

嘉手納町特定事業主行動計画

平成20年6月1日

町長・町議会議長・教育委員会・代表監査委員
農業委員会・選挙管理委員会・水道事業管理者

第1章

1 はじめに

昨今の地方公共団体においては少子高齢社会、住民ニーズの高度化・多様化など、社会経済情勢の変化に一層適切に対応できる体制整備が求められている。更に我が国の行財政を取り巻く環境は依然として極めて厳しく、国・地方一体となった行財政改革も推進していかなければならない状況にある。

しかし、その状況にあっても職員が親として健やかな子育てを行うことが出来るよう、職場を挙げて取り組む必要がある。

今回、本町においても次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の子育てに関する取り組みを嘉手納町特定事業主行動計画として策定した。

2 目的

次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感できるよう仕事と子育ての両立を推進し、子ども達の健やかな育成のための環境整備を図るものとする。

3 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの時限立法であるが、この計画は、平成20年6月1日から平成23年3月31日までの3年を第1期の計画期間とし、概ね3年を目途に見直しを行うこととする。

4 計画の推進体制等

- ①各任命権者は、本計画の実施状況を把握・点検し、今後の対策や計画の見直しを行う。
- ②人事担当課長は、すべての職員に対し本計画の周知徹底を行い、仕事と子育ての両立についての相談や情報提供を行う窓口及び担当者を配置し、子育てをする職員に対し気兼ねなく相談ができる体制を整備する。
- ③各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、次世代育成支援に関する職員の意識向上及び職場環境の整備について、その実施に努める。

第2章 具体的な内容

計画推進のための具体的な内容は以下のとおりとする。なお、本章中の職員の休暇に関する規則とは、嘉手納町職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則を指す。

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

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きている。

しかしながら、職員アンケートによると、下表の結果となっているのが現状である。

| 質問事項 | 上位回答 |
|---|--|
| 問 23 深夜勤務を制限する制度について | (3) 知らない (40%) |
| 問 24 時間外勤務を制限する制度について | (3) 知らない (46%) |
| 問 25 育児休暇及び休暇の取得促進や時間外勤務の縮減以外に、仕事と子育てを両立させやすい勤務環境づくり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 (22%) (2) 子供の出生時における父親の休暇の取得の促進 (20%) |

また、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あることから、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らなければならない。

以上のことから、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ように掲げる職場環境の整備に取り組むものとする。

| 目 標 | 推進者 |
|---|----------------|
| ①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（注1）等の制度について周知徹底を図る。 | 人事担当課長 各所属長 |
| ②妊娠を申し出た職員に対し、特別休暇（注1）、育児休業（注5）等の制度・手続きについて説明を行う。 | 人事担当課長 |
| ③妊娠中の職員の業務分担について必要に応じて見直しを行う。 | 各所属長 職 員 |
| ④妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、原則として超過勤務を命じない。 | 各所属長 |
| ⑤妊娠中の職員が行政センター駐車場の使用を求めた場合は、許可を行う。 | 総務課長 |

注1）母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている制度の概要

- ① 妊娠中及び産後1年を経過しない女性に係る危険有害業務への就業停止
（労働基準法第64条の3第1項）
- ② 妊娠中の女性の請求による軽易業務への転換
（労働基準法第65条第3項）
- ③ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性が請求した場合の時間外労働、休日労働の禁止
（労働基準法第66条第2項）
- ④ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性が請求した場合の深夜業の禁止
（労働基準法第66条第3項）
- ⑤ 妊娠健康検診等休暇
（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第12条）
（職員の休暇に関する規則第15条・別表第2第16号）

- ⑥ 妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置
（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律第13条）
- ⑦ 産前産後の就業禁止
（労働基準法第65条第1項・第2項）
- ⑧ 通勤緩和休暇
（職員の休暇に関する規則第15条・別表第2第15号）
- ⑨ 産前休暇
（職員の休暇に関する規則第15条・別表第2第17号）
- ⑩ 産後休暇
（職員の休暇に関する規則第15条・別表第2第18号）

（2） 出産及び育児に関する経済支援措置の周知

| 目 標 | 推進者 |
|-----------------------------------|----------------|
| ① 出産費用の給付等の経済支援措置（注2）について周知徹底を図る。 | 人事担当課長 各所属長 |
| ② 育児休業時の経済支援措置（注3）について周知徹底を図る。 | 人事担当課長 各所属長 |

注2） 出産費用の給付等の経済的支援制度の概要

- ① 地方公務員等の共済組合法に基づく法定給付
 - ・ 出産費（地方公務員等共済組合法第63条第1項）
 - ・ 家族出産費（地方公務員等共済組合法第63条第3項）
 - ・ 出産手当金（地方公務員等共済組合法第69条）
- ② 沖縄県市町村職員互助会出産祝金

注3） 育児休業時の経済的支援制度の概要

- ① 地方公務員等共済組合法に基づく法定給付
 - 育児休業手当金（地方公務員等共済組合法第70条の2第1項）
- ② 沖縄県市町村職員互助会育児休業補助金

(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

| 目 標 | 推進者 |
|--|----------------|
| ①子どもの出生時における父親の特別休暇(注4)について周知を図る。 | 人事担当課長 各所属長 |
| ②子どもの出生時における父親の特別休暇と併せた年次有給休暇の取得促進について周知徹底を図る。 | 人事担当課長 各所属長 |

注4) 子どもの出生時における父親の休暇制度の概要

① 出産補助休暇

(職員の休暇に関する規則第15条・別表第2第19号)

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

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、子どもの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るが、その後の取得実績をみると、本町職員で女性職員の100%が取得しているのに対し、男性職員では、取得実績がないのが現状である。

職員アンケートによると、男性職員に対する「問14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、「(11)まだ制度がなかったため(22%)」を除くと、「(8)自分以外に育児をする人がいたため(25%)」、「(2)職場に迷惑をかけるため(13%)」、「(7)経済的に厳しくなるため(13%)」などの理由が上位を占めている。

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)に対し、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る。

| 目 標 | 推進者 |
|--|----------------|
| ①育児休業等に関する制度（注5）の周知を図るとともに、男性職員の育児休業等の取得促進を図る。 | 人事担当課長 各所属長 |
| ②育児休業の取得の申し出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行う。 | 各所属長 職 員 |
| ③育児休業中の職員の業務を課内の人員配置によって遂行することが困難なときは、臨時職員等の適切な代替要員の確保を図る。（注6） | 人事担当課長 各所属長 |
| ④育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援として、育児休業中の職員に対して、業務の進捗状況等に関する情報提供を行う。 | 各所属長 |

注5） 育児のために設けられている制度の概要

① 生後満1年に達しない生児を育てる女子職員の育児時間休暇

（労働基準法第67条）

（職員の休暇に関する規則第15条・別表第2第20号）

② 3歳に満たない子を養育するための育児休業

（地方公務員の育児休業等に関する法律第2条～第8条）

（嘉手納町職員の育児休業等に関する条例第1条～第6条）

③ 3歳に満たない子を養育するための部分休業

（地方公務員の育児休業等に関する法律第19条）

（嘉手納町職員の育児休業等に関する条例第8条）

注6） 育児休業に伴う臨時的任用

（地方公務員の育児休業等に関する法律第6条）

（5） 超過勤務の縮減

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すものである。

職員アンケートによると、「問 22 時間外勤務を減らすため効果的と思われる方法」に対する回答として、「(1)時間外勤務を減らす職場事務分掌の見直し (31%)」、「(2)人員の増加 (28%)」、「(4)個々の職員の心がけ (23%)」が上位を占めている。

時間外勤務を縮減するためには、時間外勤務は本来、公務のため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職員意識の向上や、事務の簡素合理化による職場環境の整備を図る必要がある。

| 目 標 | 推進者 |
|--|-------------|
| ①小学校就学時期に達するまでの子どものいる職員の深夜業務及び超過勤務制限の制度の確立及び周知を行う。 | 人事担当課長 |
| ②職員の健康管理への配慮を図るとともに、子どもとの関わりの時間を確保するため、ノー残業デーを継続する。 | 人事担当課長 |
| ③事務の簡素合理化を推進し、効率的な事務遂行を図る。 | 各所属長 職 員 |
| ④各課等の超過勤務の状況を把握し、超過勤務の特に多い部署に対し指導を行うとともに職員の適正配置に努める。 | 人事担当課長 |

(6) 休暇取得の推進

年次有給休暇の取得促進は、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るが、平成 19 年中の本町職員の年次有給休暇の取得日数は、平均 14.8 日であり、平均年間総付与日数である 38.2 日（繰越日数を含めた割合）の約 38.7%にとどまっている。

職員アンケートによると、「問 16 年次有給休暇取得にためらいを感じるか」の質問に対して、「(1)ためらいを感じる (40%)」、「(2)ためらいを感じない (60%)」との回答となっており、「問 17 ためらいを感じる理由」の上位は、「(1)みんなに迷惑がかかると感じるから (51%)」、「(2)休む前後が多忙になるから (28%)」、「(5)職場の雰囲気取得しづらいから (14%)」となっている。一方、「問 18 ためらいを感じない理由」の上位

は、「(1)当然の権利があるから (38%)」、「(6)職場の雰囲気や年次有給休暇を取得しやすいから (29%)」となっている。

年次有給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となる。

① 年次有給休暇及び特別休暇取得の推進

| 目 標 | 推進者 |
|--|----------------|
| ①管理職に対して、職員の年次有給休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次有給休暇の取得を指導させる。 | 人事担当課長 |
| ②職員が年次有給休暇の取得がしやすいよう、業務の相互応援ができる体制を整備する。 | 各所属長 職 員 |
| ③子どもの看護（注7）を要する時における特別休暇の取得促進を図る。 | 人事担当課長 各所属長 |
| ④職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日又は授業参観日等の学校行事における年次有給休暇の取得促進を図る。 | 人事担当課長 各所属長 |

注7) 家族看護休暇

（職員の休暇に関する規則第15条・別表第2第13号）

② 連続休暇等の取得の促進

| 目 標 | 推進者 |
|---|----------------|
| ①週休日、国民の祝日又は夏季休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。 | 人事担当課長 各所属長 |
| ②ゴールデンウィークや旧盆期間における会議等の自粛など、業務スケジュールの調整を行い、連続休暇取得を推進する。 | 各所属長 |

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

| 目 標 | 推進者 |
|--|-------------|
| ①庁舎及び町の施設利用者等の実情を勘案し、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベット、授乳室等の設置を推進する。 | 各所属長 |
| ②子どもを連れた町民が気兼ねなく申請や相談ができるよう、職員の意識啓発に努め、窓口対応におけるバリアフリー化の取組みを推進する。 | 各所属長 職 員 |

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

| 目 標 | 推進者 |
|---|-------------|
| ①子どもが参加する子ども会やスポーツクラブ等において、指導員や審判員など、職員の得意分野を活かした活動を行う。 | 職 員 |
| ②職員が子どもや子育てに関する地域活動に参加する場合の年次有給休暇を積極的に認めるようにする。 | 各所属長 職 員 |

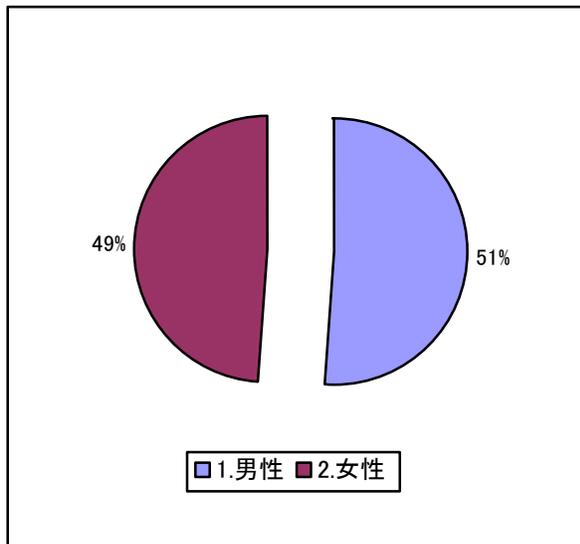
(3) 子どもの安全確保への取組み

| 目 標 | 推進者 |
|---|-------------|
| ①学校や地域の防犯パトロール等の自主防犯活動への職員の積極的な参加を推進する。 | 各所属長 職 員 |
| ②職員は常に子どもに対する安全確保や防犯等への注意を払うようにする。 | 職 員 |

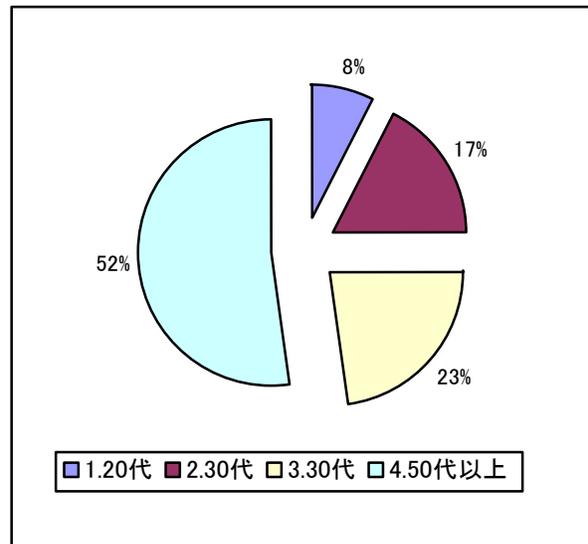
第3章 資料編

1 特定事業主行動計画策定のための職員アンケート調査結果

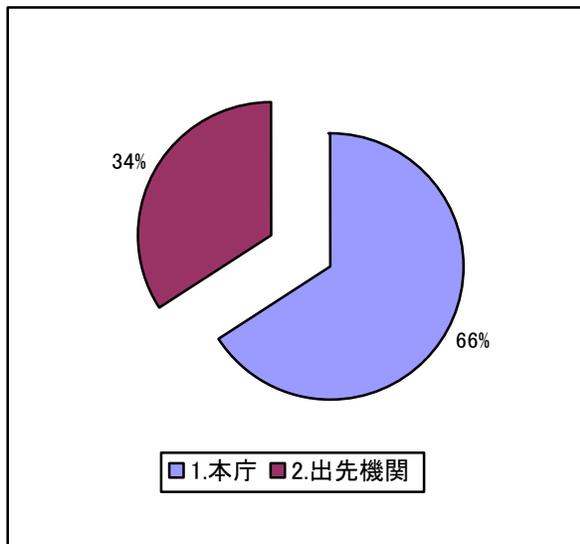
問1 性別



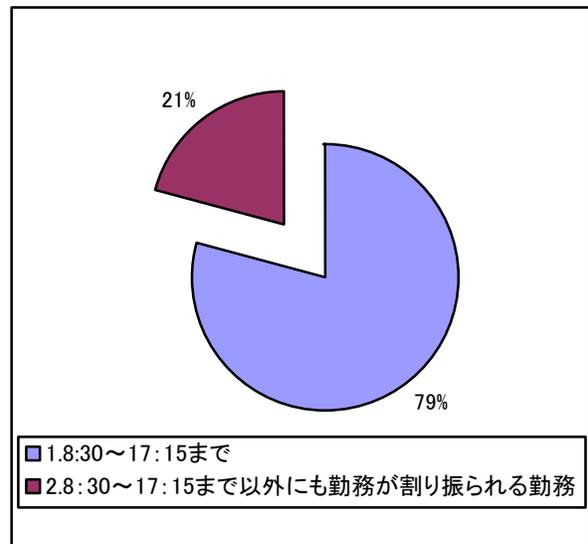
問2 年齢



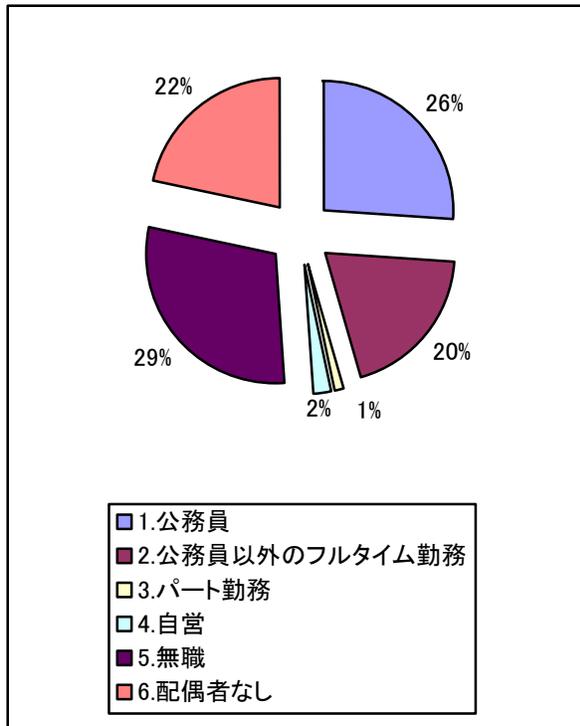
問3 勤務地



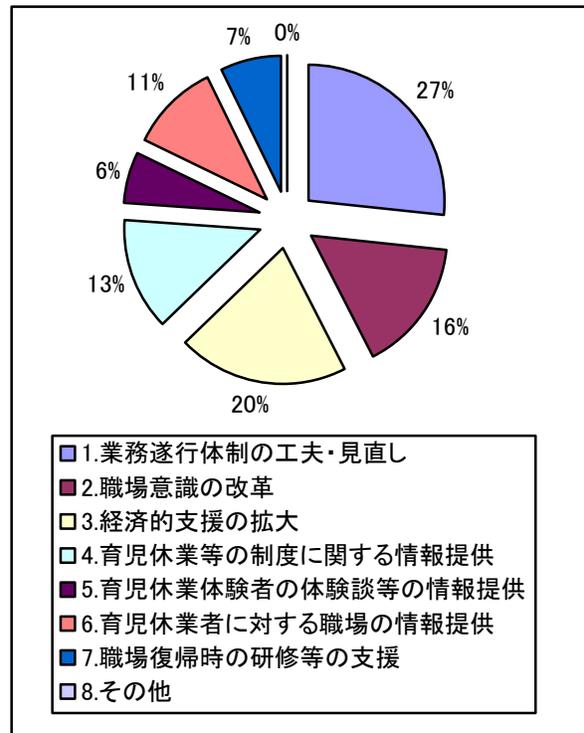
問4 勤務形態



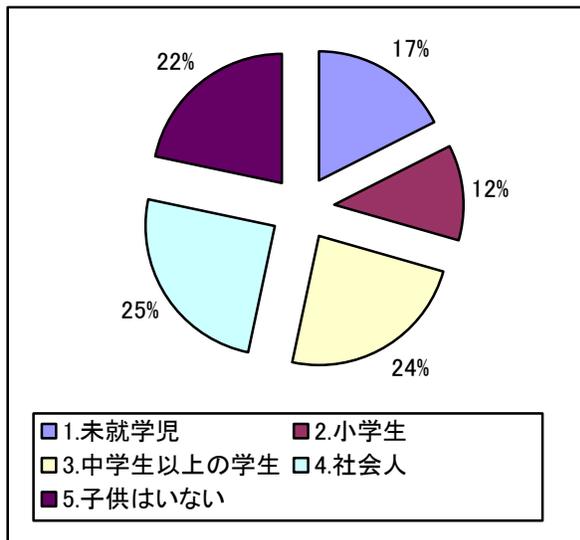
問5 配偶者就労状況



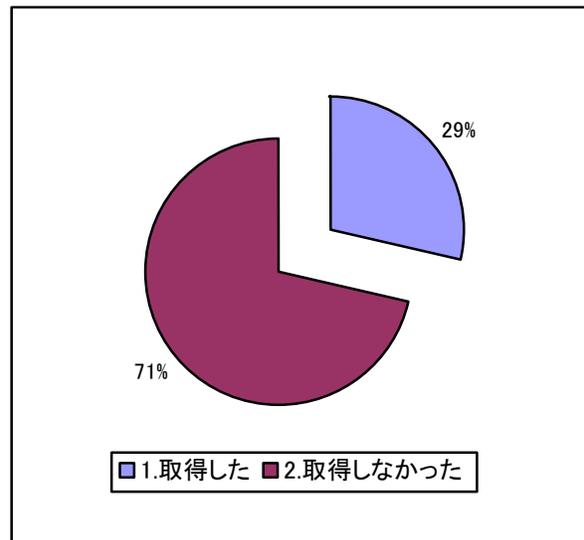
問6 育児休業を促進させる取り組み（複数可）



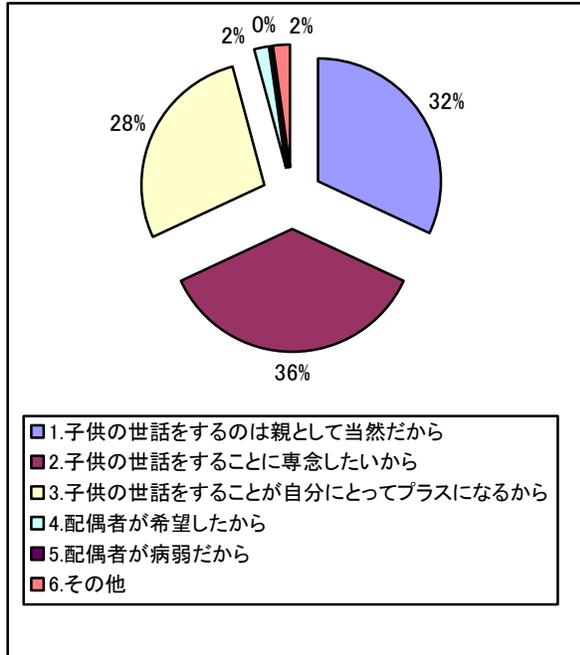
問7 養育状況



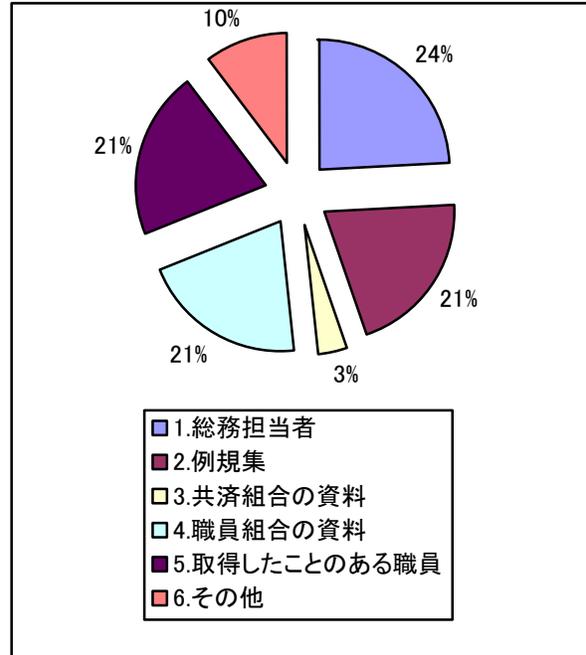
問8 育児休業を取得したか？



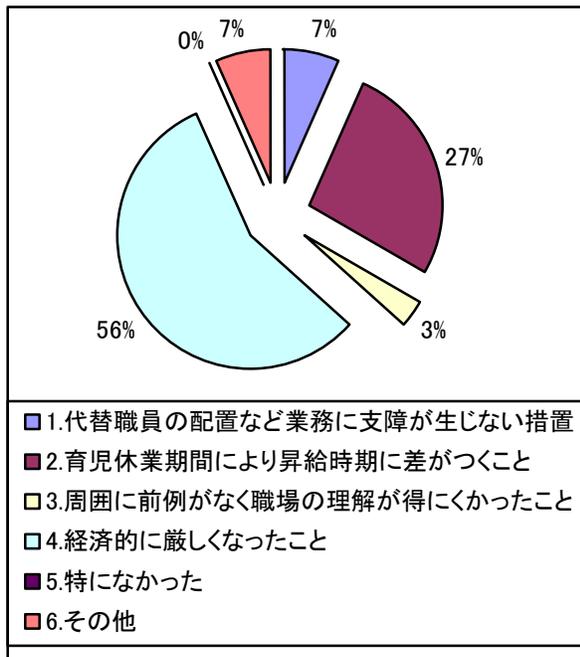
問9 育児休業を取得した動機（複数可）



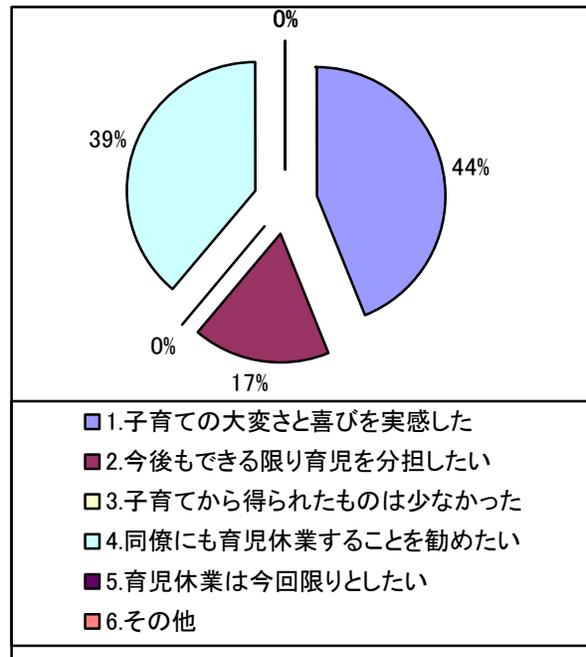
問10 育児休業等子育てに関する制度の取得方法（複数可）



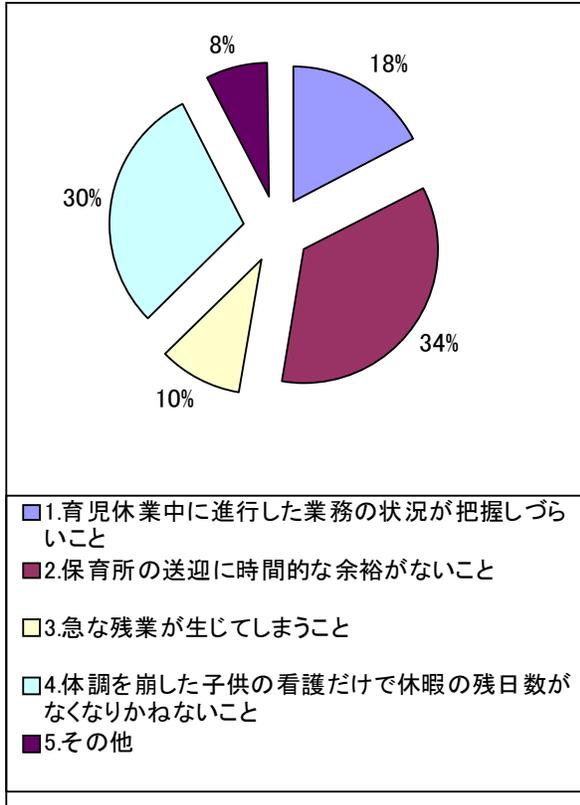
問11 育児休業取得時に障害となった事項（複数可）



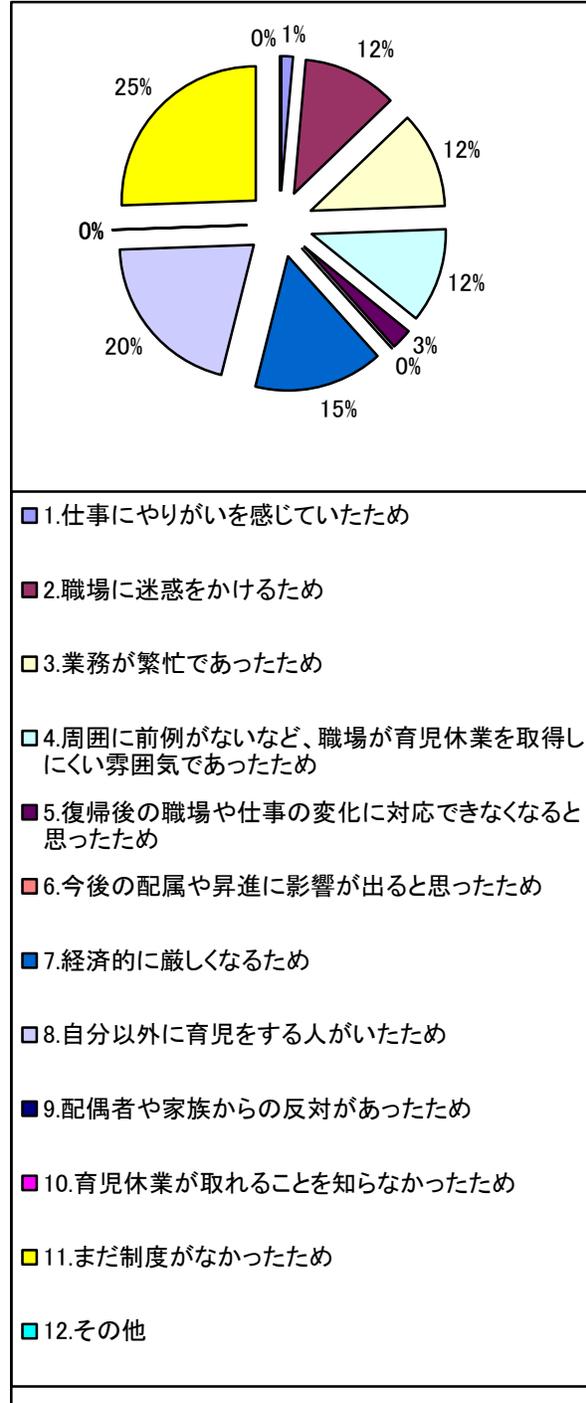
問12 育児休業を取得した感想（複数可）



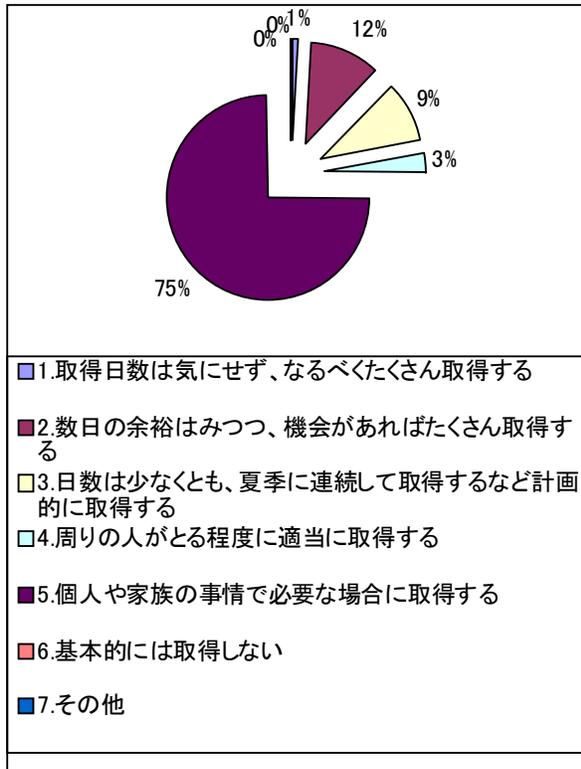
問 13 育児休業から復職後、勤務をするにあたって負担になっている事項（複数可）



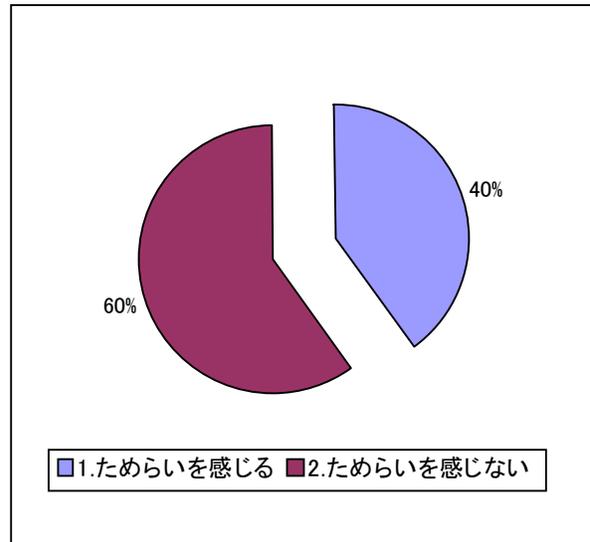
問 14 育児休業を取得しなかった理由（複数可）



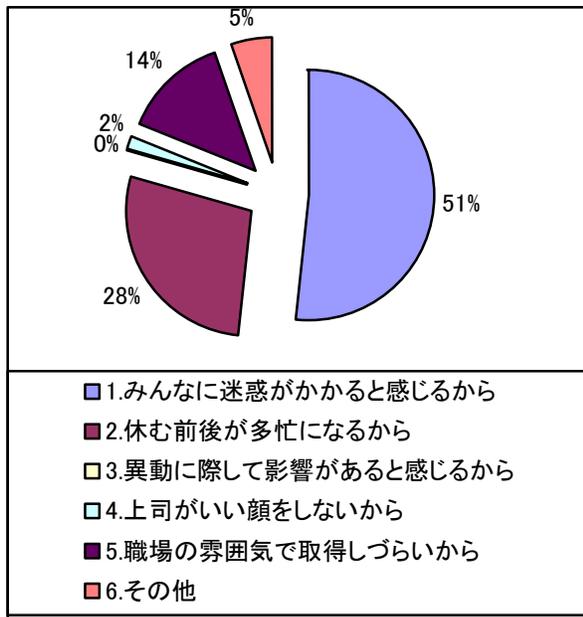
問 15 年次有給休暇を取得する方針（複数可）



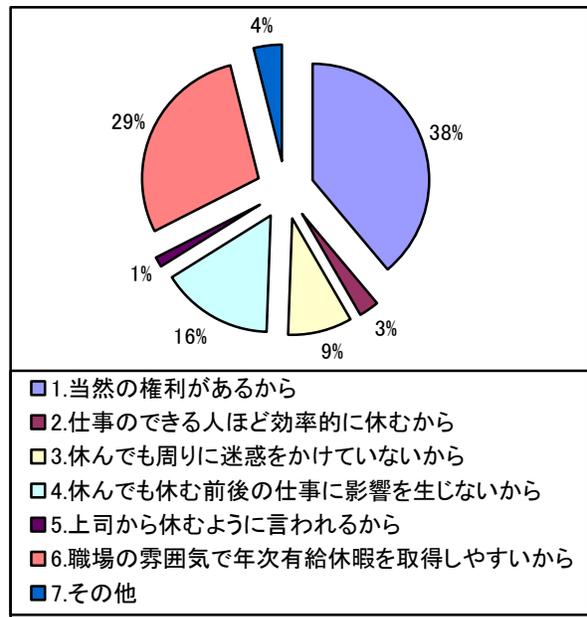
問 16 年次有給休暇取得にためらいを感じるか



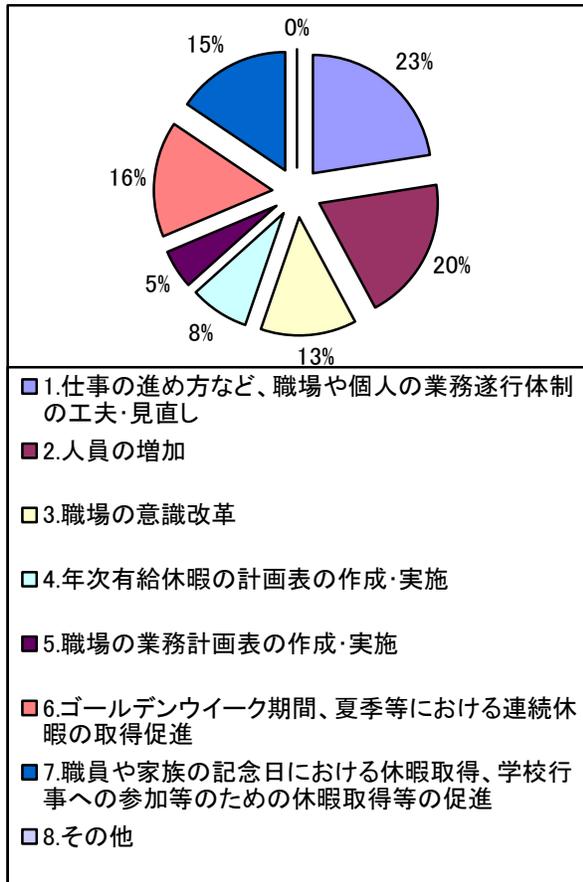
問 17 年次有給休暇取得にためらいを感じる理由（複数可）



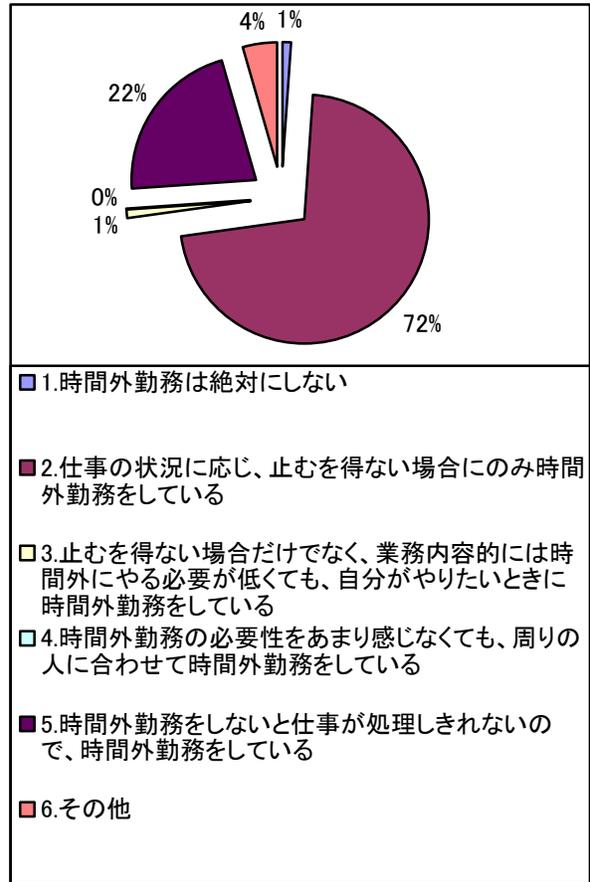
問 18 年次有給休暇取得にためらいを感じない理由（複数可）



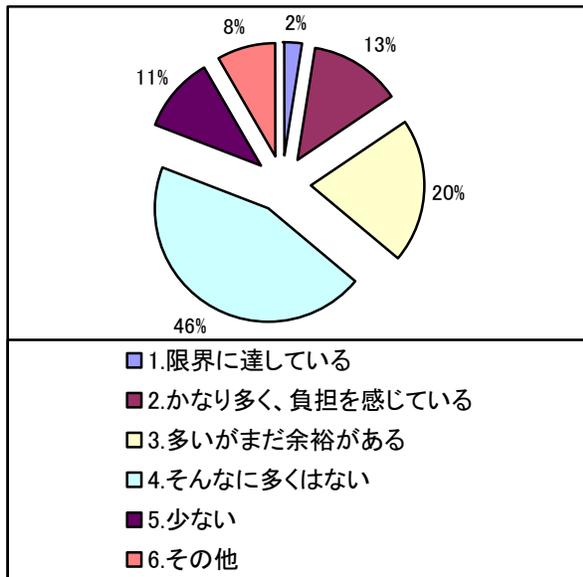
問 19 休暇取得促進のために取り組むべき事項（複数可）



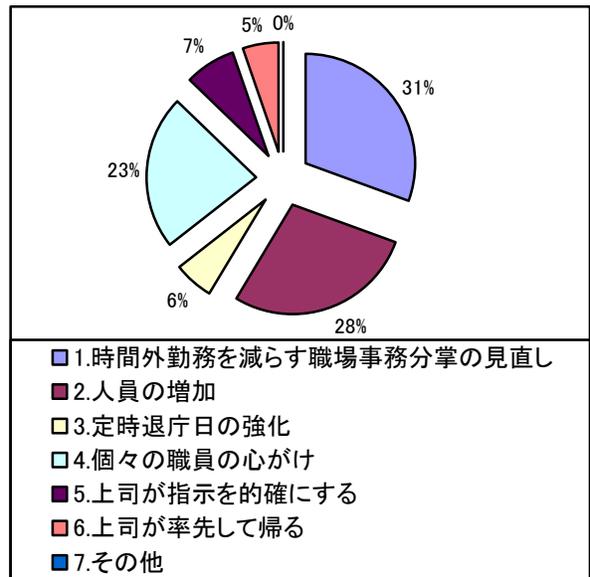
問 20 あなたの時間外勤務の状況は



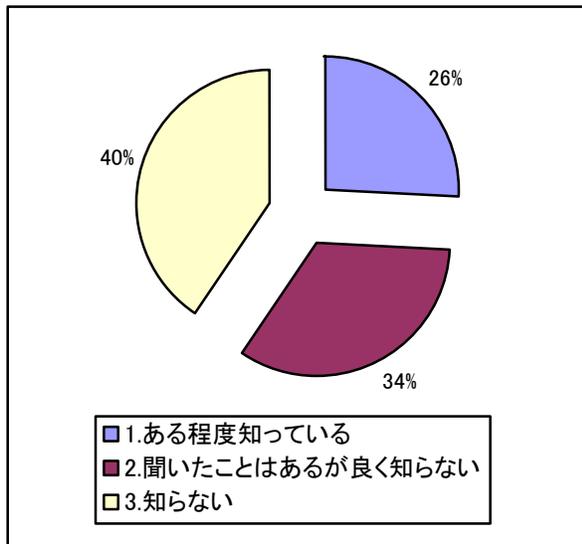
問 21 時間外勤務の量をどのように感じていますか



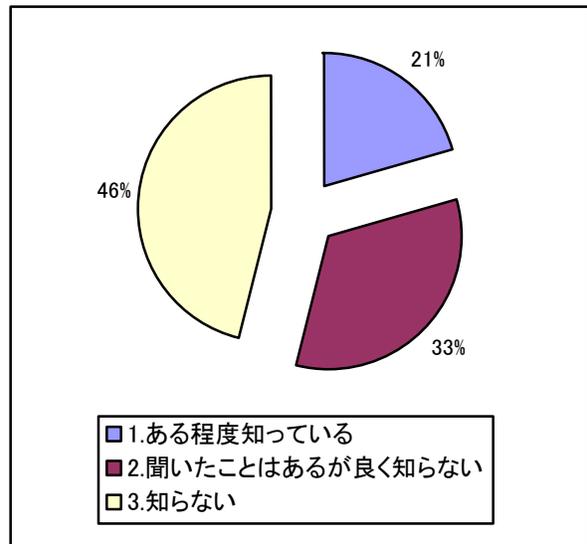
問 22 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法（複数可）



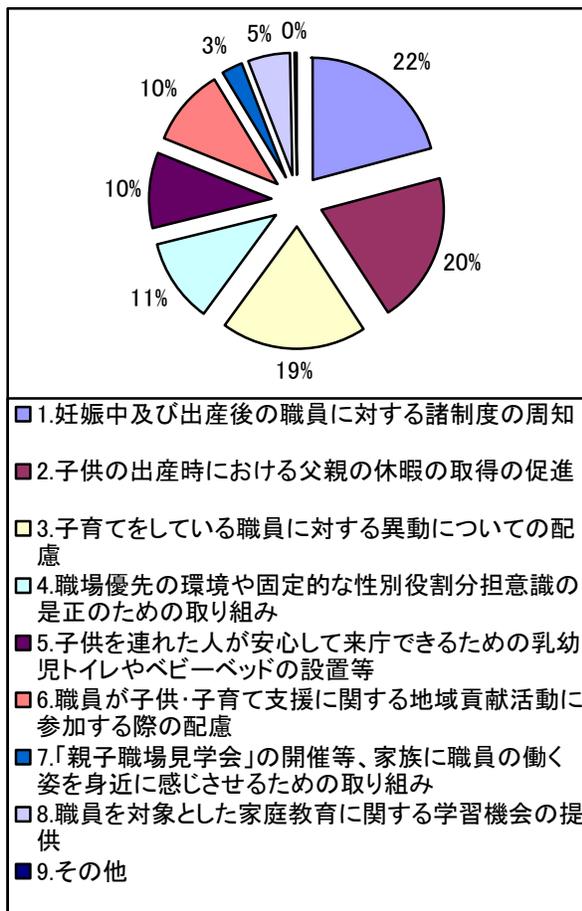
問 23 深夜勤務を制限する制度について



問 24 時間外勤務を制限する制度について



問 25 仕事と子育てを両立させやすい環境づくりに効果的な事項は



問 14 育児休業を取得しなかった理由（複数可）
（男性職員のみを集計）

