

岡崎市特定事業主行動計画

(計画期間 平成 22 年度 ~ 平成 26 年度)

岡 崎 市 長

岡 崎 市 議 会 議 長

岡 崎 市 代 表 監 査 委 員

岡 崎 市 教 育 委 員 会

岡 崎 市 農 業 委 員 会

岡 崎 市 消 防 長

総論

1 はじめに

この岡崎市特定事業主行動計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき策定したものです。

複雑・高度化する市民のニーズに、限られた人材（人財）と厳しい財政状況のもとで応えていくことは決して容易ではありませんが、この計画に対しての取り組みを通じ、職場環境を見直す機会と捉え、より効率よく業務に取り組むとともに、職員同士が互いの理解を深め、より意思疎通の図りやすい職場づくりを求めています。

2 背景

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。年々少子化が進むなか、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、育てられる環境を整えるために、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。

岡崎市は、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と同時に、事業主としての立場から、職員の子ども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、このような考え方から、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

3 計画期間

この計画は、平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とします。なお、進捗状況や諸事情の変化に対応するため、必要に応じて計画を見直します。

4 計画の推進体制

次世代育成支援対策を円滑かつ計画的に推進するため、各任命権者の事務局職員を構成員とした岡崎市特定事業主行動計画・推進委員会（以下「委員会」という。）を設置します。

委員会において、計画の実施及び進捗状況を把握し、必要な対策や計画の見直しを図ります。

原則として毎年度当初に委員会を開催し、その年度に取り組むべき内容及び目標値（重点事項）について決定します。

必要に応じて、下部組織として検討部会を設け、必要な事項についての調査及び研究を行うことができるようにします。検討部会の構成員は、その都度必要とされる人数を集めることとします。

II 具体的な内容

1 職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

【職場の上司へ】

- ・ 母性保護、母子健康管理の観点から設けられている休暇制度等を理解し、日ごろから職員に対して制度の理解について働きかけるよう努めてください。
- ・ 実際に職員から本人又は配偶者が妊娠中であることの申し出があった場合には、職員本人が取得可能な休暇制度等についての説明を行うとともに、本人の意向を十分に踏まえ、周囲の職員に伝達し、職場全体で配慮する環境を整えてください。
- ・ 上司は、妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直し等必要な支援体制を整えてください。

【父親・母親になる職員の皆さんへ】

- ・ 父親、母親になることが分かったら、妊娠中の配慮、出産・育児に関わる諸制度の活用、人事上の配慮等を図るため、できるだけ速やかに職場の上司や同僚、人事課に申し出るようにしましょう。
- ・ 母性保護、母子健康管理の必要性について正しい知識と認識を持ち、休暇制度等の適切な利用の促進について、高い意識を持つようにしましょう。
- ・ 長期間仕事を離れることになるので、その始期までに計画的に仕事の整理や引継ぎを行いましょ。

【職場の同僚の皆さんへ】

- ・ 父親・母親になる職員が特別休暇等を利用しやすい職場環境を作りましょう。

【実施メニュー】

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等の制度について周知徹底を図る。

(実施時期；平成 22 年度から)

出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。

(実施時期；平成 22 年度から)

子育て支援ハンドブックの認知率・普及率の向上を図る。

(実施時期；平成 22 年度から)

子育て支援のための制度利用計画表を作成する。

(実施時期；平成 25 年度から)

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

【職場の上司へ】

- ・ 男性の育児参加の必要性について深く理解し、女性職員だけでなく、男性職員が積極的に育児に参加できるような職場の雰囲気づくりを推進してください。
- ・ 父親となる職員が育児のための連続休暇を取得できるように、職場の中での臨時の応援体制をつくるなど必要に応じて適切な措置をとってください。

【父親になる職員へ】

- ・ 配偶者の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と認識し、父親になる職員は積極的に休暇を取得しましょう。
- ・ 子どもの出生時にできるだけ連続した休暇を取得するよう努めてください。

【職場の同僚の皆さんへ】

- ・ 育児には、家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。父親となる職員が職場に気兼ねなく育児に参加することができるような職場の雰囲気づくりに努めましょう。

【実施メニュー】

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進（例えば、5日間程度）について周知徹底を図る。

（実施時期；平成 22 年度から）

子どもの出生時に男性が取得できる休暇の取得例を紹介する。

（実施時期；平成 22 年度から）



(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

【職場の上司へ】

- ・ 日ごろから業務に関する職場内での情報の共有化を推進し、育児休業を取得する職員の担当している業務が必要に応じて他の職員でも処理できるように努めてください。
- ・ 子どもを持つことになった職員から出生予定日の申出があったら、育児休業又は部分休業の積極的な取得を働きかけてください。
- ・ 職場に育児休業を取得しようとする職員がいる場合は、業務に支障が生じないよう、必要な事務分担の見直しを行い、育児休業を取得しようとする職員が周囲に気兼ねすることのないよう配慮してください。

【子育て中の職員の皆さんへ】

- ・ 仕事は職場の同僚たちがサポートしてくれるので、安心して育児休業を取得して育児に専念してください。
- ・ 育児休業や部分休業を取得しようとする場合は、取得計画をなるべく早く職場の上司に申し出るようにしましょう。

【職場の同僚の皆さんへ】

- ・ 職員が育児休業を取得しやすい雰囲気職場で協力してつくりましょう。
- ・ 育児休業中は職場から離れているので孤独に感じたり、職場復帰に対して不安になりがちです。休業中の職員にメール等で最近の業務の状況を知らせるとともに、休業中の職員が職場に電話したりメールしたりしやすいようなメッセージを送るよう心がけてください。

ア 育児休業及び部分休業制度等の周知

【実施メニュー】

育児休業等に関する資料を各所属に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。

(実施時期；平成23年度から)

育児休業Q & A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。

(実施時期；平成23年度から)

新規採用職員を対象とした研修等において、育児休業制度等の説明を行う。

(実施時期；平成24年度から)

イ 育児休業等体験談等に関する情報提供

【実施メニュー】

育児休業等経験者(特に男性職員)の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

(実施時期；平成25年度から)

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

【実施メニュー】

育児休業中の職員に対して、業務に関する新たな情報や自己啓発等休業のための通信教育等の情報提供をより一層推進する。

(実施時期；平成20年度から継続実施)

復職時におけるOJT研修等を実施する。

(実施時期；平成24年度から)

エ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用

【実施メニュー】

部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用の活用による適切な代替要員の確保を検討する。

(検討時期；平成23年度中)

オ その他

【実施メニュー】

保育園送迎等を行う職員のための早出・遅出勤務又は時差出勤を検討する。

(検討時期；平成24年度中)

テレワークについて、国の状況等の情報収集を行い導入について検討する。

(検討時期；平成24年度中)



(4) 超過勤務の縮減

【職場の上司へ】

- ・ 職員の子育ての状況に配慮し、職員が家庭で過ごす時間を増やすためにも、業務内容を点検し、事務事業の簡素化、不要不急業務の整理等業務の見直しを積極的に進めるように努めてください。
- ・ 職場内の業務量の平準化を図り、事務事業が繁忙となる時期は職場内の全職員で対応するなど当初から応援体制を作りましょう。
- ・ 日ごろから部下の手本となるよう、自ら率先して定時退庁するとともに、職員にも定時退庁を呼びかけ、職場全体が定時退庁しやすい雰囲気づくりを心がけましょう。

【職員の皆さんへ】

- ・ 超過勤務は、本来、公務のために臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、「超過勤務をする職員ほど仕事熱心である」という意識を持つことなく計画的な業務の遂行に努め、超過勤務を縮減しましょう。
- ・ 会議、打合せについては、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行い、勤務時間外の会議、打合せは緊急の場合を除き行わないよう努めてください。
- ・ 常に、事務事業の進捗状況等を上司に報告し、繁忙な時期には、職場全体で協力し合い、超過勤務の縮減に努めましょう。
- ・ 自分が退庁するときは、周りの職員に声を掛け、一緒に定時退庁するよう促しましょう。

ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

【実施メニュー】

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。

(実施時期；平成23年度から)

イ 一斉定時退庁日等の実施

【実施メニュー】

全庁一斉の定時退庁日を設定し、館内放送や電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。

(実施時期；平成22年度から)

ウ 事務の簡素合理化の推進

【実施メニュー】

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うえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。

(実施時期；平成 22 年度から)

会議・打合せについては、資料を事前配布することにより効率的に行うよう促進する。

(実施時期；平成 22 年度から)

定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

(実施時期；平成 22 年度から)

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

【実施メニュー】

管理職員を対象に仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）の重要性に対する理解の向上を図るための研修を行う。

(実施時期；平成 22 年度)

管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの周知徹底を図る。

(実施時期；平成 22 年度)

超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。

(実施時期；平成 22 年度から)

超過勤務の上限の目安時間（例えば、年間 360 時間）の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。

(実施時期；平成 22 年度から)



(5) 休暇の取得の促進

【職場の上司へ】

- ・ 年次休暇の取得促進には、休暇が取りやすい職場の雰囲気大切です。そのため、自ら率先して計画的に休暇を取得するとともに、部下に休暇の取得促進を積極的に呼びかけ、職場全体が休暇を取得しやすい環境づくりに努めましょう。
- ・ 業務の年間スケジュールの作成や業務予定をできる限り早期に部下に周知するなどして、部下が仕事を効率的に進められるように心がけてください。
- ・ 休暇の取得を励行するため、あらかじめそれぞれの職員の業務の代わりができるように主担当者・副担当者を定めましょう。

【職員の皆さんへ】

- ・ 年次休暇の取得促進は、子育て中の職員の仕事と育児の両立支援に寄与するのを始め、職員の心身のリフレッシュなど活力ある職場の形成に資するものであります。従来の職場優先、仕事中心の意識を改め、職業生活と家庭生活の調和を図ることで生活全体が豊かで活力あるものとなるよう、計画的な年次休暇を積極的に取るようにしましょう。
- ・ 上司や同僚に気兼ねすることなく年次休暇を取得するためには、日ごろから上司や同僚と十分なコミュニケーションを図り、業務の繁閑や周りの職員の休暇予定を把握し、計画的に取得することが大切です。年次休暇の取得に当たっては休暇計画表を活用し、互いに協力し合いながら各人が安心して取ることができるよう努めましょう。

ア 年次休暇の取得の促進

【実施メニュー】

各部署において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得をより一層促進する。

(実施時期；平成15年度から継続実施)

各部署の年次休暇取得率を職員に対して公表する。

(実施時期；平成22年度から)

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。

(実施時期；平成24年度から)

イ 連続休暇等の取得の促進

【実施メニュー】

子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成22年度から)

職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。

(実施時期；平成22年度から)

月・金と休日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」の促進を図る。

(実施時期；平成 22 年度から)

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

【実施メニュー】

子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、取得しやすい雰囲気醸成を図る。

(実施時期；平成 22 年度から)

(6) 人事異動における配慮

【職場の上司へ】

- ・ 子育て中の職員に対して、育成面接やその他の機会を通じて人事上の配慮が必要かどうか把握するようにしてください。

【子育て中の職員の皆さんへ】

- ・ 異動等に関して特に人事上の配慮を求める場合は、職場の上司に早めに相談しましょう。

【実施メニュー】

人事異動を命じる場合、当該職員の自己申告の内容や所属長との人事異動に係るヒアリング等を勘案し、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。

(実施時期；平成 22 年度から)

(7) 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

【職場の上司へ】

- ・ 職場における固定的な性別役割分業の見直しを図るとともに、男女とも仕事と子育ての両立を容易にできる職場環境の改善に努めましょう。
- ・ 女性職員のキャリアアップが図られることとなる分掌事務を与えてください。

【職場の同僚へ】

- ・ 湯茶出しなどは、セルフサービスとするなど職場で協力し合う環境づくりに心がけましょう。

【実施メニュー】

セクシュアルハラスメント防止のための情報を提供する。

(実施時期；平成 23 年度から)

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。

(実施時期；平成 23 年度から)

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進しましょう。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子どもが参加する地域の活動に施設や敷地を積極的に提供しましょう。
子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等へ職員は積極的に参加しましょう。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

市役所が子どもの学習に役立ち、身近な存在として親しまれるよう、各職場において、小中学生や高校生の社会科見学等の職場訪問や、学校からの講師依頼を歓迎するなど、子どもや学校と積極的に関わらしましょう。



実施メニュー進行管理表

実 施 メ ニ ュ ー		H22	H23	H24	H25	H26
(1) 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等の制度について周知徹底を図る。						
出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図る。						
子育て支援ハンドブックの認知率・普及率の向上を図る。						
子育て支援のための制度利用計画表を作成する。						
(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進						
子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進（例えば、5日間程度）について周知徹底を図る。						
子どもの出生時に男性が取得できる休暇の取得例を紹介する						
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等						
ア 育児休業及び部分休業制度等の周知						
育児休業等に関する資料を各所属に通知・配布し、制度の周知を図るとともに、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図る。						
育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行う。						
新規採用職員を対象とした研修等において、育児休業制度等の説明を行う。						
イ 育児休業等体験談等に関する情報提供						
育児休業等経験者（特に男性職員）の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。						
ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援						
育児休業中の職員に対して、業務に関する新たな情報や自己啓発等休業のための通信教育等の情報提供をより一層推進する。						
復職時におけるOJT研修等を実施する。						
エ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用						
部内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び臨時的任用の活用による適切な代替要員の確保を検討する。						
オ その他						
保育園送迎等を行う職員のための早出・遅出勤務又は時差出勤を検討する。						
テレワークについて、国の状況等の情報収集を行い導入について検討する。						
(4) 超過勤務の縮減						
ア 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知						
小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図る。						
イ 一斉定時退庁日等の実施						
全庁一斉の定時退庁日を設定し、館内放送や電子メール等による注意喚起を図るとともに、幹部職員による定時退庁の率先垂範を行う。						
ウ 事務の簡素合理化の推進						
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うえ実施し、併せて、既存の行事等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。						
会議・打合せについては、資料を事前配布することにより効率的に行うよう促進する。						
定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。						
エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等						
管理職員を対象に仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）の重要性に対する理解の向上を図るための研修を行う。						
管理職員に対する意識向上のための自己診断チェックリストの周知徹底を図る。						
超過勤務縮減の取組の重要性について、超過勤務縮減キャンペーン週間等の実施を通じて管理職を含む職員への意識啓発を図る。						
超過勤務の上限の目安時間（例えば、年間 360時間）の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針を策定する。						
(5) 休暇の取得の促進						
ア 年次休暇の取得の促進						
各部署において、おおむね四半期毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得をより一層促進する。						
各部署の年次休暇取得率を職員に対して公表する。						
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。						
イ 連続休暇等の取得の促進						
子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。						
職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。						
月・金と休日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」の促進を図る。						
ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進						
子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、取得しやすい雰囲気醸成を図る。						
(6) 人事異動における配慮						
人事異動を命じる場合、当該職員の自己申告の内容や所属長との人事異動に係るヒアリング等を勘案し、可能な範囲で、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行う。						
(7) 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						
セクシュアルハラスメント防止のための情報を提供する。						
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。						

資料編

「特定事業主行動計画に関するアンケート」調査結果

- | | |
|---------|--|
| 1 調査対象者 | 全職員3,286名（非常勤職員は除く。） |
| 2 調査方法 | パソコンが配備されている職員については、あいち簡易電子受付サービスを利用してアンケートを実施。それ以外の職員については個別にアンケート用紙を配布・回収した。 |
| 3 調査期間 | 平成21年7月31日から同年8月21日まで |
| 4 有効回答数 | 1,491名（回収率：45.4%） |

【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%を超える場合がある。
- ・ 実際のアンケートでは、問4、問6～問9、問12～問14 問16 問18 問19には「その他」として自由記載による回答欄を設けたが紙面の都合上割愛した。

回答者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。 【回答者総数：1491（全員対象）】

- 1 男性（44.0%） 2 女性（56.0%）

問2 現在、あなたは子どもを養育していますか。 【回答者総数：1491（全員対象）】

- 1 養育している（46.4%） 2 養育していない（53.6%）

問3 配偶者の就労状況について、当てはまるものに1つをつけて下さい。

【回答者総数：1485（全員対象）】

- 1 （公務員以外の）労働者（30.4%） 2 公務員（23.9%）
3 自営等（2.4%） 4 無職（13.1%） 5 配偶者なし（30.2%）

育児休業の取得についてお伺いします。

問4 育児休業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として当てはまるもの全てにをつけて下さい。 【回答者総数：1462（全員対象）】

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し（61.2%）
2 職場の意識改革（57.6%）
3 休業期間中の経済的支援の拡大（45.1%）
4 育児休業等の制度の内容に関する情報提供（30.8%）
5 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供（13.4%）
6 休業者に対する職場の状況に関する情報提供（23.0%）
7 職場復帰時の研修等の支援（30.2%）
8 その他（3.1%）

	総数	1	2	3	4	5	6	7	8
全体	1462 100.0%	895 61.2%	842 57.6%	660 45.1%	451 30.8%	196 13.4%	336 23.0%	441 30.2%	46 3.1%
男性	649 44.4%	371 57.2%	442 68.1%	248 38.2%	154 23.7%	74 11.4%	118 18.2%	146 22.5%	16 2.5%
女性	813 55.6%	524 64.5%	400 49.2%	412 50.7%	297 36.5%	122 15.0%	218 26.8%	295 36.3%	30 3.7%

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1つに をつけてください。【回答者総数：689（問2で「1」と回答した職員）】

- 1 取得した (42.4%) 問6に進んでください
- 2 取得しなかった (57.6%) 問9に進んでください

	総数	1	2
全体	689 100.0%	292 42.4%	397 57.6%
男性	342 49.6%	6 1.8%	336 98.2%
女性	347 50.4%	286 82.4%	61 17.6%

問6 育児休業を取得した動機について当てはまるもの全てに をつけて下さい。【回答者総数：289（問5で「1」と回答した職員）】

- 1 子どもの世話をするのは親として当然だから (91.3%)
- 2 子どもの世話をすることに興味があったから (28.4%)
- 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 (44.6%)
- 4 配偶者が希望したから (8.0%)
- 5 配偶者が病弱だから (0.3%)
- 6 その他 (8.0%)

	総数	1	2	3	4	5	6
全体	289 100.0%	264 91.3%	82 28.4%	129 44.6%	23 8.0%	1 0.3%	23 8.0%
男性	5 1.7%	5 100.0%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性	284 98.3%	259 91.2%	81 28.5%	127 44.7%	22 7.7%	1 0.4%	23 8.1%

問7 育児休業を取得する際に障害となった事項として、当てはまるもの全てに をつけてください。【回答者総数：277（問5で「1」と回答した職員）】

- 1 業務の遂行に支障がないように措置すること (55.2%)
- 2 昇給等に差がつくこと (13.7%)
- 3 周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと (9.0%)
- 4 経済的に苦しくなること (57.8%)
- 5 その他 (10.1%)

	総数	1	2	3	4	5
全体	277 100.0%	153 55.2%	38 13.7%	25 9.0%	160 57.8%	28 10.1%
男性	5 1.8%	4 80.0%	0 0.0%	3 60.0%	1 20.0%	0 0.0%
女性	272 98.2%	149 54.8%	38 14.0%	22 8.1%	159 58.5%	28 10.3%

問8 育児休業を取得した感想として、当てはまるもの全てに をつけてください。

【 回答者総数：287（問5で「1」と回答した職員） 】

- 1 子育ての大変さと喜びを実感した (90.2%)
- 2 今後もできる限り育児を分担したい (32.8%)
- 3 子育てから得られたものは少なかった (0.7%)
- 4 同僚にも育児休業をすることを勧めたい (44.9%)
- 5 育児休業は今回限りとしたい (1.4%)
- 6 その他 (6.3%)

	総数	1	2	3	4	5	6
全体	287 100.0%	259 90.2%	94 32.8%	2 0.7%	129 44.9%	4 1.4%	18 6.3%
男性	4 1.4%	3 75.0%	2 50.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%
女性	283 98.6%	256 90.5%	92 32.5%	2 0.7%	127 44.9%	4 1.4%	18 6.4%

問9 なぜ育児休業を取得しなかったのですか。当てはまるもの全てに をつけてください。

【 回答者総数：383（問5で「2」と回答した職員） 】

- 1 仕事にやりがいを感じていたため (2.3%)
- 2 職場に迷惑をかけるため (36.0%)
- 3 業務が繁忙であったため (20.6%)
- 4 出世にひびくと思ったため (7.8%)
- 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 (6.5%)
- 6 家計が苦しくなるため (15.1%)
- 7 自分以外に育児をする人がいたため (53.8%)
- 8 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため (18.5%)
- 9 配偶者や家族からの反対があったため (0.8%)
- 10 その他 (20.9%)

	総数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
全体	383 100.0%	9 2.3%	138 36.0%	79 20.6%	30 7.8%	25 6.5%	58 15.1%	206 53.8%	71 18.5%	3 0.8%	80 20.9%
男性	323 84.3%	9 2.8%	130 40.2%	76 23.5%	30 9.3%	24 7.4%	48 14.9%	195 60.4%	64 19.8%	3 0.9%	44 13.6%
女性	60 15.7%	0 0.0%	8 13.3%	3 5.0%	0 0.0%	1 1.7%	10 16.7%	11 18.3%	7 11.7%	0 0.0%	36 60.0%

休暇の取得についてお伺いします。

問10 あなたの年次休暇取得に対する考え方として、当てはまるもの1つに をつけてください。

【 回答者総数：1487（全員対象） 】

- 1 なるべくたくさん休む (8.0%)
- 2 数日の余裕はみて、たくさん休む (17.8%)
- 3 周りの人が休む程度に休む (56.8%)
- 4 基本的には休まない (17.4%)

	総数	1	2	3	4
全体	1487 100.0%	119 8.0%	265 17.8%	844 56.8%	259 17.4%
男性	655 44.0%	61 9.3%	110 16.8%	309 47.2%	175 26.7%
女性	832 56.0%	58 7.0%	155 18.6%	535 64.3%	84 10.1%

問11 年次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1つに をつけてください。 【 回答者総数：1486（全員対象） 】

- 1 ためらいを感じる（69.2%） 問12に進んでください
 2 ためらいを感じない（30.8%） 問13に進んでください

	総数	1	2
全体	1486 100.0%	1029 69.2%	457 30.8%
男性	655 44.1%	454 69.3%	201 30.7%
女性	831 55.9%	575 69.2%	256 30.8%

問12 ためらいを感じる理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。
 【 回答者総数：1016（問11で「1」と回答した職員） 】

- 1 昇格や査定に悪い影響がある（6.7%）
 2 みんなに迷惑がかかると感じる（74.0%）
 3 後で多忙になる（32.4%）
 4 上司がいい顔をしない（21.2%）
 5 職場の雰囲気取得しづらい（40.6%）
 6 その他（7.8%）

	総数	1	2	3	4	5	6
全体	1016 100.0%	68 6.7%	752 74.0%	329 32.4%	215 21.2%	412 40.6%	79 7.8%
男性	451 44.4%	45 10.0%	311 69.0%	119 26.4%	119 26.4%	211 46.8%	35 7.8%
女性	565 55.6%	23 4.1%	441 78.1%	210 37.2%	96 17.0%	201 35.6%	44 7.8%

問13 ためらいを感じない理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。
 【 回答者総数：454（問11で「2」と回答した職員） 】

- 1 付与されたものだから（65.9%）
 2 仕事のできる人ほど効率的に休む（13.4%）
 3 休んでも後で仕事に影響を生じない（18.1%）
 4 休んでも周りに迷惑をかけない（16.7%）
 5 上司や人事担当部局から休むようにいわれる（11.2%）
 6 職場の雰囲気年次休暇を取得しやすい（30.6%）
 7 その他（9.7%）

	総数	1	2	3	4	5	6	7
全体	454 100.0%	299 65.9%	61 13.4%	82 18.1%	76 16.7%	51 11.2%	139 30.6%	44 9.7%
男性	201 44.3%	119 59.2%	39 19.4%	45 22.4%	54 26.9%	21 10.4%	53 26.4%	17 8.5%
女性	253 55.7%	180 71.1%	22 8.7%	37 14.6%	22 8.7%	30 11.9%	86 34.0%	27 10.7%

問14 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として、当てはまるもの全てに をつけてください。 【 回答者総数：1436（全員対象） 】

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し（61.6%）
- 2 職場の意識改革（56.3%）
- 3 年次休暇の計画表の作成・実施（34.1%）
- 4 職場の業務予定の職員への早期周知（22.3%）
- 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（31.9%）
- 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（40.9%）
- 7 その他（7.3%）

	総数	1	2	3	4	5	6	7
全体	1436 100.0%	885 61.6%	808 56.3%	490 34.1%	320 22.3%	458 31.9%	587 40.9%	105 7.3%
男性	636 44.3%	356 56.0%	381 59.9%	208 32.7%	121 19.0%	159 25.0%	211 33.2%	50 7.9%
女性	800 55.7%	529 66.1%	427 53.4%	282 35.3%	199 24.9%	299 37.4%	376 47.0%	55 6.9%

超過勤務についてお伺いします。

問15 あなたの超過勤務についての考え方として、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1489（全員対象） 】

- 1 できるだけ超過勤務をしない（34.0%）
- 2 仕事の状況に応じて超過勤務をする（60.5%）
- 3 周りの人程度に超過勤務をする（4.7%）
- 4 超過勤務を減らすことは考えていない（0.7%）

	総数	1	2	3	4
全体	1489 100.0%	507 34.0%	901 60.5%	70 4.7%	11 0.7%
男性	655 44.0%	226 34.5%	384 58.6%	37 5.6%	8 1.2%
女性	834 56.0%	281 33.7%	517 62.0%	33 4.0%	3 0.4%

問16 超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について、当てはまるもの全てに をつけてください。 【 回答者総数：1468（全員対象） 】

- 1 超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり（55.1%）
- 2 事務の簡素化、合理化（59.8%）
- 3 定時退庁日の周知徹底（12.6%）
- 4 個々の職員の心がけ（40.9%）
- 5 上司が指示を的確にする（26.0%）
- 6 上司が率先して帰る（20.1%）
- 7 その他（11.1%）

	総数	1	2	3	4	5	6	7
全体	1468 100.0%	809 55.1%	878 59.8%	185 12.6%	601 40.9%	382 26.0%	295 20.1%	163 11.1%
男性	646 44.0%	301 46.6%	377 58.4%	79 12.2%	250 38.7%	181 28.0%	152 23.5%	60 9.3%
女性	822 56.0%	508 61.8%	501 60.9%	106 12.9%	351 42.7%	201 24.5%	143 17.4%	103 12.5%

庁内託児施設についてお伺いします。

問17 庁内に託児施設の設置が必要と考えますか。当てはまるもの1つに をつけてください。

【 回答者総数：1470（全員対象） 】

- 1 必要である（65.4%） 問18に進んでください
 2 必要ではない（34.6%） 問19に進んでください

	総数	1	2
全体	1470 100.0%	961 65.4%	509 34.6%
男性	647 44.0%	350 54.1%	297 45.9%
女性	823 56.0%	611 74.2%	212 25.8%

問18 必要であるとする理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

【 回答者総数：926（問17で「1」と回答した職員） 】

- 1 自宅の近隣の保育所の空きがなく、他に預かってくれるところがないため（20.2%）
 2 子どもの急な発熱や病気など緊急時にすぐにかけることができるため（64.8%）
 3 子どもとの接触時間が長くなるため（25.1%）
 4 保育所等への送り迎えにかかる時間のロスをなくすることができるため（60.2%）
 5 現在、預けている保育所に不満があるため（1.0%）
 6 夜間まで、預かってくれる保育所がないため（29.5%）
 7 その他（6.0%）

	総数	1	2	3	4	5	6	7
全体	926 100.0%	187 20.2%	600 64.8%	232 25.1%	557 60.2%	9 1.0%	273 29.5%	56 6.0%
男性	344 37.1%	84 24.4%	200 58.1%	98 28.5%	176 51.2%	4 1.2%	97 28.2%	21 6.1%
女性	582 62.9%	103 17.7%	400 68.7%	134 23.0%	381 65.5%	5 0.9%	176 30.2%	35 6.0%

問19 必要ではないとする理由として、当てはまるもの全てに をつけてください。

【 回答者総数：471（問17で「2」と回答した職員） 】

- 1 自分以外に育児をする人がいたため（34.4%）
 2 現在、利用している（利用しようとしている）保育サービスで満足しているため（18.3%）
 3 子どもを連れて通勤することは、電車等の混雑を考えるとためらいを感じるから（4.2%）
 4 費用の面で割高のような気がするから（7.6%）
 5 自分の業務の都合で送り迎えができないときに、代わりに送り迎えできる人を捜すことが困難であるため（8.7%）
 6 育児休業の取得しやすい環境づくりなど他の対策の方が重要だと思うから（39.1%）
 7 託児施設以外の共済組合による福利厚生の実施の方が重要だと思うから（12.3%）
 8 その他（14.6%）

	総数	1	2	3	4	5	6	7	8
全体	471 100.0%	162 34.4%	86 18.3%	20 4.2%	36 7.6%	41 8.7%	184 39.1%	58 12.3%	69 14.6%
男性	281 59.7%	116 41.3%	27 9.6%	8 2.8%	23 8.2%	18 6.4%	101 35.9%	41 14.6%	40 14.2%
女性	190 40.3%	46 24.2%	59 31.1%	12 6.3%	13 6.8%	23 12.1%	83 43.7%	17 8.9%	29 15.3%

各種制度の周知状況

問20 岡崎市における「特定事業主行動計画」(庁内各課等のホームページの人事課に掲載)について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1486 (全員対象) 】

- 1 知っている (18.0%)
- 2 知らない (82.0%)

	総数	1	2
全体	1486 100.0%	267 18.0%	1219 82.0%
男性	654 44.0%	150 22.9%	504 77.1%
女性	832 56.0%	117 14.1%	715 85.9%

問21 「出産に伴う提出書類」(庁内各課等のホームページの人事課に掲載)について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1485 (全員対象) 】

- 1 活用したことがある (11.0%)
- 2 見たことはある (16.5%)
- 3 知らない (72.5%)

	総数	1	2	3
全体	1485 100.0%	163 11.0%	245 16.5%	1077 72.5%
男性	655 44.1%	66 10.1%	123 18.8%	466 71.1%
女性	830 55.9%	97 11.7%	122 14.7%	611 73.6%

問22 育児に関する各種制度の内容と利用方法をまとめた「子育て支援ハンドブック」(ファイル管理/人事課/人事関係/特定事業主行動計画に掲載)について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1486 (全員対象) 】

- 1 活用したことがある (3.6%)
- 2 見たことはある (23.3%)
- 3 知らない (73.1%)

	総数	1	2	3
全体	1486 100.0%	54 3.6%	346 23.3%	1086 73.1%
男性	655 44.1%	21 3.2%	154 23.5%	480 73.3%
女性	831 55.9%	33 4.0%	192 23.1%	606 72.9%

問23 平成20年7月から育児休業等を取得している職員に対してメーリングリストによる情報提供を始めましたが、これについて、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1485 (全員対象) 】

- 1 利用している(したことがある)(3.0%)
- 2 知っている (11.4%)
- 3 知らない (85.6%)

	総数	1	2	3
全体	1485 100.0%	45 3.0%	169 11.4%	1271 85.6%
男性	654 44.0%	7 1.1%	65 9.9%	582 89.0%
女性	831 56.0%	38 4.6%	104 12.5%	689 82.9%

問24 育児休業（職員の養育する子が3歳に達するまでの間勤務しないことを認める制度）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1484（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（6.2%）
- 2 概要程度は知っている（53.3%）
- 3 ほとんど知らない（40.5%）

	総数	1	2	3
全体	1484 100.0%	92 6.2%	791 53.3%	601 40.5%
男性	655 44.1%	24 3.7%	306 46.7%	325 49.6%
女性	829 55.9%	68 8.2%	485 58.5%	276 33.3%

問25 部分休業（職員の子が小学校就学の始期に達するまでの間、1日の勤務時間のうち最大で2時間まで勤務しないことを認める制度）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1484（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（4.0%）
- 2 概要程度は知っている（33.7%）
- 3 ほとんど知らない（62.3%）

	総数	1	2	3
全体	1484 100.0%	59 4.0%	500 33.7%	925 62.3%
男性	654 44.1%	20 3.1%	213 32.6%	421 64.4%
女性	830 55.9%	39 4.7%	287 34.6%	504 60.7%

問26 育児短時間勤務（職員の子が小学校就学の始期に達するまでの間、週の勤務時間を20時間、24時間、25時間等のうちから選択して短時間で勤務する制度）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1367（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（2.6%）
- 2 概要程度は知っている（29.3%）
- 3 ほとんど知らない（68.1%）

	総数	1	2	3
全体	1367 100.0%	35 2.6%	401 29.3%	931 68.1%
男性	574 42.0%	11 1.9%	154 26.8%	409 71.3%
女性	793 58.0%	24 3.0%	247 31.1%	522 65.8%

問27 産前・産後休暇（女性職員が産前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内の申し出た期間及び出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間取得できる特別休暇）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1367（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（15.2%）
- 2 概要程度は知っている（54.7%）
- 3 ほとんど知らない（30.1%）

	総数	1	2	3
全体	1367 100.0%	208 15.2%	748 54.7%	411 30.1%
男性	574 42.0%	38 6.6%	298 51.9%	238 41.5%
女性	793 58.0%	170 21.4%	450 56.7%	173 21.8%

問28 保健指導及び健康診査のための休暇（妊産婦である女性職員が請求した場合、母子保健法上の保健指導又は健康診査を受けるときに取得できる特別休暇）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1362（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（5.1%）
- 2 概要程度は知っている（31.4%）
- 3 ほとんど知らない（63.4%）

	総数	1	2	3
全体	1362 100.0%	70 5.1%	428 31.4%	864 63.4%
男性	571 41.9%	11 1.9%	140 24.5%	420 73.6%
女性	791 58.1%	59 7.5%	288 36.4%	444 56.1%

問29 通勤緩和のための休暇（妊娠中である女性職員が請求した場合、通常利用する交通機関の混雑の程度が妊娠中の母体の健康維持に支障を与えると認められるとき、勤務時間の始め又は終わりに1日につき1時間の範囲で取得できる特別休暇）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1365（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（2.9%）
- 2 概要程度は知っている（24.9%）
- 3 ほとんど知らない（72.2%）

	総数	1	2	3
全体	1365 100.0%	40 2.9%	340 24.9%	985 72.2%
男性	572 41.9%	12 2.1%	102 17.8%	458 80.1%
女性	793 58.1%	28 3.5%	238 30.0%	527 66.5%

問30 育児時間休暇（職員が生後1歳未満の子に対して授乳や託児所等への送迎等を行う際に1日2回それぞれ30分以内まで取得できる特別休暇）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1365（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（4.5%）
- 2 概要程度は知っている（39.3%）
- 3 ほとんど知らない（56.2%）

	総数	1	2	3
全体	1365 100.0%	62 4.5%	536 39.3%	767 56.2%
男性	572 41.9%	15 2.6%	186 32.5%	371 64.9%
女性	793 58.1%	47 5.9%	350 44.1%	396 49.9%

問31 子の看護のための休暇（小学校就学の始期に達するまでの子を看護する職員が年5日の範囲内で取得できる特別休暇）について、当てはまるもの1つに をつけてください。

【 回答者総数：1365（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（5.6%）
- 2 概要程度は知っている（27.3%）
- 3 ほとんど知らない（67.1%）

	総数	1	2	3
全体	1365 100.0%	76 5.6%	373 27.3%	916 67.1%
男性	572 41.9%	18 3.1%	161 28.1%	393 68.7%
女性	793 58.1%	58 7.3%	212 26.7%	523 66.0%

問32 配偶者の出産休暇（妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行う男性職員が妻の入院から出産の日後2週間までの間に2日の範囲内で取得できる特別休暇）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1365（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（7.0%）
- 2 概要程度は知っている（33.1%）
- 3 ほとんど知らない（59.9%）

	総数	1	2	3
全体	1365 100.0%	95 7.0%	452 33.1%	818 59.9%
男性	572 41.9%	46 8.0%	204 35.7%	322 56.3%
女性	793 58.1%	49 6.2%	248 31.3%	496 62.5%

問33 育児参加のための休暇（妻の産前産後期間中に出産にかかる子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に妻の産前産後の期間中に5日の範囲内で取得できる特別休暇）について、当てはまるもの1つに をつけてください。

【 回答者総数：1365（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（2.0%）
- 2 概要程度は知っている（22.2%）
- 3 ほとんど知らない（75.8%）

	総数	1	2	3
全体	1365 100.0%	27 2.0%	303 22.2%	1035 75.8%
男性	572 41.9%	11 1.9%	136 23.8%	425 74.3%
女性	793 58.1%	16 2.0%	167 21.1%	610 76.9%

問34 超過勤務の制限（小学校就学前の子を養育する職員が請求した場合は、超過勤務を1月につき24時間、1年につき150時間を限度とする制度）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1366（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（0.8%）
- 2 概要程度は知っている（13.1%）
- 3 ほとんど知らない（86.1%）

	総数	1	2	3
全体	1366 100.0%	11 0.8%	179 13.1%	1176 86.1%
男性	573 41.9%	6 1.0%	91 15.9%	476 83.1%
女性	793 58.1%	5 0.6%	88 11.1%	700 88.3%

問35 深夜業の制限（小学校就学前の子を養育する職員が請求した場合は深夜に勤務をさせない制度）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1366（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（1.0%）
- 2 概要程度は知っている（16.7%）
- 3 ほとんど知らない（82.3%）

	総数	1	2	3
全体	1366 100.0%	14 1.0%	228 16.7%	1124 82.3%
男性	573 41.9%	5 0.9%	100 17.5%	468 81.7%
女性	793 58.1%	9 1.1%	128 16.1%	656 82.7%

問36 妊婦の業務軽減（妊娠中の女性職員が請求した場合は他の軽易な業務に転換させる制度）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1366（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（1.5%）
- 2 概要程度は知っている（26.6%）
- 3 ほとんど知らない（72.0%）

	総数	1	2	3
全体	1366 100.0%	20 1.5%	363 26.6%	983 72.0%
男性	573 41.9%	4 0.7%	128 22.3%	441 77.0%
女性	793 58.1%	16 2.0%	235 29.6%	542 68.3%

問37 危険有害業務の制限（妊産婦である女性職員を危険有害業務に勤務させない制度）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1365（全員対象） 】

- 1 詳しく知っている（1.6%）
- 2 概要程度は知っている（25.0%）
- 3 ほとんど知らない（73.4%）

	総数	1	2	3
全体	1365 100.0%	22 1.6%	341 25.0%	1002 73.4%
男性	572 41.9%	6 1.0%	115 20.1%	451 78.8%
女性	793 58.1%	16 2.0%	226 28.5%	551 69.5%

問38 時間外・休日・深夜勤務の制限（妊産婦である女性職員が請求した場合は時間外勤務・休日勤務・深夜時間帯における勤務をさせない制度）について、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1365(全員対象) 】

- 1 詳しく知っている (1.7%)
- 2 概要程度は知っている (26.5%)
- 3 ほとんど知らない (71.8%)

	総数	1	2	3
全体	1365 100.0%	23 1.7%	362 26.5%	980 71.8%
男性	573 42.0%	6 1.0%	135 23.6%	432 75.4%
女性	792 58.0%	17 2.1%	227 28.7%	548 69.2%

問39 問27から問33までの特別休暇のうちで、あなたが取得可能であった(ある)ものについて、当てはまるもの1つに をつけてください。 【 回答者総数：1349 (全員対象) 】

- 1 ほぼ取得した(する予定) (9.5%)
 - 2 取得しなかった休暇がいくつかある (22.5%)
 - 3 ほとんど取得しなかった(しない予定) (68.1%)
- 問4 1に進んでください
問4 dに進んでください
問4 dに進んでください

	総数	1	2	3
全体	1349 100.0%	128 9.5%	303 22.5%	918 68.1%
男性	565 41.9%	37 6.5%	95 16.8%	433 76.6%
女性	784 58.1%	91 11.6%	208 26.5%	485 61.9%

問40 取得しなかった主な理由について当てはまるもの全てに をつけてください。 【 回答者総数：1182 (問39で「2」または「3」と回答した職員) 】

- 1 仕事が忙しい (24.7%)
- 2 みんなに迷惑がかかると感じる (34.3%)
- 3 取得しづらい雰囲気だった (27.6%)
- 4 特に必要がなかったので取得しなかった (40.2%)
- 5 制度を知らなかったので取得できなかった (39.0%)

	総数	1	2	3	4	5
全体	1182 100.0%	292 24.7%	405 34.3%	326 27.6%	475 40.2%	461 39.0%
男性	507 42.9%	84 16.6%	139 27.4%	127 25.0%	210 41.4%	265 52.3%
女性	675 57.1%	208 30.8%	266 39.4%	199 29.5%	265 39.3%	196 29.0%

その他

問41 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超過勤務の縮減以外に、以下の事項について規定されていますが、職員の次世代育成支援対策に効果的と思われる取組として当てはまるもの全てに をつけて下さい。 【 回答者総数：1240（全員対象） 】

- 1 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知 (63.6%)
- 2 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進 (51.4%)
- 3 庁内託児施設の設置 (37.4%)
- 4 子育てをしている職員に対する異動についての配慮 (53.3%)
- 5 子育てをしている職員に対する宿舍の貸与における配慮 (8.0%)
- 6 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 (30.2%)
- 7 子どもを連れた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 (22.9%)
- 8 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援 (17.3%)
- 9 「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 (15.4%)
- 10 家庭教育に関する学習機会の提供 (10.6%)

	総数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
全体	1240 100.0%	789 63.6%	637 51.4%	464 37.4%	661 53.3%	99 8.0%	375 30.2%	284 22.9%	214 17.3%	191 15.4%	132 10.6%
男性	533 43.0%	275 51.6%	327 61.4%	192 36.0%	199 37.3%	43 8.1%	153 28.7%	104 19.5%	75 14.1%	86 16.1%	54 10.1%
女性	707 57.0%	514 72.7%	310 43.8%	272 38.5%	462 65.3%	56 7.9%	222 31.4%	180 25.5%	139 19.7%	105 14.9%	78 11.0%

岡崎市特定事業主行動計画策定・推進委員会設置要綱

(設置及び目的)

第1条 次世代育成支援対策推進法施行令(平成15年政令第372号)第2項の規定に基づき、岡崎市特定事業主行動計画(以下「計画」という。)の策定及び推進を図るため、岡崎市特定事業主行動計画策定・推進委員会(以下「委員会」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会の所掌事項は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 計画の策定に関すること。
- (2) 計画の推進に関すること。
- (3) その他計画に関する必要な事項に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、委員長及び委員14人で組織する。

- 2 委員長は、総務部長をもって充てる。
- 3 委員は、次の者をもって構成する。ただし、第2号の者である委員は、1人とする。
 - (1) 市の職員
 - (2) 職員労働組合等の役員のうちから市長が指名した者
- 4 前項1号の委員は、次に掲げる職にある者をもって充てる。
 - (1) 総務部総務文書課長
 - (2) 総務部人事課長
 - (3) 税務部市民税課長
 - (4) 市民文化部市民協働推進課長
 - (5) こども部こども育成課長
 - (6) 岡崎市民病院事務局総務課長
 - (7) 消防本部総務課長
 - (8) 水道局総務課長
 - (9) 議会事務局総務課長
 - (10) 教育委員会事務局総務課長
 - (11) 監査委員事務局次長
 - (12) 岡崎市農業委員会事務局次長
- 5 委員会は、職員の意見を反映するために、検討部会を置き、個別の内容を検討させることができる。

(委員長の職務)

第4条 委員長は、委員会の運営をつかさどり、委員会を代表する。

- 2 委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、あらかじめ委員長の指定する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会は委員長が招集する。

- 2 委員会は、委員の過半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 3 会議の議長は、委員長が務め、意見を取りまとめるものとする。
- 4 会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。
- 5 委員会は、必要に応じて議題における関係者の出席を求めることができるものとする。

(庶務)

第6条 委員会の庶務は、総務部人事課において行う。

(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、委員長が定める。

附 則

この要綱は、平成16年7月7日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年6月27日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年6月29日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

平成21年度岡崎市特定事業主行動計画策定・推進委員会名簿

(委員長)

総務部長	柴田 宗男
------	-------

(委員) 13名

総務部総務文書課長	手嶋 康雄
総務部人事課長	加藤 保彦
税務部市民税課長	近藤 雄司
市民文化部市民協働推進課長	間宮 淳一
こども部こども育成課長	鈴木 雅良
岡崎市民病院事務局総務課長	夏目 晴樹
消防本部総務課長	太田 茂
水道局総務課長	鈴木 明正
議会事務局総務課長	伊藤 盛康
教育委員会事務局総務課長	清水 康則
監査委員事務局次長	宇野 則子
農業委員会事務局次長	伊豫田鋼二
岡崎市役所職員労働組合連合会議長	清水 貞雄

発行日 平成22年3月

事務局 岡崎市総務部人事課

〒444-8601
岡崎市十王町二丁目9番地

電話 0564-23-6002

FAX 0564-23-6546

E-mail jinji@city.okazaki.aichi.jp