

次世代育成支援対策推進法に基づく
岡崎市特定事業主行動計画

(計画期間 平成 27 年度～平成 31 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

< 目 次 >

I 総論

1	はじめに	1
2	背景	1
3	計画期間	1
4	計画の推進体制	1
5	計画の目標	2

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	3
(2)	男性の子育て目的の休暇等の取得促進	4
(3)	育児休業等を取得しやすい環境の整備等	5
(4)	超過勤務の縮減	7
(5)	休暇の取得の促進	9
(6)	人事異動における配慮	10
(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	10
(8)	人事評価への反映	10
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	11
(2)	子ども・子育てに関する地域貢献活動	11
(3)	子どもと触れ合う機会の充実	11

I 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。

このたび、平成 27 年 3 月 31 日までの時限立法であった次世代育成支援対策推進法が改正され、期限が平成 37 年 3 月 31 日まで 10 年間延長されました。国や地方公共団体等は、特定事業主としての立場から、引き続き職員の子どもの健やかな育成のための計画を策定し、これを実行していく必要があります。

3 計画期間

この計画は、平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 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、必要とされる人数を集めることとします。

5 計画の目標

特定事業主行動計画では、実施する計画に対し、目標を定め達成するよう努力することとされています。

岡崎市では、次世代育成支援を実施する上で、次のような項目について、目標を定め、達成に向けた取組を行います。（目標は、平成 31 年度の達成目標です。）

重点目標

- 家族の記念日等に取得する年次休暇「アニバーサリー休暇」の取得奨励等の取組を通じて、年次休暇の取得促進に努めます。
- 所属長との面談の制度化や本人への資料配布等の取組を通じて、男性職員の子育て目的の休暇や育児休業等の取得促進に努めます。
- 育児休業等を取得する女性職員等に対してキャリアパス（※１）やロールモデル（※２）の提示や研修の実施等を通じて、子育てを行う女性職員の活躍推進に努めます。
- 全庁一斉定時退庁日の継続や時間外勤務の縮減に関する指針の周知を通じて、超過勤務の縮減に努めます。

数値目標

- 年次休暇取得促進
平均取得日数 10 日以上
平成 25 年度実績値：7.5 日
- 男性職員の配偶者出産休暇の取得率向上
取得率 80% 以上
平成 25 年度実績値：61.5%
- 男性職員の育児参加休暇等の取得人数増加
取得人数 10 人以上
平成 25 年度実績値：5 人
※育児参加休暇等：育児参加休暇、育児休業、部分休業、育児短時間勤務
- 特定事業主行動計画の認知率向上
認知率 50% 以上
平成 25 年度実績値：14.9%

※１ 職員がある職位に就くまでに辿ることとなる経験等の展望

※２ 模範となる先輩職員

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、本人と面談を行い、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たうえで、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、業務分担の見直しや業務を引き継ぐ職員の指定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う。

【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】

- 妊娠が判明した女性職員と所属長が面談する機会を設け、母性保護及び母子健康管理の観点から設けられている特別休暇の取得予定及び業務の引継ぎ方法等を確認する。**新規**

(実施時期；平成 28 年度から)

- 子育て支援ハンドブックを対象職員に配布し、認知率・普及率の向上を図る。特に、市民病院に勤務する医療職については、管理職が出席する会議等でも周知を行う。**充実**

(実施時期；平成 28 年度から)

- 仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりの要となる所属長に各種制度を知ってもらうための「所属長向けハンドブック」を作成し、配布する。

新規

(実施時期；平成 28 年度から)

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

【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。
- ・ 父親となる男性職員と面談を行い、子育て目的の休暇制度について説明し、積極的に取得を勧めてください。

【父親になる職員へ】

- ・ 父親となることが分かったら、早めに職場の上司、同僚に申し出て、子育て目的の休暇取得に向けて職場の配慮を求めましょう。
- ・ 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】

- 男性職員が子育てのために取得できる休暇制度等を周知するため、父親となる男性職員と所属長が面談する機会を設け、子育て目的の休暇の取得意向を確認する。**新規**

(実施時期；平成 28 年度から)

- 男性職員が取得できる子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）の取得を奨励する文書を作成し、対象職員に配布する。**新規**

(実施時期；平成 28 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、職員の性別に関わらず、育児休業や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。
- ・ 子育てを行う女性職員が仕事と育児を両立し、職場で活躍できる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 男性の育児休業等の取得促進

【実施メニュー】

- 子育て支援ハンドブックに男性職員の育児休業等の取得体験談を掲載し、男性職員も育児休業等を取得できることを周知する。**新規**
(実施時期；平成 28 年度から)
- 短期間でも育児休業が取得できることを周知し、男性職員の育児休業の取得率向上を図る。**新規**
(実施時期；平成 28 年度から)

イ 育児休業等の周知

【実施メニュー】

- 育児休業に関する資料を各所属に通知・配布し、育児休業等の取得促進について、周知徹底を図る。**継続**
- 庶務担当者等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。**新規**
(実施時期；平成 28 年度から)

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

【実施メニュー】

- 育児休業等取得経験者が女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を検討する。**新規**

(検討時期；平成 29 年度から)

エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

【実施メニュー】

- 育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成するため、特に管理職員に対して育児休業等に関する情報提供を行う。**新規**

(実施時期；平成 28 年度から)

オ 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】

- 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対して通信教育等の自己啓発の情報提供を行う。**継続**

- 育児休業中職員のためのフォローアップ研修等を実施する。**新規**

(実施時期；平成 28 年度から)

カ 育児休業を取得した職員の代替職員の確保

【実施メニュー】

- 育児休業を取得した職員の代替職員の確保については、任期付採用や非常勤職員等を活用し、適切な代替要員の確保を図る。**充実**

(実施時期；平成 28 年度から)

キ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

【実施メニュー】

- 育児休業等を取得する女性職員等に対してキャリアパスやロールモデルの提示を行う。**新規**

(実施時期；平成 29 年度から)

- 女性職員の活躍推進や仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）をテーマとした研修等を行う。**新規**

(実施時期；平成 29 年度から)

(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。
- ・ 超過勤務の命令にあたっては、それが緊急かつやむを得ないものかどうかを十分判断したうえで、事前命令を徹底するようにしてください。

【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。継続

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、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。継続



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。継続
- 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。継続
- 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。継続

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意識啓発を行う。継続
- 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。継続
- 「時間外勤務の縮減に関する指針」を周知する。継続
- 各部署の超過勤務の状況を職員に対して公表する。継続



(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。特に、専門的な業務や変則勤務を行う部署にあっては、年次休暇が取得しにくいという意見があることを踏まえ、部下の年次休暇の取得希望を十分考慮した上で、勤務予定を作成するようにしてください。
- ・ 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があります。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。**継続**
- 各部署の年次休暇取得率を職員に対して公表する。**継続**
- 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。**継続**
- 消防職や市民病院に勤務する医療職等の変則勤務を行う部署については、あらかじめ年次休暇の取得希望日を確認するなど、より年次休暇が取得しやすくなるような取組を検討する。**新規**

(検討時期；平成 28 年度から)

イ 連続休暇等の取得の促進

【実施メニュー】

- 授業参観日等の子どもの学校行事における年次休暇の取得促進を図る。**継続**
- 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「アニバーサリー休暇」の取得促進を図る。**新規**
(実施時期；平成 27 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。**継続**

ウ 子どもの看護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の醸成を図る。**継続**

(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。**継続**

(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】

- ・ 職場優先の意識を改め、仕事と子育ての両立ができる職場環境づくりに努めましょう。
- ・ 性別に関係なく、それぞれの職員の適性に応じた職務に従事させましょう。

【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】

- 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。**継続**
- 電子掲示板等を利用して職員に仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）に関する情報提供を行う。**新規**

（実施時期；平成 28 年度から）

(8) 人事評価への反映

【実施メニュー】

- 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行えるよう検討する。**新規**

（検討時期；平成 30 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

- 子どもを連れた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。継続

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ボランティア休暇を活用し、PTA等の子育てに関する活動に積極的に関わります。 新規

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

- 親子で参加できる福利厚生事業等に積極的に参加し、子どもと積極的に関わります。 新規



○ 実施メニュー進行管理表

実 施 メ ニ ュ ー	H27	H28	H29	H30	H31
(1) 妊娠中及び出産後における配慮					
妊娠が判明した女性職員と上司が面談する機会を設け、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取得予定及び業務の引継ぎ方法等を確認する。		●			→
子育て支援ハンドブックを対象職員に配布し、認知率・普及率の向上を図る。特に、市民病院に勤務する医療職については、管理職が出席する会議等でも周知を行う。		●			→
仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりの要となる所属長に各種制度を知ってもらうため「所属長向けハンドブック」を作成し、配布する。		●			→
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進					
男性が子育てのために取得できる休暇制度等を周知するため、父親となる男性職員と所属長が面談する機会を設け、子育て目的の休暇の取得意向を確認する。		●			→
男性職員が取得できる子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）の取得を奨励する文書を作成し、対象職員に配布する。		●			→
(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等					
ア 男性の育児休業等の取得促進					
子育て支援ハンドブックに男性職員の育児休業等の取得体験談を掲載し、男性職員も育児休業等を取得できることを周知する。		●			→
短期間でも育児休業が取得できることを周知し、男性職員の育児休業の取得率向上を図る。		●			→
イ 育児休業等の周知					
育児休業に関する資料を各所属に通知・配布し、育児休業等の取得促進について、周知徹底を図る。	●				→
庶務担当者等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。		●			→
ウ 育児休業等経験者等に関する情報提供					
育児休業等取得経験者が女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を検討する。			●		→
エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成					
育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成するため、特に管理職員に対して育児休業等に関する情報提供を行う。		●			→
オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援					
育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対して通信教育等の自己啓発の情報提供を行う。	●				→
育児休業中職員のためのフォローアップ研修等を実施する。		●			→
カ 育児休業を取得した職員の代替職員の確保					
育児休業を取得した職員の代替職員については、任期付採用や非常勤職員等を活用し、適切な代替職員の確保を図る。		●			→
キ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組					
育児休業等を取得する職員等に対してキャリアパスやロールモデルの提示を行う。			●		→
女性職員の活躍推進や仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）をテーマとした研修等を行う。			●		→
(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、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意識啓発を行う。	●				→
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。	●				→
「時間外勤務の縮減に関する指針」を周知する。	●				→
各部署の超過勤務の状況を職員に対して公表する。	●				→
(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。	●				→
消防職や市民病院に勤務する医療職等の変則勤務を行う部署については、あらかじめ年次休暇の取得希望日を確認するなど、より年次休暇が取得しやすくなるような取組を検討する。		●			→
イ 連続休暇等の取得の促進					
授業参観日等の子どもの学校行事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「アニバーサリー休暇」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					
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。	●				→
電子掲示板等を利用して職員に仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）に関する情報提供を行う。		●			→
(8) 人事評価への反映					
仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行えるよう検討する。				●	→

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3,467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26年12月15日から平成27年1月9日まで
- 4 有効回答数 2,046名（回収率：59.0%）

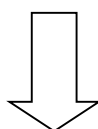
	事務職	技術職	保育職	教育職	医療職 (病院勤務以外)	医療職 (病院勤務)	技能 業務職	消防職	合計
全職員数	921	307	320	26	85	984	464	360	3,467
回答者数	361	107	239	12	48	715	358	206	2,046
回答率	39.2%	34.9%	74.7%	46.2%	56.5%	72.7%	77.2%	57.2%	59.0%

※全職員数は、H26.12.1現在

5 アンケート結果の概要

アンケート結果から判明した課題

- 育児休業取得促進に必要な事項及び育児休業取得の際に障害となる事項は経済的な問題。（問7、問10）
- 子育てを行う女性活躍推進については、過半数の職員が積極的に取り組むべきとの回答。（問13）
- 年次休暇については、過半数の職員が取得しにくいと回答。（問16）
- 超過勤務については、仕事の状況に応じて、との回答が多く、やむを得ず超過勤務を行っている実態が判明。（問20）
- 各種制度、特別休暇等の認知度は全体的に低迷し、周知方法を改善する必要性。（問22～41）



アンケート結果を踏まえた新たな実施内容

- 育児休業手当金など、経済的支援策の内容も掲載している子育て支援ハンドブックを作成し、対象職員に配布します。
- 子育てを行う女性活躍のため、キャリアパスやロールモデルの提示、ワーク・ライフ・バランス等をテーマとした研修等を実施します。
- 職員や家族の誕生日等に取得する年次休暇「アニバーサリー休暇」の取得促進を図ります。
- 超過勤務縮減のため、「時間外勤務の縮減に関する指針」の周知を行います。
- 各種制度、特別休暇等の向上を図るため、本人と所属長との面談の制度化、育児休業中職員のためのフォローアップ研修の実施、庶務担当者等を対象とした研修等において育児休業制度等の説明を実施します。

【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、自由記載による回答欄を設けた設問があるが、紙面の都合上、自由記載欄の記述を割愛した。

I 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：2,046】

- 1 男性 (49.4%) 2 女性 (50.6%)

問2 あなたの年齢について、当てはまるものに1つ○をつけてください。 【回答者総数：2,046】

- 1 19歳以下 (0.2%) 2 20歳～29歳 (26.8%) 3 30歳～39歳 (25.2%)
4 40～49歳 (25.2%) 5 50歳以上 (22.6%)

	1	2	3	4	5
男性	0.5%	16.0%	25.2%	28.9%	29.3%
女性	0.0%	37.4%	25.1%	21.5%	16.0%

問3 あなたの職種は何ですか。 【回答者総数：2,046】

- 1 事務職 (17.6%) 2 技術職 (5.2%) 3 保育職 (11.7%) 4 教育職 (0.6%)
5 医療職（病院勤務以外）(2.3%) 6 医療職（病院勤務）(34.9%)
7 技能業務職 (17.5%) 8 消防職 (10.1%)

	1	2	3	4	5	6	7	8
男性	23.5%	9.3%	0.4%	0.1%	0.9%	15.5%	30.2%	20.1%
女性	12.0%	1.3%	22.7%	1.1%	3.8%	53.9%	5.1%	0.3%

問4 現在、あなたは子どもを養育していますか。 【回答者総数：2,039】

- 1 養育している (44.4%) 2 養育していない (55.6%)

	1	2
男性	55.8%	44.2%
女性	33.4%	66.6%

★問4で「1 養育している」と回答した方は問5に進んでください。「2 養育していない」と回答した方は問6に進んでください。

問5 養育している子どもの年代は、次のどの項目に当てはまりますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。【回答者総数：906】

- 1 3歳未満 (21.3%) 2 3歳～小学校就学前 (29.6%) 3 小学生 (39.4%)
4 中学生以上 (47.4%)

	1	2	3	4
男性	25.5%	27.1%	37.3%	47.2%
女性	14.5%	33.6%	42.9%	47.5%

問6 配偶者の就労状況について、当てはまるものに1つ○をつけてください。

【回答者総数：1,935】

- 1 公務員以外の被雇用者 (21.1%) 2 公務員 (16.0%) 3 自営等 (2.4%)
4 パート・アルバイト (13.4%) 5 無職 (13.6%) 6 配偶者なし (33.4%)

	1	2	3	4	5	6
男性	11.5%	14.3%	1.2%	25.7%	24.9%	22.4%
女性	31.2%	17.8%	3.6%	0.6%	2.0%	44.8%

Ⅱ 育児休業の取得についてお伺いします。

問7 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○をつけてください。【回答者総数：2,046】

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し（具体的に ） (36.8%)
2 職場の意識改革（具体的に ） (34.1%)
3 休業期間中の経済的支援の拡大 (42.4%)
4 育児休業等の制度の内容に関する情報提供 (34.7%)
5 職場復帰時の研修等の支援 (26.5%)
6 休業者に対する職場の状況に関する情報提供 (22.8%)
7 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供 (13.7%)
8 その他（ ） (16.6%)

	1	2	3	4	5	6	7	8
男性	35.6%	37.1%	41.7%	29.6%	24.2%	20.3%	13.2%	17.4%
女性	37.9%	31.2%	43.1%	39.6%	28.8%	25.2%	14.3%	15.8%

★問4で「1 養育している」と回答した方は問8に進んでください。「2 養育していない」と回答した方は問13に進んでください。

問8 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：998】

- 1 取得した → 問9に進んでください (31.2%)
- 2 取得しなかった → 問12に進んでください (68.8%)

	1	2
男性	2.1%	97.9%
女性	80.3%	19.7%

(問9～問11は、問8で「1 取得した」と回答した方にお伺いします。)

問9 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○をつけてください。

【回答者総数：311】

- 1 子どもの世話をするのは親として当然だから (90.4%)
- 2 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 (48.2%)
- 3 子どもの世話をすることに興味があったから (34.4%)
- 4 配偶者が希望したから (10.6%)
- 5 配偶者が病弱だから (1.3%)
- 6 その他 () (7.1%)

	1	2	3	4	5	6
男性	100%	38.5%	30.8%	30.8%	23.1%	15.4%
女性	89.9%	48.7%	34.6%	9.7%	0.3%	6.7%

問10 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：311】

- 1 経済的に苦しくなること (59.8%)
- 2 業務の遂行に支障がないように措置すること (42.4%)
- 3 昇給等に差がつくこと (18.0%)
- 4 周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと (7.7%)
- 5 その他 () (7.4%)

	1	2	3	4	5
男性	53.8%	61.5%	30.8%	53.8%	23.1%
女性	60.1%	41.6%	17.4%	5.7%	6.7%

問11 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 : 311 】

- 1 子育ての大変さと喜びを実感した (91.6%)
- 2 同僚にも育児休業をすることを勧めたい (52.7%)
- 3 今後もできる限り育児を分担したい (35.7%)
- 4 育児休業は今回限りとしたい (1.0%)
- 5 子育てから得られたものは少なかった (0.6%)
- 6 その他 () (4.5%)

	1	2	3	4	5	6
男性	69.2%	30.8%	30.8%	0.0%	7.7%	7.7%
女性	92.6%	53.7%	35.9%	1.0%	0.3%	4.4%

★問12は、問8で「2 取得しなかった」と回答した方にお伺いします。

問12 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 : 687 】

- 1 自分以外に育児をする人がいたため (66.7%)
- 2 職場に迷惑をかけるため (35.4%)
- 3 業務が繁忙であったため (17.8%)
- 4 職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため (22.3%)
- 5 家計が苦しくなるため (20.4%)
- 6 出世にひびくと思ったため (7.3%)
- 7 復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるといったため (7.4%)
- 8 仕事にやりがいを感じていたため (3.9%)
- 9 配偶者や家族からの反対があったため (1.2%)
- 10 その他 () (9.6%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
男性	72.6%	38.3%	18.6%	22.6%	21.8%	7.8%	7.7%	3.9%	0.8%	6.4%
女性	16.4%	11.0%	11.0%	19.2%	8.2%	2.7%	5.5%	4.1%	4.1%	37.0%

問13 国が定めた行動計画策定指針では、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組を行うことが新たに規定されました。それについて、あなたの考えに近いもの1つに○をつけてください。

【 回答者総数 : 1,985 】

- 1 積極的に取り組むべき (52.2%)
- 2 適度に取り組むべき (46.5%)
- 3 取り組むべきではない (1.2%)

	1	2	3
男性	50.0%	47.9%	2.1%
女性	54.5%	45.2%	0.3%

問14 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組として効果的と思われるものについて、当てはまるもの全てに○をつけてください。

【 回答者総数 : 2,046 】

- 1 育児休業を取得する女性職員等に対するキャリアパス（職員がある職位に就くまでに辿ることとなる経験等の展望）やロールモデル（模範となる先輩職員）の提示 （48.3%）
- 2 先輩女性職員が後輩女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入 （30.2%）
- 3 育児休業中の職員に対する情報提供 （40.2%）
- 4 管理職にとって必要なマネジメント能力を習得するための研修 （18.1%）
- 5 その他（ ） （3.7%）

	1	2	3	4	5
男性	47.2%	30.1%	34.7%	18.4%	3.9%
女性	49.4%	30.3%	45.6%	17.9%	3.6%

Ⅲ 休暇の取得についてお伺いします。

問15 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 : 2,029 】

- 1 積極的に取得している （16.2%）
- 2 必要がある場合のみ取得する （71.6%）
- 3 基本的には休まない （12.3%）

	1	2	3
男性	18.6%	71.7%	9.7%
女性	13.8%	71.4%	14.8%

問16 あなたの職場は年次休暇が取得しやすい環境ですか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

【 回答者総数 : 2,030 】

- 1 取得しやすい → 問17に進んでください （46.6%）
- 2 取得しにくい → 問18に進んでください （53.4%）

	1	2
男性	52.6%	47.4%
女性	40.6%	59.4%

★問17は、問16で「1 取得しやすい」と回答した方にお伺いします。

問17 取得しやすいと感じる理由として、当てはまるもの全てに○をつけてください。

【 回答者総数 : 945 】

- 1 権利として付与されたものだから （31.1%）
- 2 職場の雰囲気年次休暇を取得しやすい （68.0%）
- 3 休んでも後で仕事に影響を生じない （17.8%）
- 4 休んでも周りに迷惑をかけない （11.3%）
- 5 上司や人事担当部局から休むようにいわれる （14.1%）
- 6 その他（ ） （3.9%）

	1	2	3	4	5	6
男性	32.9%	66.2%	22.3%	14.0%	11.7%	3.8%
女性	28.8%	70.4%	12.0%	7.9%	17.1%	4.1%

★問18は、問16で「2 取得しにくい」と回答した方にお伺いします。

問18 取得しにくいと感じる理由として、当てはまるもの全てに○をつけてください。

【 回答者総数 : 1,085 】

- 1 みんなに迷惑がかかると感じる (60.7%)
- 2 職場の雰囲気取得しづらい (36.5%)
- 3 後で多忙になる (28.0%)
- 4 上司がいい顔をしない (20.8%)
- 5 昇格や査定に悪い影響があると感じる (4.6%)
- 6 週休日の振替や代休などが多い (24.8%)
- 7 その他 () (15.4%)

	1	2	3	4	5	6	7
男性	60.7%	41.2%	28.8%	20.0%	6.7%	23.3%	13.0%
女性	60.8%	32.8%	27.4%	21.5%	3.0%	25.9%	17.2%

問19 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 : 2,046 】

- 1 業務遂行体制の工夫・見直し（具体的に) (39.4%)
- 2 職場の意識改革（具体的に) (33.0%)
- 3 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 (44.7%)
- 4 年次休暇の計画表の作成・実施 (29.8%)
- 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 (31.7%)
- 6 職場の業務予定の職員への早期周知 (19.6%)
- 7 その他 () (15.6%)

	1	2	3	4	5	6	7
男性	39.9%	35.1%	43.4%	25.8%	24.7%	19.0%	19.2%
女性	39.0%	30.9%	45.9%	33.6%	38.6%	20.2%	12.2%

IV 超過勤務についてお伺いします。

問20 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 : 2,046 】

- 1 仕事の状況に応じて超過勤務をする (62.6%)
- 2 できるだけ超過勤務をしない (32.7%)
- 3 周りの人程度に超過勤務をする (4.3%)
- 4 超過勤務を減らすことは考えていない (0.5%)

	1	2	3	4
男性	59.3%	37.4%	2.6%	0.8%
女性	65.8%	28.1%	5.9%	0.2%

問21 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 : 2,046 】

- 1 事務の簡素化、合理化 (57.5%)
- 2 超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり (46.4%)
- 3 個々の職員の心がけ (39.2%)
- 4 上司が指示を的確にする (22.0%)
- 5 上司が率先して帰る (17.6%)
- 6 定時退庁日の周知徹底 (9.6%)
- 7 その他 () (7.9%)

	1	2	3	4	5	6	7
男性	54.1%	40.1%	38.1%	26.7%	18.6%	10.4%	9.1%
女性	60.9%	52.5%	40.3%	17.5%	16.7%	8.8%	6.8%

V 各種制度の利用状況についてお伺いします。

問22 岡崎市における「特定事業主行動計画」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 : 2,032 】

- 1 知っている (14.9%)
- 2 知らない (85.1%)

	1	2
男性	18.5%	81.5%
女性	11.3%	88.7%

問23 庁内各課等のホームページに「出産に伴う提出書類」を掲載していますが、当てはまるもの1つに○をつけてください。

【 回答者総数 : 2,038 】

- 1 利用したことがある (9.8%)
- 2 利用したことはないが、知っている (14.0%)
- 3 知らない (76.2%)

	1	2	3
男性	11.0%	16.7%	72.3%
女性	8.6%	11.4%	80.1%

問24 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」(グリーンファイル管理/人事課/人事関係/各種資料/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 : 2,041 】

- 1 利用したことがある (3.4%)
- 2 利用したことはないが、知っている (14.5%)
- 3 知らない (82.2%)

	1	2	3
男性	3.1%	15.5%	81.4%
女性	3.7%	13.4%	82.9%

問25 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自己啓発や福利厚生等の情報提供をしています、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 : 2,034 】

- 1 利用したことがある (2.6%)
- 2 利用したことはないが、知っている (11.5%)
- 3 知らない (86.0%)

	1	2	3
男性	1.4%	11.6%	87.0%
女性	3.7%	11.3%	85.0%

問26 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 : 2,040 】

- 1 利用したことがある (10.3%)
- 2 利用したことはないが、知っている (57.4%)
- 3 知らない (32.4%)

	1	2	3
男性	1.2%	59.2%	39.6%
女性	19.2%	55.5%	25.3%

問27 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 : 2,034 】

- 1 利用したことがある (4.3%)
- 2 利用したことはないが、知っている (54.2%)
- 3 知らない (41.5%)

	1	2	3
男性	0.6%	48.0%	51.0%
女性	7.9%	59.9%	32.2%

問28 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 : 2,036 】

- 1 利用したことがある (0.9%)
- 2 利用したことはないが、知っている (55.6%)
- 3 知らない (43.5%)

	1	2	3
男性	0.0%	43.7%	56.3%
女性	1.8%	67.2%	30.9%

問29 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 : 2,035 】

- 1 利用したことがある (15.7%)
- 2 利用したことはないが、知っている (56.0%)
- 3 知らない (28.3%)

	1	2	3
男性	0.0%	59.0%	41.0%
女性	31.1%	53.0%	15.9%

問30 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 : 2,034 】

- 1 利用したことがある (4.1%)
- 2 利用したことはないが、知っている (36.7%)
- 3 知らない (59.2%)

	1	2	3
男性	0.0%	29.4%	70.6%
女性	8.1%	43.8%	48.2%

問31 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 : 2,036 】

- 1 利用したことがある (0.2%)
- 2 利用したことはないが、知っている (29.4%)
- 3 知らない (70.3%)

	1	2	3
男性	0.0%	21.8%	78.2%
女性	0.5%	36.9%	62.6%

問32 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 : 2,033 】

- 1 利用したことがある (2.0%)
- 2 利用したことはないが、知っている (41.6%)
- 3 知らない (56.4%)

	1	2	3
男性	0.0%	33.1%	66.9%
女性	4.0%	49.8%	46.2%

問33 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 : 2,033 】

- 1 利用したことがある (6.7%)
- 2 利用したことはないが、知っている (38.5%)
- 3 知らない (54.7%)

	1	2	3
男性	6.3%	39.4%	54.3%
女性	7.2%	37.6%	55.2%

問34 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 : 2,033 】

- 1 利用したことがある (11.4%)
- 2 利用したことはないが、知っている (39.8%)
- 3 知らない (48.8%)

	1	2	3
男性	23.0%	33.6%	43.4%
女性	0.0%	45.9%	54.1%

問35 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 : 2,028 】

- 1 利用したことがある (1.2%)
- 2 利用したことはないが、知っている (33.4%)
- 3 知らない (65.4%)

	1	2	3
男性	2.5%	32.7%	64.8%
女性	0.0%	34.0%	66.0%

問36 超過勤務の制限（3歳未満の子を養育する職員が請求した場合は、超過勤務をさせてはならない制度）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 : 2,032 】

- 1 利用したことがある (0.2%)
- 2 利用したことはないが、知っている (23.2%)
- 3 知らない (76.5%)

	1	2	3
男性	0.3%	21.7%	78.0%
女性	0.2%	24.8%	75.0%

問37 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：2,030 】

- 1 利用したことがある (0.2%)
- 2 利用したことはないが、知っている (17.1%)
- 3 知らない (82.7%)

	1	2	3
男性	0.3%	16.7%	83.1%
女性	0.1%	17.5%	82.4%

問38 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：2,031 】

- 1 利用したことがある (0.4%)
- 2 利用したことはないが、知っている (23.0%)
- 3 知らない (76.6%)

	1	2	3
男性	0.4%	20.2%	79.4%
女性	0.4%	25.8%	73.8%

問39 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：2,030 】

- 1 利用したことがある (0.1%)
- 2 利用したことはないが、知っている (30.8%)
- 3 知らない (69.0%)

	1	2	3
男性	0.0%	22.7%	77.3%
女性	0.3%	38.8%	60.9%

問40 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：2,028 】

- 1 利用したことがある (0.4%)
- 2 利用したことはないが、知っている (32.4%)
- 3 知らない (67.2%)

	1	2	3
男性	0.0%	25.5%	74.5%
女性	0.8%	39.2%	60.1%

問41 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：2,028 】

- 1 利用したことがある (0.6%)
- 2 利用したことはないが、知っている (31.1%)
- 3 知らない (68.3%)

	1	2	3
男性	0.0%	24.9%	75.1%
女性	1.2%	37.2%	61.6%

問42 問29から問35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：1,944 】

- 1 ほぼ取得した（する予定） → 問44に進んでください (9.0%)
- 2 取得しなかった休暇がいくつかある → 問43に進んでください (23.0%)
- 3 ほとんど取得しなかった（しない予定） → 問43に進んでください (68.1%)

	1	2	3
男性	6.3%	17.6%	76.2%
女性	11.6%	28.4%	59.9%

★問43は、問42で「2 取得しなかった休暇がいくつかある」または「3 ほとんど取得しなかった（しない予定）」と回答した方にお伺いします。

問43 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：1,770 】

- 1 特に必要がなかったので取得しなかった (47.0%)
- 2 制度を知らなかったので取得できなかった (33.2%)
- 3 みんなに迷惑がかかると感じる (25.0%)
- 4 取得しづらい雰囲気だった (17.1%)
- 5 仕事が忙しい (18.0%)

	1	2	3	4	5
男性	47.9%	35.5%	18.1%	12.4%	13.8%
女性	46.0%	30.8%	32.4%	22.0%	22.5%

VI その他

問44 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○をつけてください。

【 回答者総数：2,046 】

- 1 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知 (54.6%)
- 2 子育てをしている職員に対する異動についての配慮 (51.3%)
- 3 男性の子育て目的の休暇等の取得促進 (44.5%)
- 4 保育施設の設置等 (44.2%)
- 5 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 (23.9%)
- 6 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 (16.5%)
- 7 子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援 (12.0%)
- 8 「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 (10.3%)
- 9 家庭教育に関する学習機会の提供 (7.2%)
- 10 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 (8.4%)
- 11 効率的な行政運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動の人事評価への反映 (21.8%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
男性	46.4%	41.6%	53.7%	40.1%	23.5%	15.5%	10.8%	11.6%	8.0%	8.6%	22.5%
女性	62.5%	60.8%	35.5%	48.3%	24.4%	17.4%	13.1%	9.1%	6.4%	8.2%	21.1%

問45 特定事業主行動計画の策定により、職員の次世代育成支援対策が進んだと思いますか。あなたの考えに近いもの1つに○をつけてください。

【 回答者総数：1,984 】

- 1 非常に効果があった (0.6%)
- 2 一定の効果があった (17.5%)
- 3 あまり効果がなかった (16.0%)
- 4 全く効果がなかった (5.1%)
- 5 わからない (60.8%)

	1	2	3	4	5
男性	0.4%	17.6%	16.2%	5.9%	59.9%
女性	0.7%	17.5%	15.7%	4.3%	61.8%

問46 特定事業主行動計画に対して、御意見や御要望等がありましたら、自由に記入してください。

主な意見

- ・ 職場環境の改善や新たな制度創設など特定事業主行動計画の内容充実を求めるもの 75 件
- ・ 人員不足があるとして、人員の配置を求めるもの 21 件
- ・ 制度の周知が不十分だとして、より一層の情報提供を求めるもの 14 件
- ・ 管理職の意識改革が必要だとして、管理職への周知徹底や研修の実施などを求めるもの 9 件
- ・ その他（アンケートの内容に対する意見など） 11 件

合計 130 件

質問は以上です。御協力ありがとうございました。

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) 文化芸術部文化活動推進課長
- (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) 上下水道局総務課長
- (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。

附 則

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

平成26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	谷口 善一
------	-------

(委員) 13名

総務部総務文書課長	柴田 伸司
総務部人事課長	伊藤 茂
税務部市民税課長	佐藤 友昭
文化芸術部文化活動推進課長	小田 成孝
こども部こども育成課長	市川 典子
岡崎市民病院事務局総務課長	浅見 弘行
消防本部総務課長	大竹 郁男
上下水道局総務課長	鳥居 隆司
議会事務局総務課長	池野 肇
教育委員会事務局総務課長	鈴木 利郎
監査委員事務局次長	山本 尚子
農業委員会事務局次長	畔柳 好夫
岡崎市役所職員労働組合連合会議長	鈴木 郁夫

平成26年度岡崎市特定事業主行動計画検討部会名簿

(部会員) 14名

所属	補職名	氏名	備考
市長公室広報課	主査	岩月 佐千子	
企画財政部行政経営課	副主幹	木和田 佐奈枝	部会長
市民生活部市民協働推進課	主任主査	光田 和広	
文化芸術部文化活動推進課	主任主査	早川 通代	
保健部健康増進課	保健師主任	山本 真由美	
こども部こども育成課	主査	河合 章好	
こども部保育課	保育士主任	山田 由紀子	
本宿保育園	業務員主任	向井 敦子	
土木建設部農地整備課	主任主査	山内 智弘	
岡崎市民病院看護局	看護長補佐	近藤 恭子	
消防本部総務課	主査	谷中 達悦	
上下水道局サービス課	業務員副主任	中村 貢	
議会事務局議事課	主任主査	保田 佳隆	
教育委員会事務局総務課	主任主査	渋谷 文彦	

発行日 平成 2 7 年 3 月

事務局 岡崎市総務部人事課

〒 4 4 4 - 8 6 0 1
岡崎市十王町二丁目 9 番地

電 話 0 5 6 4 - 2 3 - 6 0 0 2

F A X 0 5 6 4 - 2 3 - 6 5 4 6

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