

伊豆市
特定事業主（後期）行動計画
（仕事と子育て両立支援プラン）

～次の世代を担う子どもたちが健やかに育つために～

平成22年3月

伊 豆 市 長
伊 豆 市 議 会 議 長
伊 豆 市 教 育 委 員 会
伊 豆 市 選 挙 管 理 委 員 会
伊 豆 市 代 表 監 査 委 員
伊 豆 市 農 業 委 員 会
固 定 資 産 評 価 審 査 委 員 会

目次

目次

I 総論

| | | |
|-----------------|----|---|
| 1 総論 | …… | 2 |
| (1) 目的 | …… | 2 |
| (2) 計画期間 | …… | 2 |
| (3) 計画の推進体制 | …… | 2 |
| (4) 実施状況の点検及び公表 | …… | 2 |

II 具体的な内容

| | | |
|---------------------------------------|----|----|
| 1 勤務環境の整備に関する事項 | …… | 4 |
| ○妊娠中及び出産後における配慮 | …… | 4 |
| ○子どもの出生時における父親の休暇取得の促進 | …… | 4 |
| ○育児休業等を取得しやすい環境の整備 | …… | 4 |
| ○時間外勤務の縮減 | …… | 6 |
| ○休暇取得の促進 | …… | 7 |
| ○転勤についての配慮 | …… | 8 |
| ○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 ための取り組み | …… | 8 |
| 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項 | …… | 9 |
| ○子育てバリアフリーの推進 | …… | 9 |
| ○子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施 | …… | 9 |
| ○子どもとふれあう機会の充実 | …… | 10 |

III アンケート結果

| | | |
|------------------------------|----|----|
| 「伊豆市特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」 | …… | 12 |
| 仕事と子育てを両立させやすい勤務環境づくりについての意見 | …… | 19 |

IV 資料

| | | |
|---------------|----|----|
| ○次世代育成支援対策推進法 | …… | 22 |
|---------------|----|----|

I 総論

(1) 目的

平成 15 年度に制定された次世代育成支援対策推進法により、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国、地方公共団体、事業主がそれぞれ行動計画を策定し、積極的に取り組むこととされたことに伴い、当市においても、平成 17 年 3 月に「伊豆市特定事業主(前期)行動計画」を策定し、取り組みを行ってきました。

今回新たに策定した後期行動計画では、これまで 5 年間前期計画に掲げ取り組みを行った施策の実施状況の検証を行ったほか、改めて職員アンケートを行うことにより、変動する社会環境における職員のニーズを反映し、更なる次世代育成支援対策の効果的な推進に加え、職員の仕事と生活の調和の推進を図るための具体的、現実的な内容を掲げることにより、一層の取り組みを目指します。

(2) 計画期間

平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの 5 年間

(3) 計画の推進体制

本計画については、前期計画に引き続き、年度ごとに各部局長で構成する「行動計画推進委員会」において実施状況や職員のニーズを把握し、その後の対策や計画の見直し等について概ね 3 年後をめどに見直し等を行います。

また、策定した「特定事業主行動計画」に定めた目標の達成に向けて、組織全体で取り組むため、職員に対し、次世代育成支援対策に関する情報を庁内イントラ等において積極的に提供し、行動計画の内容の周知徹底を図ります。

(4) 計画の実施状況の点検及び公表

特定事業主行動計画の推進にあたっては、「行動計画推進委員会」において計画の実施状況を把握・点検し、各年度における結果を踏まえて、次年度以降の対策の実施や計画の見直し等に反映させます。

また、次世代育成支援対策推進法において、毎年 1 回特定事業主行動計画に基づく措置の状況を公表しなければならないとされていることから、前年度の取組状況や目標に対する実績等について各年度末に広報紙・ホームページ等で公表します。

Ⅱ 具体的な内容

1 勤務環境の整備に関する事項

○ 妊娠中及び出産後における配慮

この項目について、前期計画において掲げた実施目標は概ね達成している状況にあります。後期計画においても引き続き取組みを行っていきます。

- (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等の制度について、周知徹底を図ります。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)

【関連する制度の概要】

労働基準法

- ・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の就業制限（第 64 条の 3）
- ・産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）及び産後 8 週間の就業禁止（第 65 条）
- ・妊娠中及び産後 1 年を経過しない女性の時間外労働及び深夜勤務の制限（第 66 条）
- ・生後満 1 年に達しない生児を育てる女性の育児時間（第 67 条）

男女雇用機会均等法

- ・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（第 22 条及び 23 条）

- (2) 出産費用の給付等の経済的支援措置について、周知徹底を図ります。
(実施時期：平成 22 年度から)
- (3) 妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)
- (4) 妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、時間外勤務を原則として命じないこととします。
(実施時期：平成 22 年度から)

○ 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子どもの出生時における父親の休暇取得について、制度としての実施は達成できているものの、男性職員の取得率は低い状況にあります。本計画において、制度の周知徹底を図り、取得率の向上を目指します。

- (1) 父親が子どもの出生時に、5 日間の休暇を取得できるようにします。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)
- (2) 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について周知徹底を図ります。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)

○ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

本項目について、前期計画において掲げた実施目標は概ね達成しているものの、男性職員の取得率が0%など、まだまだ取組みが効果に結びついていない状況にあります。

後期計画においては、前期計画で掲げた取組みについての実施方法を見直すなど、より効果的な取組みを行い、引き続き育児休業等を取得しやすい環境の整備を進めます。

ア 育児休業及び部分休業等の周知

(1) 育児休業等に関する資料を各部局に通知・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ります。

(実施時期：平成22年度から)

(2) 育児休業Q&A等を作成し、育児休業の取得手続きや経済的な支援等について情報提供を行います。

(実施時期：平成22年度から)

(3) 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続きについて説明を行います。

(実施時期：平成17年度実施済み・引き続き継続)

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

(1) 育児休業の申出があった場合、事例ごとに当該部署において業務分担の見直しを行います。

(実施時期：平成17年度実施済み・引き続き継続)

ウ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

(1) 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報紙や通達等の送付等を行います。

(実施時期：平成17年度実施済み・引き続き継続)

(2) 復職時におけるOJT（職場研修）等を実施し、円滑な職場復帰を支援します。

(実施時期：平成23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

(1) 部又は課内の人員配置等によって、育児休業中の課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制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

(実施時期：平成18年度実施済み・引き続き継続)

以上のような取組みを通じて、育児休業等の取得率を

男性 1% ← 現在 0%

女性 100% ← 現在 100%

とします。

(目標達成年度：平成24年度)

○ 時間外勤務の縮減

アンケートの結果、前期計画により時間外勤務の状況や職員が感じる時間外勤務に対する負担について改善されていることがわかりました。

職員の削減が進む中、職員一人ひとりに対する業務の負担が増えている状況にありますが、職員福祉の観点から、本計画では、前期計画で実施できなかった項目について積極的に検討を行い、改善を目指します。

ア 小学校就学式に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

(1) 小学校就学式に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)

イ 一斉定時退庁日等の実施

(1) 定時退庁日を設定し、館内放送及びイントラ掲示板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います。

(実施時期：平成 23 年度から)

(2) 幹部職員による巡回指導を実施、定時退庁の徹底を図ります。

(実施時期：平成 22 年度から)

(3) 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、管理職員への指導の徹底を図ります。

(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)

ウ 事務の簡素合理化の推進

(1) 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上実施し、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します。

(実施時期：平成 18 年度実施済み・引き続き継続)

(2) 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

(実施時期：平成 23 年度から)

エ 時間外勤務の縮減のための意識啓発等

(1) 時間外勤務の上限の目安時間の設定等を内容とする時間外勤務縮減のための指針を策定します。

(実施時期：平成 22 年度から)

(2) 部局・課室ごとの時間外勤務の状況を、人事当局等で把握できるようにし、時間外勤務の多い職場の管理職からヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。

(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)

(3) 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作成・配布を行います。

(実施時期：平成 23 年度から)

- (4) 人事当局は、各部局・課室ごとの時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況を把握して幹部職員に報告し、幹部職員の時間外勤務に関する認識の徹底を図ります。
(実施時期：平成 21 年度実施済み・引き続き継続)

以上のような取り組みを通じて、各職員の 1 年間の時間外勤務時間数について、人事院指針等に定める上限目安時間の 360 時間の達成に努めます。

(目標達成年度：平成 24 年度)

○ 休暇取得の促進

本市職員の年次休暇の取得率は、県内市町で上位にあり、その利用が十分されている状況にあります。しかし、アンケートでは年次休暇を取得することにためらいを感じる職員が半数近くいるなど、休暇に対する意識や職場の体制に改善がまだまだ必要です。

本計画では、職員が安心して年次休暇の取得ができる環境づくりを積極的に進めます。

ア 年次休暇の取得の促進

- (1) 管理者に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させます。

(実施時期：平成 21 年度実施済み・引き続き継続)

- (2) 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

(実施時期：平成 21 年度実施済み・引き続き継続)

イ 連続休暇等の取得の促進

- (1) 国民の休日や夏期休暇とあわせた年次休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)

- (2) 勤続 10 周年等の節目に、年次休暇を利用した 1 週間以上のメモリアル休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：平成 23 年度から)

- (3) 年 1 回、年次休暇を利用した 1 週間のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：平成 23 年度から)

- (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における年次休暇の取得促進を図ります。

(実施時期：平成 23 年度から)

- (5) ゴールデンウィークやお盆期間における公式会議等の開催を自粛します。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)

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

- (1) 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)

○ 転勤についての配慮

現在、職員に対する「職務に関する意向調査」を実施することにより、個々の職員の状況を把握し、可能な範囲で人事異動に反映させており、今後も引き続き実施します。

- (1) 支所を異にする異動を命じる場合、仕事と子育ての両立に配慮した人事配置を行います。
(実施時期：平成 19 年度実施済み・引き続き継続)

○ 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り組み

ワーク・ライフ・バランスの考え方にに基づき仕事と生活の調和を図ることができる環境を整えます。

ワーク・ライフ・バランスとは…

男女がともに人生の各段階において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動を自らの希望にそって展開できる状態。

ただ、時間を仕事と私生活の半々に分けるということではなく、個人のライフステージと価値観に合わせて、仕事をしながら、能力開発や健康維持、家庭責任などを担える環境を整えること。

- (1) 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います。
(実施時期：平成 23 年度から)
- (2) セクシャルハラスメント防止のための意識啓発を行います。
(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

○ 子育てバリアフリーの推進

前期計画期間中に、ハード面の整備は完了し、今後はソフト面での整備が必要となります。

後期計画では、職員研修と連携し、職員の資質の向上を図ることにより来庁者に対するコミュニケーションのバリアフリー化を推進します。

- (1) 外部からの来庁者の多い庁舎において、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ドの設置について検討を行います。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)
- (2) 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取り組みを推進します。
(実施時期：平成 23 年度から)

○ 子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

子ども・子育てに関する地域貢献活動への支援・協力については、計画に掲げるまでもなく以前から取り組んでいるところです。

本計画では、改めてその内容を見直し、市役所が有する人・知識・情報の地域に対する提供について、一層の貢献ができるようソフト・ハード両面のリストを作成するなど地域の要望に柔軟に対応できる体制を整えます。

ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

- (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)
- (2) 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)
- (3) 子どもが参加する学習会等の行事において、職員が専門分野を活かした指導を実施します。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)
- (4) 小中学校等に職員を派遣し、特別授業等を実施します。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)

イ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

- (1) 交通事故予防について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。
(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)

- (2) 職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

(実施時期：平成 18 年度実施済み・引き続き継続)

ウ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

- (1) 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の職員の積極的な参加を支援します。

(実施時期：平成 17 年度実施済み・引き続き継続)

○ 子どもとふれあう機会の充実

子どもが職員の働いているところを実際に見ることにより、「家とはちがう、働く親の姿」を身近に感じてもらう機会を検討します。

また、一般の子どもたちが地域に対し様々な関わりを持つ市役所の業務を見学することにより、市役所（公務員）を知ってもらう機会をさらに増やしていくよう検討します。

- (1) 子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「親子職場見学会」を実施します。

(実施時期：平成 23 年度から)

- (2) 社会体験の機会として、一般の子どもを対象とした「市役所見学デー」を実施します。

(実施時期：平成 18 年度実施済み・引き続き継続)

Ⅲ アンケート結果

1 「伊豆市特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」

「伊豆市特定事業主行動計画策定のためのアンケート調査」について

特定事業主行動計画の策定にあたっては、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、具体的かつ実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。

そこで、計画の推進にあたっては、子育てを行う職員だけでなくすべての職員の理解を得ながら取り組むことが必要であるため、前期計画策定時と同様、仕事と子育ての両立等に対する意識や実態等のアンケート調査を改めて実施し、計画策定の参考としました。

また、前期計画を実施したことによる勤務環境の改善状況について、職員がどう感じているかについて、新たな質問項目として追加し、作り手側の一方的な計画にならないよう配慮しました。

アンケート集計結果 (対象者数 379 人 回答者数 255 人 回答率 67.3%)

1 あなたの性別はどちらですか？

| | 回答数 | 構成比 |
|--------|-----|--------|
| (1) 男性 | 158 | 61.8% |
| (2) 女性 | 97 | 38.0% |
| 無回答 | 0 | 0.0% |
| 計 | 255 | 100.0% |

2 あなたの年齢はどれに当てはまりますか？

| | 回答数 | 構成比 |
|-----------|-----|--------|
| (1) 20代 | 23 | 9.0% |
| (2) 30代 | 70 | 27.5% |
| (3) 40代 | 81 | 31.8% |
| (4) 50代以上 | 81 | 31.8% |
| 無回答 | 0 | 0.0% |
| 計 | 255 | 100.0% |

3 あなたの勤務地はどちらですか？

| | 回答数 | 構成比 |
|-------------|-----|--------|
| (1) 本庁または支所 | 214 | 83.9% |
| (2) 出先機関 | 41 | 16.1% |
| 無回答 | 0 | 0.0% |
| 計 | 255 | 100.0% |

4 あなたの勤務形態は次のどれに当てはまりますか？

| | 回答数 | 構成比 |
|--|-----|--------|
| (1) 月～金曜日の午前8時30分から午後5時15分までの勤務 | 227 | 89.0% |
| (2) 月～金曜日の午前8時30分から午後5時15分以外の時間にも勤務が割り振られる勤務 | 26 | 10.2% |
| 無回答 | 2 | 0.8% |
| 計 | 255 | 100.0% |

5 配偶者の就労状況について、当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|-------------------|-----|--------|
| (1) 公務員 | 60 | 23.5% |
| (2) 公務員以外のフルタイム勤務 | 68 | 26.7% |
| (3) パート勤務 | 51 | 20.0% |
| (4) 自営 | 6 | 2.4% |
| (5) 無職 | 26 | 10.2% |
| (6) 配偶者なし | 43 | 16.9% |
| 無回答 | 1 | 0.4% |
| 計 | 255 | 100.0% |

6 あなたの子供(複数いる場合は末の子供)の状況について、当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|--------------|-----|--------|
| (1) 未就学児 | 47 | 18.4% |
| (2) 小学生 | 48 | 18.8% |
| (3) 中学生以上の学生 | 54 | 21.2% |
| (4) 社会人 | 40 | 15.7% |
| (5) 子供はいない | 64 | 25.1% |
| 無回答 | 2 | 0.8% |
| 計 | 255 | 100.0% |

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、当てはまるものをすべて選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|--|-----|--------|
| (1) 代替要員の配置、事務分掌の変更など必要に応じた業務遂行体制の工夫・見直し | 189 | 28.2% |
| (2) 職場意識の改革 | 128 | 19.1% |
| (3) 育児休業手当金等休業期間中の経済的支援の拡大 | 96 | 14.3% |
| (4) 育児休業等の制度の内容に関する情報提供 | 78 | 11.6% |
| (5) 育児休業経験者の体験談等に関する情報提供 | 30 | 4.5% |
| (6) 育児休業者に対する職場の状況に関する情報提供 | 60 | 8.9% |
| (7) 職場復帰時の研修等の支援 | 83 | 12.4% |
| (8) その他 | 4 | 0.6% |
| 無回答 | 3 | 0.4% |
| 計 | 671 | 100.0% |

8 あなたは子供が生まれたとき、育児休業を取得しましたか。当てはまるものを1つ選んでください。
(本問から問13まで、複数子供がいる場合は末の子供の場合についてお答えください)

| | 回答数 | 構成比 |
|-------------------|-----|--------|
| (1) 取得した(問9へ) | 38 | 14.9% |
| (2) 取得しなかった(問14へ) | 154 | 60.4% |
| 無回答 | 63 | 24.7% |
| 計 | 255 | 100.0% |

9 育児休業を取得した動機について、当てはまるものをすべて選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|-------------------------------|-----|--------|
| (1) 子供の世話をするのは親として当然だから | 31 | 54.4% |
| (2) 子供の世話をすることに興味があったから | 4 | 7.0% |
| (3) 子供の世話をすることが自分にとってプラスになるから | 15 | 26.3% |
| (4) 配偶者が希望したから | 0 | 0.0% |
| (5) 配偶者が病弱だから | 0 | 0.0% |
| (6) その他 | 7 | 12.3% |
| 無回答 | 0 | 0.0% |
| 計 | 57 | 100.0% |

10 育児休業等子育てに関する制度やその取得方法などの情報をどこから得ましたか。当てはまるものすべてを選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|-----------------|-----|--------|
| (1) 人事担当者 | 25 | 37.9% |
| (2) 例規集 | 6 | 9.1% |
| (3) 共済組合の資料 | 13 | 19.7% |
| (4) 職員組合の資料 | 1 | 1.5% |
| (5) 取得したことのある職員 | 18 | 27.3% |
| (6) その他 | 3 | 4.5% |
| 無回答 | 0 | 0.0% |
| 計 | 66 | 100.0% |

11 育児休業を取得する際に障害となった事項として、当てはまるものすべてを選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|---|-----|--------|
| (1) 代替職員の配置など業務に支障が生じないようにするための措置が十分でなかったこと | 9 | 17.3% |
| (2) 育児休業期間により昇給時期に差がつくこと | 8 | 15.4% |
| (3) 周囲に前例がなく職場の理解が得にくかったこと | 5 | 9.6% |
| (4) 経済的に厳しくなること | 17 | 32.7% |
| (5) 特になかった | 11 | 21.2% |
| (6) その他 | 1 | 1.9% |
| 無回答 | 1 | 1.9% |
| 計 | 52 | 100.0% |

12 育児休業を取得した感想として、当てはまるものすべてを選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|------------------------|-----|--------|
| (1) 子育ての大変さと喜びを実感した | 33 | 47.8% |
| (2) 今後もできる限り育児を分担したい | 11 | 15.9% |
| (3) 子育てから得られたものは少なかった | 0 | 0.0% |
| (4) 同僚にも育児休業をすることを勧めたい | 20 | 29.0% |
| (5) 育児休業は今回限りとした | 2 | 2.9% |
| (6) その他 | 3 | 4.3% |
| 無回答 | 0 | 0.0% |
| 計 | 69 | 100.0% |

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として、当てはまるものをすべて選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|-------------------------------------|-----|--------|
| (1) 育児休業中に進行した業務の状況が把握しづらいこと | 25 | 33.8% |
| (2) 保育所の送迎に時間的な余裕がないこと | 16 | 21.6% |
| (3) 急な残業が生じてしまうこと | 15 | 20.3% |
| (4) 体調を崩した子供の看護だけで休暇の残日数がなくなりかねないこと | 13 | 17.6% |
| (5) その他 | 3 | 4.1% |
| 無回答 | 2 | 2.7% |
| 計 | 74 | 100.0% |

14 育児休業を取得しなかった理由は何ですか。当てはまるものすべてを選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|---------------------|-----|-------|
| (1) 仕事にやりがいを感じていたため | 3 | 1.2% |
| (2) 職場に迷惑をかけるため | 31 | 12.4% |
| (3) 業務が繁忙であったため | 9 | 3.6% |

| | | | |
|------|------------------------------------|-----|--------|
| (4) | 周囲に前例がないなど、職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため | 41 | 16.3% |
| (5) | 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 | 2.8% |
| (6) | 今後の配属や昇進に影響が出るといったため | 6 | 2.4% |
| (7) | 経済的に厳しくなるため | 18 | 7.2% |
| (8) | 自分以外に育児をする人がいたため | 75 | 29.9% |
| (9) | 配偶者や家族からの反対があったため | 0 | 0.0% |
| (10) | 育児休業が取れることを知らなかったため | 8 | 3.2% |
| (11) | まだ制度がなかったため | 38 | 15.1% |
| (12) | その他 | 8 | 3.2% |
| | 無回答 | 7 | 2.8% |
| | 計 | 251 | 100.0% |

15 あなたが年次有給休暇を取得する方針として、当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|-----|-----------------------------------|-----|--------|
| (1) | 取得日数は気にせず、なるべくたくさん取得する | 4 | 1.6% |
| (2) | 数日の余裕はみつつ、機会があればたくさん取得する | 55 | 21.6% |
| (3) | 日数は少なくとも、夏季に連続して取得するなど計画的に取得する | 12 | 4.7% |
| (4) | 周りの人がとる程度に適当に取得する | 44 | 17.3% |
| (5) | 基本的には取得しない | 3 | 1.2% |
| (6) | 個人や家族の事情で必要な場合に取得するだけで特にそれ以上取得しない | 133 | 52.2% |
| (7) | その他 | 3 | 2.1% |
| | 無回答 | 1 | 0.4% |
| | 計 | 255 | 100.0% |

16 年次有給休暇を取得することにためらいを感じますか。当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|-----|-----------|-----|--------|
| (1) | ためらいを感じる | 124 | 48.6% |
| (2) | ためらいを感じない | 130 | 51.0% |
| | 無回答 | 1 | 0.4% |
| | 計 | 255 | 100.0% |

17 ためらいを感じる理由として、当てはまるものをすべて選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|-----|-------------------|-----|--------|
| (1) | みんなに迷惑がかかると感じるから | 104 | 60.8% |
| (2) | 休む前後が多忙になるから | 46 | 26.9% |
| (3) | 異動に際して影響があると感じるから | 0 | 0.0% |
| (4) | 上司がいい顔をしないから | 4 | 2.3% |
| (5) | 職場の雰囲気で取得しづらいから | 11 | 6.4% |
| (6) | その他 | 4 | 2.3% |
| | 無回答 | 2 | 1.2% |
| | 計 | 171 | 100.0% |

18 ためらいを感じない理由として、当てはまるものをすべて選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|-----|-----------------------|-----|-------|
| (1) | 当然の権利があるから | 49 | 24.4% |
| (2) | 仕事のできる人ほど効率的に休むから | 7 | 3.5% |
| (3) | 休んでも周りに迷惑をかけていないから | 21 | 10.4% |
| (4) | 休んでも休む前後の仕事に影響を生じないから | 45 | 22.4% |
| (5) | 上司から休むように言われるから | 3 | 1.5% |

| | | | |
|-----|------------------------|-----|--------|
| (6) | 職場の雰囲気や年次有給休暇を取得しやすいから | 65 | 32.3% |
| (7) | その他 | 9 | 4.5% |
| | 無回答 | 2 | 1.0% |
| | 計 | 201 | 100.0% |

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、当てはまるものをすべて選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|-----|---|-----|--------|
| (1) | 仕事の進め方など、職場や個人の業務遂行体制の工夫・見直し | 139 | 26.3% |
| (2) | 人員の増加 | 62 | 11.7% |
| (3) | 職場の意識改革 | 112 | 21.2% |
| (4) | 年次有給休暇の計画表の作成・実施 | 23 | 4.3% |
| (5) | 職場の業務計画表の作成・実施 | 23 | 4.3% |
| (6) | 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 | 64 | 12.1% |
| (7) | 職員や家族の記念日における休暇取得、学校行事への参加等のための休暇取得等の促進 | 93 | 17.6% |
| (8) | その他 | 4 | 0.8% |
| | 無回答 | 9 | 1.7% |
| | 計 | 529 | 100.0% |

20 あなたの時間外勤務の状況として、当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|-----|---|-----|--------|
| (1) | 時間外勤務は絶対にしない | 3 | 1.2% |
| (2) | 仕事の状況に応じ、止むを得ない場合にのみ時間外勤務をしている | 221 | 86.7% |
| (3) | 止むを得ない場合だけでなく、業務内容的には時間外にやる必要が低くても、自分がやりたいときに時間外勤務をしている | 2 | 0.8% |
| (4) | 時間外勤務の必要性をあまり感じなくても、周りの人に合わせて時間外勤務をしている | 0 | 0.0% |
| (5) | 時間外勤務をしないと仕事が処理しきれないので、時間外勤務をしている | 24 | 9.4% |
| (6) | その他 | 3 | 1.2% |
| | 無回答 | 2 | 0.8% |
| | 計 | 255 | 100.0% |

21 あなたは現在の自身の時間外勤務の量をどのように感じていますか。当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|-----|----------------|-----|--------|
| (1) | 限界に達している | 1 | 0.4% |
| (2) | かなり多く、負担を感じている | 14 | 5.5% |
| (3) | 多いがまだ余裕がある | 32 | 12.5% |
| (4) | そんなに多くはない | 82 | 32.2% |
| (5) | 少ない | 106 | 41.6% |
| (6) | その他 | 13 | 5.1% |
| | 無回答 | 7 | 2.7% |
| | 計 | 255 | 100.0% |

22 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、当てはまるものをすべて選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|-----|----------------------|-----|-------|
| (1) | 時間外勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり | 101 | 17.8% |
| (2) | 人員の増加 | 74 | 13.0% |
| (3) | 事務の簡素化、合理化 | 139 | 24.5% |

| | | | |
|-----|-------------|-----|--------|
| (4) | 定時退庁日の強化 | 32 | 5.6% |
| (5) | 個々の職員の心がけ | 109 | 19.2% |
| (6) | 上司が指示を的確にする | 64 | 11.3% |
| (7) | 上司が率先して帰る | 28 | 4.9% |
| (8) | その他 | 15 | 2.6% |
| | 無回答 | 6 | 1.1% |
| | 計 | 568 | 100.0% |

23 育児を行う職員や妊娠中・出産後の職員の深夜勤務を制限する制度について知っていますか。当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|---------------------|-----|-------|--------|
| (1) ある程度知っている | 54 | 21.2% | |
| (2) 聞いたことはあるが良く知らない | 90 | 35.3% | |
| (3) 知らない | 110 | 43.1% | |
| | 無回答 | 1 | 0.94% |
| | 計 | 255 | 100.0% |

24 育児を行う職員や妊娠中・出産後の職員の時間外勤務を制限する制度について知っていますか。当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|---------------------|-----|-------|--------|
| (1) ある程度知っている | 44 | 17.3% | |
| (2) 聞いたことはあるが良く知らない | 91 | 35.7% | |
| (3) 知らない | 118 | 46.3% | |
| | 無回答 | 2 | 0.8% |
| | 計 | 255 | 100.0% |

25 PTA活動や地域活動等に参加していますか。当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|---------------|-----|-------|--------|
| (1) よく参加している | 114 | 44.7% | |
| (2) たまに参加している | 94 | 36.9% | |
| (3) 参加していない | 44 | 17.3% | |
| | 無回答 | 3 | 1.2% |
| | 計 | 255 | 100.0% |

26 今後、PTA活動や地域活動等に参加したいですか。当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|-----------------|-----|-------|--------|
| (1) 積極的に参加したい | 52 | 20.4% | |
| (2) 機会があれば参加したい | 152 | 59.6% | |
| (3) 参加したくない | 46 | 18.0% | |
| | 無回答 | 5 | 2.0% |
| | 計 | 255 | 100.0% |

27 地域活動等への年次有給休暇の取得について、当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 | |
|--|-----|-------|--------|
| (1) 地域活動に参加することは、自分にも社会にも有益なことから、年次有給休暇を取得してでも積極的に参加すべきだ | 61 | 23.9% | |
| (2) 地域活動に参加することの意義はわかるが、年次有給休暇を取得しての参加は仕事の状況を見て考えるべきだ | 163 | 63.9% | |
| (3) 地域活動への参加は、基本的に休日に行うべきだ | 26 | 10.2% | |
| | 無回答 | 5 | 2.0% |
| | 計 | 255 | 100.0% |

28 特定事業主前期行動計画(計画期間:平成17年~21年度)を平成17年3月に策定後、まもなく5年が経過しますが、現在の勤務環境は以前(平成20年度以前)に比べ改善したと感じますか。当てはまるものを1つ選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|---------------------|-----|--------|
| (1) 改善した(問29へ) | 10 | 3.9% |
| (2) ある程度改善した(問29へ) | 113 | 44.3% |
| (3) 全く改善していない(問30へ) | 115 | 45.1% |
| 無回答 | 17 | 6.7% |
| 計 | 255 | 100.0% |

29 以前に比べ改善したと感じるものは何ですか。当てはまるものをすべて選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|----------------------------|-----|--------|
| (1) 休暇・休業の取得に関すること | 58 | 40.6% |
| (2) 時間外勤務に関すること | 22 | 15.4% |
| (3) 職場環境(雰囲気・職員の意識等)に関すること | 52 | 36.4% |
| (4) その他 | 4 | 2.8% |
| 無回答 | 7 | 4.9% |
| 計 | 143 | 100.0% |

30 育児休業及び休暇の取得促進や時間外勤務の縮減、庁内託児施設の設置以外に、以下の項目の中から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り組みとして当てはまるものをすべて選んでください。

| | 回答数 | 構成比 |
|---|-----|--------|
| (1) 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知 | 137 | 21.7% |
| (2) 子供の出産時における父親の休暇の取得の促進 | 108 | 17.1% |
| (3) 子育てをしている職員に対する転勤についての配慮 | 105 | 16.6% |
| (4) 子育てをしている職員を優先に市営住宅に入居させる配慮 | 2 | 0.3% |
| (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り組み | 79 | 12.5% |
| (6) 子供を連れて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 | 44 | 7.0% |
| (7) 職員が子供・子育て支援に関する地域貢献活動に参加する際の配慮 | 79 | 12.5% |
| (8) 「親子職場見学会」の開催等、家族に職員の働く姿を身近に感じさせるための取り組み | 14 | 2.2% |
| (9) 職員を対象とした家庭教育に関する学習機会の提供 | 32 | 5.1% |
| (10) その他 | 3 | 0.5% |
| 無回答 | 29 | 4.6% |
| 計 | 632 | 100.0% |

31 仕事と子育てを両立させやすい勤務環境づくりについて、ご意見がありましたらお書きください。

| | 回答数 | 構成比 |
|----------|-----|--------|
| (1) 記述あり | 21 | 8.2% |
| 無回答 | 234 | 91.8% |
| 計 | 255 | 100.0% |

～仕事と子育てを両立させやすい勤務環境づくりについての意見～

- 現在、育児短時間勤務、部分休業といった制度が手厚くされているので、これ以上の配慮が必要なのか考えさせられる。
- 雇用状況が厳しい中、育児休業とって何年も休職できる制度があることがおかしい。どんどん辞めて、新しいやる気のある職員を採用した方が市のため他の職員のためである。夫婦で勤務する職員も同じく、どちらか片方は自主的に辞めて他の市民の雇用に貢献すべき。2人で市から多額のお金が支払われ、その上産休や育休を取るなどいい加減にしてもらいたい。
- 職員が休暇を取ることを前提にした業務計画や連続休暇をどの職員も取得するよう職場全体で進めること、家庭のことを話題にできるよう職場の雰囲気づくりをすることなどが有効と思います。
- 未就学児のいる家庭を皆で応援する。
- 現在は、妻が仕事を辞め育児に専念しているが、経済的にはかなり苦しい。保育園などを利用し、共働きをするという選択肢もあるが、子どもの発育の観点やもう一人子どもをと考えると、共働きにすべきかしばらくはこのままかと悩んでいる。経済的な面を気にせず育児ができる環境を整えて欲しい。
- 過度の人員削減により、休暇が取りにくい状況が生まれつつあります。労働争議の手段としてでない限り、年次有給休暇は無条件に取得できることとなっているが、実際には周囲に説明し、同意を得なければ取りにくい雰囲気があります。産休・育休についても同様ではないでしょうか。
- 住民の労働福祉を推進するのも市役所の業務です。市内事業所の模範となるよう、業務の改善を進めてほしい。そのためには、行き過ぎた人員削減は見直しすべきと考えます。
- 核家族が増えているので、保育園よりも職場に託児所を設けて病気等の時は親がすぐ駆けつけられるほうがいい。幼稚園は、教育施設なので、学童保育や小学生同様、安心して夕方まで宿題などをしながら親の迎えを待てる児童館のような複合施設があると両立しやすいと思う。
- 子育ての一時の期間は、職場全体の理解が必要と感じます。
- 育児休業を取りたいと思っている方が、仕事のことを気にせず気持ち良く取得できる職場環境を作る必要があると思う。今現在は、そういう職場環境はできていない気がする。
- 周りの理解はもちろんですが、本人の両立して行うための意思や自覚も必要と思います。
- フレックスの利用促進、育児に関する休暇の増加。
- 両立させるには、家族の協力や職場の理解が無ければ難しいと思います。
- 仕事量が全体的に増えていて、仕事と子育て（家庭の仕事）の両立は難しい面が多い。
- 出産、育児休暇を取る対象者だけではなく、その対象者と一緒に仕事をする同僚の双方への配慮が必要。しわ寄せは誰も悪くなくても必ずある。その上で、しっかりしたフォローを無理なくできる体制を整えなければ、きれいごとを掲げても意識は変わらない。頭での理解は皆既にできているから。上司等監督する立場の者がちゃんと把握し管理することが重要。

- 職員としては理解があっても、仕事としては公務員も同じスタッフの一員が育休等の長期休暇をする場合、その代理対応がなければ、多くの職員が自分の仕事に影響すると思われる。民間なら代理対応がなくても経営が厳しい状況では多くの人が感じると思われる。
- 人員の削減ありきで職場環境が悪化し、20代・30代の職員が不足することが見えている。世論が厳しく、公務員ばかりが対応が良い時代は終わった。しかし、子どもを作る・育てるは伊豆市として重要なこと。地域貢献はもちろん、市職員としての自覚・方向性ははっきりするべき。
- 必要なことは理解できるが、仕事をしている人の負担が増えることがないような対策も同時に実施して欲しい。
- 休みやすい（病気・行事等）環境づくりと特別休暇扱いにして欲しい。
- 男性の育児休暇取得率はどのくらいでしょうか？短期間でも良いので強制的に休んでもらい、育児を夫婦で一緒に行うという気持ちになるようにして欲しいと思います。
- 当たり前のことだが、子どもは女性しか産めない。具体的な案を示すことはできないが、女性職員の勤務優遇、出産育児による昇格・昇給の遅れ、育児に掛かる経済的な支援等が必要ではないか。
- 本人の意欲次第だと思う。

IV 資料

次世代育成支援対策推進法

(平成十五年七月十六日)

(法律第百二十号)

目次

第一章 総則（第一条—第六条）

第二章 行動計画

第一節 行動計画策定指針（第七条）

第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画（第八条—第十一条）

第三節 一般事業主行動計画（第十二条—第十八条）

第四節 特定事業主行動計画（第十九条）

第五節 次世代育成支援対策推進センター（第二十条）

第三章 次世代育成支援対策地域協議会（第二十一条）

第四章 雑則（第二十二条・第二十三条）

第五章 罰則（第二十四条—第二十七条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

（基本理念）

第三条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念（次条及び第七条第一項において「基本理念」という。）にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

（事業主の責務）

第五条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

（国民の責務）

第六条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

第二章 行動計画

第一節 行動計画策定指針

第七条 主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画並びに第十二条第一項の一般事業主行動計画及び第十九条第一項の特定事業主行動計画（次項において「市町村行動計画等」という。）の策定に関する指針（以下「行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、市町村行動計画等の指針となるべきものを定めるものとする。

一 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

二 次世代育成支援対策の内容に関する事項

三 次条第一項の市町村行動計画において、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第二十四条第二項に規定する保育の実施の事業、同法第六条の二第二項に規定する放課後児童健全育成事業その他主務省令で定める次世代育成支援対策に係る次条第二項各号に掲げる事項を定めるに当たって参酌すべき標準

四 その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、少子化の動向、子どもを取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。

4 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画に係る部分について、総務大臣に協議しなければならない。

5 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画

（市町村行動計画）

第八条 市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定するものとする。

2 市町村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。

一 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

二 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 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

4 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

5 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、都道府県に提出しなければならない。

6 市町村は、毎年少なくとも一回、市町村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。

7 市町村は、市町村行動計画の策定及び市町村行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

（都道府県行動計画）

第九条 都道府県は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該都道府県の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び

増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「都道府県行動計画」という。）を策定するものとする。

- 2 都道府県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。
 - 一 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
 - 二 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
 - 三 次世代育成支援対策を実施する市町村を支援するための措置の内容及びその実施時期
- 3 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。
- 4 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 5 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するとともに、主務大臣に提出しなければならない。
- 6 都道府県は、毎年少なくとも一回、都道府県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。
- 7 都道府県は、都道府県行動計画の策定及び都道府県行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、市町村、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。
（都道府県の助言等）

第十条 都道府県は、市町村に対し、市町村行動計画の策定上の技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

- 2 主務大臣は、都道府県に対し、都道府県行動計画の策定の手法その他都道府県行動計画の策定上重要な技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。
（市町村及び都道府県に対する交付金の交付等）

第十一条 国は、市町村又は都道府県に対し、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置の実施に要する経費に充てるため、厚生労働省令で定めるところにより、予算の範囲内で、交付金を交付することができる。

- 2 国は、市町村又は都道府県が、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置を実施しようとするときは、当該措置が円滑に実施されるように必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般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。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

- 2 一般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。
 - 一 計画期間
 - 二 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
 - 三 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 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のもの（第十六条第一項及び第二項において「中小事業主」という。）は、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければ

ならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(表示等)

第十四条 前条の規定による認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が第十三条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき、その他認定一般事業主として適当でなくなったと認めるときは、同条の認定を取り消すことができる。

(委託募集の特例等)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主が、当該承認中小事業主団体をして次世代育成支援対策を推進するための措置の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第四百一十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。以下この項において「事業協同組合等」という。）であって、その構成員である中小事業主に対し、次世代育成支援対策を推進するための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項の相談及び援助を行うものとして適当でなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところに

より、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条 国は、第十二条第一項又は第四項の規定により一般事業主行動計画を策定する一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、公表若しくは労働者への周知又は当該一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように必要な助言、指導その他の援助の実施に努めるものとする。

第四節 特定事業主行動計画

第十九条 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。

一 計画期間

二 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

三 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。

第五節 次世代育成支援対策推進センター

第二十条 厚生労働大臣は、一般事業主の団体又はその連合団体（法人でない団体又は連合団体で

あつて代表者の定めがないものを除く。)であつて、次項に規定する業務を適正かつ確実に行うことができると認めるものを、その申請により、次世代育成支援対策推進センターとして指定することができる。

- 2 次世代育成支援対策推進センターは、一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主その他の関係者に対し、雇用環境の整備に関する相談その他の援助の業務を行うものとする。
- 3 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターの財産の状況又はその業務の運営に関し改善が必要であると認めるときは、次世代育成支援対策推進センターに対し、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。
- 4 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターが前項の規定による命令に違反したときは、第一項の指定を取り消すことができる。
- 5 次世代育成支援対策推進センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあつた者は、第二項に規定する業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。
- 6 第一項の指定の手続その他次世代育成支援対策推進センターに関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第三章 次世代育成支援対策地域協議会

第二十一条 地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議するため、次世代育成支援対策地域協議会（以下「地域協議会」という。）を組織することができる。

- 2 前項の協議を行うための会議において協議が調つた事項については、地域協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。
- 3 前二項に定めるもののほか、地域協議会の運営に関し必要な事項は、地域協議会が定める。

第四章 雑則

（主務大臣等）

第二十二条 第七条第一項及び第三項から第五項までにおける主務大臣は、行動計画策定指針のうち、市町村行動計画及び都道府県行動計画に係る部分並びに一般事業主行動計画に係る部分（雇用環境の整備に関する部分を除く。）については厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とし、その他の部分については厚生労働大臣とする。

- 2 第九条第五項及び第十条第二項における主務大臣は、厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とする。
- 3 第七条第二項第三号における主務省令は、厚生労働省令、内閣府令、文部科学省令、農林水産省令、経済産業省令、国土交通省令、環境省令とする。

（権限の委任）

第二十三条 第十二条から第十六条までに規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第五章 罰則

第二十四条 第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第二十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第二十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条第二項の規定に違反した者

二 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四 第二十条第五項の規定に違反した者

第二十七条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十四条、第二十五条又は前条第一号から第三号までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第七条及び第二十二条第一項の規定は公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から、第八条から第十九条まで、第二十二条第二項、第二十三条から第二十五条まで、第二十六条第一号から第三号まで及び第二十七条の規定は平成十七年四月一日から施行する。

[平成一五年八月政令三七一号により、平成一五・八・二二から施行]

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成二十七年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 次世代育成支援対策推進センターの役員又は職員であった者の第二十条第二項に規定する業務に関して知り得た秘密については、同条第五項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(検討)

第三条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 [平成一七年四月一日法律第二五号抄]

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十七年四月一日から施行する。

(児童福祉法等の一部改正に伴う経過措置)

第六条 この法律の規定（第一条を除く。）による改正後の規定は、平成十七年度以降の年度の予算に係る国又は都道府県の負担（平成十六年度以前の年度における事務又は事業の実施により平成十七年度以降の年度に支出される国又は都道府県の負担を除く。）について適用し、平成十六年度以前の年度における事務又は事業の実施により平成十七年度以降の年度に支出される国又は都道府県の負担については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第十条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

[平成一八年六月二日法律第五〇号抄]

(罰則に関する経過措置)

第四百五十七条 施行日前にした行為及びこの法律の規定によりなお従前の例によることとされる場合における施行日以後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第四百五十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の規定による法律の廃止又は改正に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 [平成一八年六月二日法律第五〇号抄]

(施行期日)

1 この法律は、一般社団・財団法人法〔一般社団法人及び一般財団法人に関する法律＝平成一八年六月法律第四八号〕の施行の日〔平成二〇年一月一日〕から施行する。〔後略〕

附 則〔平成二〇年一月三日法律第八五号抄〕

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第三条及び第九条の規定 公布の日

二 第三条中次世代育成支援対策推進法第四条、第七条から第九条まで及び第二十二條の改正規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日

〔平成二一年二月政令二七号により、平成二一・三・一から施行〕

三 第二条の規定及び第四条中次世代育成支援対策推進法第七条から第九条までの改正規定並びに附則第五条及び第十七条の規定 平成二十二年四月一日

四 第四条中次世代育成支援対策推進法第十二條及び第十六條の改正規定並びに附則第八條の規定 平成二十三年四月一日

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後の児童福祉法等の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(一般事業主行動計画の公表に関する経過措置)

第六条 第三条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法（次項及び次条において「新法」という。）第十二條第三項の規定は、この法律の施行の日以後に同條第一項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

2 新法第十二條第五項の規定は、この法律の施行の日以後に同條第四項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

(一般事業主行動計画の労働者への周知に関する経過措置)

第七条 新法第十二條の二第一項の規定は、この法律の施行の日以後に新法第十二條第一項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

2 新法第十二條の二第二項の規定は、この法律の施行の日以後に新法第十二條第四項に基づき策定し、又は変更した一般事業主行動計画について適用する。

(一般事業主行動計画の届出に関する経過措置)

第八条 附則第一条第四号に掲げる規定の施行の際現に常時雇用する労働者の数が百人を超え、三百人以下である次世代育成支援対策推進法第十二條第一項に規定する一般事業主が第四条の規定による改正前の次世代育成支援対策推進法第十二條第四項の規定により届け出た一般事業主行動計画（附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日をその計画期間に含むものに限る。）は、第四条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法第十二條第一項の規定により届け出た一般事業主行動計画とみなす。

(その他の経過措置の政令への委任)

第九条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

伊豆市特定事業主後期行動計画

平成 22 年 3 月

伊豆市特定事業主行動計画推進委員会

(事務局：総務部総務課)