

紫波町職員のための  
仕事と子育て応援プラン

—— 紫波町特定事業主行動計画(後期計画) ——

平成 22 年 3 月

紫 波 町

## 紫波町特定事業主行動計画

### I 目的

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するための基本理念が定められました。本町では、この基本理念の趣旨に基づき、平成 17 年 3 月に「紫波町特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境を推進してきました。

本計画は、前期計画の実施状況とアンケート結果を踏まえ、全職員が仕事と子育ての両立に関する理解を深めるとともに、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」を実現するため、後期計画を策定し、公表することとします。

### II 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 年度までの時限法ですが、本計画は後期計画と位置付け、平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの 5 年間で計画期間とします。

### III 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、庁内 LAN 等を活用し、職員に本計画の内容を周知するとともに、総務課において達成状況の把握に努め、実施や計画の見直し等を図るものとします。

### IV 職員の仕事と子育ての現状

仕事と子育ての両立に対する意識及び実態を把握するため、全職員 245 人(男性 157 人、女性 88 名)を対象として、アンケート調査を実施しました。【集計結果は別紙資料 P6】

### V 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

トライ①	出産や子育てに関する諸制度の周知徹底
実施内容	出産や子育てに関する特別休暇・育児休業等に関する制度及び出産費用の給付等の経済的な支援措置について、リーフレット等を作成し、掲示板（desknet's）等により情報を提供していきます。また、職員全員が制度に対する正しい知識と共通した認識を持つことができるよう、研修等の機会を通じて制度の周知徹底を図ります。
目標達成年度	平成 22 年度

<b>トライ②</b>	<b>母子を守るためのオフィス環境</b>
<b>実施内容</b>	職場における喫煙対策を継続して行うとともに、フロアの整理整頓等に努め、健康に配慮しながら安全に働くことができる快適な職場環境づくりを推進します。
<b>目標達成年度</b>	平成 22 年度

<b>トライ③</b>	<b>子どもの出生時における父親の休暇取得の促進</b>
<b>実施内容</b>	<p>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サポートするため、子どもの出生時における父親の特別休暇(2日間)取得を促進します。所属長は、父親となる職員に特別休暇と年次休暇を併用した連続休暇の取得を促すとともに、休暇予定計画表を作成するなど取得しやすい職場の環境づくりに努めます。</p> <p><b>【目標数値】 子の出生時における父親の特別休暇取得率 100%</b> (参考:平成 20 年度実績 75%)</p>
<b>目標達成年度</b>	平成 26 年度

<b>トライ④</b>	<b>育児休業等の取得しやすい職場づくり</b>
<b>実施内容</b>	<p>職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等について、職場の意識改革を所属長が率先して行い、休業制度の周知を図りながら、男性職員も育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成を目指します。また、育児休業を実際に取得した職員の体験談や全国的にも例の少ない男性の育児休業の取得事例などをまとめ、育児休業を取得することのメリットを周知することにより、取得を希望する職員の不安の軽減を図ります。</p> <p><b>【目標数値】 育児休業取得率 男性 5%、女性 100%</b> (参考:平成 20 年度実績 男性 0%、女性 100%)</p>
<b>目標達成年度</b>	平成 26 年度

<b>トライ⑤</b>	<b>育児休業を取得した職員の復帰サポート体制</b>
<b>実施内容</b>	育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、育児休業中の職員に対して必要な情報提供を行います。また、職場内においても、休業中の職員と積極的に情報交換を行うなど職場全体でのサポートを心がけます。
<b>目標達成年度</b>	平成 22 年度

<b>トライ⑥</b>	<b>時間外勤務のリデュース化</b>
<b>実施内容</b>	<p>職場における恒常的な時間外勤務は、職員の健康や健全な家庭生活に深刻な影響を及ぼすおそれがあることから、所属長が職員の時間外勤務及び在庁の状況並びに健康状態の把握に努めるよう指導を行います。</p> <p>勤務形態においても効率的な業務遂行のため、早出・遅出勤務など弾力的な勤務時間の割振りを必要に応じ実施するとともに、「紫波町人材育成計画」に基づき計画的に研修を実施するなど職員の資質・能力の向上に努めます。</p> <p><b>【目標数値】 職員 1 人あたりの平均時間外勤務時間(年)を前年度比 5%以上減少させる。</b>  (参考:平成 20 年度実績 平均時間外勤務時間 96.0h/年)  ※災害、選挙の時間外勤務は除く</p>
<b>目標達成年度</b>	平成 26 年度

<b>トライ⑦</b>	<b>一斉定時退庁日制度の徹底</b>
<b>実施内容</b>	毎週水曜日のノー残業デー(平成 9 年から実施)を徹底するため、所属長は率先して定時に退庁し、原則として時間外勤務命令や会議を行わないように努めます。また、職員自らも一週間の業務計画を立てるなど効率的な業務遂行に努め、ノー残業デーの実施徹底を図ります。
<b>目標達成年度</b>	平成 22 年度

トライ⑧	年次休暇取得の促進
<p data-bbox="252 562 440 595">実施内容</p>	<p data-bbox="480 383 1398 685">計画的な年次休暇の取得促進を図るため、desknet's の個人スケジュール表や年次休暇予定計画表(四半期毎)を活用するなど、職員相互の休暇の予定や業務の進捗状況を共有しながら、年次休暇を取りやすい職場の雰囲気醸成に努めます。また、ゴールデンウィークや夏季休暇、年末・年始等と組み合わせた連続休暇の取得を活用するほか、職員及びその家族の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇の取得促進を図ります。</p> <p data-bbox="480 696 1398 819"><b>【目標数値】 職員 1 人あたりの年次休暇の平均取得日数を 9.4 日(平成 21 年) から 11.2 日(平成 26 年) と 20%増加させる。</b></p>
<p data-bbox="252 882 440 916">目標達成年度</p>	<p data-bbox="480 882 638 916">平成 26 年度</p>

トライ⑨	子どもの看護のための特別休暇の取得促進
<p data-bbox="252 1193 440 1227">実施内容</p>	<p data-bbox="480 1149 1398 1272">子どもの看護休暇の特別休暇制度を職員に周知するとともに、子どもの病気等の際には、円滑に特別休暇や年次休暇を取得できるよう職場全体で支援できる体制を整えます。</p>
<p data-bbox="252 1344 440 1377">目標達成年度</p>	<p data-bbox="480 1344 638 1377">平成 22 年度</p>

## 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

トライ⑩	安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
実施内容	交通事故及び交通違反防止についての通知や職場における研修会等を通じ、職員の交通安全意識の啓発を図り、安全な環境づくりに努めます。

トライ⑪	乳幼児に優しい職場スペースの確保
実施内容	子ども連れの来庁者に配慮して、ベビーベット、授乳スペース等の確保に努め、職員自らが子ども連れの来庁者に対し、親切・丁寧な対応を心がけます。

トライ⑫	子ども・子育てに関する地域貢献活動
実施内容	P T A活動、子ども会活動、スポーツ・文化活動、ボランティア活動等に職員が積極的に参加できる職場の雰囲気醸成に努めます。

トライ⑬	自立・就労支援の推進
実施内容	次代を担う若年者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、インターンシップによる就業体験機会の提供を行います。

〈別紙資料〉

## 仕事と子育てに関するアンケート調査集計結果の概要について

(平成 21 年度実施)

### 1 調査目的

次世代育成支援対策推進法に基づく紫波町特定事業主行動計画の策定にあたり、仕事と子育ての両立に対する意識及び実態を把握し、計画に反映させるため、アンケート調査を実施する。

### 2 調査対象

全職員 245 人（男性 157 人、女性 88 人）[H22. 1. 31 現在]

### 3 調査期間

平成 22 年 2 月 3 日(水) ～平成 22 年 2 月 15 日(月)

### 4 調査内容

- (1) 育児休業の取得に関すること
- (2) 休暇の取得に関すること
- (3) 時間外勤務に関すること

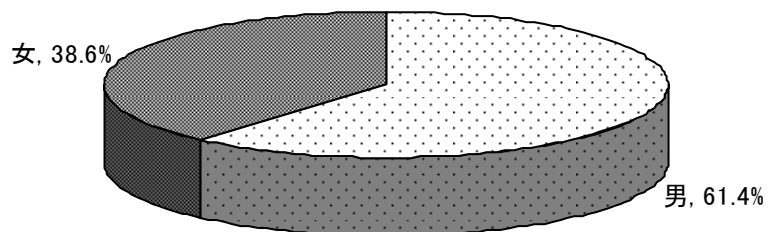
### 5 回答率

アンケート対象者 245 人中 220 人の回答があり、回答率は 89.8%であった。なお、男女別の回答率は、男性 86.0% (135 人)、女性 96.6% (85 人)となっている。

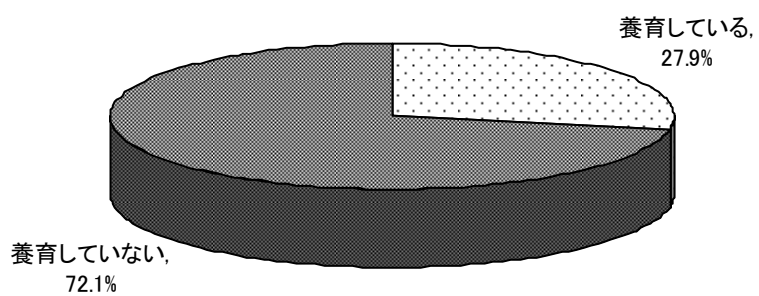
### 6 アンケート結果

別添集計表のとおり

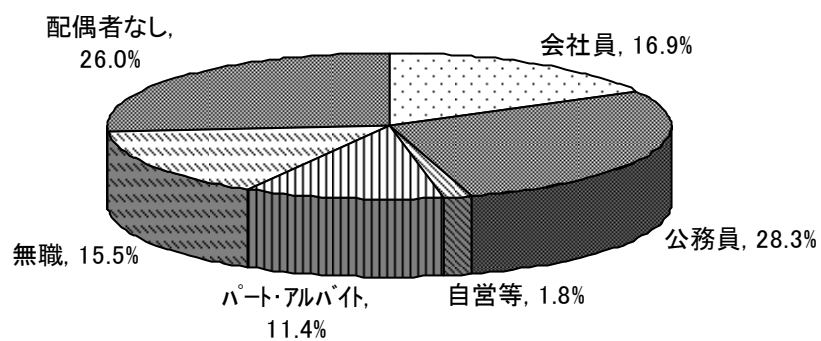
## 1 回答者属性



Q1 性別 [n=220]



Q2 子ども(小学生未満)の養育状況 [n=209]

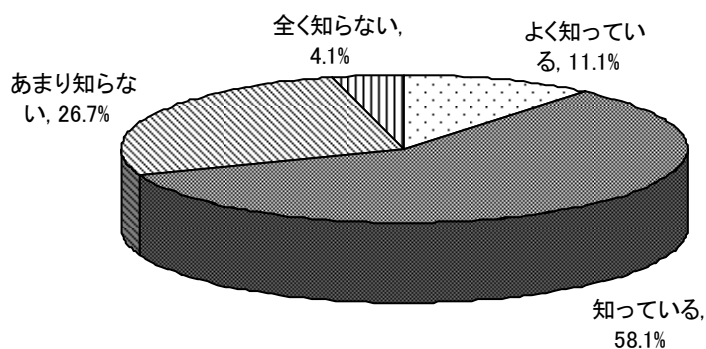


Q3 配偶者の就労状況 [n=219]

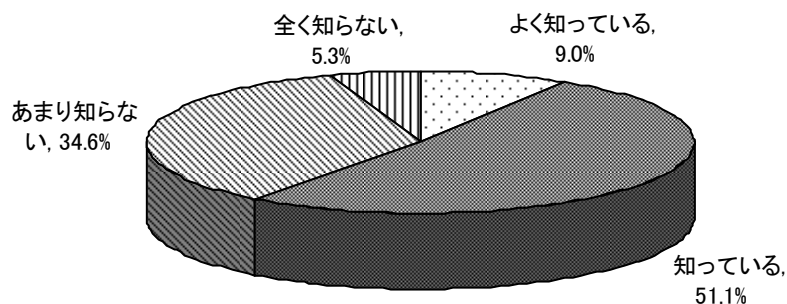


## 2 育児休業の取得について

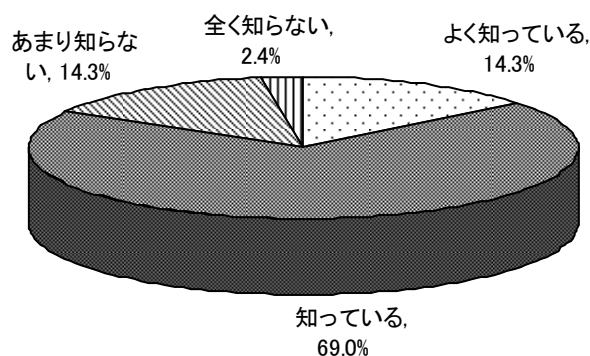
- (1) 育児休業制度を「知っている」と回答した者は全体の約7割を占めている。一方、男性の約4割、女性の約2割が「あまり知らない」、「全く知らない」と回答している。



Q4 育児休業制度認知度(全体) [n=217]

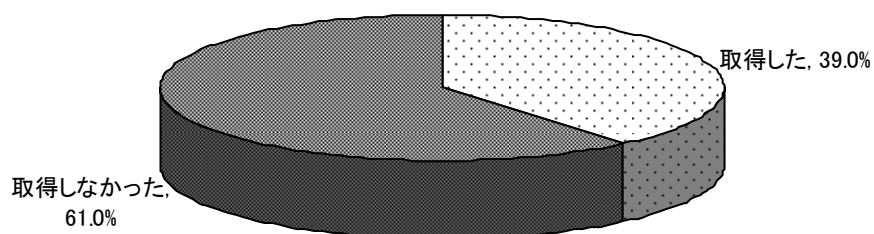


Q4 育児休業制度認知度(男性) [n=133]

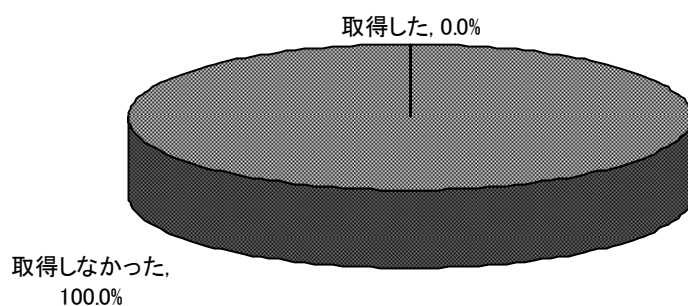


Q4 育児休業制度認知度(女性) [n=84]

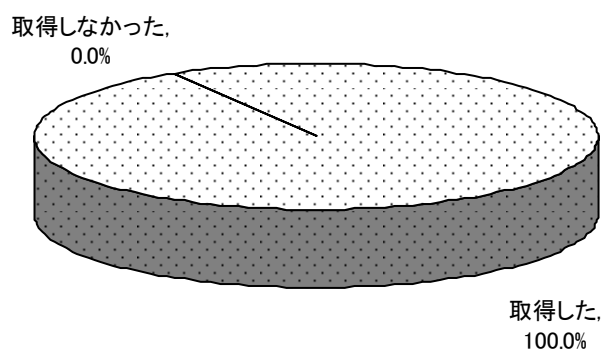
(2) 平成 17 年度以降に子どもが生まれた職員のうち、「育児休業を取得したことがある」と回答した者は全体の約 4 割であった。女性の育児休業取得率は 100%であるのに対し、男性の育児休業取得率はゼロであった。



Q5 育児休業取得の有無(全体)[n=41]

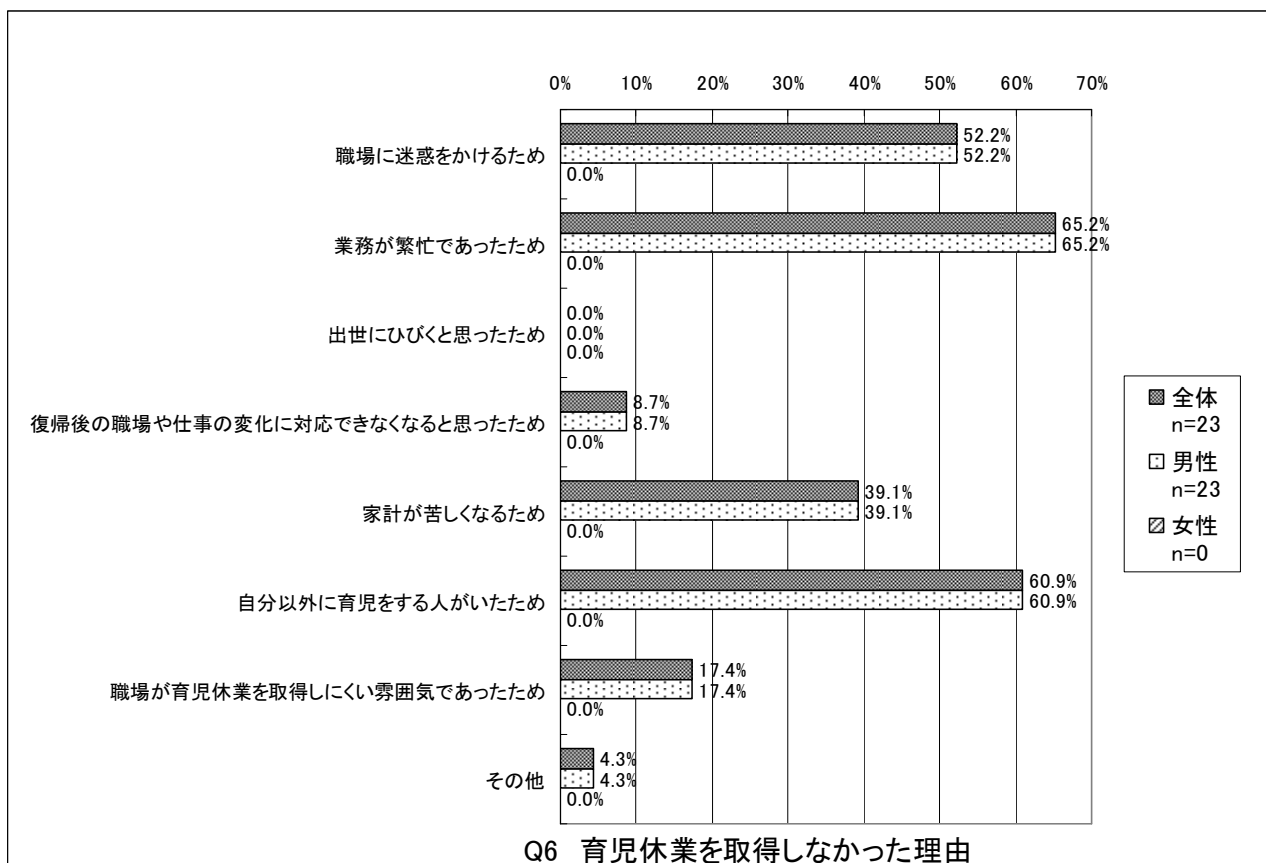


Q5 育児休業取得の有無(男性)[n=25]



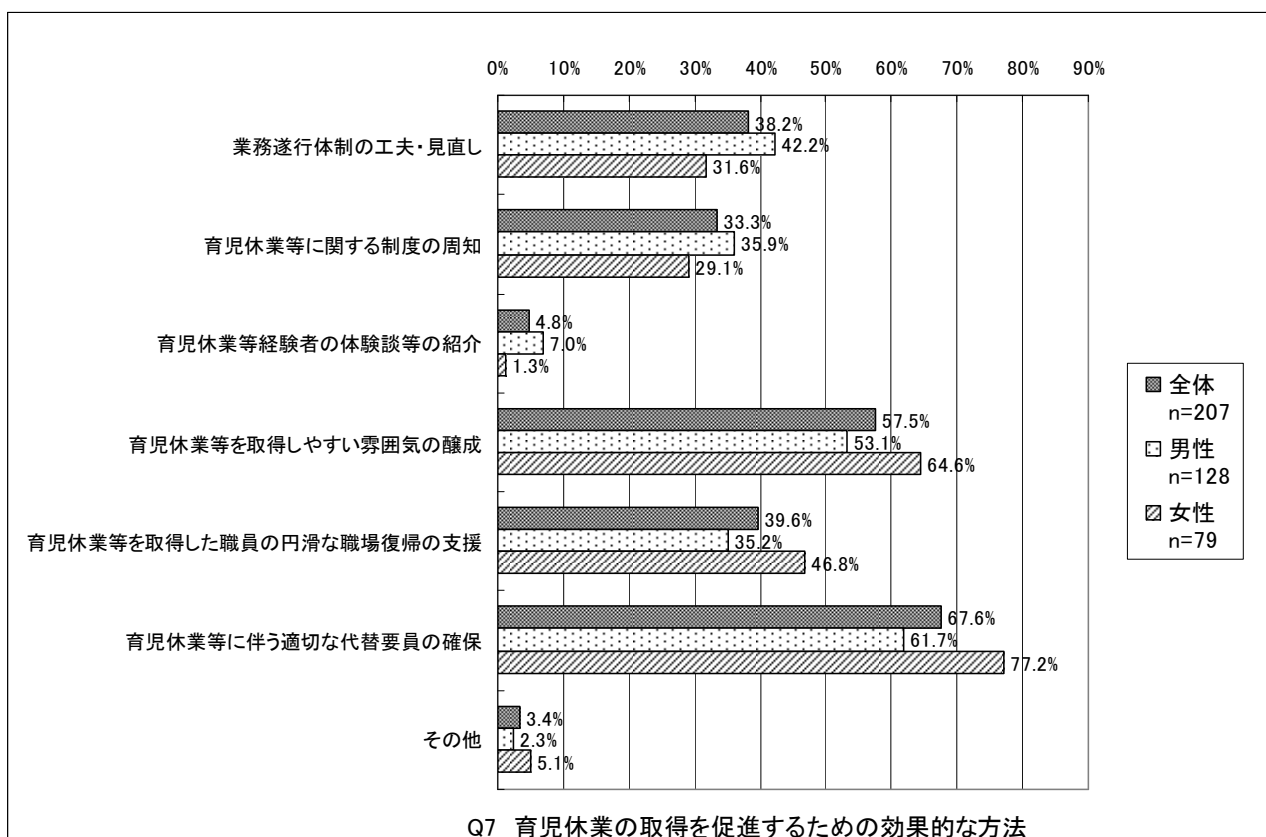
Q5 育児休業取得の有無(女性)[n=16]

- (3) 男性が育児休業を取得しなかった理由としては、「業務が繁忙だった」と回答した者の割合が最も高く、次いで「自分以外に育児をする人がいた」、「職場に迷惑をかける」、「家計が苦しくなる」の順となった。
- その他の理由として、「取得するつもりがない」という回答があった。



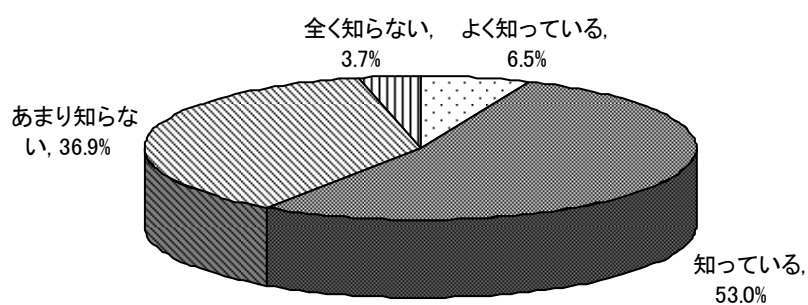
(4) 育児休業等の取得を促進するために効果的な取組みとしては、「育児休業に伴う適切な代替要員の確保」と回答した者の割合が最も高く、次いで「育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成」、「育児休業等取得職員の円滑な職場復帰支援」、「業務遂行体制の工夫・見直し」の順となった。

その他の理由として、「手当等の支援」、「経済的保障」、「育児休業等の説明や相談・体験談について参考にできるコミュニティの場（HP等）の設置」、「強制的に取得させる」などの回答があった。

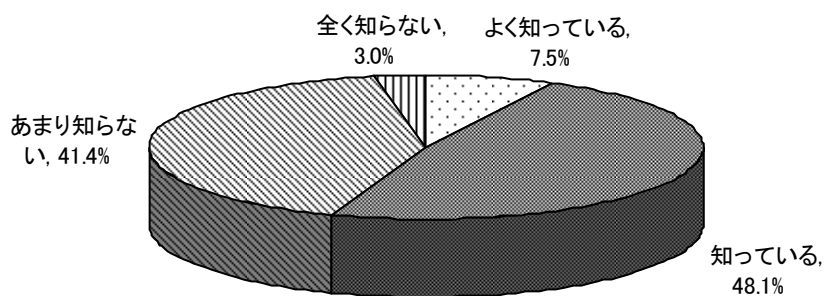


### 3 休暇の取得について

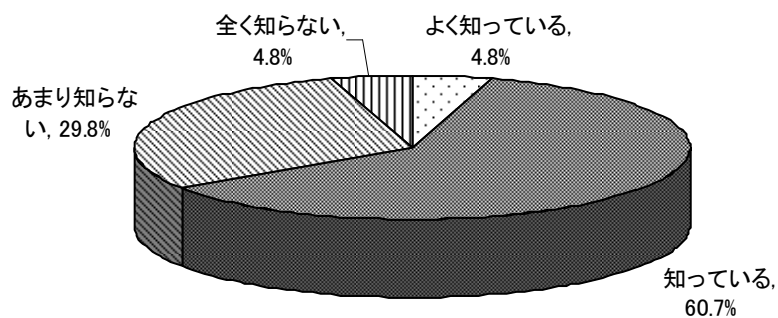
- (1) 出産や育児に係る特別休暇制度について「知っている」と回答した者は全体の約6割を占めている。一方、男性の約半数、女性の3割強が「あまり知らない」、「全く知らない」と回答している。



Q8 特別休暇認知度(全体)[n=217]

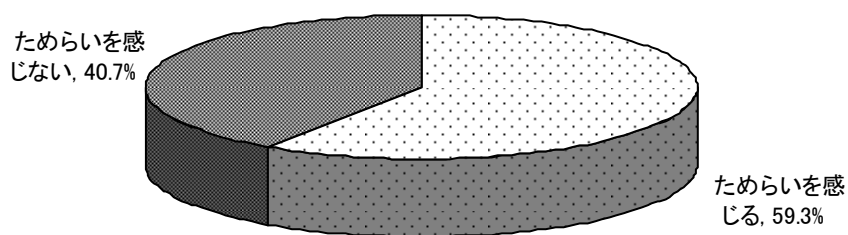


Q8 特別休暇認知度(男性)[n=133]

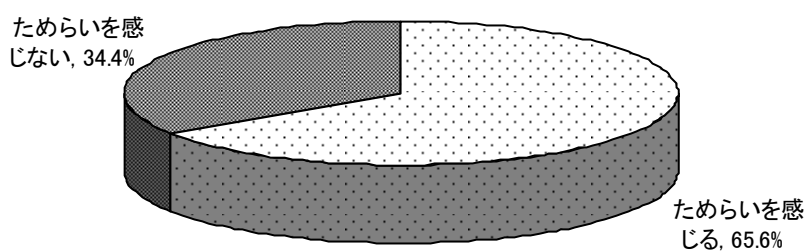


Q8 特別休暇認知度(女性)[n=84]

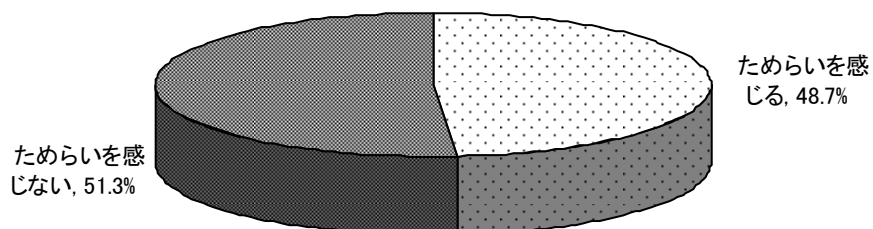
(2) 出産や育児に係る休暇を取得することに「ためらいを感じる」と回答した者は全体の6割であった。男性の約7割が「ためらいを感じる」と回答した一方で、女性の半数以上が「ためらいを感じない」と回答している。



Q9 休暇取得のためらい(全体)[n=204]



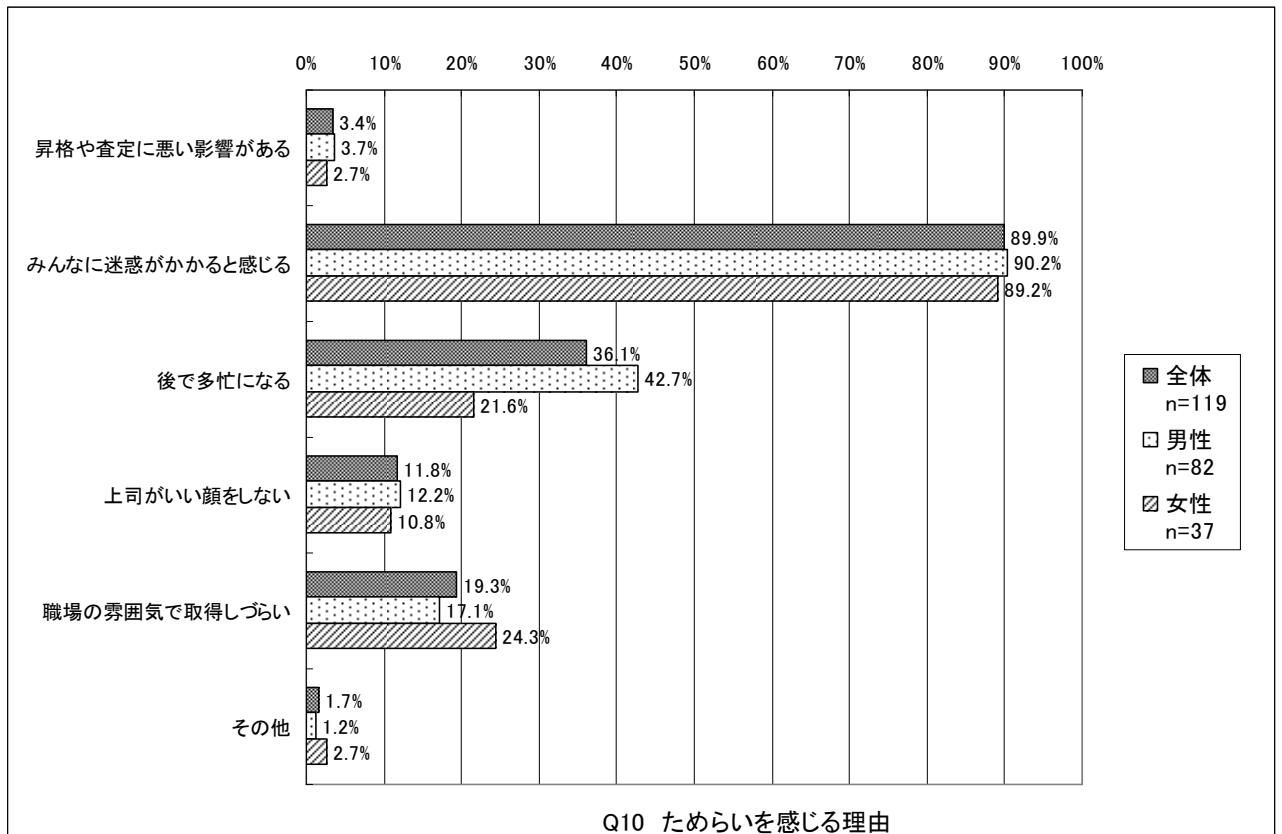
Q9 休暇取得のためらい(男性)[n=128]



Q9 休暇取得のためらい(女性)[n=76]

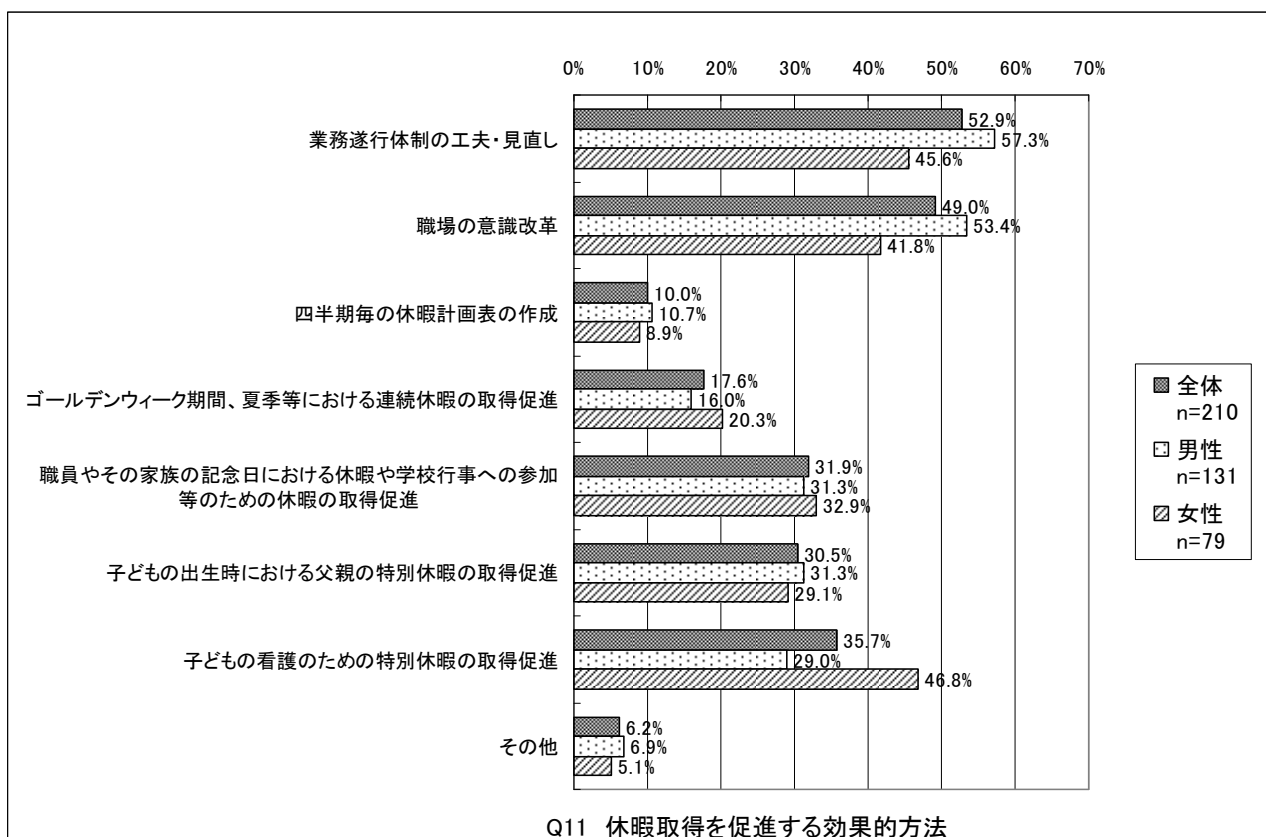
(3) 出産や育児に係る休暇を取得することにためらいを感じる理由としては、「みんなに迷惑がかかると感じる」と回答した者の割合が最も高く、次いで「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得しづらい」、「上司がいい顔をしない」の順となった。

その他の理由として、「男だから」、「他人の取得には何も感じない」という回答があった。



(4) 休暇の取得を促進するために効果的な取組みとしては、「業務遂行体制の工夫・見直し」と回答した者の割合が最も高く、次いで「職場の意識改革」、「子どもの看護のための休暇の取得促進」、「職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進」の順となった。

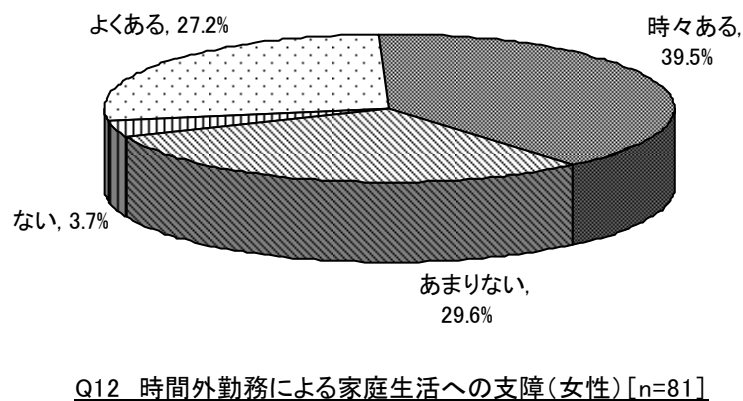
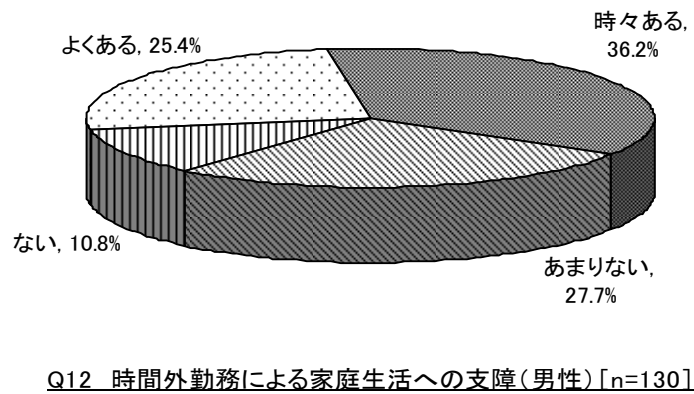
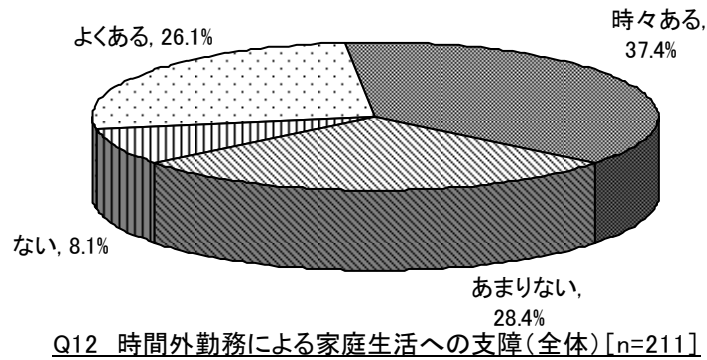
その他の取組みとして、「休暇取得の義務化」、「取得目標日数の明示」、「休暇制度の再確認と共通認識」、「適正な人員配置及び業務量の平準化」、「取得者自身による業務調整、職場内調整」、「代替要員」といった回答があった。





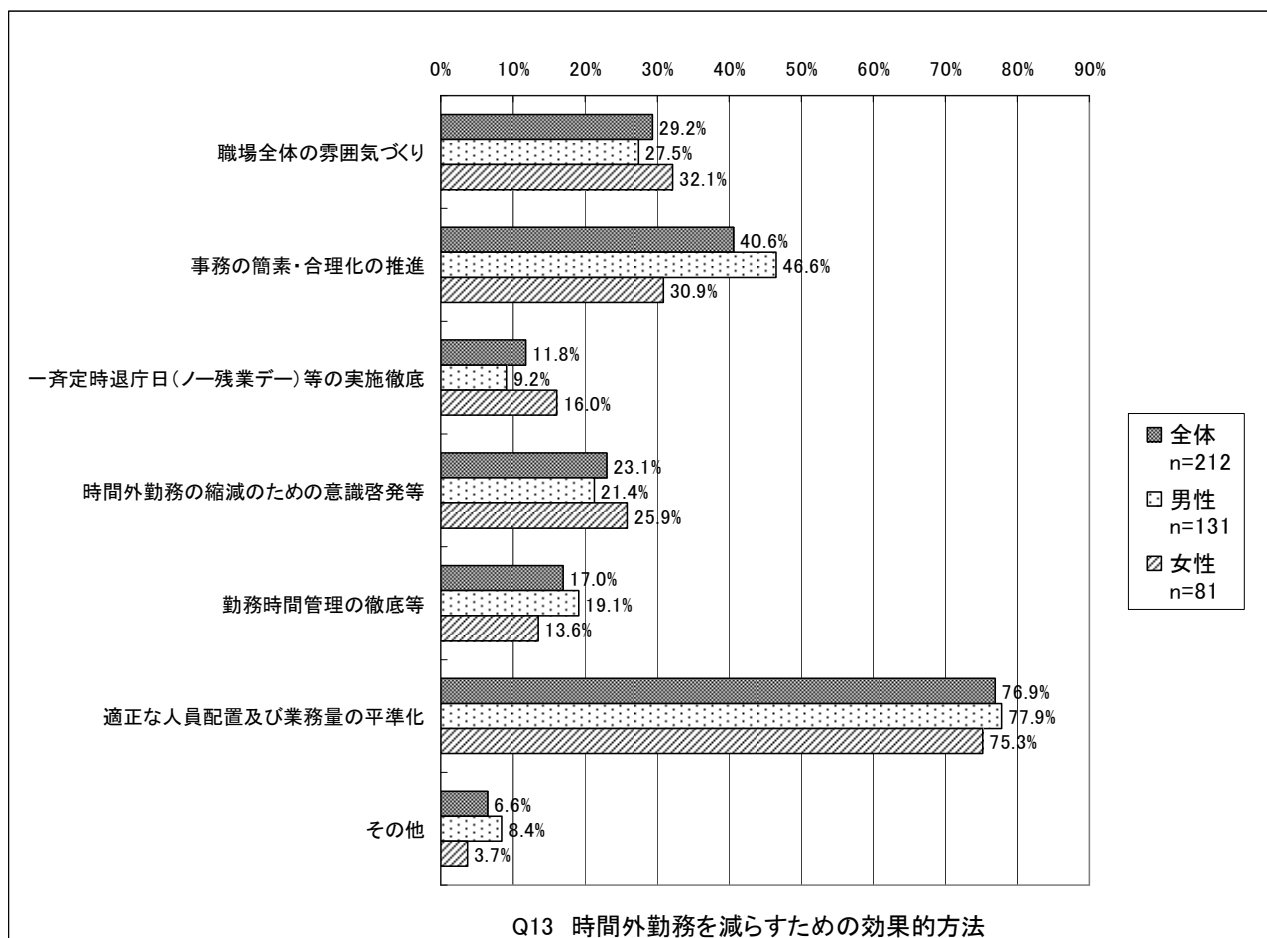
#### 4 時間外勤務について

(1) 時間外勤務によって育児や家庭生活に支障をきたすことが「ある」と回答した者は全体の約6割で、男性に比べて女性の割合が若干高かった。



(2) 時間外勤務を減らすために効果的と思われる取組みとしては、「適正な人員配置及び業務量の平準化」と回答した者の割合が最も高く、次いで「事務の簡素・合理化の推進」、「職場全体の雰囲気づくり」、「時間外勤務縮減のための意識啓発」の順となった。

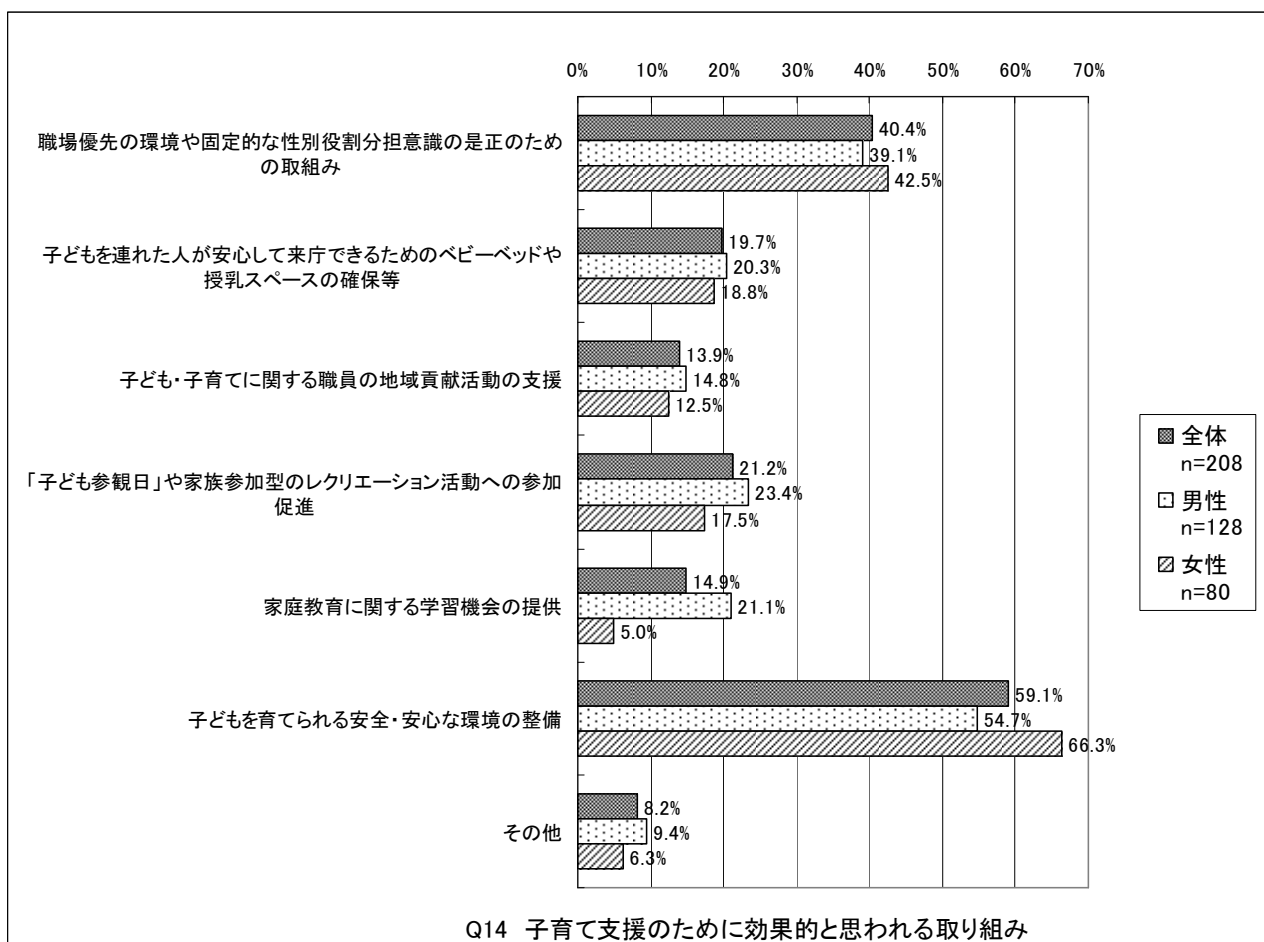
その他の取組みとして、「タイムカード制の導入」、「事業の優先順位に基づく選択」、「一人ひとりのスキルアップ（能力の向上）」、「個人のハードワークに頼らないような組織づくり」、「強制停電」といった回答があった。



## 5 その他

(1) 子育て支援対策のために効果的な取組みとしては、「子どもを育てられる安全・安心な環境の整備」と回答した者の割合が最も高く、次いで「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み」となった。

その他の取組みとして、「保育所や学童保育施設の充実」、「配偶者が仕事を再開するための一時保育等制度の充実化」、「税の優遇及び子どもへの手当の増強」、「在宅で子育てをしている方への経済的支援と立場の優遇」、「子どもと過ごすことの大切さの啓蒙活動」、「共働き世帯支援」といった回答があった。



### 回答者のご自身のことについてお伺いします

問1 あなたの性別はどちらですか。

- 1 男性 2 女性

問2 現在、あなたは小学生未満の子どもを養育していますか。

- 1 養育している 2 養育していない

問3 配偶者の就労状況について、当てはまるものを選んでください。

- 1 会社員 2 公務員 3 自営等 4 パート・アルバイト 5 無職 6 配偶者なし
- 

### 育児休業の取得についてお伺いします

問4 あなたは育児休業制度について、知っていますか。

- 1 よく知っている 2 知っている 3 あまり知らない 4 全く知らない

【問5及び問6は、平成 17 年度(紫波町特定事業主行動計画策定)以降に子どもが生まれた方のみ回答をお願いします】

問5 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。当てはまるものを選んでください。

- 1 取得した(平成 17 年度以降) 2 取得しなかった

【問6は、問5で「2 取得しなかった」と回答した方にお伺いします】

問6 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるものを選んでください。(複数可)

- 1 職場に迷惑をかけるため  
2 業務が繁忙であったため  
3 出世にひびくと思ったため  
4 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  
5 家計が苦しくなるため  
6 自分以外に育児をする人がいたため  
7 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため  
8 その他( )

問7 育児休業等の取得を促進するために効果的と思われる取組みとして、当てはまるものを選んでください。

(複数可)

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し  
2 育児休業等に関する制度の周知  
3 育児休業等経験者の体験談等の紹介  
4 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成  
5 育児休業等を取得した職員の円滑な職場復帰の支援  
6 育児休業等に伴う適切な代替要員の確保  
7 その他( )
- 

### 休暇の取得についてお伺いします

問8 あなたは出産や育児に係る特別休暇制度について、知っていますか。

- 1 よく知っている 2 知っている 3 あまり知らない 4 全く知らない

問9 出産や育児に係る休暇を取得することにためらいを感じますか。当てはまるものを選んでください。

- 1 ためらいを感じる 2 ためらいを感じない

【問 10 は、問9で「1 ためらいを感じる」と回答した方にお伺いします】

問 10 ためらいを感じる理由として、当てはまるものを選んでください。(複数可)

- 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 11 休暇の取得を促進するために効果的と思われる取組みとして、当てはまるものを選んでください。(複数可)

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し
- 2 職場の意識改革
- 3 四半期毎の休暇計画表の作成
- 4 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
- 5 職員やその家族の記念日における休暇や学校行事への参加等のための休暇の取得促進
- 6 子どもの出生時における父親の特別休暇の取得促進
- 7 子どもの看護のための特別休暇の取得促進
- 8 その他( )

---

### 時間外勤務についてお伺いします

問 12 時間外勤務によって育児や家庭生活に支障をきたすことがありますか。

- 1 よくある    2 時々ある    3 あまりない    4 ない

問 13 時間外勤務を減らすために効果的と思われる取組みとして、当てはまるものを選んでください。(複数可)

- 1 職場全体の雰囲気づくり
- 2 事務の簡素・合理化の推進
- 3 一斉定時退庁日(ノー残業デー)等の実施徹底
- 4 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
- 5 勤務時間管理の徹底等
- 6 適正な人員配置及び業務量の平準化
- 7 その他( )

---

### その他の子育て支援対策についてお伺いします

問 14 育児休業及び休暇の取得や時間外勤務の縮減以外に、子育て支援のために効果的と思われる取組みとして、当てはまるものを選んでください。(複数可)

- 1 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み
- 2 子どもを連れた人が安心して来庁できるためのベビーベッドや授乳スペースの確保等
- 3 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援
- 4 「子ども参観日」や家族参加型のレクリエーション活動への参加促進
- 5 家庭教育に関する学習機会の提供
- 6 子どもを育てられる安全・安心な環境の整備
- 7 その他( )

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。