

# 太子町次世代育成支援 特定事業主行動計画

平成18年3月

大阪府南河内郡

太子町  
太子町議会  
太子町教育委員会  
太子町水道事業  
太子町選挙管理委員会  
太子町監査委員

## 目 次

### 第1章 総論

- 1. 計画策定の背景と目的 . . . p 1
- 2. 計画期間等 . . . p 2
- 3. 計画の推進体制 . . . p 2
  - 計画の策定・推進・評価及び見直しのための体制の整備
  - 職員に対する研修・情報提供等
  - 職員からの相談への対応
  - 所属長による職場環境の整備
- 4. 太子町役場の現況 . . . p 3
  - 行政の運営状況
  - 職員の状況
  - 職員の勤務の状況（時間外勤務等）
- 5. 勤務環境の整備に関する事項 . . . p 4
  - 職員の休暇状況
  - ア. 年次休暇の状況
  - イ. 特別休暇の状況

### 第2章 具体的な取組事項

- 1. 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮について . . . p 8
  - 既存の諸制度の周知徹底
  - 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮
  - 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
  - 子の看護休暇の取得促進
- 2. 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等について . . . p 9
  - 育児休業及び部分休業制度等の周知と取得しやすい職場環境の整備
  - 男性職員の育児休業等の取得促進
  - 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
  - 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

- 3 . 時間外勤務の縮減について . . . p 1 1
  - 事務の簡素・合理化の推進
  - 人員の適正配置の推進
  - 時間外勤務の縮減のための意識啓発等
  - ノー残業デーの徹底
  - 職員の健康管理の強化
- 4 . 年次休暇取得の促進について . . . p 1 3
  - 休暇取得のための意識啓発等
  - 年次休暇の計画的取得の促進
  - リフレッシュ休暇及び連続休暇等の取得の促進
- 5 . 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組 . . p 1 4
  - 男女共同参画意識の啓発
  - セクシュアル・ハラスメントの防止及び特定職員による封建的な慣習の廃止
- 6 その他の次世代育成支援に関する事項 . . p 1 5
  - 子育てバリアフリー
  - 子ども・子育てに関する地域貢献活動

### 第3章 資料編

- 1 . 「特定事業主行動計画策定のためのアンケート」調査結果 . . . p 1 7
- 2 . 職員の出産（育児）に伴う休暇・育児休業中の手当等について . . . p 2 5

# 第 1 章 総 論

## 1 . 計画策定の背景と目的

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体への影響とともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の育ちに対して重大な影響を及ぼすものであることから、今後、社会全体として次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図ること（以下「次世代育成支援」という。）が必要です。

そのため、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号）が制定され、同法第 19 条の規定において、国及び地方公共団体の機関等の政令で定めるものは「特定事業主」として、職場で働く職員を雇用する立場から、次世代育成支援に関し、達成しようとする目標、目標達成のために講じる措置の内容及び実施時期を記載した「特定事業主行動計画」を策定し公表することが義務付けられました。

今回、策定し公表する「太子町次世代育成支援特定事業主行動計画」は、同法第 7 条第 1 項の規定に基づく「行動計画策定指針」（平成 15 年国家公安委員会、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）に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、太子町、太子町議会、太子町教育委員会、太子町水道事業、太子町選挙管理委員会、太子町監査委員（以下「太子町」という）が特定事業主の立場として職場で働く職員が、職場及び家庭において子育ての意義についての理解を深め仕事と子育ての両立を図ることができるよう、平成 17 年 8 月に実施した「特定事業主行動計画策定のためのアンケート」（以下「職員アンケート」という。）による職員意識も参考として策定したものです。

この計画の「第 2 章 具体的な取組事項」を推進することで、法の趣旨である仕事と子育てを両立できる職場環境の整備を図るとともに、職員の仕事に対する意欲の向上及び組織の活性化により住民サービスのより一

層の向上にも資することとなるものと期待するものです。

## 2．計画期間等

次世代育成支援対策推進法は、平成 17 年度から平成 26 年度末までの 10 年間の時限立法であります。太子町では、平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間で 1 期とした計画とします。

よって、本計画の内容としては、次世代育成支援に対する「職員意識の向上」・「職場環境の整備」に主眼を置き、職場における次世代育成支援の基盤整備に取り組むことを目標に策定したものです。

## 3．計画の推進体制

本計画を実効性のあるものとするため、平成 17 年度から以下の 4 点の推進体制を整備します。

### 計画の策定・推進・評価及び見直しのための体制の整備

次世代育成支援を効果的かつ円滑に推進するため、平成 17 年 7 月に総務部秘書課が事務局となり各部局の担当者等を構成員として「太子町特定事業主行動計画策定委員会」を設置しました。

同委員会では、本計画の策定及び計画の実施に対して把握・点検のうえ評価を行います。

また、社会情勢によって変化する職員の次世代育成支援に対するニーズを的確に把握することを目的として、必要に応じて職員アンケートや意見聴取を実施し、今後の対策や計画の見直しを図ります。

### 職員に対する研修・情報提供等

任命権者等は、本計画を効率的に推進するため、次世代育成支援に関する研修・講習を実施します。また、次世代育成支援に関する既存の諸制度に関する啓発資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をするこ

とで、職員に周知徹底を図ります。

#### 職員からの相談への対応

任命権者等は、職員の仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行います。また、当該相談・情報提供等を適切に実施するための相談は秘書課担当者が行い、妊娠中、出産後の職員はもとより、配偶者の妊娠を知った職員、父親となった職員など、本人の希望により、気兼ねなく相談を受けられるように対応します。

#### 所属長による職場環境の整備

本計画を推進する上で、所属長の果たす役割は極めて大きいものがあります。所属長は、次世代育成支援に関する職員の意識向上や、職場環境の整備については責務であることを再認識するとともに、自ら率先垂範して本計画の推進に努めます。

## 4. 太子町役場の現況

#### 行政の運営状況

本町では行政のスリム化を目指し平成 17 年 4 月に組織体系を見直しました。

従前の 5 部 1 局 20 課体制を 5 部 1 局 6 室 11 課体制に移行し実質 3 課を削減し、簡素で効率的な組織を目指しています。職員数は 128 人（平成 17 年 4 月 1 日現在：再雇用、特別職、派遣職員を除く。）で、1 係は 1～3 名程度の職員数で構成され各業務を遂行し、少数の職員によって行政運営を行っています。また、今後の動向は、さらに 2 年間の退職不補充の計画となっています。

#### 職員の状況

職員アンケートによると、職員のうち 85% が既婚者となっています。

また、男女別では、男性職員 89%、女性職員 74%となっています。次に既婚者のうち 80%が子供を養育しており、男女別で見ると、男性職員 88%、女性職員 50%となっています。また、既婚者の配偶者は約半数が専業主婦で、その内訳は男性職員の配偶者の 65%が専業主婦であるが、女性職員の配偶者は 100%共働きとなっており、その内 60%が公務員という状況です。

#### 職員の勤務の状況（時間外勤務等）

子育ては男女が協力して行うものであり、時間外勤務時間が多くなることが理想とする子育てのスタイルを構築できない要因のひとつです。人事院や労働基準法の通知では、一年間の延長限度時間は 360 時間とされています。時間外勤務時間の実態は、平成 16 年度で年間 300 時間を越えている職員は 1 人、年間 200 時間を超える職員は 2 人で、職員全体の平均では 71 時間となり、全職員の 80%が年間 120 時間以下です。また、深夜（午後 10 時以降）帰宅も男女が協力して子育てをすることへの阻害要因になります。平成 16 年度の午後 10 時を超える時間外勤務は全体で 100 時間余り、平均 1.5 時間に満たない状態です。

以上のことから、時間外勤務や深夜帰宅があったとしても、職員の職務責任によって基本的には子育てに支障をもたらす状況にはないと考えられます。

しかし、一部の臨時的な特殊業務や育児休業職員を有する職場において時間外勤務と深夜帰宅が集中する傾向にあり、今後この対応を検討する必要があります。

## 5 . 勤務環境の整備に関する事項

### 職員の休暇状況

#### ア . 年次休暇の状況

年次休暇の日数は、20 日です。

また、年次休暇は未取得分の20日を限度として翌年に繰り越すことが出来、最高40日の付与日数となっています。現状での全体の消化率は約28%となっており、また職員の95%が最大の20日を繰り越して40日の付与日数となっています。平成16年度の年次休暇の取得は最小で0、最大で31日、平均11日でした。最大31日を取得した職員は、病気休暇による事後の療養に要したものと考えられます。平成16年の年次休暇の取得の状況をまとめると次のとおりです。

	太 子 町	
対 象 人 員	133 人	再雇用の除く
取 得 率	28.5%	
20 日 以 上	10 人	7.5%
19 日 ~ 15 日	23 人	17.3%
14 日 ~ 10 日	43 人	32.3%
9 日 ~ 5 日	43 人	32.3%
4 日 ~ 0 日	14 人	10.5%
平均取得日数	11.6 日	

取得率は前年度繰越分を含んだ付与日数に対しての比率で、平均繰越日数は19.6日です  
(新年20日付与分含む)

また、平成15年度の全国の地方公共団体における年次休暇の平均取得日数は11.1日(平成15年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査)となっており、太子町における年次休暇の取得状況は全国的な平均レベルにあります。

以上から、年次休暇の取得数について考査すると、年次休暇の取得状況はおおむね妥当な数字であり子育てに支障を与えるような結果は見当たりません。

しかしながら、あくまでも統計上の平均値であることから、年次休暇の取得数が31日の職員もいれば0日の職員もいる状態で、数字だけにこだわっても休暇を子育てに用いているのかどうかはわかりません。職員アンケートによると年次休暇を取得する方針とし



では「周りの人が休む程度に休む」が約 50%、「なるべくたくさん休む」「数日の余裕をみて、たくさん休む」をあわせると 35%、逆に「基本的には休まない」は 14%となっています。また年次休暇を取得することにためらいを感じる人は 58%と半数を超え、その理由は「みんなに迷惑がかかる」が 47%、「後で多忙になる」が 37%、「職場の雰囲気取得しづらい」が 14%となっています。

逆にためらいを感じない理由としては、「当然の権利である」が 37%、「休んでも後で仕事に影響を生じない」が 23%、「職場の雰囲気取得しやすい」が 15%となっています。

このことから、「当然の権利である」と主張する 37%の人がなるべくたくさん休もうとしており、「職場の雰囲気取得しづらい」と感じている 14%の人が基本的に休まないと考えられます。少数で業務を遂行している現状を考えると、職員全てが権利の主張によって年次休暇をたくさん取得するのではなく、みんながお互いの子育てなどの家庭責任を理解し、休みやすい職場の雰囲気づくりが必要です。

また、多数の課が平均的な取得と考えられますが、少数人員職場等で年次休暇の取得率が低くなっています。子育て支援の考えから、その対象者を取得しやすい職場に配属すれば一見解決するように考えられますが根本的な解決策とはいえません。まず基本は職場間の条件を整える手法を考え、また、個別要因が発生したときに職場全体でフォローするシステム作りが必要です。

## イ．特別休暇の状況

太子町では、年次休暇のほかに、夏期休暇などの特別休暇があります。

特別休暇の中で、子育てに関するものは以下のとおり規定されており職員は必要に応じて取得できます。

太子町職員の勤務時間、休暇等に関する規則【抜粋】

種 類	内 容
産前休暇（規則 15 - 5）	出産予定日までの 6 週間以内 （多胎の場合は 14 週間）
産後休暇（規則 15 - 6）	出産の翌日から 8 週間
1 歳未満の乳児への授乳等 （規則 15 - 7）	1 日 2 回それぞれ 30 分以内
妻の出産補助休暇（規則 15 - 15）	出産時 3 日（第二子以降は 7 日）
妊婦の通院の為の休暇 （規則 15 - 10、15 - 14）	妊娠 23 週まで 4 週間に 1 回 24 週から 35 週までは 2 週間に 1 回 36 週から出産までは 1 週間に 1 回 出産後 1 年まではその間に 1 回 及び医師等の指示回数 いずれの場合も 1 回につき 1 日以内で必要と認める期間 上記のほか必要がある場合は 10 日以内で必要な期間
妊婦の通勤緩和のための 休暇 （規則 15 - 11）	1 日 1 時間以内 （母子手帳交付から産前休暇までの間）
妊娠障害のための通勤困 難休暇 （規則 15 - 13）	2 週間以内の必要と認められる期間 （医師等の特別な指示のあった場合はその指示期間）
子の看護休暇（就学前児 童） （規則 15 - 16）	1 年に 5 日以内

特別休暇のうち産前産後休暇は、対象者全員が取得し、妊婦の通院のための休暇は、該当する職員全員が取得しています。

平成 16 年度の取得状況では、妻の出産補助休暇 6 件、子の看護休暇 22 件、1 歳未満の乳児への授乳等の休暇 2 件となっています。

## 第2章 具体的な取組事項

本計画では、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、平成17年度から次にあげる具体的な取組事項の推進を目標とします。

なお、新たな休暇制度、勤務形態、雇用形態など公務員の勤務条件に関する法制度の改正があった場合は、任命権者等は次世代育成支援の観点からも十分に検討を加え、本計画の目標に資する事項については積極的に導入していきます。

### 1. 妊娠中及び子育て中の職員に対する配慮について

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施する観点から、妊娠中及び出産後の女性職員に認められている特別休暇等の諸制度、また、仕事と子育ての両立を支援するために男女を問わず認められている特別休暇等の諸制度については年々整備されています。

しかし、職員アンケートによると、「問18 育児休業及び休暇の取得や時間外勤務の縮減以外に、太子町の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組」の質問に対する回答として、「1. 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知(22%)」「2. 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進(21%)」が上位にあげられています。

妊娠中及び子育て中の職員が安心して仕事と子育ての両立を図るためには、所属長をはじめとした職場の理解と協力が必要不可欠です。よって、職員に対し既存の制度を周知徹底し、次世代育成支援は職場全体で取り組む課題であるという職員意識の向上を図るとともに、女性職員のみならず、男性職員も積極的に子育てに参加できる職場環境の整備に取り組みます。

#### 既存の諸制度の周知徹底

任命権者等は、職員の母性保護及び母性健康管理、仕事と子育ての両

立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度及び出産費用の給付等の経済的支援措置に関する啓発資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることで、職員に周知徹底を図ります。

#### 妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮

任命権者等は、妊娠中及び子育て中の職員に対する業務上の配慮に関する啓発資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることで、職員に周知徹底を図ります。

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します。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努めます。

#### 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

任命権者等は、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、出産後の配偶者の支援に対する「妻の出産補助休暇」を周知し、所属長は、対象職員に対し休暇取得の促進に努めます。

#### 子の看護休暇の取得促進

任命権者等は、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、療養中の看病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取得の促進に努めます。

## 2 育児休業等を取得しやすい職場環境の整備等について

育児休業や部分休業は平成13年の法律改正により、平成14年度以降、子どもが3歳の誕生日の前日まで男女に限らず取得できることとなってい

ます。その取得実績を見ますと、本町職員で女性職員の100%が取得しているのに対し、男性職員の取得はいまだ実績はない状況です。

職員アンケートによると、男性職員に対する「問10なぜ育児休業を取得しなかったのか」の質問に対する回答として、「7.自分以外に育児をする人がいたため(45%)」が大半を占めています。また、自身の家庭の事情を除くと、「2.職場に迷惑をかけるため(14%)」、「3.業務が繁忙であったため(10%)」、「6.家計が苦しくなるため(10%)」などの理由が上位を占めています。

子育ては、男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組として、育児休業等を希望する職員(特に男性職員について)に対し、その円滑な取得の促進等を図るため、既存制度の周知徹底による職員意識の向上と取得しやすい職場環境の整備に努めます。

育児休業及び部分休業制度等の周知と取得しやすい職場環境の整備  
任命権者等は、育児休業及び部分休業(以下「育児休業等」という。)に関する資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることで、職員に育児休業等の取得手続きや取得中の経済的な支援等について周知徹底を図ります。

また、育児休業及び部分休業を取得しやすい環境を整備するため、情報提供等により育児休業等の制度の趣旨を周知徹底し、職場の意識改革を行います。所属長は、所属職員(特に男性職員)から、いつ育児休業等取得の申し出があった場合でも、業務に支障が生じることがないように、日頃から日常業務配分の適正管理に努めます。

#### 男性職員の育児休業等の取得促進

任命権者等は、上記の取り組みに加え、特に配偶者が妊娠した旨の申し出があった男性職員に対しては、希望により相談窓口(秘書課)において育児休業等の制度・手続について説明を行うなど、男性職員の育

児休業等の取得促進を図ります。

#### 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

任命権者等は、育児休業者復帰支援に関する資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることで、職員に周知徹底を図ります。

また、所属長は、育児休業中の職員に対して、職場復帰に関する情報提供を行うとともに、職場復帰に向けての環境づくりに努めます。

#### 育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

所属長は、所属職員の妊娠または配偶者の妊娠により育児休業を取得する旨の申し出があった際には、当該職員が気兼ねなく育児休業を取得できる職場環境の整備を図るため、速やかに所属内の人員配置、事務分担の見直しを検討するとともに、任命権者等に対して臨時的任用制度の活用による代替要員の配置を要請し、これを受けた任命権者等は、その確保に努めます。

以上のような取組を通じて、育児休業の取得率の向上を図ります。ただし太子町の取得実績は男性職員 0%、女性職員 100%となっています。よって、男性職員にも取りやすい職場を目指し、男性職員の取得率を社会全体の目標値と同様の 10%とし女性職員は 100%を維持することを目標とします。

### 3 . 時間外勤務の縮減について

職場における恒常的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大切な子どもと触れ合う時間を奪うだけでなく、時間外勤務による過重労働は、職員の健康状態に対しても重大な影響を及ぼします。

職員アンケートによると、「問 17 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法」の質問に対する回答として、「2.事務の簡素化、合理化( 34% )」、「1.時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり( 19% )」、「4.個々の職員

の心がけ（19%）」、が上位を占めています。

時間外勤務を縮減するためには、事務の簡素・合理化による職場環境の整備や、更なる人員の適正配置、時間外勤務は本来、公務のための臨時または緊急の必要がある場合にのみ行なわれる勤務であるという職員の意識の向上を図ることが必要です。

#### 事務の簡素・合理化の推進

所属長は、職場における定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化など、事務の簡素・合理化の推進により効率的な事務遂行を図り、時間外勤務の縮減に努めます。

#### 人員の適正配置の推進

任命権者等は、引き続き所属長ヒアリング等を通じて各職場における人員の適正配置に努めるとともに、所属長は日頃から、職場の係・担当業務を越えた応援体制の整備などにより繁忙期における時間外勤務の縮減に努めます。

#### 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

任命権者等は、新たに「時間外勤務縮減キャンペーン週間」等の実施を通じ時間外勤務縮減の取組の重要性に関する意識啓発を図り、時間外勤務の多い職場については所属長へのヒアリングを行った上で、業務改善に向けた助言を行います。

所属長は、時間外勤務命令の事前命令・事後確認を徹底するとともに、所属職員の時間外勤務の状況を常に把握するものとします。

#### ノー残業デーの徹底

任命権者等は、職員の健康管理のために設けられている毎週水曜日と給与支給日の「ノー残業デー」の意義を周知徹底し、引き続き庁内放送

等による注意喚起を図るとともに、定時退庁ができない職員が多い職場を把握し、所属長への指導の徹底を図ります。

所属長は、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、職員が定時退庁しやすい職場環境づくりに努めます。

#### 職員の健康管理の強化

任命権者等は、過重労働が職員の健康状態に及ぼす影響に配慮し、恒常的に時間外勤務が多い職員に対しては、過去の健康診断結果等の情報を産業医に提供したうえで面接による保健指導を実施するなど、職員の健康管理に配慮する体制を充実させます。

## 4 年次休暇等取得の促進について

年次休暇の取得促進は、子育て中の職員に大切な子どもと触れ合う時間の確保となるだけでなく、職員の健康管理、職務に対する能率向上に寄与するものであります。平成 16 年中の太子町職員における年次休暇の取得日数は、平均 11.3 日であり、この数字は年々微増しているものの、未だに年間付与日数である 20 日の 56.5%にとどまっています。

職員アンケートによると、「問 12 年次休暇を取得することにためらいを感じますか」の質問に対して、「1.感じる(58%)」、「2.感じない(42%)」との回答があり、「問 13 年次休暇を取得することにためらいを感じる理由」の上位は、「2.みんなに迷惑がかかると感じるから(47%)」、「3.後で多忙になるから(37%)」、「5.職場の雰囲気取得しづらいから(14%)」となっています。一方、「問 14 年次休暇を取得することにためらいを感じない理由」の上位は、「1.当然の権利であるから(37%)」、「3.休んでも後で仕事に影響を生じないから(23%)」となっています。

年次休暇の取得を促進するためには、休暇取得に対する職員意識の向上を図るとともに、休暇の取得を容易にする職場環境の整備が必要です。



#### 休暇取得のための意識啓発等

任命権者等は、定期的に「休暇取得促進キャンペーン」等を実施し、取得促進の周知を図ることで職場の意識改革を行うとともに、取得状況の確認を行い、必要に応じて所属長へ取得促進に関する助言・指導を行います。

#### 年次休暇の計画的取得の促進

所属長は、年度当初に、所属における業務計画を策定・周知することにより、所属職員の計画的な年次休暇の取得促進を図ります。また、職員が気兼ねなく年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備するとともに、所属職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な取得の指導を行います。

年次休暇の取得日数が低い職場の職員については、年間の年次休暇取得目標日数を設定するなど、計画的な取得に努めます。

#### リフレッシュ休暇及び連続休暇等の取得の促進

任命権者等は、職員にリフレッシュ休暇制度を周知し、所属長は対象者に対し、完全取得できる環境を整えます。また、土日と月金を組み合わせて年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の推進や、国民の祝日や夏期休暇と組み合わせて年次有給休暇を取得することを推進し、連続休暇等の取得を促進します。

### 5 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職員アンケートによると、「問 18 育児休業及び休暇の取得や時間外勤務の縮減以外に太子町の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組」の質問に対する回答として、「1.妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」が、男性職員の19%に対し、女性職員は28%と9ポイント上回って

おり、育児休業等の諸制度への意識の違いがあることが見受けられます。

職員の仕事と子育ての両立を支援するためには、障害となっている「育児よりも仕事の方が大事」といった職場優先の環境、「男は仕事、女は家庭・育児」といった固定的な役割分担意識に基づく職場における慣行等を解消し、男女共同参画意識の向上を図ることが必要です。

#### 男女共同参画意識の啓発

任命権者等は、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女がお互いに協力して子育てを行うなどの男女共同参画意識の向上を図るための資料を作成・配布するなど積極的に情報提供をすることにより、職員に対する意識啓発を行います。

#### セクシュアル・ハラスメントの防止及び特定職員による封建的な慣習の廃止

任命権者等は、引き続きセクシュアル・ハラスメントが犯罪であることを職員に周知徹底し、その防止に努めるとともに、特に所属長に対しては、日頃から所属職員に注意喚起を促すように指導します。また、特定職員によるお茶入れ等の封建的な慣習を廃止することについても所属長を通じ、周知徹底を図ります。

## 6 その他の次世代育成支援に関する事項

次世代育成支援、つまり次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成されていく環境の整備を図るため、特定事業主に課せられた役割は、ただ単に職場で働く職員に対する雇用主としての立場での取組で終わるものではなく、社会全体にも働きかける役割も担うものです。

職員アンケートによると、「問 18 育児休業及び休暇の取得や時間外勤務の縮減以外に太子町の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組」の質

問に対する回答として、「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(10%)」、「6.子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援(9%)」があげられています。

また、社会全体における仕事と子育てを両立しやすい環境づくりのためにも、太子町としての特定事業主として次の取組を積極的に推進する必要があります。

#### 子育てバリアフリー

任命権者等は、役場本庁舎、公民館、体育館等の公共施設において、授乳室・ベビーベッド・ベビーチェア・ベビーキープ等の設置を更に進めることで、乳幼児と一緒に訪れた保護者の利便性の向上を図るとともに、公共施設を気兼ねなく利用できるよう、親切な応接対応などのソフト面でのバリアフリーへの取組を検討します。

#### 子ども・子育てに関する地域貢献活動

任命権者等は、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、小中学生の社会見学、職場体験学習等に協力するとともに、子どもが参加する地域の行事・活動に対し、公共施設の提供に努めます。

地域住民が安心して子どもを産み健やかに育てられる地域社会の環境整備を図るため、職員は地域の一員として子どもの健全育成のための活動、交通安全活動、防犯・少年非行防止活動等の地域貢献活動に積極的に協力します。

## 第3章 資料編

### 1 「特定事業主行動計画策定のためのアンケート」調査結果

#### 調査対象者

特別職および再任用職員等をのぞく職員 128 名を対象者としました。

#### 調査方法

庁内LANでのアンケート用紙の配布し、また、育児休業者等についても郵送等により配布し、それぞれ無記名にて回収を行いました。

調査期間 平成 17 年 8 月 9 日（水）～同年 8 月 15 日（火）

有効回答数 112 名（回収率：87.5%）

#### 【調査結果の概要】

##### （注意事項）

- ・ 数値は、各設問についての回答者総数を 100 とした比率である。四捨五入の関係で合計が 100.0%にならない場合があり、また、複数回答の場合は合計が 100.0%を超える場合があります。
- ・ 参考までに、問 1 以外の質問に男女別の回答者数及び%を表にして併記した。表中、上段は人数、段は%を示します。

問 1 あなたの性別はどちらですか。

- |      |    |
|------|----|
| 1 男性 | 82 |
| 2 女性 | 30 |

問 2 現在、あなたは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 |

	1	2
全体	77 69%	35 31%
男性	64 78%	18 22%
女性	13 43%	17 57%

問3 あなたの勤務地はどちらですか。

- 1 本庁 98
- 2 出先機関 14

問4 配偶者の就労状況について

- 1 (公務員以外の)労働者
- 2 公務員
- 3 自営等
- 4 無職
- 5 配偶者なし

	1	2	3	4	5
全体	17 15%	29 26%	2 2%	47 43%	16 14%
男性	9 11%	16 20%	1 1%	47 57%	9 11%
女性	8 28%	13 45%	1 3%	0 0%	7 24%

問5 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

- 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

	1	2	3	4	5	6	7	8
全体	68 28%	60 24%	40 16%	29 12%	7 3%	27 11%	14 6%	1 1%
男性	54 30%	46 25%	29 16%	18 10%	6 3%	17 9%	11 6%	1 1%
女性	14 21%	14 21%	11 17%	11 17%	1 2%	10 16%	3 5%	0 0%

問6 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

	1	2
全体	12 16%	62 84%
男性	0 0%	60 100%
女性	12 86%	2 14%

問7 育児休業の取得を促進するために取り組む必要がある事項(問6で「取得した」人)

- 1 子どもの世話をするのは親として当然だから
- 2 子どもの世話をすることに興味があったから
- 3 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
- 4 配偶者が希望したから
- 5 配偶者が病弱だから
- 6 その他

	1	2	3	4	5	6
全体 (女性のみ)	9 50%	2 11%	4 22%	2 11%	0 0%	1 6%

(参考) その他・・・ 母乳育児や保育がしたかったから

問8 育児休業を取得する際に障害となった事項 (問6で「取得した」人)

- 1 業務の遂行に支障がないように措置することが当然だから
- 2 昇給等に差がつくこと
- 3 周囲に前例がなく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

	1	2	3	4	5	6
全体 (女性のみ)	11 49%	4 17%	1 4%	7 30%	0 0%	0 0%

問9 育児休業を取得した感想 (問6で「取得した」人)

- 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

	1	2	3	4	5	6
全体 (女性のみ)	11 50%	4 18%	0 0%	7 32%	0 0%	0 0%

問10 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。(問6で「取得しなかった」人)

- 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 出世にひびくと思ったため
- 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
- 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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
全体	0 0%	13 15%	9 10%	0 0%	0 0%	9 10%	39 44%	7 8%	0 0%	11 15%
男性	0 0%	12 14%	8 10%	0 0%	0 0%	8 10%	38 45%	7 8%	0 0%	11 13%
女性	0 0%	1 25%	1 25%	0 0%	0 0%	1 25%	1 25%	0 0%	0 0%	0 0%

(参考) その他・・・育児休業制度がなかった、配偶者が無職のため、配偶者が育児休業を修得した、制度がなかった、修得の必要がなかった、取得意識がなかった為、育休の取得方法・その内容等に無知であったため、知っていたら利用した、な

んとなく

問11 あなたが年次休暇を取得する方針

- 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

	1	2	3	4
全体	8 8%	27 27%	51 51%	14 14%
男性	2 7%	7 26%	13 48%	5 19%
女性	6 8%	20 27%	38 53%	9 12%

問12 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

	1	2
全体	63 58%	46 42%
男性	43 54%	37 46%
女性	20 69%	9 31%

問13 年次休暇を取得することにためらいを感じる理由

- 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

	1	2	3	4	5	6
全体	0 0%	42 47%	33 37%	1 1%	13 14%	1 1%
男性	0 0%	28 44%	24 38%	1 2%	9 14%	1 2%
女性	0 0%	14 52%	9 33%	0 0%	4 15%	0 0%



問14 年次休暇を取得することにためらいを感じない理由

- 1 当然の権利であるから
- 2 仕事のできる人ほど効率的に休むから
- 3 休んでも後で仕事に影響を生じないから
- 4 休んでも周りに迷惑をかけないから
- 5 上司や人事担当部局から休むようにいわれるから
- 6 職場の雰囲気や年次休暇を取得しやすいから
- 7 その他

	1	2	3	4	5	6	7
全体	24 37 %	6 9%	15 23 %	6 9%	1 2%	10 15 %	3 5%
男性	20 38 %	3 6%	14 26 %	5 9%	1 2%	7 13 %	3 6%
女性	4 34 %	3 25 %	1 8%	1 8%	0 0%	3 25 %	0 0%

参考) その他・・・ 用事等のため

問15 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

- 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、夏季等における連続休暇の取得促進
- 6 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
- 7 連続休暇の取得促進
- 8 職場の人員の確保
- 9 その他

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
全体	60 20%	57 19%	15 5%	24 8%	21 7%	28 9%	33 11%	59 20%	4 1%
男性	44 21%	44 21%	9 4%	19 9%	14 6%	17 8%	25 11%	42 19%	4 2%
女性	16 19%	13 16%	6 7%	5 6%	7 8%	11 13%	8 10%	17 21%	0 0%

(参考)その他・・・組織のスリム化(課の統合と課員の人員増員)  
組織機構の見直し

(少数職員の中で業務を細分化し、効率が悪くなるような見直しでないもの。)

問16 あなたの時間外勤務についての考え方

- 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 時間外勤務を減らすことは考えていない

	1	2	3	4
全体	34 31%	76 69%	0 0%	0 0%
男性	26 32%	55 68%	0 0%	0 0%
女性	8 28%	21 72%	0 0%	0 0%

問17 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法

- 1 時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり
- 2 事務の簡素化、合理化
- 3 NO残業デーの徹底(強化)
- 4 個々の職員の心がけ
- 5 上司が指示を的確にする
- 6 上司が率先して帰る
- 7 その他

	1	2	3	4	5	6	7
全体	44 19%	79 34%	22 10%	43 19%	20 9%	5 2%	16 7%
男性	31 18%	56 32%	18 10%	35 20%	15 9%	4 2%	15 9%
女性	13 24%	23 41%	4 7%	8 15%	5 9%	1 2%	1 2%

(参考)その他

- ・職場の体制づくり
- ・人員の適正化、業務遂行制度の工夫と見直し
- ・体制の見直し
- ・人員の確保・増加(6)
- ・組織のスリム化(業務や管理職総数の検討)
- ・事務文掌と人員配置の適正化
- ・上司が率先して残り、部下は帰る。
- ・適正な人員配置(3)、業務分担、人が少なすぎる。事務が多い。
- ・上級官庁からの提出期限に追われ、どうしても行なわなければならない状態になっている

問18 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時間外勤務の縮減以外に、以下の事項について規定されていますが、当機関の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組

- 1 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知
- 2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
- 3 庁内託児施設の設置
- 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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
全体	45 22%	44 21%	11 5%	39 19%	20 10%	18 9%	13 6%	13 6%	4 2%
男性	27 19%	33 23%	7 5%	25 18%	12 8%	12 8%	11 8%	11 8%	4 3%
女性	18 28%	11 17%	4 6%	14 22%	8 12%	6 9%	2 3%	2 3%	0 0%

(参考)その他

- ・専業主婦の苦勞をもっと理解してあげるべきである。子育ては重労働で、次世代の子どもたちを育てるといふ大切な仕事をしているという考え方を取り上げていくことが必要である。最近では、働く女性ばかりが取り上げられているように思われる。
- ・事業主、上司の子育てに対する考え方を替えることが必要。「昔はそんなに手厚くなかった」等の言葉が出るような職場ではダメ。

## 2. 職員の出産（育児）に伴う休暇・育児休業中の手当等について

### 《出産（育児）に伴う休暇》

#### （特別休暇）

##### ・妊産婦の健康診査等休暇

妊娠 23 週までは 4 週間に 1 回

妊娠 24 週から 35 週までは 2 週間に 1 回

妊娠 36 週から出産までは 1 週間に 1 回

出産後 1 年まではその間に 1 回

1 回につき 1 日以内で必要と認められる期間

##### ・妊婦の通勤緩和措置

産前休暇をとるまでの間において、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認める場合 1 日 1 時間以内で必要と認められる期間

##### ・妊婦の妊娠障害

妊娠障害のため勤務が著しく困難である場合 2 週間以内で必要と認められる期間

##### ・産前産後休暇

（産前）6 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）以内に出産する予定である女子職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

（産後）出産の日の翌日から 8 週間を経過する日までの期間

##### ・育児時間

生後 1 年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1 日 2 回それぞれ 30 分以内の期間

##### ・妻の出産補助休暇

職員の妻が出産する場合 町長が定める期間（2 週間）内における 3 日（第 2 子以降の出産の場合は、7 日）の範囲内の期間

##### ・子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において 5 日の範囲内の期間

《育児休業中の手当等について》

(育児休業)

- ・ 職員の3歳に満たない子を養育するため、3歳に達する日まで
- ・ 給与・・・無支給
- ・ 大阪府市町村職員共済組合から育児休業手当金の支給  
子が1歳6ヶ月になるまで(但し1歳以上の期間については、保育所待機中等の要件あり)  
給料日額  $\times 40 / 100 \times 1.25$   
(但し、うち10/100については育児休業手当金支給期間終了後、引き続き6ヶ月以上組合員である場合支給)
- ・ 大阪府市町村職員健康保険組合、大阪府市町村職員共済組合の掛金免除  
子が3歳に達する日の翌日の属する月の前月までの期間
- ・ 大阪府市町村職員互助会の掛金免除  
子が1歳に達する日の翌日の属する月の前月までの期間