

霧島市特定事業主行動計画 実施状況報告（平成 21 年度）

次世代育成支援対策推進法^{*1}第 19 条第 5 項の規定に基づき、本市における平成 21 年度の実施状況を報告します。

また、把握した結果は今後の対策や計画に定めた取組みの着実な実施に役立てていきます。

1 計画の推進体制

本計画の策定並びに職員に対する次世代育成支援対策を効果的に推進するため、平成 21 年 11 月に、総務課職員・子育て支援や男女共同参画に携わる職員・職員組合代表・育児経験者等を構成員とした「霧島市特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置しました。

本計画の実施に当たっては、同委員会において年度ごとに実施状況を把握し、必要に応じて対策の実施や計画の見直しなどを行います。

2 実施状況

各種制度の周知徹底

職員アンケートによると、育児休業、部分休業、出産や育児に係る特別休暇など各制度内容についての認知度が低い状況です。

母性保護、時間外勤務の制限、育児休業、休暇などの次世代育成支援に関する各種制度^{*2}は、法律、条例、規則により定められています。子育て中の職員だけでなく、全職員が制度を正しく理解し、職場を挙げて制度の利用を支援するため、制度の周知徹底が必要です。特に、男性職員の認知度が低いことから、出産を取り巻く現状や妊産婦が抱える悩みについて分かりやすい資料を作成し、出産への理解が深まり、育児へ積極的に参加できるような意識啓発が必要です。

職員アンケート結果 平成 22 年 2 月に職員アンケート実施。

Q . 育児休業制度について知らない項目がありましたか。

知らない項目があったと回答した職員 男性 66%、女性 34%

そのうち、経済的支援制度については、45.3%、育児短時間勤務制度については、62.5%が知らなかったと回答。

Q . 部分休業制度について知らない項目がありましたか。

知らない項目があったと回答した職員 男性 64.9%、女性 35.1%

Q . 出産や育児に係る特別休暇制度について知らない項目がありましたか。

知らない項目があったと回答した職員 男性 64.8%、女性 35.2%

そのうち、妻の出産に伴う付添（*1）については 36.6%、妻の出産に伴う子の養育（*2）については 46.5%、未就学児の看護（*3）については 53.3%が知らなかったと回答。

父親（男性職員）の育児参加の促進

出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第一歩であり、また、母親は父親のサポートを必要としています。子どもの出生という親子にとって最も大切な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートするため、子どもの出生時には、父親が特別休暇や年次有給休暇を取得しやすい環境の整備が必要です。

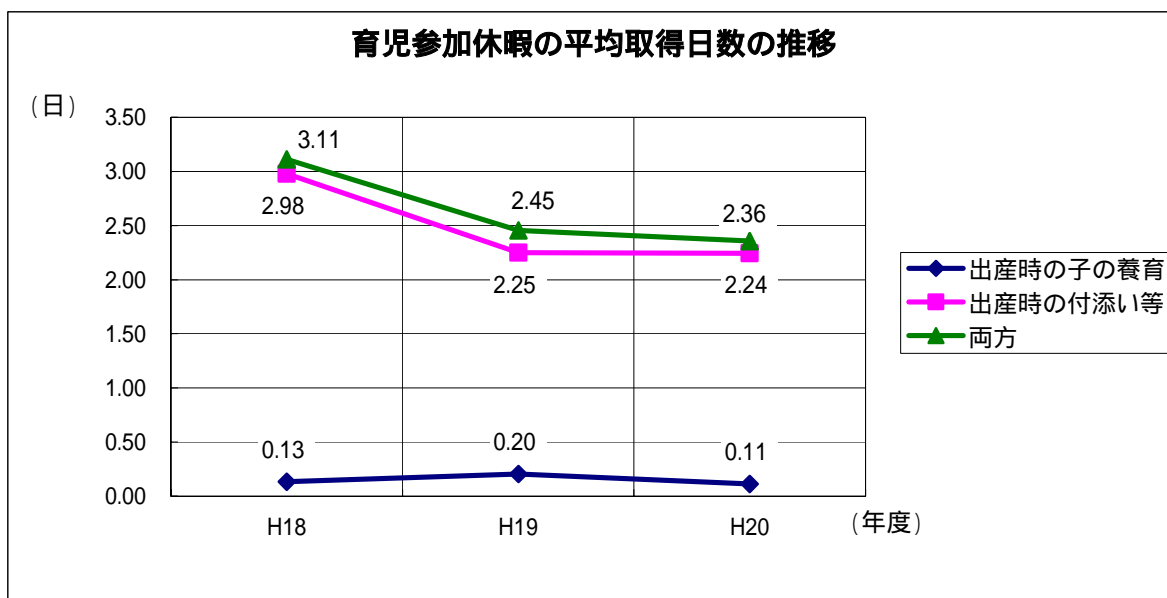
ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）に関する記事や育児休業を取得した男性職員の育児日記等を庁内イントラネット上に掲載し、意識啓発に努めていますが、男性職員の育児休業取得者はほとんどなく、依然として育児は母親に負担がかかっている現状です。

出生時における父親の特別休暇の取得日数・取得率

（数値目標：最低3日以上 目標取得率100%）

平成18年 3.11日（取得率46.7%） 平成19年 2.45日（取得率38.6%）

平成20年 2.36日（取得率33.3%）



職員アンケート結果

Q. 男性職員の育児休業の取得を促進すべきだと思いますか。

促進すべき 全体 71.9%（男性 69.4%、女性 76.7%）

促進すべきでない 全体 4.3%（男性 6.8%、女性 1.5%）

理由 休暇を取得しやすい環境づくりなどが重要 31%

男性の育児休業は業務に支障がある 24.1%

わからない 全体 18.7%（男性 19.2%、女性 17.8%）

Q. 育児休業取得について、所属長から働きかけがありましたか。

働きかけがあった 全体 20.7%（男性 11.6%、女性 50%）

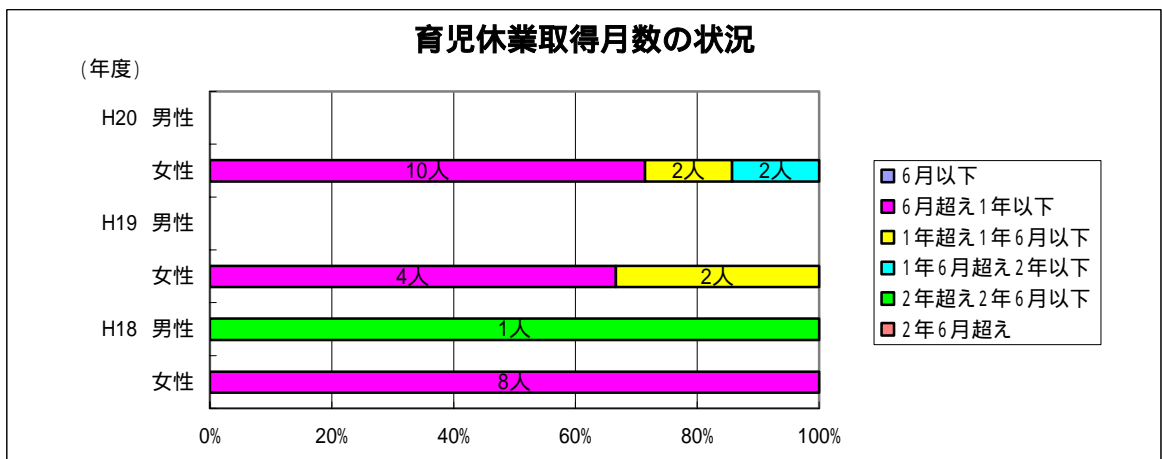
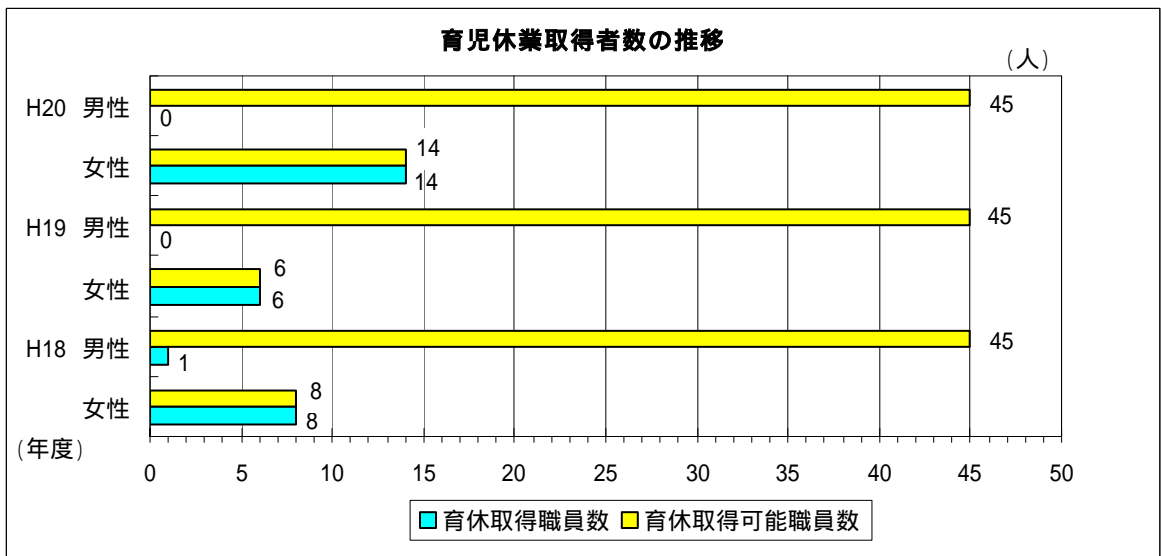
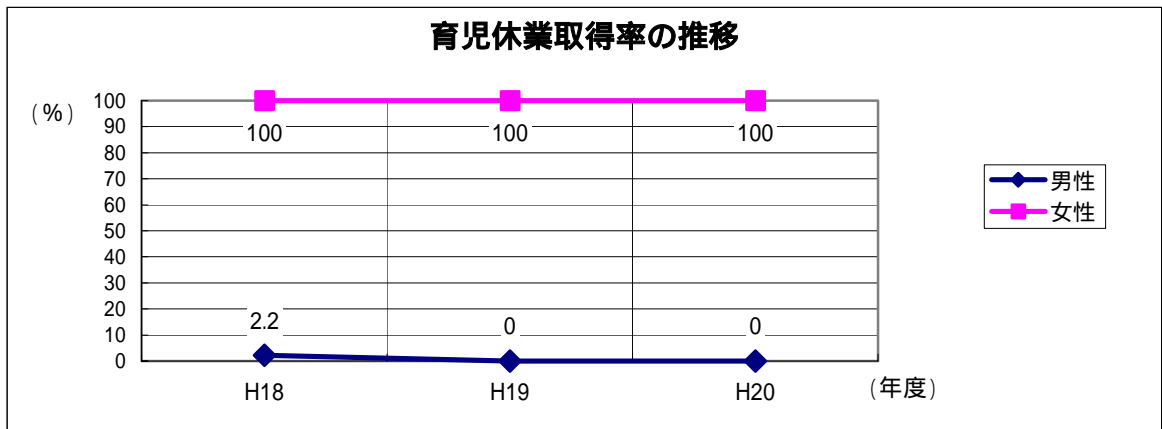
働きかけがなかった 全体 79.3%（男性 88.4%、女性 50%）

育児休業等を取得しやすい環境の整備

育児休業制度は、子育てと仕事を両立させ、職員の能力や経験を引き続き職場で生かしていくために、子どもが3歳になるまでの期間休業できる制度で、本市における女性職員の育児休業取得率は、平成20年度では100%となっています。しかし、職員アンケートによると、取得はしているものの、育児休業を取得する際に障害となった事項として「職場に迷惑がかかる」、「復帰後の職場や仕事に対する不安」という回答が多く見られます。

このような状況を改善するため、男女を問わず育児休業等の取得を希望するすべての職員が気兼ねや不安なく取得できるよう、職場全体の意識改革や職場の協力体制づくりが必要です。

育児休業の取得状況



職員アンケート結果

Q. 育児休業を取得した理由。

子ども親も一緒に過ごすことが大切 92.9%、

育児をするのは親として当然 46.4%

育児が自分にとってプラスになる 42.9%、

自分で育児をしたかった 37.5%

Q. 育児休業を取得した感想。

子育ての大変さと喜びを実感した 94.6%、 同僚にも育児休業取得を勧めたい 55.4%
職場の雰囲気がよく取得しやすかった 33.9%、 今後も育児を分担したい 28.6%

Q . 育児休業を取得する際に障害となった事項。

職場に迷惑をかける 69.6%、 復帰後の職場や仕事に対する不安 16.1%
経済的に厳しくなる 41.1%

Q . 休業期間中に所属長等から職場内の業務状況や行事予定などの情報提供がありましたか。

定期的にあった 3.8%、 たまにあった 22.6%、 ほとんどなかった 32.1%、 なかった 41.5%

Q . 育児休業を取得しなかった理由。

自分以外に育児をする人がいた 43.2%、 職場に迷惑をかける 41.7%、
業務が多忙であった 26.6%、 経済的に厳しくなる 20.1%、
制度を知らなかった 18.1%、
仕事を優先したかった 15.1%、 休業を取得しにくい職場雰囲気であった 15.1%

Q . 育児休業等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。

休業しやすい職場の雰囲気づくり 71.2%、 代替要員の確保 60.1%
休業期間中の経済的支援の拡大 26.2%、 事務の簡素化・合理化 25.7%
休業前の職場への復帰 22%、 育児休業等の制度内容の情報提供 19.8%、
業務分担の平準化 19.4%

時間外勤務の縮減

職員アンケートによると、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「事務の簡素化・合理化」「時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」「個々の職員の心がけ」、「業務分担の平準化」という回答が多くありました。

計画では、「時間外勤務時間数を平成 18 年度比で 20%削減する（平成 19 年度目標達成）」という数値目標を掲げ、毎週水曜日の定時退庁日「ノー残業デー」と毎月第 2・4 金曜日の「一斉定時退庁日」の実施などに取り組んできました。平成 19 年度は目標を達成しているものの、平成 20 年度は 15.4%の削減にとどまっており、現在も若干増加傾向にあります。

時間外勤務時間数の推移

時間外勤務総時間数	18 年度	19 年度	20 年度
	176,991 H	140,428 H	149,759 H
18 年度比	-	36,563 H (20.7%)	27,232 H (15.4%)

毎日の子どもとのスキンシップやコミュニケーションは子育てにとっては大変重要です。時間外勤務が多いために、家庭で過ごす時間が少なくなり、親子の触れあいの機会が減ることは、家庭に残った子どもにとって好ましいことではありません。こうしたことから、時間外勤務の縮減に取り組むことにより、職員一人ひとりが、これまでの仕事中心の生活パターンや意識を改め、家庭生活や地域活動にも重きをおいたものへと変えていくことは、子育てと仕事の両立しやすい環境づくりにつながるといえます。

職場全体で、時間についての意識改革や事務の効率化を図り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保てるようにする必要があります。

職員アンケート結果

Q．時間外勤務についての考え方。

仕事の状況に応じて時間外勤務をする 50.8%、
できるだけ時間外勤務をしない 42.9%

Q．所属長が時間外勤務時間を管理し、特定の職員に仕事が偏らないよう配慮していますか。

配慮している 45.7%、配慮していない 10.9%、わからない 37.5%

Q．時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法。

適正な人員配置 54.7%、 事務の簡素化・合理化 37.1%
職場全体の雰囲気づくり 32.9%、 個々の職員の心がけ 26.1%
業務分担の平準化 25.9%、 グループ制の活用 13.3%

年次有給休暇の取得の促進

妊娠中の職員、子育て中の職員は、自分や子どもの体調の管理、予防接種や健康診断、学校行事参加など年次有給休暇をはじめとする休暇を必要とする機会が多くなります。

また、男性職員にとっても、休暇を取得し、家事や育児に積極的に関わることは、父親としての意識や責任感の醸成に結びつくだけでなく、配偶者の育児の負担を軽減させる効果もあります。さらに、休暇の取得により、親子が触れ合う時間が増えることにより、子どもの成長にプラスになることは、言うまでもありません。

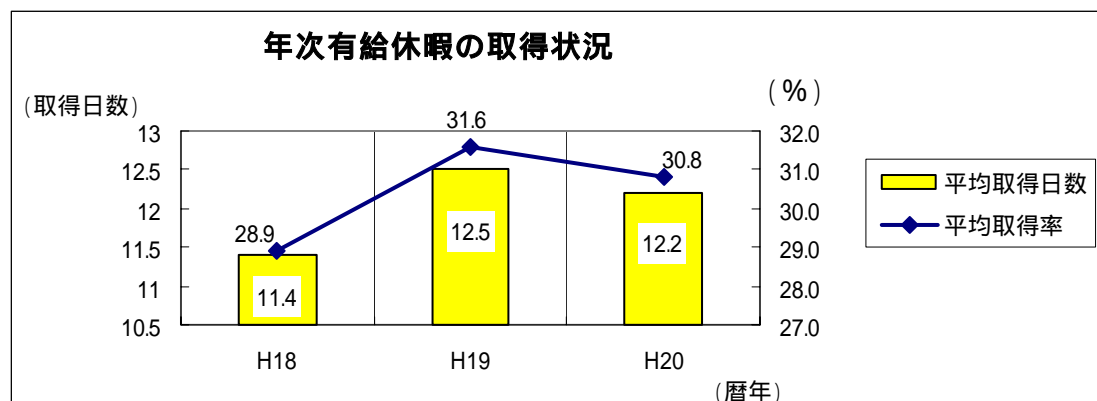
しかし、周囲があまり休暇を取得しない場合や、休暇を取得したときのバックアップ体制ができていない場合には、他の職員に迷惑がかかることを理由に休暇取得にためらいを感じる職員も多いものです。

こうしたことから、職場全体で、休暇を取得しやすい環境づくりを行っていくことは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保つために大変重要なことです。

計画では、「年次有給休暇取得率を平成 18 年比で 20% 向上する（平成 19 年目標達成）」という数値目標を掲げ、連続休暇の取得促進やワーク・ライフ・バランスに関する記事を庁内イントラネット上に掲載し、意識啓発に努めてきました。しかしながら、平成 19 年は 9.3% の増加、平成 20 年は 6.6% の増加にとどまっています。

職場のコミュニケーションを図ることによって、妊娠中の職員、子育て中の職員はもちろん職場全体で年次有給休暇が取得しやすい職場の環境づくりが必要です。

年次有給休暇の取得日数・取得率



職員アンケート結果

Q. 年次有給休暇の取得方針。

周りの人に迷惑がかからないように休む 25.2%

自分の業務に支障がない範囲で休む 24.5%

子どもや家庭の用事がある時に休む 19.8%

特別な理由がある時に休む 18.6%

Q. 年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか。

感じる 全体 53.8% (男性 50.1%、女性 60.9%)

理由 職場に迷惑がかかる 77.8%、 後で多忙になるから 26.6%

職場の雰囲気取得しづらい 22.8%、 上司がいい顔をしない 13.9%

感じない 全体 46.2% (男性 49.9%、女性 39.1%)

理由 職場に迷惑をかけないようにしている 63.5%

職場の雰囲気取得しやすい 52.8%

当然の権利である 40.5%、 後で仕事に影響を生じない 22.1%

Q. 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。

取得しやすい職場雰囲気づくり 62.5%、 適正な人員配置 52.5%

事務の簡素化・合理化 23.2%、 上司が率先して休暇を取得 20.6%

個々の職員の意識改革 22%、 業務分担の平準化 17.7%

* 1 次世代育成支援対策推進法(平成 15 年 7 月 16 日)(法律第 120 号)

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生れ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成 15 年 7 月「次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)」が成立しました。(平成 27 年 3 月末までの時限立法)

同法に基づき、平成 16 年度末までに各地方公共団体による「地域行動計画」、各企業による「一般事業主行動計画」に加えて、国及び地方公共団体の機関(各任命権者)も職員を雇用する立場から「特定事業主行動計画」を策定し、遅滞無く公表(対外的に)することが義務付けられています。

国及び地方公共団体の機関(各任命権者)が策定する「特定事業主行動計画」は、職員のニーズを十分に反映し、機関をあげて取り組むといった「計画策定のプロセス」、可能な限り定量的な目標を掲げた総合的・具体的、かつ、有効性のある行動計画を策定するといった「計画の内容」の両面において、社会全体における次世代育成支援対策の牽引役としての積極的な対応が必要とされています。

(法関係分抜粋)

第 19 条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(以下「特定事業主」という。)は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画(特定事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。)を策定するものとする。

- 2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 1 計画期間
 - 2 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
 - 3 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
- 3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。
- 5 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施の状況を公表しなければならない。
- 6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

* 2 次世代育成支援に関する各種制度

妊産婦への配慮（男女雇用機会均等法、労働基準法）

- ・ 女性労働者が妊娠すると、女性自身と子どもの健康のため、定期的に健康診査を受けるための必要な時間を確保しなければなりません。
- ・ 妊娠中の女性労働者が、主治医から通勤緩和や休憩時間の延長、勤務時間の短縮、休業などの指導を受けた場合には、必要な対応策をとらなければなりません。
- ・ 妊娠中の女性労働者が請求した場合には、時間外労働、休日労働、深夜業をさせることはできません。
- ・ 妊娠中の女性労働者が請求した場合には、他の軽易な業務へ転換しなければなりません。
- ・ 妊産婦については、重量物を取り扱う業務や有害ガスを発散する場所での業務などの危険有害業務に就かせることはできないことになっています。
- ・ 男女雇用機会均等法の母性健康管理の措置や労働基準法の母性保護措置を受けたこと等を理由として、解雇その他の不利益取り扱いをすることは禁止されています。

霧島市の出産・育児に係る休暇・休業制度について（国家公務員の制度に準じています。）

- ・ 育児休業（無給）

3歳に満たない子を養育するために、3歳の誕生日の前日まで休業できる制度です。

3歳に満たない子を養育する職員であれば、男女を問わず、最長でその子が3歳の誕生日の前日まで、その子につき原則として1回に限り育児休業を取得することができます。原則1回の延長が可能で、配偶者同士で交互に取得することもできます。
- ・ 育児短時間勤務制度

小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する常勤職員について、育児のための短時間勤務を行うことができる制度です。

勤務のパターンは、職員の希望により、1日当たり4時間（週20時間勤務）、1日当たり5時間（週25時間勤務）、週3日（週24時間勤務）、週2日半（週20時間勤務）等の勤務の形態から選択できます。
- ・ 部分休業（無給）

子が3歳の誕生日の前日まで育児をするための時間として、勤務時間の一部を休業できる制度です。正規の勤務時間の始めまたは終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲

内で、職員の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として取得できます。(なお、育児時間(特別休暇)を取得している職員は2時間から育児時間を減じた時間を超えない範囲内で取得できます。)

・ 特別休暇(有給)

事 由	期 間
6 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性職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
7 女性職員が出産した場合	出産の翌日から8週間を経過する日までの期間
8 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が <u>母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条</u> に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合	必要と認められる期間
8の2 妊娠中の女性職員が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして適宜休息し、又は補食使用とする場合	必要と認められる期間
8の3 妊娠中の女性職員が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られる場合	正規の通勤時間等の始め又は終わりにおいて必要と認められる期間
9 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、1回30分
10 職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。)が出産する場合で、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき	出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までにおける7日の範囲内の期間
10の2 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき	当該期間内における5日の範囲内の期間
10の3 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	1の年において5日の範囲内の期間