

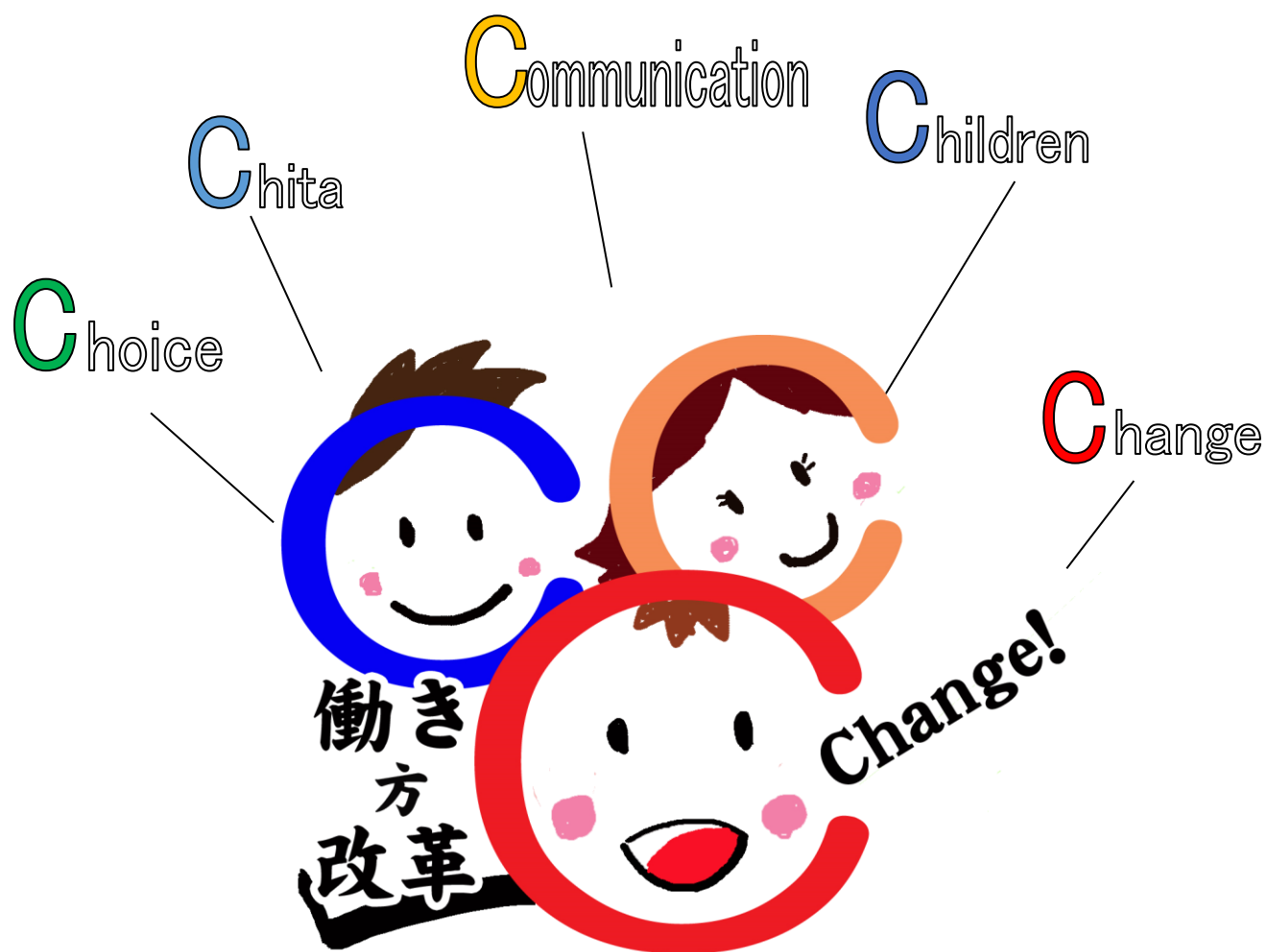
第2次知多市特定事業主行動計画

働き方改革

～残業減！ワーク・ライフ・バランス実現プラン～

平成27年4月 ～ 平成32年3月

〔前期計画〕



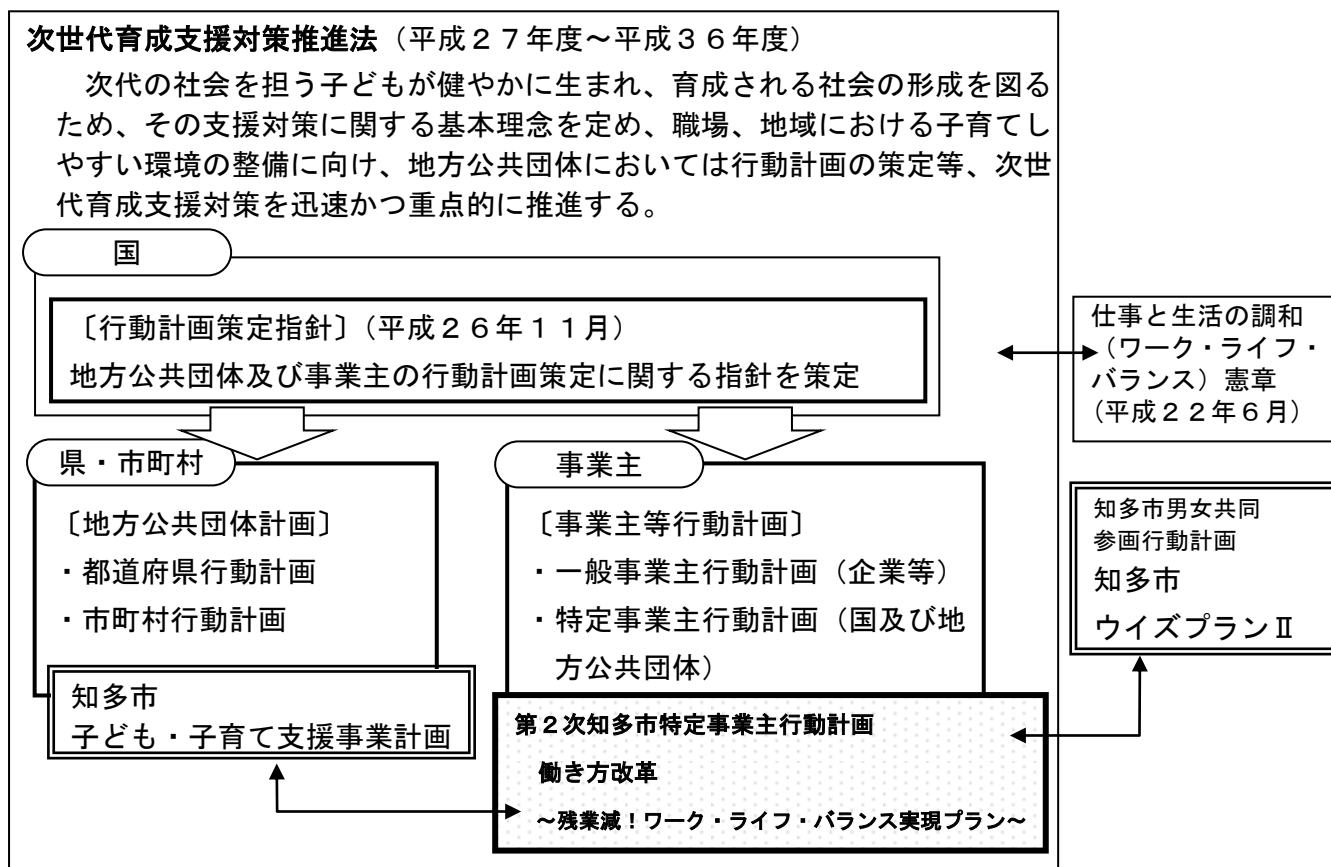
知多市

はじめに

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成を図るため、「次世代育成支援対策推進法」が、平成15年7月に成立しました。この法律は、平成17年度から10年間の時限立法で、国及び地方公共団体の機関等を「特定事業主」と定め、事業主としての立場から行動計画の策定が義務づけられました。知多市では、平成17年4月に「知多市特定事業主行動計画（知多市子育てRaku-Raku計画（前期計画）」を策定し、その後平成27年3月までは後期計画により、職員の仕事と子育ての両立支援を行ってきました。

この間、平成24年8月には、質の高い幼児期の学校教育、保育の総合的な提供や、子ども・子育て支援の充実等のため、子ども・子育て関連3法が制定されたほか、子育て支援や働き方の一層の強化とともに、結婚・妊娠・出産・子育ての「切れ目のない支援」を進めていくことなどが示されました。しかし、少子化の流れは変わらず、取組の充実が継続して必要であるとして、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法が10年間延長されました。

これを受け、本市においても、これまでの計画の検証を行うとともに、行動指針の改正内容を踏まえた新たな行動計画を策定し、子育て支援を職場全体で推進していくものとします。また、推進にあたっては、市全体の行動計画にあたる「知多市子ども・子育て支援事業計画」（平成27年度～平成31年度）や、男女共同参画社会の実現に向けた目標と施策を定めた「知多市男女共同参画行動計画 知多市ウイズプランⅡ」（平成23年度～平成32年度）との整合を図ります。



目 次

I	総 論	
1	計画の目的	1
2	計画の期間	1
3	計画の対象者	1
4	計画の推進体制	2
II	現状の課題	2
III	計画の方針と目標	
1	計画推進の基本的な考え方	5
2	計画推進の方針	6
3	計画の目標	6
IV	各論	
1	計画の取組内容	7
	(1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	7
	(2) 仕事と子育ての両立の推進	10
	(3) 地域における子育てしやすい環境づくりへの貢献	14
2	取組の成果の測定	
	着実な計画の推進のために	15
	資料 職員アンケート	16

I 総論

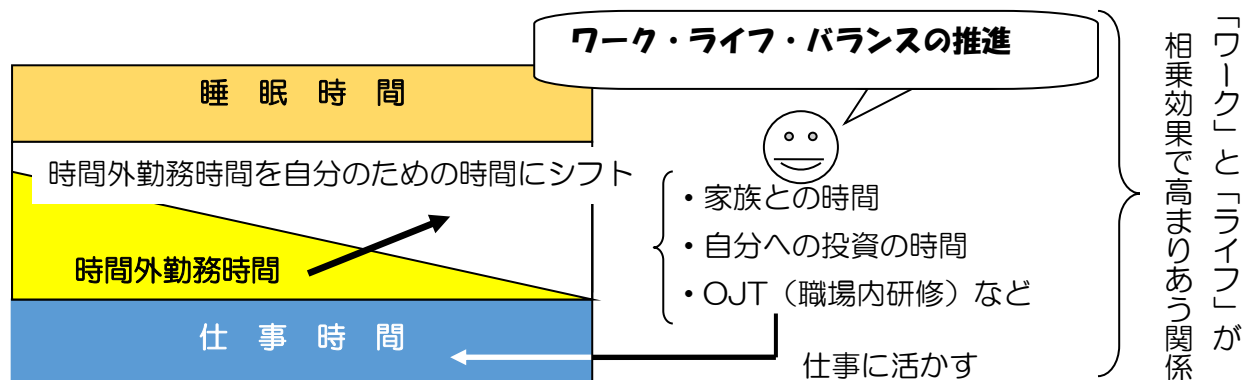
1 計画の目的

知多市では、平成17年度に知多市特定事業主行動計画（以下、第1次計画といいます。）を策定し、「職員の仕事と子育ての両立」、「地域における子育てしやすい環境づくりへの貢献」を基本目標に掲げ啓発を行ってきました。これまでの取組により、職員の意識、職場環境は徐々に改善しているようです。しかし、現状では目標を達成したとはいえず、引き続き啓発が必要な状況にあります。

第2次知多市特定事業主行動計画策定にあたっては、職員アンケートの実施を行ったほか、知多市男女共同参画推進連絡会で話し合い、現状の課題を分析してきました。

その結果、目標達成のためには、時間外勤務縮減や、休暇取得に向けた上司のリーダーシップに加え、職場内でのコミュニケーションの活性化が求められていることがわかりました。さらに、具体的な行動の中心となる考え方として、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の推進が必要であることも明らかになりました。ワーク・ライフ・バランスは、職員が仕事に充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護などに係る家庭の時間や、地域活動の時間、さらに自己啓発等に係る個人の時間を持てる健康で豊かな生活を実現していくものです。

そのため、「第2次知多市特定事業主行動計画」は、子育て支援を職場全体で推進するとともに、現在の働き方を見つめ直し、ワーク・ライフ・バランスの実現を中心とした職員の相互理解、さらには、将来にわたる職員全体の利益確保のため策定することとします。



2 計画の期間

平成27年度から平成31年度までを前期計画とし、その後、前期計画の課題を整理、評価し、平成32年度から平成36年度までを後期計画とします。

第1次計画	第2次計画	
	前期計画	後期計画
H17年度～H26年度	H27年度～H31年度	H32年度～H36年度

3 計画の対象者

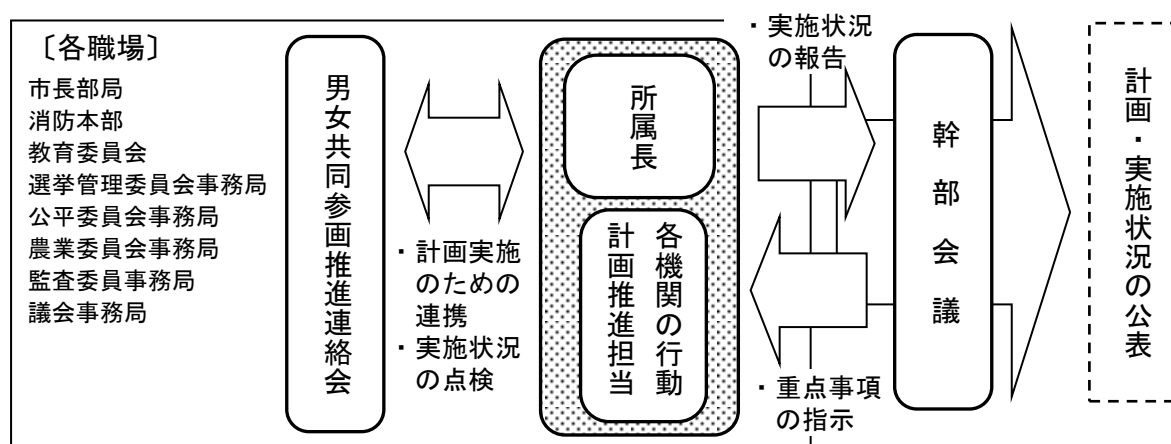
この計画は、市長部局、消防本部、教育委員会、選挙管理委員会事務局、公平委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、及び議会事務局に所属する常勤職員を対象とする

ものとしします。ただし、教育委員会県費支弁教職員については、愛知県と本市の各種制度が異なるため、実態に合わせて運用を図ることとしします。

4 計画の推進体制

職員のワーク・ライフ・バランス実現のためには、職場全体で取り組む必要があります。所属長を中心にして、各機関の行動計画推進担当をはじめ、職員一人ひとりが働き方を見つめ直し、職場内コミュニケーションを図るとともに、行動計画の実践・進捗管理を行います。

また、男女共同参画施策の庁内連絡調整を行う知多市男女共同参画推進連絡会の協力を得て、取組状況を分析、評価し、その推進に努め、必要に応じて計画の見直し等を行います。



II 現状の課題

◆特定事業主行動計画の認知度が低い

職員アンケートでは、知らないとした職員が全体の54.7%と、過半数以上が知らないと回答しており、特に「～29歳」までの職員認知度が低く、若年層に向けての啓発が不足していることがわかりました。目標達成に向けては、計画の趣旨の理解が不可欠であることから、啓発などにあたっては、計画の名称も合わせて啓発していく必要があります。

◆男性の育児休業取得を応援したい職員の思いはあるが、実際の取得につながない

国の行動計画策定指針では、新たに「男性の育児休業等の取得促進」が追加され、女性の継続就業などにおける課題解消のために、男性が積極的に子育てに関わることが求められています。知多市では、「男性の育児休業取得を応援したい」とする職員が全体の約8割と、多くの職員が男性の育児休業に理解を示しています。しかしながら、業務量の多さや、担当者が休むことへの抵抗感から、長期での取得は難しいと考える職員も多くいるようです。また、取得実績が少ないことや、収入が減ることなどが理由となり、実際の取得につながないことが現状のようです。

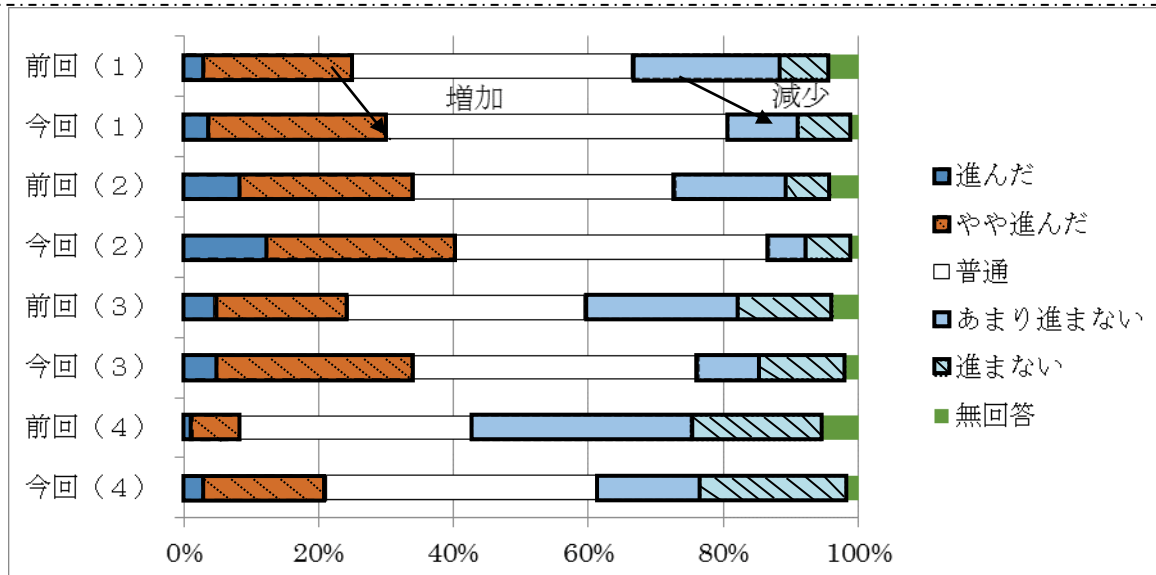
	平成17年～平成25年	平成26年
男性の育児休業取得者数	0人	1人（H26.4.1～H27.3.31）

◆子育てと仕事を両立するための、職場の理解が不足している

ワーク・ライフ・バランスを推進し、子育てと仕事を両立していくためには、職場の理解が不可欠です。職員アンケートからも職場の理解を求める声は大きく、このことは、休暇取得を促進する取組として、「業務遂行体制の工夫・見直し」とほぼ同様に「上司による休暇取得の声かけなど、職場の意識改革」が多いこと、子育てと仕事を両立していくために不足しているものとして、「時間外勤務等の配慮・制限」よりも「休暇の取りやすさなどの上司、同僚の理解」が多いことから明らかです。

5年前に比べて、市役所内において仕事と家庭の両立ができる環境づくりが進んだとする一方で、目標達成できていない要因のひとつとして、職場での理解不足が根底にあることがわかります。

前回調査時（5年前）と比べて、市として次の（１）～（４）の取組等について、どれほど進んだと思いますか、最も当てはまるもの



※ 前回：平成22年度実施アンケート

- (1) 仕事と家庭の両立ができる環境づくり (2) 育児休業取得の支援
(3) 休暇を取得しやすい職場環境づくり (4) 男性の育児休業・介護休暇取得の奨励

◆職員の約4割は、勤務に配慮が求められる子どもを養育している

職員が子育てに伴う喜びを夫婦で共に実感しつつ、仕事と子育ての両立を図っていくためには、夫婦が協力して子育てをしていくことが求められます。知多市職員の共働き世帯は、10年前の計画策定時に比べ増加し、全体の約8割です。これは、互いに協力し合い子育てをしていく必要性が高まっているともいえます。また、職員が勤務に配慮が必要と感じる「小学生」までの子どもを養育している職員は、全体の約4割にのぼります。こうした勤務に配慮が必要とされる職員が、子育てをしながら働きやすい環境をつくるため、職場全体で理解を示し行動することが求められます。

◆ワーク・ライフ・バランスの要である時間外勤務縮減に向け、業務量の多さが課題

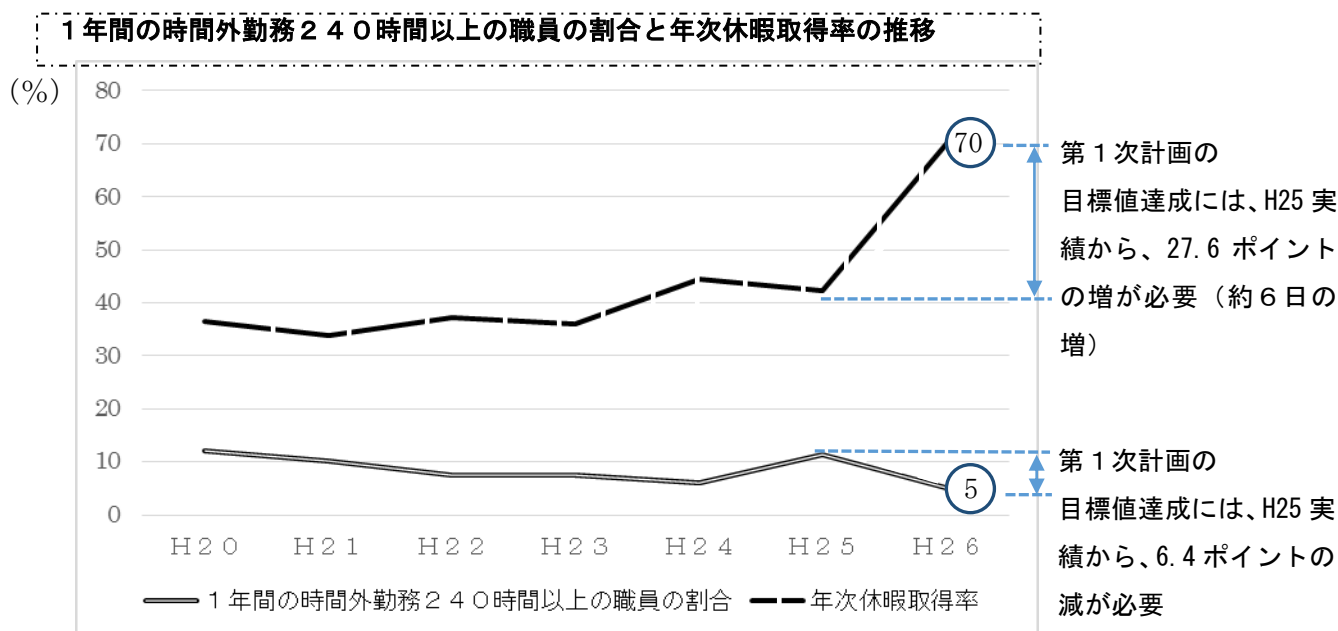
ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、時間外勤務の縮減が大きな課題です。第1次計画の目標「1年間の時間外勤務240時間以上の職員の割合」は、年々減少傾向にありましたが、職員数減などの影響もあり、平成25年度は一転して増加しました。

一方、時間外勤務をしないよう心がけている職員は全体の約7割を占め、意識の高さが明らかになりましたが、約4割の職員が業務量により仕方なく時間外勤務していることが現状のようです。男女共同参画推進連絡会では、時間外勤務縮減のために、事務上の無駄を排除し効率のよい業務内容とすることや、人により偏る業務を平準化するために、上司のリーダーシップの発揮と合わせて、上司を含めた全職員の働き方に対する意識改革が必要とする意見が挙げられました。

◆計画目標値に比べて低い、年次休暇取得目標値

平成25年度における愛知県内の市町村の年次休暇の平均取得日数は、9.1日です。それに対し、知多市は8.4日で平均値を下回っています。職員アンケートにおいても、職員の取得目標と現実の取得日数には差があり、計画通りの取得ができる環境にはないようです。

また、取得日数に「特に目標はない」とする職員が2割弱おり、取得日数増のためには、目標設定をし、計画的に取得する仕組みづくりが必要です。男女共同参画推進連絡会では、上司の声かけなど、職場全体で取得しやすい環境とすること、ある程度強制的に取得させるための仕組みづくりが必要ではないかという意見が挙げられました。



◆まとめ

業務量の多さや、人員不足はあるものの、職場の理解が必要であるという意見が多くみられました。特に子育てしやすい環境づくりに向けた上司のリーダーシップと合わせて、職員同士が協力し合える体制の確立が望まれています。そのためには、例えば休暇取得をしやすいような仕組みづくりなども必要であると考えられます。

Ⅲ 計画の方針と目標

1 計画推進の基本的な考え方

平成17年度に第1次計画を策定してから、子育て支援に係る制度の導入、情報提供、啓発活動などを実施してきましたが、平成25年度実績の目標値の結果をみると、目的達成にはほど遠く、課題もまだ多く残されていることが明確となりました。

計画策定に先立ち実施した職員アンケートでは、「仕事と家庭の両立ができる環境づくり」「休暇を取得しやすい環境づくり」「男性の育児休業・介護休暇取得の奨励」「育児休業取得の支援」は、いずれも平成21年度調査よりも「進んだ」とする回答が多く、職員の意識が変わりはじめていることは確かなようです。しかし、職員数の減や、それに伴う業務量の増などにより、目標と現実が乖離している状況にあることも確認されました。

国から示された行動計画策定指針には、新たに「子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組」が加わり、職場の意識の変化に加え、女性の働き方の変化も求められます。また、男性の育児参加についても、大きな期待が持たれています。一方、職員アンケートにおいて、共働き世帯は全体の約8割と多く、さらに小学生までの子どもを養育している職員は、約4割おり、働き方に配慮が必要である職員は数多くいることが現実です。

職員が「仕事と子育ての両立」をしていくためには、時間外勤務に多くの時間を割くことはできず、必然的に時間外勤務の縮減が必要となります。時間外勤務をしないよう意識している職員が多くいることは、職員アンケートからも明らかになりましたが、時間外勤務を減らしていくためには、人員配置の適正化、職員各人による業務の効率化に加え、特定職員への業務の偏りの解消、削減可能な業務の判断など、時間外勤務縮減に向けた上司のリーダーシップや、職員相互の協力体制の確立も合わせて求められます。

また、育児中の職員についても、自ら周りの職員に対してコミュニケーションをとり、状況を改善していく努力が求められます。

本計画は、子育て中の職員を中心とした計画ではありますが、今後は介護についても大きな課題となってくることが予想されます。本計画のサブタイトルとした「働き方改革 残業減！ワーク・ライフ・バランス実現プラン」を推進していくことは、結果として職員全体の利益につながることで、そのため職場全体で、本計画の趣旨を理解し推進していくことが求められます。



計画推進にあたっては、「Cマーク」使って啓発をします。
「C」には、知多市のC (chita)、働き方を変えるC (change)、子どもを育むC (children)、働き方の選択のC (choice)、職場内コミュニケーションを図るためのC (communication)などの意味を持たせています。

2 計画推進の方針

《ワーク・ライフ・バランスの推進》

職員のワーク・ライフ・バランスの推進を基本的な視点として、所属長を中心とした職場全体での取組に重点を置くものとします。

《時間外勤務縮減に向けた意識啓発等の実施》

ワーク・ライフ・バランス推進のために不可欠な、時間外勤務縮減に向けた意識啓発等の実施を推進し、職員一人ひとりが業務の効率化等に取り組むものとします。

《女性職員の活躍推進に向けた男性の育児参加の積極的支援》

女性職員の活躍推進に向けた取組を新たに加えるとともに、職場全体で子育てへの関心を高め、男性の育児参加機会増のための啓発を行います。

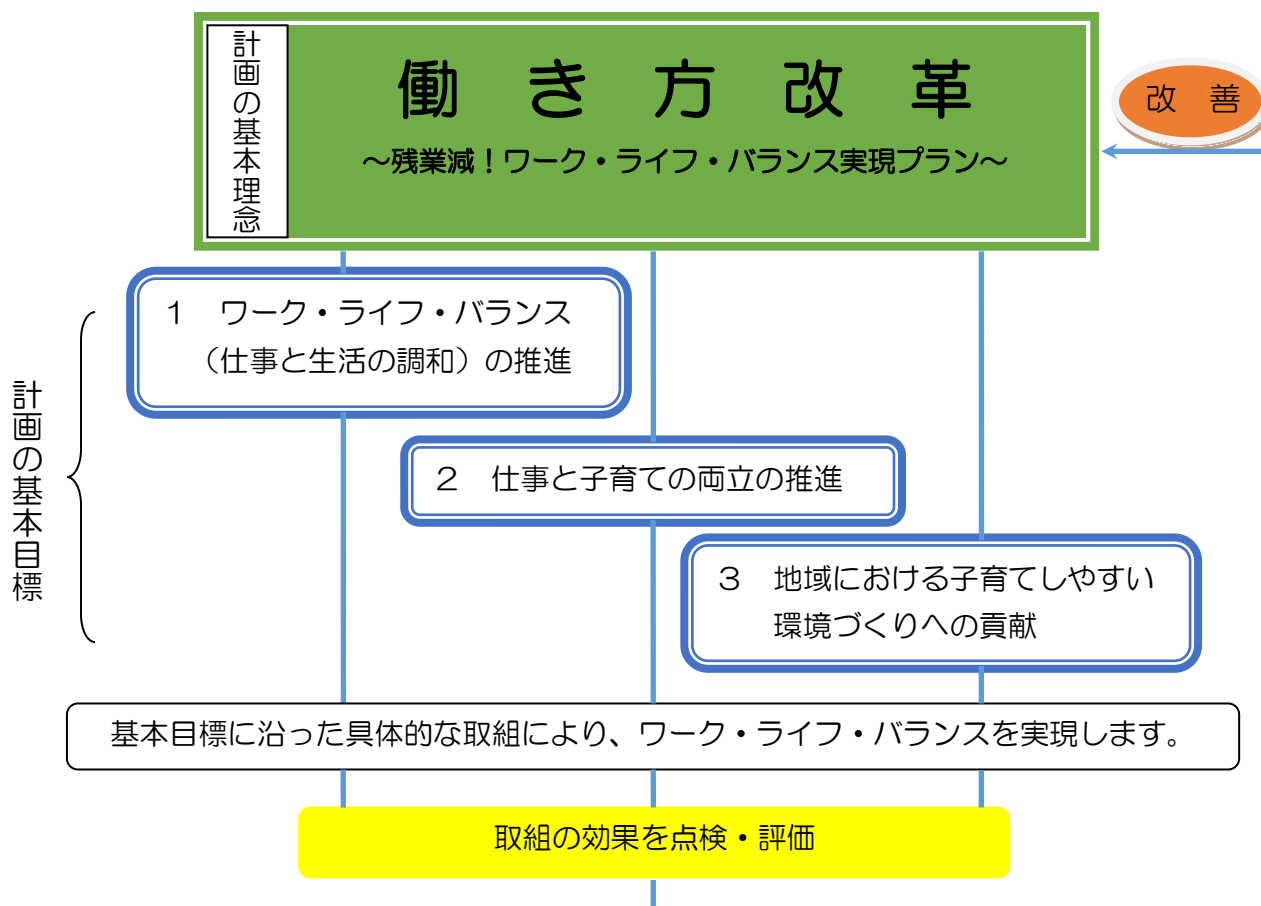
《市全体の行動計画等との施策事業との連携》

次世代育成支援対策を効果的に推進するため、市全体の行動計画や男女共同参画行動計画による施策事業との連携を図り、効果的に計画を推進します。

《市内事業主のモデルとなるよう子育て施策を積極的に推進》

次世代育成支援対策は、社会全体で取り組むものであり、特定事業主として率先した取組が期待される立場を十分理解し、積極的な推進を図ります。

3 計画の目標



IV 各論

1 計画の取組内容

第2次計画では、第1次計画からの啓発活動を継続して推進し、次世代育成支援対策の趣旨への理解を深めるとともに、取組実施者の範囲をこれまでの計画よりも広げることで、職員全員が実施主体であることをより明確にしました。

1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

(1) ワーク・ライフ・バランスの意識醸成に向けた取組

取 組	実 施 者	取 組 内 容
ワーク・ライフ・バランスへの意識改革	人事担当課 所属長	ワーク・ライフ・バランスの推進が、職員の健康で豊かな生活を確保することにつながることを、また職員の勤務時間外の過ごし方の充実によって、職務（ワーク）と職員の生活（ライフ）が互いに高まり合う関係にあることを踏まえ、職員の意識改革に取り組みます。
	全職員	ワーク・ライフ・バランスの趣旨の理解に努め、自分の働き方や生き方を見つめ直し、職員相互の多様性も意識しながら、ワーク・ライフ・バランス実現に向け行動します。

(2) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

取 組	実 施 者	取 組 内 容
①育児休業取得女性職員のキャリア形成支援	人事担当課	育児休業取得女性職員が、着実にキャリア形成をしていけるよう、育児休業中にはEラーニング研修を通じたスキルアップを推進するとともに、復帰後も、各種研修などを通じてキャリア形成を支援します。
	所属長	職場内でのワーク・ライフ・バランス実現を目指した職場づくりに努めるとともに、責任ある仕事に男女の別なく、挑戦できるよう支援します。
	全職員	育児休業取得女性職員が、職場において存分に能力を発揮しキャリア形成が図れるよう、女性職員とコミュニケーションを図りながら職場全体で支援します。
	女性職員	育児での経験や、育児中ならではの視点により、職場全体が子育てしやすくなるよう、率先して働き方を改善していくとともに、自分のキャリア形成についても積極的に取り組みます。

②女性職員の活躍推進や、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識啓発等の取組	人事担当課	ダイバーシティー（多様性の受容）の視点に立ち、全職員の働き方に対する考え方や、意識の改革に取り組むとともに、女性のキャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた研修を実施します。
	所属長	女性職員が育児をしながら継続して働くことができる職場環境の整備に努めるとともに、担当業務の過度な配慮を慎み、育児中の女性も着実にキャリア形成が図れるよう支援します。
	全職員	ワーク・ライフ・バランスの趣旨を理解し、誰にとっても働きやすい職場づくりを進めることが、女性の活躍につながることから、日々の業務について、非効率的な業務については改善していくよう意識します。

(3) 子どもや家族のための休暇取得促進に向けた取組

取 組	実 施 者	取 組 内 容
①年次休暇の有効活用と取得の促進	人事担当課	各部署において、年間の年次休暇取得目標日数を設定し、おおむね四半期毎の休暇計画表を作成し、計画的に休暇が取得できるよう指導します。
	所属長	設定した目標日数が達成されるよう、職場内において進捗管理をするとともに、取得目標に達しない職員に対しては、声掛けなどにより取得を促します。
	全職員	目標達成にあわせ、職員全員が休暇を取りやすい職場環境となるよう、互いにコミュニケーションを図り、取得に努めます。
②年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得の促進	人事担当課	週休日や、夏季休暇などの特別休暇と、年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得や、節目にあたる職員（10年、20年、30年連続勤務職員）に長期休暇取得を促すため、庁内掲示板などにより定期的に周知します。
	所属長	声掛けなどにより、取得しやすい職場づくりに努めます。
	全職員	職員同士がコミュニケーションを図り、職場の全員が気兼ねなく、平等に連続休暇を取得できる雰囲気づくりに努めます。

(4) コスト意識、時間管理を常に意識した時間外勤務縮減に向けた取組

取 組	実 施 者	取 組 内 容
①事務の簡素合理化の推進	人事担当課	適正な人事管理の適正化を進めるとともに、働き方に対する意識向上のため、時間外勤務が多い部署に対して、事務内容等の改善策を図るよう指導します。
	所属長	事務処理の効率化に努めるとともに、職員により業務が過度に偏らないよう、柔軟な業務体制づくりに努めます。やむを得ず時間外勤務に取り組むこととなった原因について分析し、改善するとともに、削減可能な業務については、削減します。
	全職員	勤務時間内に業務を終えることを基本スタンスとし、常に業務の効率化、簡素化に取り組むとともに、事務の緊急度などを考慮し、やむを得ず時間外勤務をする場合は、周りの職員に協力を求めるなどにより、最小の時間となるよう努めます。
②ノー残業デー等の実施	人事担当課	温室効果ガス削減への啓発として毎週水曜日に設定した「ノー残業デー」に合わせて、一斉定時退庁の実施を促すとともに、ノー残業デー以外であっても、メリハリをもち、勤務時間を意識しながら、業務を行うよう啓発します。
	所属長	ノー残業デーには時間外勤務をしないよう職員に常に意識させ、メリハリを持って業務に取り組むよう指導します。
	全職員	ノー残業デーには時間外勤務をしないよう意識し、業務に取り組みます。
③職場環境改善に向けた取組	所属長	定時退庁ができる日であっても、ある程度の時間外勤務をすることが当たり前となっていたり、繁忙期であっても長時間の時間外勤務が際限なく容認されている職場においては、それを是正し、メリハリのある働きやすい職場環境となるよう努めます。
	全職員	業務命令に沿った時間外勤務であるのか、業務命令以外で自分の能力向上等に伴うもの（職場研修等）であるのかを明確にし、必要のない場合には、定時に退庁するように努めます。
④時間外勤務縮減に向けた研修等の実施	人事担当課	ワーク・ライフ・バランスの推進のために、時間外勤務が多い職員やその上司を対象に、働き方に対する意識改革や、現在の業務の効率化を図ることを目的とした研修等を実施します。

2 仕事と子育ての両立の推進

(1) 出産・育児に関する人事制度等の周知

取 組	実 施 者	取 組 内 容
①育児休業ガイド・男性向け育児休業ガイドの更新・配布	人事担当課	育児休業の取得手続、特別休暇の種類や出産費用の給付などの諸制度について、制度変更があった場合には、適宜修正し、周知します。
②妊娠した職員等への通知・説明	人事担当課	妊娠を申し出た職員及び配偶者が妊娠した職員に対し、育児休業などの制度とその手続、出産費用の給付等の支援内容について個別に説明します。
	所属長	育児休業などの制度を理解し、妊娠した職員等に、制度活用が円滑に進むよう助言します。
	育児中職員	配偶者が妊娠した職員や、3歳未満のこどもを養育している職員は、育児休業や、育児参加休暇などの制度を活用して、積極的に育児に参加するよう努めます。
③新規採用職員への制度説明	人事担当課	研修等において、本計画の内容・意義の理解を図り、母性保護、出産・育児に関する休暇、育児休業制度などの制度を説明し、行動計画の趣旨への理解を深めます。

(2) 子育てを大切にする意識の醸成や職場風土づくりの推進

取 組	実 施 者	取 組 内 容
①各所属長の積極的な推進と理解	人事担当課	子育てを大切にする職場づくりの推進を評価するための制度を検討します。
	所属長	職場の子育て中の職員に対する理解を深め、相互の協力体制づくりを進めるため、子育てを職場全体で支える職場風土づくりに努めます。
	全職員	子育て中の職員が、安心して子育てと仕事を両立できるよう、職場全体でサポートします。
②男女共同参画施策との連携した推進	人事担当課	職場優先や性別役割分担などの意識改革のため、男女共同参画施策と共同で啓発活動を実施します。
	育児中職員	性別役割分担の意識などにとらわれることなく、積極的に育児に参加するとともに、子育てに関する教室や、パンフレットなどを通じて男女共同参画意識の醸成に努めます。
	全職員	男女共同参画施策の趣旨を理解し、目標達成に向けた取組を積極的に進めます。

(3) 出産・育児中の職員の職場全体での支援

取 組	実 施 者	取 組 内 容
①妊娠中や出産後の担当業務への配慮	所属長	母性保護、母性健康管理に配慮し、必要に応じて、出産予定や出産後の職員の業務軽減を図るため、業務分担の一部見直しなど適切な対応に努めます。
	全職員	出産予定や出産後の職員が、安心して子育てと仕事が両立できるよう、業務の負担が過度にならないよう職場全体でサポートします。
②妊娠中や、出産後の職員、また小学校就学前の子どもを持つ職員の時間外勤務の配慮	人事担当課	仕事と子育ての両立を支援するため、妊娠中の職員及び小学校就学前までの子育て中の職員に対して、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知します。
	所属長	妊娠中及び出産後の職員が請求した場合、時間外勤務について配慮するとともに、特定の職員に業務が偏らないような配慮も合わせて行います。
	育児中職員	勤務時間を常に意識し仕事を段取りよく行うとともに、周りの職員と業務内容を共有し、勤務時間中に効率よく業務が遂行できるよう努めます。
	全職員	子育て中の職員に過度に業務の負担がかからないよう職場全体でサポートするとともに、職場内でも特定の職員に業務が偏らないよう業務内容の共有に努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい勤務環境づくりの推進

取 組	実 施 者	取 組 内 容
①育児休業等を取得しやすい雰囲気づくり	人事担当課	育児休業等に対する理解が深まるよう、子育て通信などで啓発します。
	所属長	育児休業、育児短時間勤務または部分休業に対する職場の理解が深まるよう啓発をすすめ、育児休業等が取得しやすい雰囲気づくりを行うとともに、業務分担が円滑に進むよう調整します。
	育児中職員	子育ての喜びを実感するとともに、配偶者の支援をするため、短期での取得も含め、育児休業取得について検討します。
	全職員	育児休業への理解を深め、育児休業取得予定者等とコミュニケーションを図り、相互理解を進めるとともに、業務内容を互いに共有し、分担するよう努めます。

②代替臨時職員の確保	人事担当課	育児休業を取得した職員がある場合は、必要に応じて代替臨時職員を確保します。
------------	-------	---------------------------------------

(5) 男性職員が子育てしやすい環境づくりの推進

取 組	実 施 者	取 組 内 容
①男性職員の育児休業取得の奨励	人事担当課	育児休業の制度周知を図るとともに、休業・休暇取得計画表を作成するなど、妻が出産する前から、育児休業などの取得に向けて啓発します。
	所属長	育児に不慣れな時期で、子育てに負担がかかる出産後8週間以内の育児休業の取得を奨励します。また、育児休業を取得できない職場環境を見直し、育児休業が取得しやすい環境となるよう努めます。
	男性職員 (取得対象者)	子どもとの関わり、配偶者の支援について、自分の育児計画をたて、制度の内容を把握するとともに、取得する場合には、所属長と相談し、担当業務については、引き継ぎが円滑に進むように準備します。
②子どもの出生時における父親の特別休暇(2日)の完全取得の奨励	人事担当課	妻が出産することとなった男性職員とその所属長に対して、育児休業ガイド、休業・休暇取得計画表を配布し、制度の周知を図るとともに、制度の利用促進を図り、男性も育児に積極的に関わることができる職場環境づくりに努めます。
	所属長	取得予定者と、休業・休暇取得計画表を基に、特別休暇が完全に取得できるよう話し合い、課内で協力が得られるよう周知します。
	男性職員 (取得対象者)	休暇取得が必要となる日をあらかじめ計画し、休暇予定の1月前までには、所属長をはじめとした所属職員に伝えます。
	全職員	休暇内容を理解し、気兼ねなく取得できるよう、業務を分担するなどにより協力します。
③男性職員の育児のための特別休暇(5日)取得の奨励	人事担当課	出産の6週間前(出産日を含む、多胎の場合は14週)から、産後8週の間に取得できる休暇であることから、出産前後の妻を積極的なサポートを促すため、制度周知に努めます。
	所属長	制度内容を把握するとともに、取得予定者と取得予定日等について話し合います。
	男性職員 (取得対象者)	必要となる休暇を取得できるよう、妻が妊娠した場合、早めに課内に周知します。

(6) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

取 組	実 施 者	取 組 内 容
①復帰時の職場内研修の実施	所属長	育児休業からの復帰時に、職場内研修などを実施し、不安を取り除くように努めます。
	育休中職員	休業中にも、Eラーニング研修などにより、スキルアップに努めます。
②復帰時担当業務への配慮	所属長	育児休業からの復帰後、部分休業取得等の申し出があった場合、事例ごとに当該部署において担当する業務について配慮します。
③休業中職員への情報提供	所属長	育児休業期間中には、業務関係通知や互助会関係の通知などをEメール等を活用し、情報提供を行います。
	育休中職員	定期的に職場と情報交換をし、相互理解を図るとともに、復帰前には、余裕をもって復帰後の業務内容等について話し合うことで、復帰が円滑に進むよう努めます。

(7) 性別にとらわれない子育て参加意識の醸成

取 組	実 施 者	取 組 内 容
「パートナーシップの日」による子育て支援の啓発	人事担当課	家事・子育て支援のための帰宅促進日として、毎月22日に設定した「パートナーシップの日」の周知を通じ、職員がバランスよく職場、家庭、地域社会に参画できる環境づくりの契機とするため、啓発します。
	所属長	パートナーシップの日の趣旨を考慮し、時間外勤務をしないよう職員に意識させ業務に取り組むよう指導します。
	全職員	家族とのコミュニケーションを図り、家族とのふれあいを大切にしながら、家事に積極的に参加します。

(8) 子の看護休暇取得の促進

取 組	実 施 者	取 組 内 容
子どもの看護休暇の周知と取得の促進	人事担当課	子ども（小学校就学前）の看護休暇を周知します。

3 地域における子育てしやすい環境づくりへの貢献

(1) 子どもの地域貢献活動への積極的な参加の支援

取 組	実 施 者	取 組 内 容
①職員互助会と連携したボランティア活動の推進	人事担当課	ボランティア活動を定期的に周知します。
	全職員	コミュニティ活動等に合わせて、職員互助会が実施するボランティア活動に積極的に参加します。
②地域の子育てや子どもの健全育成に関する活動への参加の奨励	所属長	コミュニティ活動や子どもの健全育成を行うNPOなどの活動や、子どものスポーツ指導やレクリエーション活動などのボランティア活動への職員の積極的な参加を促します。
	全職員	積極的に参加機会をもつことで、地域活動への関心を強め、子どもの健全育成の一助となるよう行動します。
③子どもの体験活動等への支援	所属長	子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学や公共施設での活動体験の受け入れを行うとともに、学校や地域への出前講座メニューの充実を図ります。
④職員互助会の生活支援事業等への支援	人事担当課	子どもとの交流に役立つレジャーなどの生活支援事業が継続して実施できるよう、職員互助会を支援します。
	全職員	子育て世帯が活用できる各種サービスについて情報収集に努め、有効に利用します。

2 取組の成果の測定

着実な計画の推進のために

(1) 目標値の設定

本計画では、取組の内容が、制度の啓発・意識改革・雰囲気づくりなど、計画の性質上、その成果の測定が困難なものが多くなっているため、定量的な目標値を設定し、年次ごとの取組の結果を判断する指標とします。

設 定 指 標	現 状 (平成25年度実績)	目 標 値
		平成31年度
男女の育児休業取得率	女性 100% 男性 0%	女性 100% 男性 10%
配偶者の出産時の特別休暇 (2日)の完全取得率	77.3%	100%
第1子出産前後の女性職員の 継続就職率	93.3%	100%
1年間の時間外勤務360時間以上の職員割合	5.0%	3.0%
年次休暇取得率	42.4%(8.5日)	60%(12日)
管理職の女性割合	16%	20%

(2) 計画の実施状況の点検と公表

各職場の行動計画担当者は、実施状況の把握・点検のため設定指標の測定を行い、その後の対策の実施内容の修正や計画の見直しに反映させます。

また、測定結果を毎年公表し、特定事業主として、率先して積極的な取組を推進するものとします。

資料 職員アンケート

調査目的	第2次計画を策定するにあたり、子育てに関わる職員の意識や職場環境などについて、現在の課題を見つけ、第2次計画に反映していくためにアンケート調査を実施しました。
実施期間	平成26年 9月22日（月） ～ 10月14日（火）
アンケート対象者	685人
回答数	380人（回収率 55.5%）

質問1 性別は(全員)

	選択項目	人数	割合
1	男	205人	53.9 %
2	女	175人	46.1 %
	合計	380人	100.0 %

質問2 年齢は(全員)

	選択項目	人数	割合
1	～29歳	109人	28.7 %
2	30代	84人	22.1 %
3	40代	62人	16.3 %
4	50代以上	125人	32.9 %
	合計	380人	100.0 %

質問3 職種は(全員)

	選択項目	人数	割合
1	事務職	178人	46.8 %
2	保育士・幼稚園教諭	110人	28.9 %
3	消防職	61人	16.1 %
4	技能労務職(用務員)	21人	5.5 %
5	医療技術職	10人	2.6 %
	合計	380人	100.0 %

質問4 配偶者の現在の就労状況(全員)

	選択項目	人数	割合
1	公務員(常勤)	70 人	27.3 %
2	公務員(非常勤)	23 人	9.0 %
3	民間就労者(常勤)	65 人	25.4 %
4	民間就労者(非常勤)	46 人	18.0 %
5	自営業等	9 人	3.5 %
6	未就労	43 人	16.8 %
7	配偶者なし	124 人	32.6 %
	合計	380 人	100.0 %

※1～6の割合は、配偶者ありとしている256人で算出

配偶者が就労している職員は83.2%(常勤:52.7%、非常勤27%、自営業3.5%)で、多くの配偶者が就労している状況にあり、共働き世帯が多い状況にあります(前回調査では、「未就労」が27.5%であり、16年調査よりも共働き世帯が増加しているといえます)。

質問5 子育てRaku-Raku計画(知多市特定事業主行動計画)は知っていますか(全員)

	選択項目	人数	割合
1	はい	171 人	45.0 %
2	いいえ	208 人	54.7 %
3	無回答	1 人	0.3 %
	合計	380 人	100.0 %

特定事業主行動計画の認知度については、「いいえ」が54.7%と、過半数以上が知らないと回答しており、特に「～29歳」までの認知度が17.4%であることから、若年層に向けての啓発が不足していると考えられます(年齢が上がると認知度も上昇)。

質問6 前回調査時(5年前)と比べて、市として次の(1)～(4)の取組等について、どれほど進んだと思いますか、最も当てはまるもの(全員)

質問6(1) 仕事と家庭の両立ができる環境づくり(全員)

	選択項目	人数	割合
1	進んだ	14 人	3.7 %
2	やや進んだ	100 人	26.3 %
3	普通(変化なし)	192 人	50.5 %
4	あまり進まない	41 人	10.8 %
5	進まない	29 人	7.6 %
6	無回答	4 人	1.1 %
	合計	380 人	100.0 %

質問6(2) 育児休業取得の支援(全員)

	選択項目	人数	割合
1	進んだ	47 人	12.4 %
2	やや進んだ	105 人	27.6 %
3	普通(変化なし)	178 人	46.8 %
4	あまり進まない	20 人	5.3 %
5	進まない	26 人	6.8 %
6	無回答	4 人	1.1 %
	合計	380 人	100.0 %

質問6(3) 休暇を取得しやすい職場環境づくり(全員)

	選択項目	人数	割合
1	進んだ	19 人	5.0 %
2	やや進んだ	109 人	28.7 %
3	普通(変化なし)	162 人	42.6 %
4	あまり進まない	34 人	8.9 %
5	進まない	49 人	12.9 %
6	無回答	7 人	1.8 %
	合計	380 人	100.0 %

質問6(4) 男性の育児休業・介護休暇取得の奨励(全員)

	選択項目	人数	割合
1	進んだ	11 人	2.9 %
2	やや進んだ	69 人	18.2 %
3	普通(変化なし)	152 人	40.0 %
4	あまり進まない	59 人	15.5 %
5	進まない	82 人	21.6 %
6	無回答	7 人	1.8 %
	合計	380 人	100.0 %

いずれも「進んだ」「やや進んだ」という取組が前進しているという回答が増加しており、「進まない」「あまり進まない」が大きく減少しています。特に、「男性の育児休業、介護休暇取得の奨励」については、前回調査と同様依然として「あまり進まない」「進まない」という回答が多い一方で、肯定的な回答が12.8ポイント増となっており、少しずつ職場内でも理解が進みつつあることが見受けられます。

質問7 男性が育児休業を取得することについて、あなたの考えに最も当てはまるもの(全員)

	選択項目	人数	割合
1	育児休業取得を応援したい	150 人	39.5 %
2	応援したいが、長期での取得は難しい	149 人	39.2 %
3	配偶者が養育できるなら取得する必要はない	44 人	11.6 %
4	男性が取得するのに抵抗感がある	24 人	6.3 %
5	その他	11 人	2.9 %
6	無回答	2 人	0.5 %
	合計	380 人	100.0 %

「育児休業取得を応援したい」「応援したいが、長期での取得は難しい」という回答が78.7%と、多くの職員が男性の育児休業に理解を示しています。しかし、長期での取得は難しいとする回答が39.2%あり、現在の業務量や、人事配置などにより、担当者が長期で休むことへの抵抗感は強いことが見受けられます。

質問8 育児休業を取得したことがありますか(全員)

	選択項目	人数	割合
1	はい	82 人	21.6 %
2	いいえ	149 人	39.2 %
3	子どもなし	149 人	39.2 %
	合計	380 人	100.0 %

質問9 育児休業を取得した理由として、当てはまるもの(複数可)(質問8で「はい」と回答した方)

	選択項目	人数	割合
1	自分にとって貴重な経験となるから	49 人	59.8 %
2	子どもの世話をするのは親として当然だから	56 人	68.3 %
3	育休期間中に子育てに専念したかったから	67 人	81.7 %
4	仕事と家庭の両立は難しいから	35 人	42.7 %
5	子どもの世話をする人が他にいなかったから	22 人	26.8 %
6	その他	3 人	3.7 %
	合計	232 人	

※割合は、質問8で「はい」と回答した82人で算出

「育休期間中に子育てに専念したかったから」の回答が81.7%と一番多く、「子どもの世話をするのは親として当然だから」「自分にとって貴重な経験となるから」と続き、「仕事と家庭の両立は難しいから」を大きく上回っていることから、積極的に育児に関わりたいという傾向が見受けられます。

質問10 育児休業を取得しなかった理由として、当てはまるもの(複数可)

(質問8で「いいえ」と回答した方)

	選択項目	人数	割合
1	配偶者等が子を養育できる状態なので、利用を考えなかった	58 人	38.9 %
2	経済的に厳しくなる	18 人	12.1 %
3	昇進に影響があると思った	8 人	5.4 %
4	仕事が忙しく、利用するタイミングがなかった	14 人	9.4 %
5	職場に迷惑がかかると思い利用できなかった	33 人	22.1 %
6	職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であった	27 人	18.1 %
7	制度がなかった	60 人	40.3 %
8	制度の内容を知らなかったので、利用を考えなかった	9 人	6.0 %
9	その他	16 人	10.7 %
	合計	243 人	

※割合は、質問8で「いいえ」と回答した149人で算出

「制度がなかった」とする回答が一番多く40.3%。次に「配偶者等が子を養育できる状態なので、利用を考えなかった」の回答が38.9%と、取得する必要があると考える職員が多くいる一方で、取得を考えると、「職場に迷惑がかかると思い利用できなかった」の回答が22.1%、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であった」の回答が18.1%と、職場への配慮が窺われます。この傾向は、16年調査と同じであり、担当業務から離れることで、職場に迷惑がかかることが取得できない大きな要因となっていると考えられます。

質問11 現在、養育している子どもについて(複数可)(全員)

	選択項目	人数	割合
1	乳児(満1歳未満)	23 人	10.1 %
2	幼児(満1歳～小学校前)	59 人	25.9 %
3	小学生	52 人	22.8 %
4	中学生	24 人	10.5 %
5	高校生以上の学生	64 人	28.1 %
6	子どもはいるが社会人	83 人	36.4 %
7	子どもなし	152 人	32.8 %
8	その他	7 人	3.1 %
	合計	464 人	

※1～6、8の割合は、子供あり(228人)で算出

子どものいる職員は、全体の約60%で、「子どもはいるが社会人」が子どものいる職員の中では一番多く36.4%。

また、「乳児」「幼児」を養育している職員は、36.0%を占め、子の養育をほぼ終えた職員がいる一方で、働き方に配慮が求められる乳幼児を養育する職員も多くいることが見受けられます。

質問12 自分と配偶者以外に身近にすぐに頼れる育児協力者はいますか、当てはまるもの(複数可)(質問11で「1～5」と回答した方)

	選択項目	人数	割合
1	自分または配偶者の両親	151 人	87.8 %
2	自分または配偶者の兄弟	27 人	15.7 %
3	その他の協力者	15 人	8.7 %
4	いない	18 人	10.5 %
	合計	211 人	

※質問11で「1～5」と回答した172人で算出

「自分または配偶者の両親」との回答が87.8%と一番高く、身近に近親者がいる職員が多いことが見受けられる一方で、「すぐに頼れる協力者がいない」と回答した職員も10.5%いました。

質問13 最近1年間に、子どもの病気などのため、学校や保育施設等を休んだ際に、どのようにしましたか、当てはまるものを2つまで(質問11で「1～5」と回答した方)

	選択項目	人数	割合
1	自分または配偶者が仕事を休んだ	86 人	50.0 %
2	就労していない配偶者がみた	26 人	15.1 %
3	親族や知人にみてもらった	46 人	26.7 %
4	病児保育などのサービスを利用した	3 人	1.7 %
5	子どもだけで留守番をさせた	24 人	14.0 %
	合計	185 人	

※質問11で「1～5」と回答した172人で算出

質問12で自分または配偶者の両親が身近におり、すぐに頼れる育児協力者がいる職員がいる一方で、子どもが病気などの際は、「自分又は配偶者が仕事を休んだ」の回答が50.0%と、両親に頼らず夫婦で休みをとる傾向にあることから、休暇について配慮が必要な職員が多いことが見受けられます。

質問14 次の特別休暇で、知っているもの(複数可)(全員)

	選択項目	人数	割合
1	妻の出産に伴う育児参加休暇	159 人	53.2 %
2	妻出産休暇	238 人	79.6 %
3	子の看護休暇	196 人	65.6 %
4	知らない	81 人	21.4 %
	合計	674 人	

※1～3の割合は、「知らない」と回答した人数を除いた299人で算出

4「知らない」の割合は、全回答者380人で算出

「知らない」と回答した21.4%の職員の年齢構成をみると、「～29歳」が53%と一番多く、「30代」になると13.5%と大きく減少します。

質問15 時間外勤務について、あなたの考え方に最も当てはまるもの(全員)

	選択項目	人数	割合
1	時間外勤務とならないよう常に心がけている	99 人	26.1 %
2	時間外勤務とならないよう心がけているが、業務量により時間外勤務をすることが多い	156 人	41.1 %
3	あまり意識することなく時間外勤務をすることが常態化している	49 人	12.9 %
4	時間外勤務はそれほどないため、特に意識していない	54 人	14.2 %
5	その他	19 人	5.0 %
6	無回答	3 人	0.8 %
	合計	380 人	100.0 %

質問16 時間外勤務を減らすことができない理由として、当てはまるもの(複数可)

	選択項目	人数	割合
1	業務量が多い	238 人	62.6 %
2	時間外に打ち合わせなどが多い	38 人	10.0 %
3	上司より早く帰れないなど、職場の雰囲気	47 人	12.4 %
4	人により業務が偏るなど、業務効率が悪い	110 人	28.9 %
5	時間外勤務を減らすための職場や自分の意識が低い	80 人	21.1 %
6	その他	44 人	11.6 %
	合計	557 人	

※割合は、全回答者380人で算出

時間外勤務とならないよう心がけている職員は全体の67.2%と多数を占めますが、その中でも業務量により仕方なく時間外勤務をする職員が41.1%と多い傾向にあります。これは、質問16の時間外勤務を減らすことができない理由で「業務量が多い」が62.6%と一番多いこととも関係します。「人により業務が偏るなど、業務効率が悪い」「時間外勤務を減らすための職場や自分の意識が低い」と回答する職員も多く、これらの課題を解決することにより時間外勤務を縮減できる可能性もあります。質問15で「あまり意識することなく時間外勤務をすることが常態化している」と回答した職員の年齢構成をみると、「～29歳」が51%と一番多く、業務量の多さに加え、仕事に不慣れであることも要因となっていると考えられます。

質問17 あなたの年次有給休暇の取得目標は(全員)

	選択項目	人数	割合
1	年間1日～5日	83 人	21.8 %
2	年間6日～10日	128 人	33.7 %
3	年間11日～15日	56 人	14.7 %
4	それ以上	17 人	4.5 %
5	特に目標はない	94 人	24.7 %
6	無回答	2 人	0.5 %
	合計	380 人	100.0 %

質問18 あなたは、昨年度年次有給休暇をどれほど取得しましたか(全員)

	選択項目	人数	割合
1	年間1日～5日	184 人	48.4 %
2	年間6日～10日	116 人	30.5 %
3	年間11日～15日	41 人	10.8 %
4	それ以上	23 人	6.1 %
5	無回答	16 人	4.2 %
	合計	380 人	100.0 %

取得目標としては、「年間6日～10日」が33.7%と一番多いものの、現実には「年間1日～5日」の取得実績が一番多く48.4%となっています。第1次計画では、年次休暇取得率の目標を14日間としており、計画の目標と、職員の取得目標も乖離している状況にあります。年次有給休暇取得に「特に目標はない」とする職員も、24.7%おり、計画的に取得するための意識啓発や、仕組みづくりが必要であると考えられます。

質問19 年次有給休暇を取るのにためらいを感じますか(全員)

	選択項目	人数	割合
1	感じる	271 人	71.3 %
2	感じない	107 人	28.2 %
3	無回答	2 人	0.5 %
	合計	380 人	100.0 %

「感じる」職員が71.3%と大多数が取得にためらいを感じているようです。16年調査では、65%がためらいを感じると回答しており、ためらいを感じる職員は増加しています。

質問20 休暇取得にためらいを感じる理由は何ですか、当てはまるもの(複数可)
(質問19で「感じる」と回答した方)

	選択項目	人数	割合
1	職場に迷惑がかかると感じる	219 人	81.1 %
2	職場の雰囲気取得しづらい	82 人	30.4 %
3	後で多忙になる	116 人	43.0 %
4	休む理由がなく休むこと	63 人	23.3 %
5	昇格や査定に悪い影響がある	10 人	3.7 %
6	その他	18 人	6.7 %
	合計	508 人	

※割合は、質問19で「感じる」と回答した270人で算出

「職場に迷惑がかかると感じる」が81.1%と多く、「後で多忙になる」43.0%を大きく上回っていることから、業務量のため取得できない面がある一方、取得することができる際にも、職場の状況により取得をためらっている状況が見受けられます。この傾向は、16年調査とほぼ同様です。

質問21 休暇取得を促進する取組として当てはまるもの（複数可）

	選択項目	人数	割合
1	業務遂行体制の工夫・見直し	207 人	54.5 %
2	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	173 人	45.5 %
3	上司による休暇取得の声かけなど、職場の意識改革	219 人	57.6 %
4	年次休暇の計画表の作成など、計画的に休暇を取得させるルールづくり	140 人	36.8 %
5	連続した日数での休暇取得などの奨励	129 人	33.9 %
6	職場の業務予定の職員への早期周知	73 人	19.2 %
7	その他	26 人	6.8 %
	合計	967 人	

※割合は、全回答者380人で算出

休暇を促進する取組として、「業務遂行体制の工夫・見直し」が必要とする職員が多くいる一方で、「上司による休暇取得の声かけなど、職場の意識改革」を挙げる職員も多くいます。これは、質問20で「職場に迷惑がかかると感じる」が大多数を占めたように、休暇をとることに罪悪感を持っている職員が多数いることが考えられます。また、「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」の回答も45.5%となっており、取得しづらい状況が見受けられます。

質問22 子育てと仕事を両立するために、時間外等の勤務に配慮が必要である時期はいつ頃までだと思いますか、最も当てはまるもの（全員）

	選択項目	人数	割合
1	幼稚園・保育園	51 人	13.4 %
2	小学生	208 人	54.7 %
3	中学生	84 人	22.1 %
4	高校生	24 人	6.3 %
5	その他	8 人	2.1 %
	無回答	5 人	1.3 %
	合計	380 人	100.0 %

「小学生」までが54.7%と一番多く、質問11の回答では、「乳児」～「小学生」を養育している職員が58.8%であり、子どもを養育している職員の約60%は特に勤務に配慮が必要であることがわかります。

質問23 子育てと仕事を両立するために不足していると感じる又は思われることは何ですか、最も当てはまるもの(全員)

	選択項目	人数	割合
1	休暇の取りやすさなどの上司、同僚の理解	133 人	35.0 %
2	育児関連制度の充実	52 人	13.7 %
3	時間外勤務の配慮・制限	103 人	27.1 %
4	配偶者などの育児への積極的なサポート	47 人	12.4 %
5	その他	38 人	10.0 %
	無回答	7 人	1.8 %
	合計	380 人	100.0 %

「休暇の取りやすさなどの上司、同僚の理解」が35.0%と一番多く、「時間外勤務等の配慮・制限」を7.9ポイント上回っていることから、子育てと仕事を両立していくためには、休暇の取りやすさに加え、上司、同僚の子育てへの理解など、職場での働きやすさが求められていることがわかります。

第 2 次知多市特定事業主行動計画

平成 2 7 年 3 月策定

編 集 秘書職員課

発 行 知多市

〒 4 7 8 - 8 6 0 1 愛知県知多市緑町 1 番地

電 話 0 5 6 2 - 3 3 - 3 1 5 1

F A X 0 5 6 2 - 3 2 - 1 0 1 0



第2次知多市特定事業主行動計画