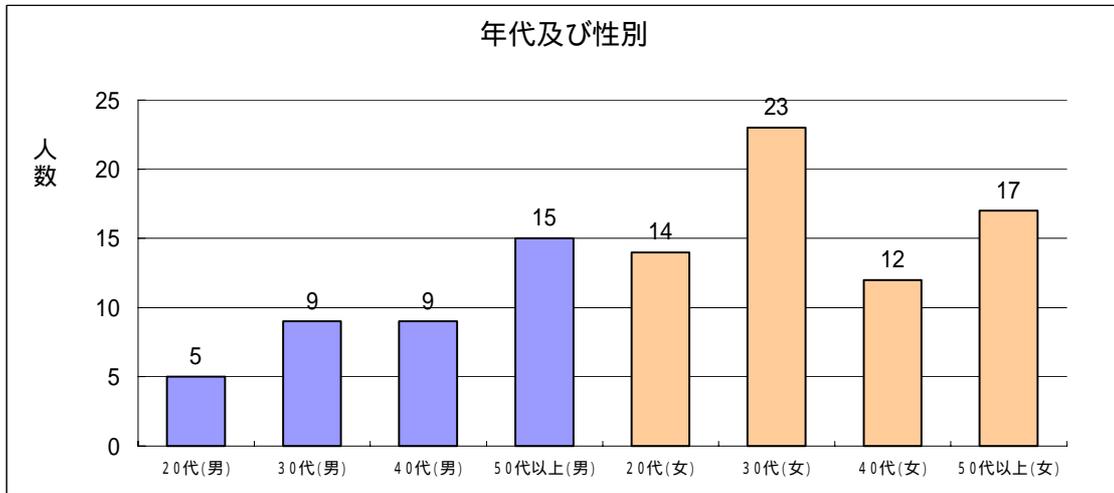
### 附 則

この要綱は、平成17年9月1日から施行する。

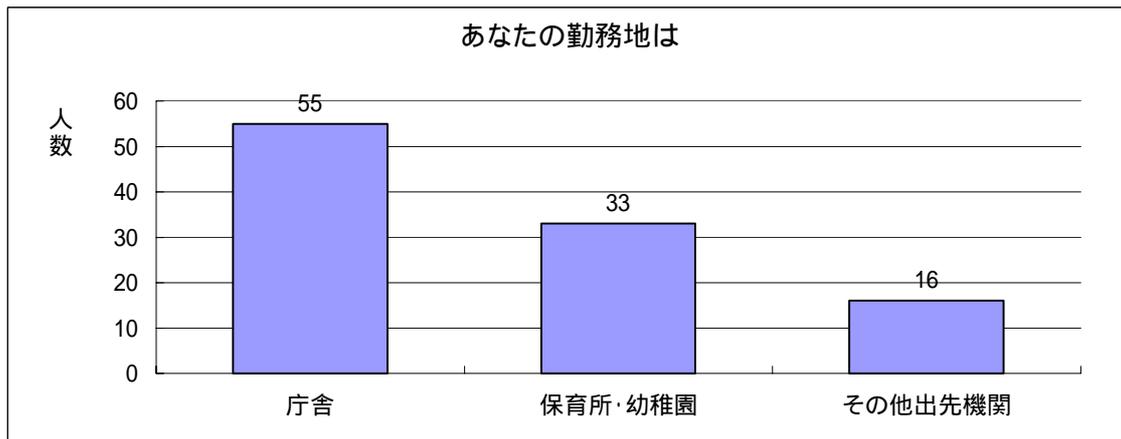
**資料**

特定事業主行動計画アンケート集計

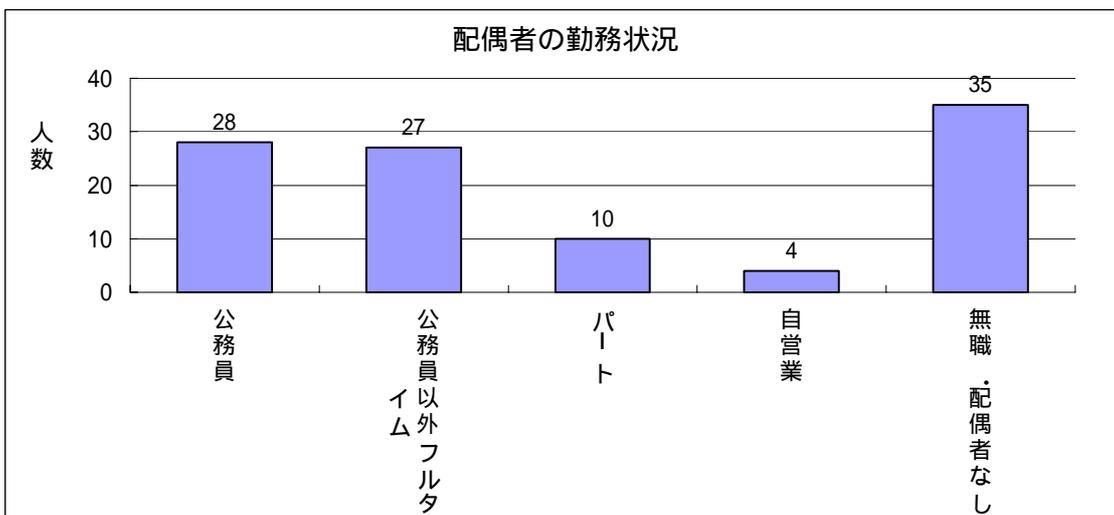
問1.2 あなたの性別及び年代



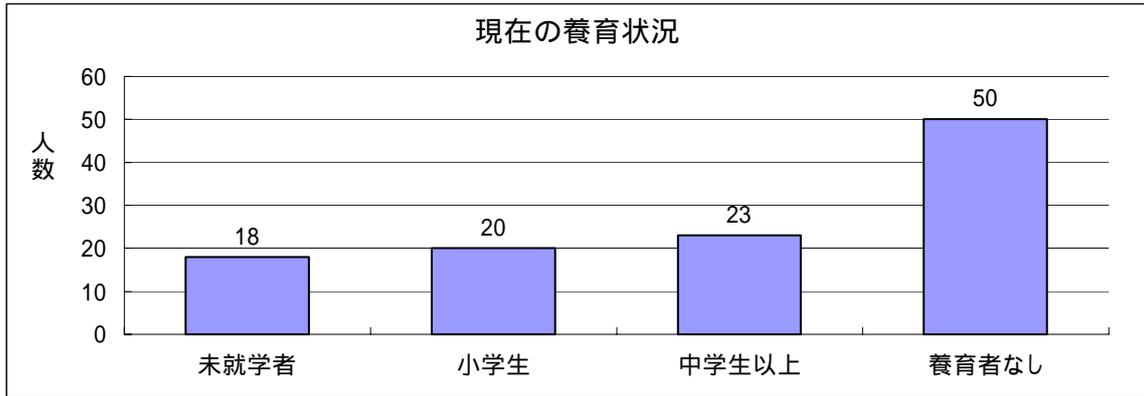
問3 あなたの勤務地は



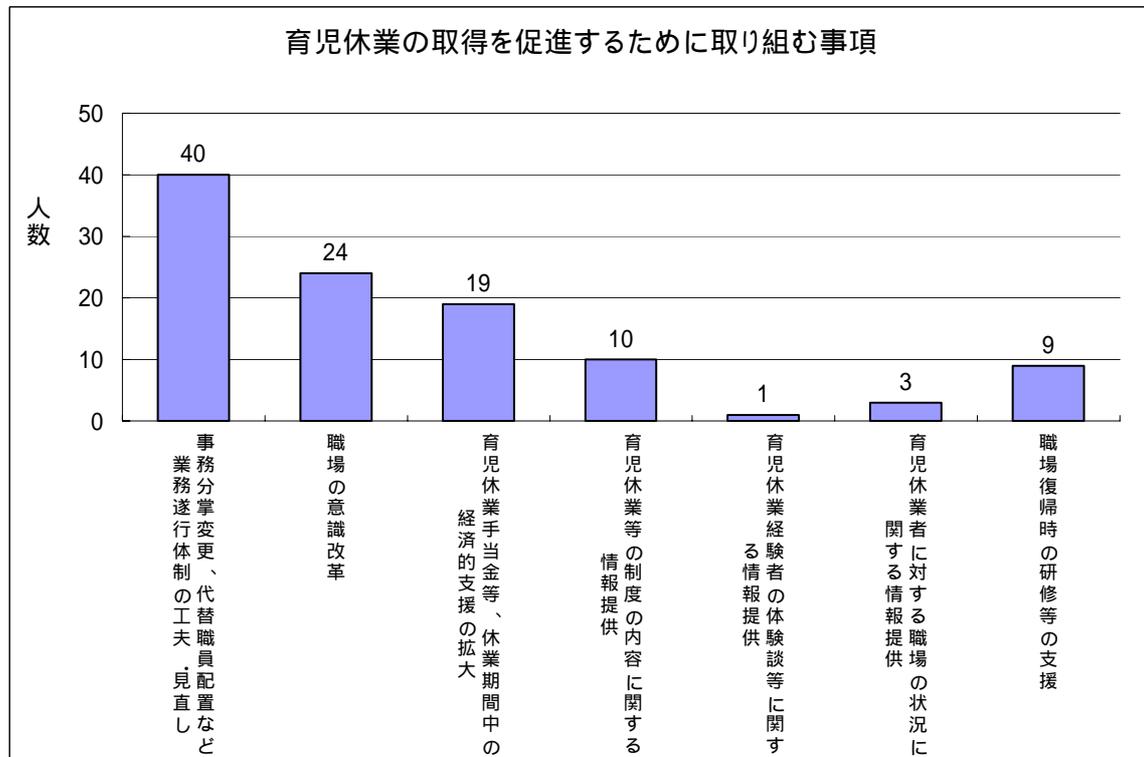
問4 配偶者の勤務地は



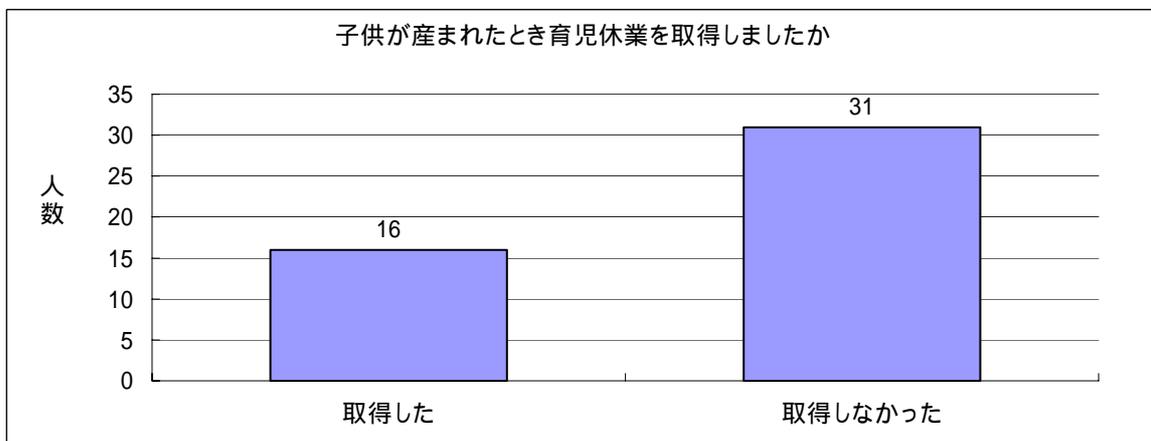
問5 現在の養育状況



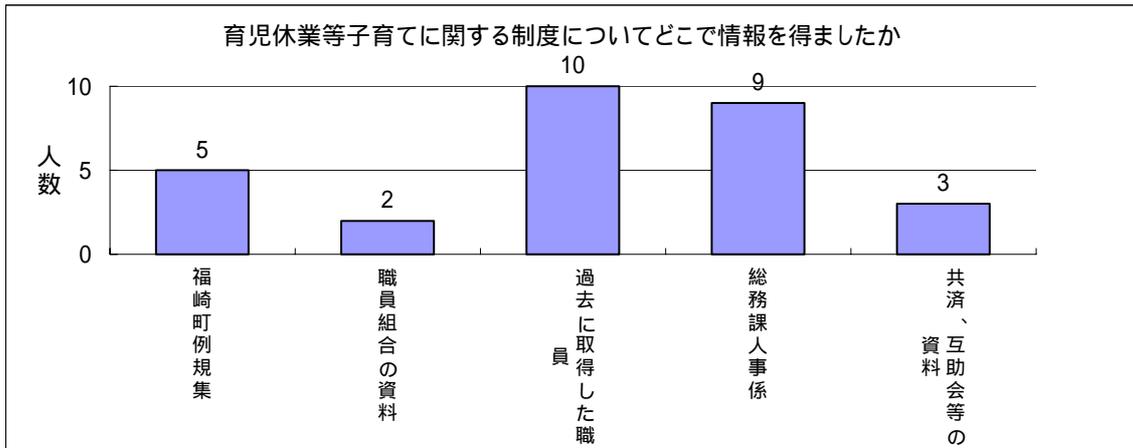
問6 育児休業の取得を促進するために取り組むべき事項は



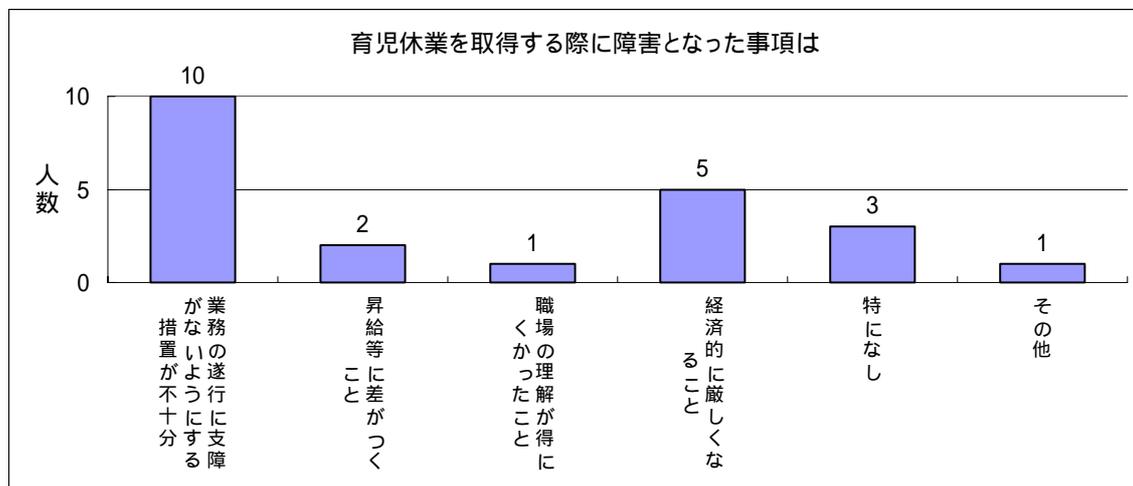
問7 あなたは子どもが生まれたとき、育児休業を取得しましたか。



問8 育児休業等子育てに関する制度についてどこで情報を得ましたか

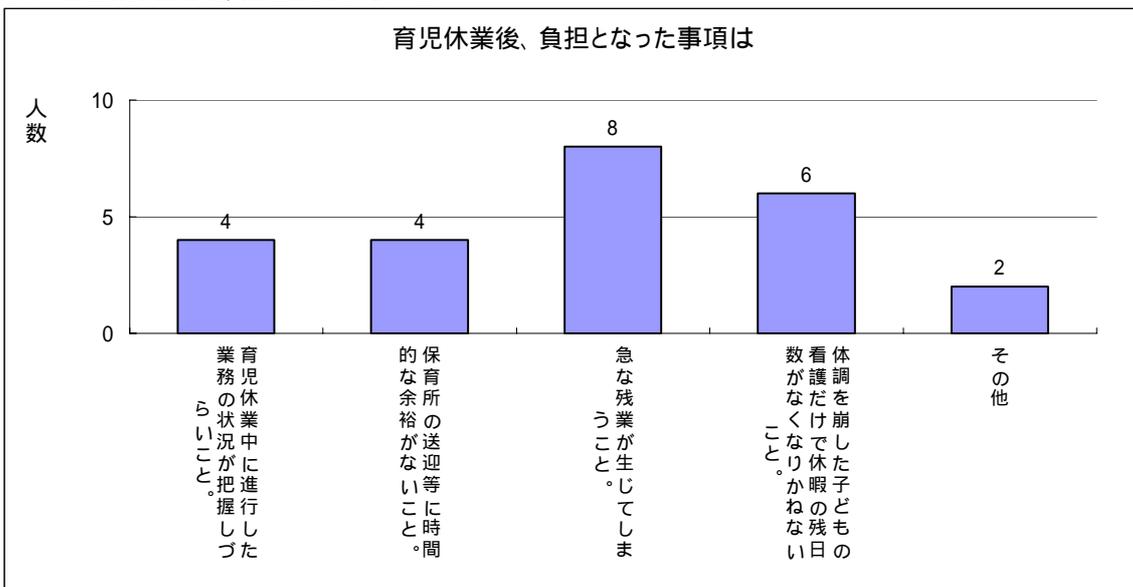


問9 育児休業を取得する際に障害となった事項は

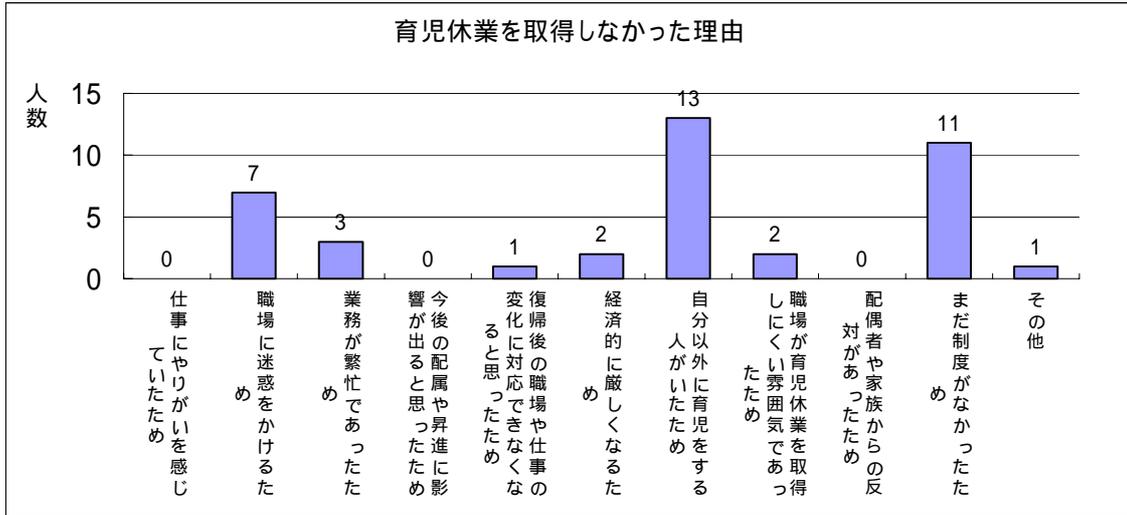


その他の意見 \*アルバイト対応であっても、他の職員には迷惑がかかってしまう。

問10 育児休業復帰後、負担となった事項は

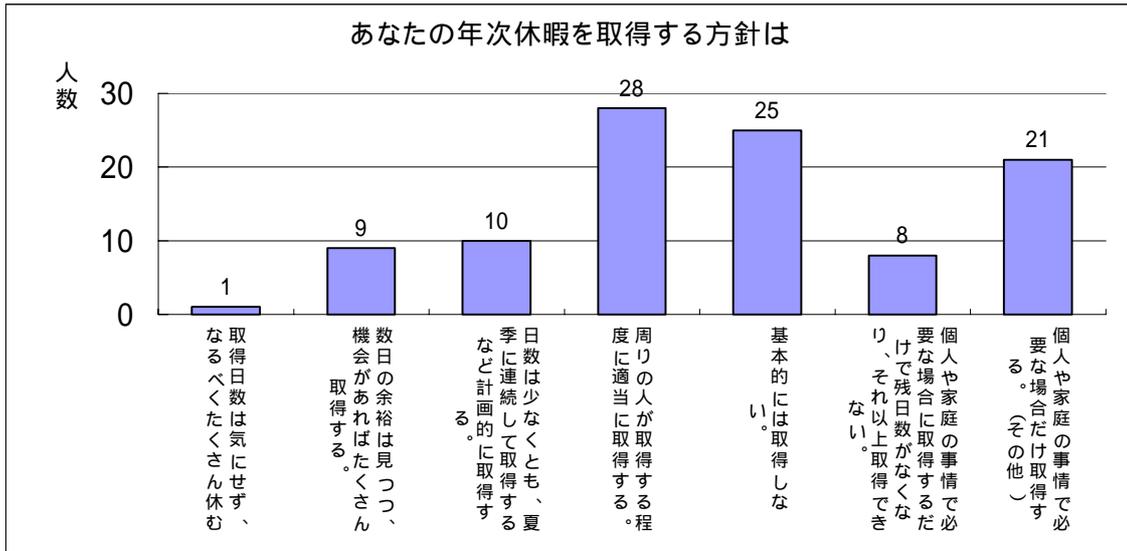


問11 育児休業を取得しなかった理由は

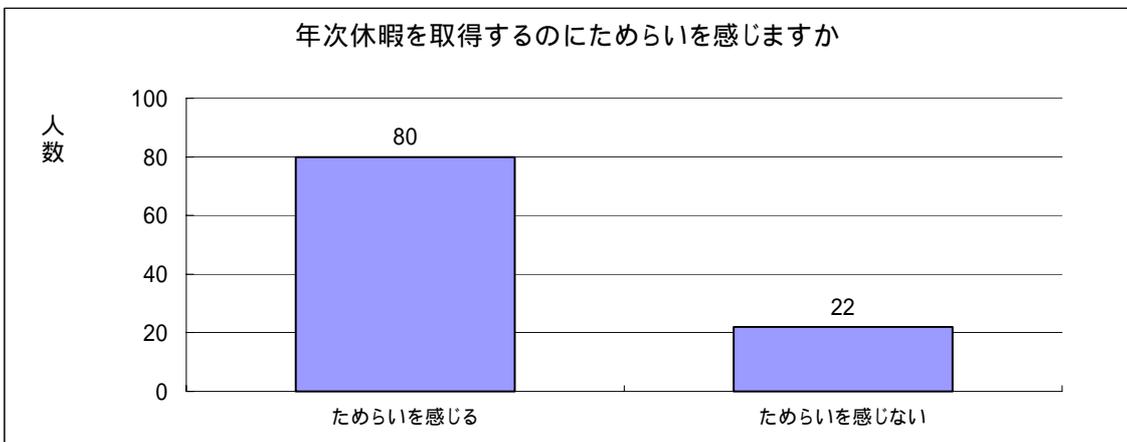


その他の意見 \* 制度はあったらしいが、知らなかった。

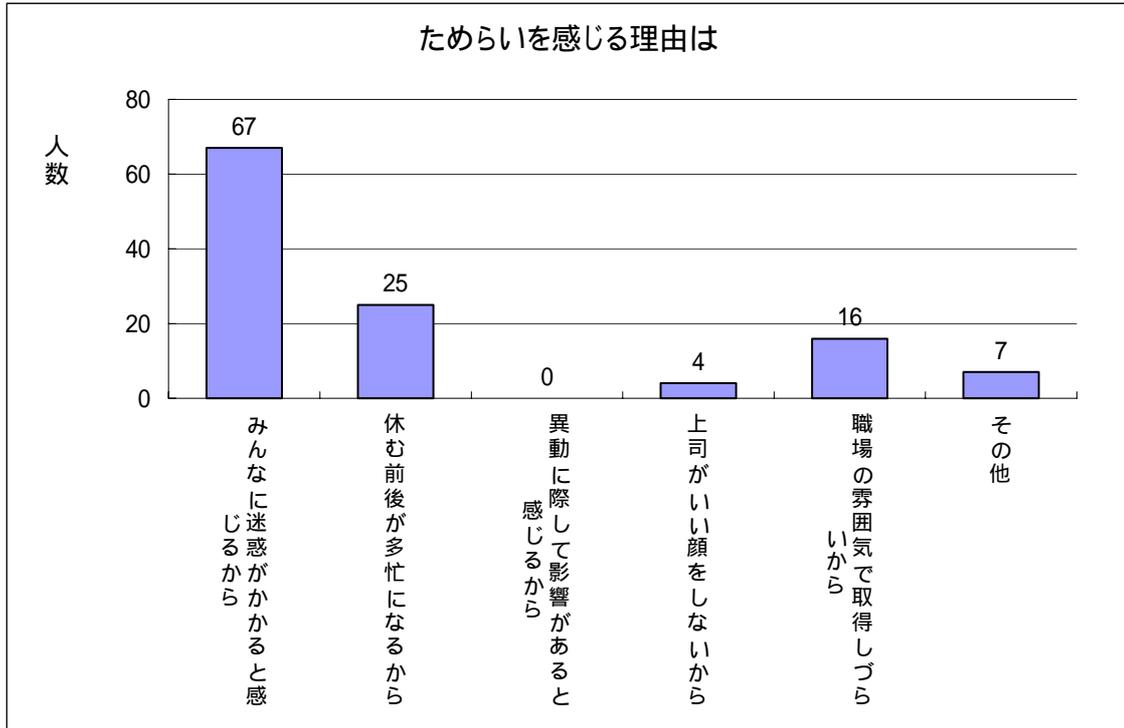
問12 あなたが年次休暇を取得する方針は



問13 年次休暇を取得するためにためらいを感じますか

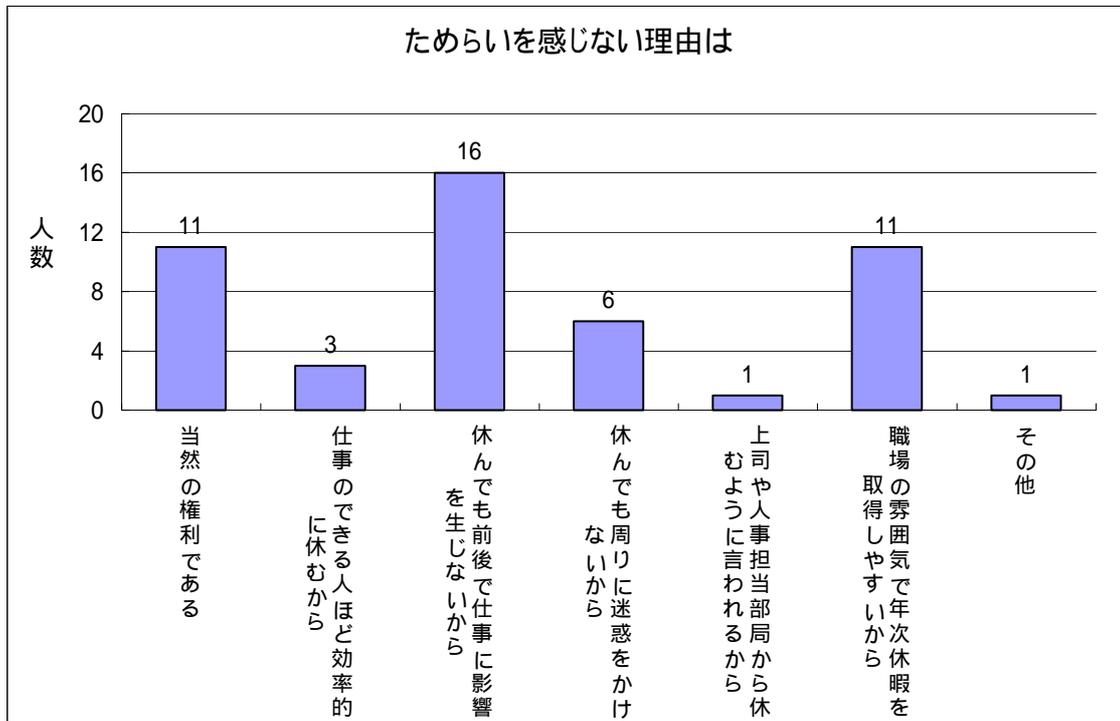


問14 ためらいを感じる理由は



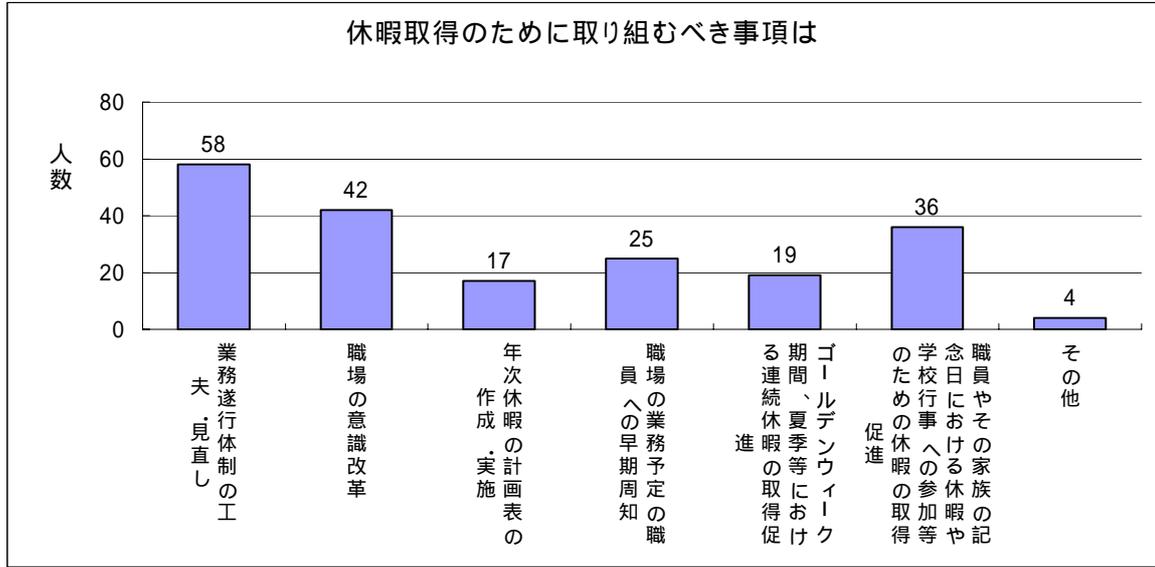
その他の意見 \* 代替職員がいないので子供達の安全面を考えると取得しにくい。(4)  
 \* 日数や休む理由により遠慮してしまう。  
 \* 休んでも電話がかかってくるから  
 \* 町全体で常時1人の保育士を確保していただきたい。年休取得者のクラスに入ってもらえば休みやすくなるので人材確保を。

問15 ためらいを感じない理由は



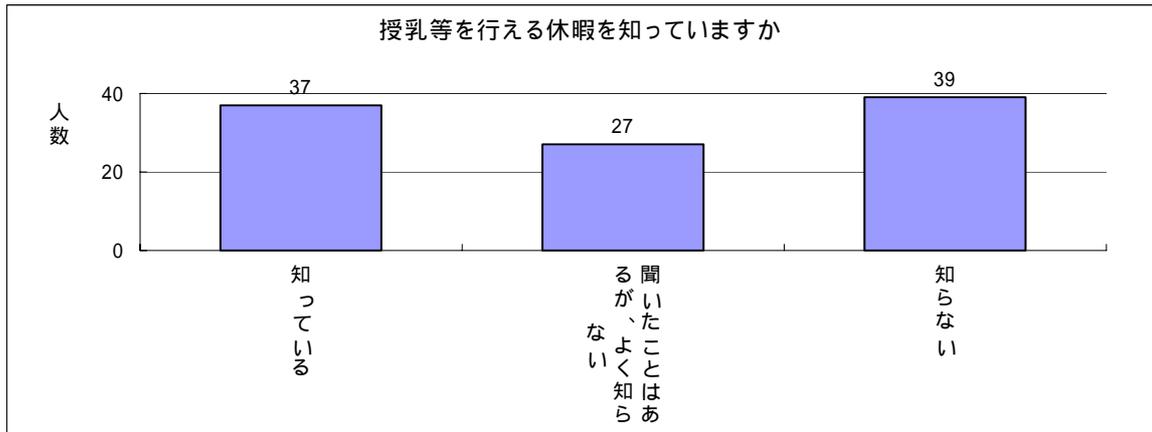
その他の意見 \* 日数や休む理由により遠慮してしまう。

問16 休暇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は

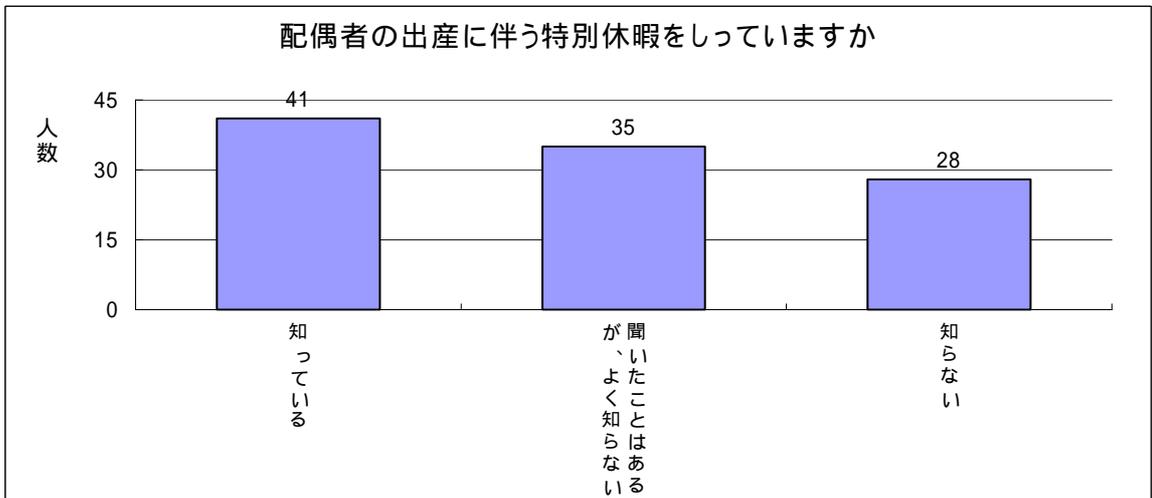


その他の意見 \* 最低の取得日数を決めて、自然に年休がとりやすい雰囲気を作りたい。  
 \* 代替職員を確保してもらいたい。(3)  
 \* 休暇取得時に現金等を支給する。

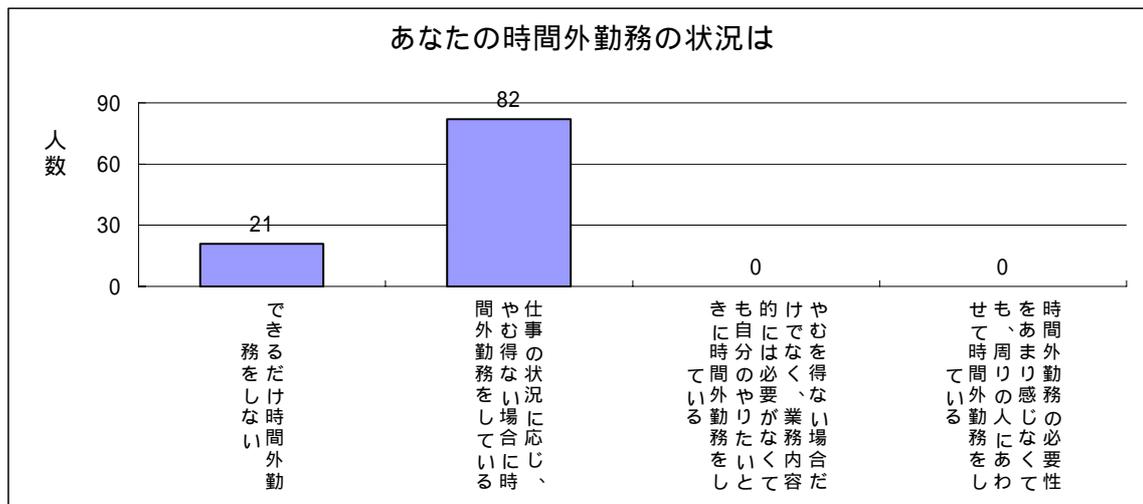
問17 授乳等を行える休暇を知っていますか



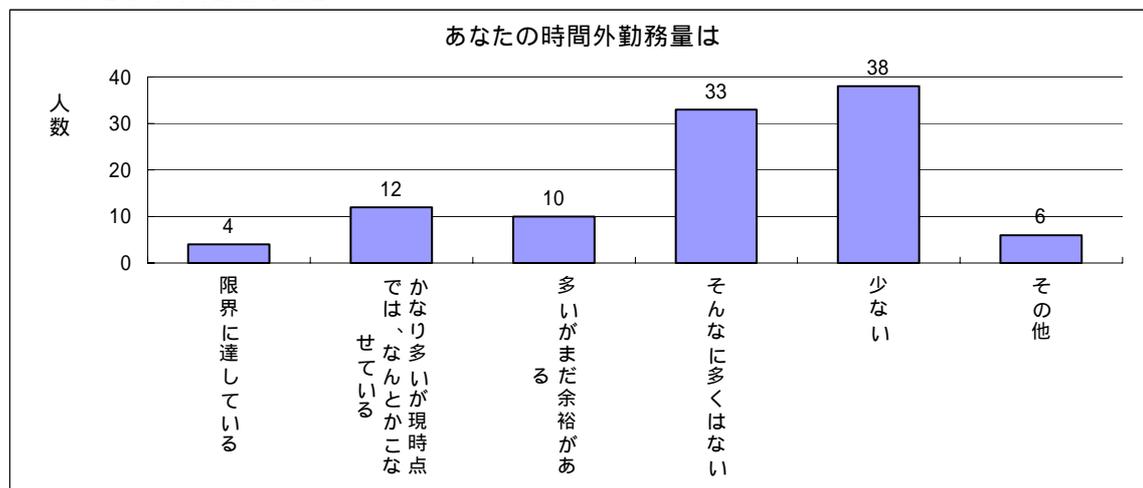
問18 配偶者の出産に伴う特別休暇を知っていますか



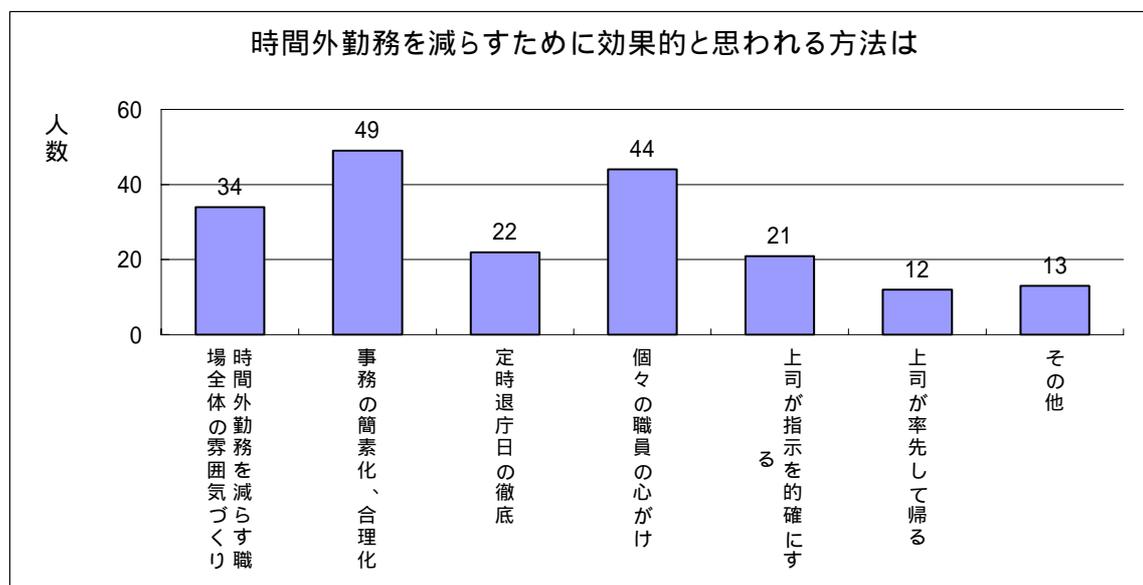
問19 あなたの時間外勤務についての状況は



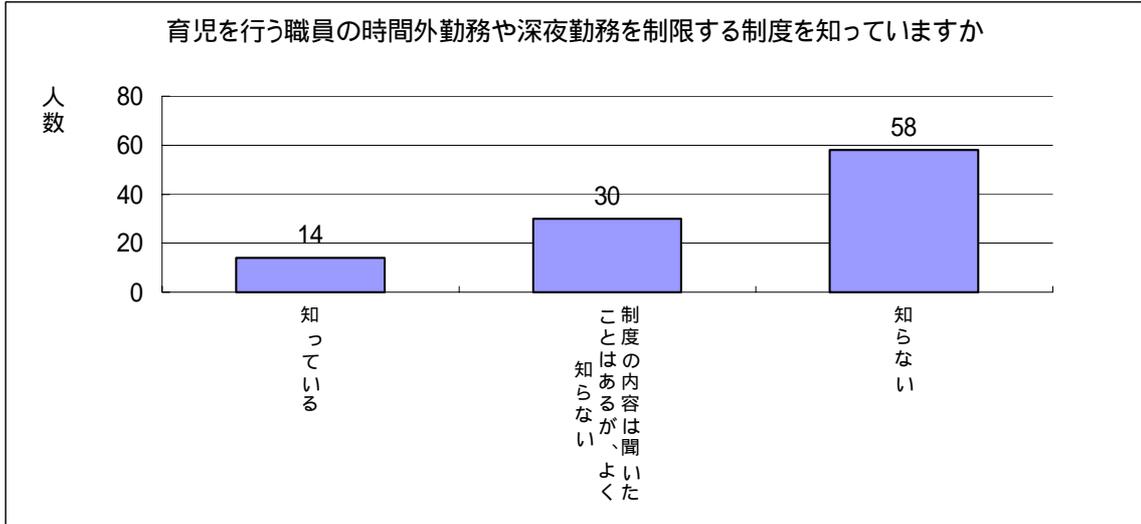
問20 あなたの時間外勤務の量は



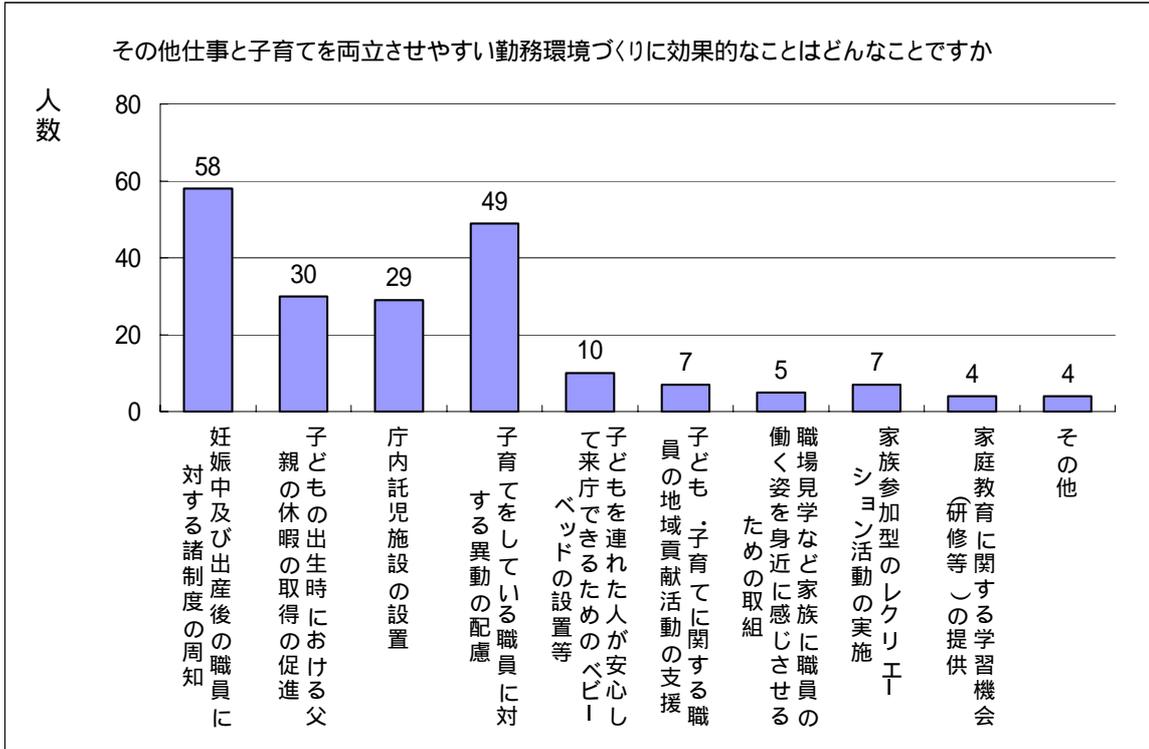
問21 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法は



問22 育児を行う職員の時間外勤務や深夜勤務を制限する制度を知っていますか



問23 その他仕事と子育てを両立させやすい勤務環境づくりに効果的な事はどんなことと思いますか



その他の意見 \* 子供の体調不良時に休暇取得の促進  
 \* 職場全体が定時退庁できるような雰囲気作り  
 \* 勤務体制を見直し、事務量を均等配分する  
 \* 時間外勤務の配慮