

清瀬市特定事業主行動計画

職場で支え合う仕事と育児の両立ライフ
～次代を担う子ども達の明るい将来のために～

平成17年3月

清 瀬 市

清瀬市特定事業主行動計画

職場で支え合う仕事と育児の両立ライフ ～次代を担う子ども達の明るい将来のために～

平成17年3月

清瀬市長・清瀬市議会議長・清瀬市教育委員会

清瀬市選挙管理委員会・清瀬市代表監査委員

はじめに

我が国では、急速に少子化が進んでおり、合計特殊出生率の全国平均が平成15年には1.29人となり、人口を一定に維持していくために必要な水準である2.08人を大きく割り込んでいます。このまま急速に少子化が進めば、労働人口の減少による労働力不足や国内需要の減少による経済成長率の低下のおそれや、人口に占める高齢者の割合が上昇することにより、年金等の社会保障の分野で現役世代の負担が増大する等の経済面での影響に加えて、地域社会の子ども数が減少することにより、子ども同士の交流の機会が減少し、子どもの社会性が育ちにくくなること等社会面での影響も考えられ、将来の我が国にとって重大な影響を与えることになると懸念されています。

この急速な少子化の流れを変えるために、政府は平成15年3月の少子化対策推進関係閣僚会議において、『次世代育成支援に関する当面の取組方針』を決定し、従来の少子化対策に加えて『男性を含めた働き方の見直し』、『地域における子育て支援』、『社会保障における次世代育成支援』、『子どもの社会性の向上や自立の促進』の4本の柱に沿って、改めて、政府、地方公共団体、企業等が一体となった取組みを進めることとしました。

その次世代育成支援の第一歩として、『次世代育成支援対策推進法』が平成15年7月に公布されました。同法は、地方公共団体に対し、地域における子育て支援の充実等を図るための『地域行動計画』を策定することを定めるとともに、職員を雇用する事業主の立場から、労働者としての職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する『特定事業主行動計画』を策定することを定めており、平成17年度から10年間の集中的・計画的な取組みを進めることを求めています。

この『職場で支え合う仕事と育児の両立ライフ ～次代を担う子ども達の明るい将来のために～』は、次世代育成支援対策推進法に基づく清瀬市の特定事業主行動計画として策定したものです。

この行動計画を実施することにより、職員一人一人が次世代育成支援に対する理解を深めるとともに、職員の仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて協力することによって、職員がより安心して子を産み、育てられる職場環境を築きあげることを目的としています。

1. 計画期間等

この清瀬市特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の計画期間は、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間とします。

（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10年間の時限立法ですが、この行動計画では、その前半期間を計画期間としています。）

また、この行動計画に記載されている各項目は原則として平成17年度から実施し、数値目標に関しては、平成21年度の達成目標としています。

2. 計画を推進するにあたって

この行動計画は清瀬市、清瀬市議会事務局、清瀬市選挙管理委員会事務局、清瀬市監査委員事務局及び清瀬市教育委員会の常勤職員を対象としています。

この行動計画を効果的に推進するため、清瀬市特定事業主行動計画策定等検討委員会（以下「検討委員会」という。）において、この行動計画を検証していきます。

このため、この行動計画の実施状況について、検討委員会は年度ごとに調査をし、行動計画の見直し等の必要があるか検討を行っていきます。

3 この行動計画の策定について

この行動計画を策定するに先立ち、検討委員会は職員のニーズを把握し、この計画に反映させるために、平成16年9月に常勤の全職員を対象として、仕事と育児の両立に関わる意識等について、アンケートを実施しました。その結果、89%の職員から回答が得られ、主な点として次のような意識及び状況が分かりました。

妊娠・出産や育児に関する休暇（休業）等の制度の周知状況については、『産前産後の休養』が90%以上である以外、あまり周知されているとは言えず、また、女性職員に比べ男性職員の周知度が低い。

男性職員の子どもの出生時の休暇（出産介護休暇）の取得について、『取得したい』意向の人が63%いる。また、職場の人が子どもの出生時に5日以上休暇を取得することについて51%の人が『取得して欲しい』と考えているが、『本人の考え次第』も42%いる。

育児休業を取得した感想は、『子育ての大変さと喜びを実感した』等プラス評価の感想が大半であるが、職場を長く離れて不安になったり、孤独を感じたりした職員が合計10%いる。

子育て関連の各種制度及び年次休暇の利用等について、全般的に『取得して欲しくない』といった否定的な意見は少ないが、本人の考え次第や仕事の状況により判断して欲しいといった考えをしている人が多い。

子どもとより多くの時間を一緒に過ごすために、年次休暇の取得や超過勤務の縮減は必要なことであるが、年次休暇の取得については『業務遂行体制の工夫・見直し』や『職場の意識改革』が、超過勤務の縮減については、『人員配置の見直し』や『事務の簡素合理化』が必要と考えている。

次世代育成支援に関して、勤務環境の整備に関する事項以外では、ベビーベッドの設置等の子育てバリアフリーの取組み、子どもとふれあう機会の充実や子育て関連の地域貢献活動が必要と考えている。

以上のような結果をふまえ、具体的な内容を策定しました。

4．具体的な内容

(1) 仕事と子育ての両立に関する制度の正しい理解のために

この行動計画を実りのあるものとするためには、仕事と子育ての両立について、職員一人一人が具体的な行動を取ることが必要となります。そのためには、全職員が仕事と子育ての両立に関する各種制度について、正しい知識をもつことが必要なため、制度の周知及び仕事と子育ての両立についての啓発について取組んでいきます。

《具体的な取組み》

母性保護、育児休業、休暇等の各種制度を理解しやすいようにまとめた『制度ハンドブック(仮称)』を作成し、職員全員に配布します。

新任研修において、『制度ハンドブック(仮称)』を配布し、仕事と子育ての両立について啓発を行います。また、職員が昇任した時には次世代育成支援対策を含めた研修を実施するよう努めます。

以上のような取組みを通じて制度の周知を図るとともに、仕事と家庭の両立の意識作りや固定的な性別役割分担意識等の是正を行っていきます。

(2) より良い育児のスタートのために

妊娠中の母親の健康について

妊娠中の母親の健康管理や、不安等のストレスを減らすことは、子どもが健やかに生まれて来ることにあって重要なことでもありますので、休暇等の制度や、出産費用等の給付等経済的な支援についても周知し、より安心して出産できるよう不安等の解消に努めます。

《具体的な取組み》

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（母子保健健診休暇・妊婦通勤時間・産前産後休暇）の制度について周知徹底を図ります。また、同時に出産費用の給付等（出産費・家族出産費・出産祝金）の経済的支援措置についても周知徹底を図ります。

子どもの出生時における父親のサポートについて

父親が出産をサポートすることは、父親たる男性が家族の中で支えあう育児に参加する第一歩であるばかりか、子育ての喜びと責任を認識する上においても重要な意味を持ちます。また、パートナーである母親も父親のサポートを必要としています。父親がこうした子育てのスタートをサポートできる環境をつくりあげるには、職場全体として協力していくことが必要です。そこで、平成14年9月に厚生労働省がまとめた『少子化対策プラスワン』で挙げられている、子どもの出生時における父親の5日間の連続休暇の取得促進に努めます。

《具体的な取組み》

子どもの出生時における父親の特別休暇（出産介護休暇：2日）と年次休暇の連続取得促進について周知します。

子どもの出生時における父親の休暇の取得促進を図るために、父となる職員に対して、2週間前までに出産介護休暇と年次休暇を活用した5日以上連続休暇を含む休暇計画表の作成を求め、連続休暇の取得を働きかけます。

父となる職員がいる職場は、5日以上連続休暇が取得できるように、必要に応じて職場の中で臨時的応援体制を作るようにします。

以上のような取組みを通じて、子どもの出生時における父親の5日以上連続休暇の取得率を50%にするよう努めます。

(3) 育児休業等を取得しやすい環境づくりについて

育児休業（部分休業を除く）の取得については、女性職員については最近の5年間は90%以上の対象職員が取得しておりますが、男性の取得は制度が始まってから全くありません。このことは、アンケートの結果から男性職員の制度に対する周知度が低いことが原因の1つであると考えられます。（部分休業については、男性職員のみならず、女性職員も低い状況です。）また、実際に育児休業を取得した際に気になったこととして、経済的に厳しくなること、業務に支障がでるのではないかと気になったことが多くなっています。そこで、育児休業の取得を希望する職員が安心してその取得ができるように、育児休業中の経済的支援を含めた制度の周知や、職場の支援体制の整備に取り組んでいきます。

《具体的な取組み》

妊娠を申し出た職員及びパートナーが妊娠したことがわかった職員を対象に、四半期に1回程度育児休業等の制度・手続きについての説明を行い、特に男性職員について周知を徹底します。

育児休業の取得の申出があった場合、業務に支障が出ないように、業務分担の見直しや、臨時的任用制度等の利用による代替職員の確保を行って、職員が安心して育児休業が取得できるような体制の整備に努めます。

育児休業中の職員に対して、休業期間中の職場の情報提供として広報誌や通達の送付等を行います。また、育児休業中の職員が連絡しやすいように、電子メールや電話等の相談窓口を設置します。

以上のような取組みを通じて、育児休業の取得率を、男性職員については5%の達成、女性職員については現状の90%以上の維持に努めます。

(4) 子ども(家族)と過ごす時間の確保のために

休暇等の取得について

家族の行事等に積極的に参加することは、子どもを含め家族全員にとって重要であり、そのために休暇を取得することも必要です。子育て中の職員が安心してこのような休暇を取得するためには、周りの職員も気持ち良く休暇が取得できる職場環境が必要と考えられます。そこで、職場全体の休暇の取得に対する意識改革を進めていきます。

《具体的な取組み》

各職場において、3ヶ月毎に休暇計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

次のような時に職員が特別休暇、年次休暇を取得するように働きかけます。
ゴールデンウィーク、子どもの春休み・夏休み、年末年始、月曜日や金曜日(土日と組合せたハッピーマンデー・ハッピーフライデー)、学校行事やPTA活動、家族の誕生日、結婚記念日、子どもの予防接種・健康診断等

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の整備に努めます。

子の看護休暇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。

子育て職員の急な休暇でも対応できるように、職場コミュニケーション体制の確立に努めます。

超過勤務の縮減について

子どもの健やかな成長にとって、親子で共に過ごす時間は必要であり、その時間を十分に確保することが重要です。そこで、毎日の生活の中で子どもと過ごす時間の確保が出来るように、恒常的な超過勤務が行われなくなるよう努めます。

《具体的な取組み》

毎週金曜日に設定されているノー残業ディを徹底するため、電子メール及び退庁時間直前の庁内放送や巡回指導による注意喚起を図ります。

各所属長が管下職員の出退庁時間を確認した上で、超過勤務の状況を把握し、所属長が中心となって組織的に超過勤務縮減に努めます。

新たに事業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、代替的に廃止できるものは廃止する等簡素合理化の推進に努めます。

季節的繁忙期については、管理職員が中心となって課又は部内において相互応援ができるよう努めます。

(5) 子育てバリアフリーの推進のために

市役所や市の施設はたくさんの市民の方が訪れます。その中には子どもを連れての方も多く見受けられますが、そういった方が安心して市役所や市の施設をご利用になれるように、窓口等の設備の充実を図るとともに、接遇等のソフト面でのバリアフリーの推進に努めます。

《具体的な取組み》

改築等の機会に併せ、施設利用者等の実情を勘案して、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等を必要に応じて行います。

子ども連れの多い部署の窓口等を、子どもや子どもを連れてきた親の視点に立って、点検・見直しに努めます。

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、『やさしい対応マニュアル』を参考にして、親切な接客対応等のソフト面でのバリアフリーの推進に努めます。

(6) 地域社会に貢献するために

清瀬市の職員は、職員であると同時に地域社会の一員であり、子育て関連等の地域行事・取組みについても積極的に参加することが期待されています。地域の子育て支援の取組みに参加することは、子どもが心豊かに育つ地域環境をつくりあげる上で非常に重要であるので、職員が積極的に地域貢献活動に参加できるよう努めます。

《具体的な取組み》

スポーツや文化活動等、子どもが参加する地域の活動に役立つ知識や特技等を持っている職員が、ボランティア休暇等を活用して地域に貢献できるよう、制度の周知に努めます。

おわりに

この行動計画は、職員がより安心して子を産み、育てられる環境づくりのために、職場としてどのような取組みが必要かという視点に立って策定したのですが、この行動計画を実施することによって、男性職員も女性職員も、子育て中の職員もそうでない職員も、仕事と子育ての両立について職場全体として取組むことの重要性を職員一人一人が強く認識し、お互いに支えあうことで、結果として、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が育まれるよう願っております。