

# 清瀬市特定事業主行動計画 (後期計画)

職場で支え合う仕事と生活の両立ライフ  
～健康な生活と子ども達の未来のために～

平成22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生活の両立ライフ  
～健康な生活と子ども達の未来のために～

平成22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

現在、わが国では、急速に少子化が進んでおり、このまま急速な少子化が進めば、将来のわが国にとって重大な影響を与えること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7月に10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法」を公布し、地方公共団体に対し地域における子育て支援の充実を図るとともに、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」を策定することが定められました。

これを受けて、平成17年3月に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 ～時代を担う子ども達の明るい将来のために～』を前期の行動計画として策定し、平成21年度まで5年間実施してきました。

また、平成19年12月には、仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が決定されました。

これらを踏まえ、前期の行動計画から5年が経過するにあたり、前期の行動計画を見直し、先の憲章及び行動指針に基づく取組みなどを盛り込み、平成22年度から平成26年度までの後期の行動計画として新たに策定しました。

この後期の行動計画を実施することにより、職員一人ひとりが「仕事と子育ての両立」や「ワーク・ライフ・バランス」に対する理解をし、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、また、健康で生活の時間の確保ができる職場環境を築きあげることが目的としています。

## 1. 計画期間等

この清瀬市特定事業主行動計画（後期計画）（以下「後期計画」という。）の計画期間は、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、この後期計画では、その後半期間を計画期間としています。）

また、この後期計画に記載されている各項目は原則として平成22年度から実施し、数値目標に関しては、平成26年度の達成目標としています。

## 2. 後期計画を推進するにあたって

この後期計画は清瀬市、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。

この後期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、この後期計画を評価・検証していきます。

## 3. 前期の行動計画の達成状況

前期の行動計画（以下、「前期計画」という。）では、各種制度の周知や育児休業取得率や父親の子出生時の連続休暇の取得率を数値目標に掲げ実施しました。

取組みとしては、仕事と子育ての両立に関する制度（育児休業・部分休業・出産介護休暇・子の看護休暇等）の啓発として、『職員ハンドブック』の配布を行い、職員に子育て支援に係る各種制度について周知をしました。

また、数値目標の達成度は次のとおりとなっています。

『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。』については、男性職員が8.3%、女性職員が100.0%という結果となり、目標達成できました。

### 育児休業取得率

年度	対象職員数		取得職員数		取得率	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
H17	4	5	1	5	25.0%	100.0%
H18	3	6	0	6	0.0%	100.0%
H19	4	3	0	3	0.0%	100.0%
H20	1	5	0	5	0.0%	100.0%
合計	12	19	1	19	8.3%	100.0%

※育児休業の取得率は出生した子に対する取得数より計算し、実際に取得した年度ではなく、出生時の年度に計上した。

『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%にするように努めます。』については、16.7%という結果となり、目標達成できませんでした。

#### 子どもの出生時における父親の5日以上連続休暇取得率

年度	対象職員数	取得職員数	取得率
H17	4	1	25.0%
H18	3	0	0.0%
H19	4	1	25.0%
H20	1	0	0.0%
合計	12	2	16.7%

#### 4. 後期計画の策定に当たって

前期計画の実施状況及び成果を踏まえ、この後期計画を策定するにあたり、検討委員会は職員の仕事と育児の両立及び仕事と生活の両立に関わる意識等に係る再調査をし、後期計画に反映させる資料とするため、平成21年12月に常勤の職員を対象として、アンケートを実施しました。その結果、83.3%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でした。

① 男性職員の出産介護休暇の取得については、『仕事の状況次第でわからない』が36.2%であり、『取得したい』意向がある人は54.6%でした。また、5日以上連続の休暇取得については、『仕事の状況次第でわからない』が50.3%であり、『取得したい』意向がある人は39%でした。

② 育児休業制度については、『知っている』が85.9%であり、『知らない』が12.3%でした。また、部分休業制度については、『知っている』が83.9%であり、『知らない』が14.4%でした。

また、育児休業や部分休業の取得については、『仕事の状況次第でわからない』が35.0%であり、『取得したい』意向がある人は52.5%でした。

③ 年次休暇の取得については、『ためらいを感じる』が76.5%であり、職場の人が取得することについては、『仕事の状況を見て取得すべきだ』が74.9%、『当然の権利なので積極的に取得すべき』が19.8%でした。

また、超過勤務の縮減のために管理職に求めていることは、『超過勤務の業務内容の把握・調整』や『率先した退庁、定時退庁しやすい雰囲気醸成』が回答としては多数いました。

④ 次世代育成支援については、勤務環境整備に関する事項以外では、乳幼児用のトイレやベビーバットの設置等の子育てバリアフリーの取組、子どもとふれあう機会の充実や子育て関連の地域活動が必要という回答が多数いました。

⑤ 全体を通じて、前回行なったアンケートから変動があまり見られなかったが、年次

休暇の取得については、「ためらいを感じる」と回答した方が、前回より増加している。

また、周知状況等については、改善したもの（部分休業）や後退したもの（育児休業）があり、効果がでているとまでは言えませんでした。

以上の結果から、制度の周知については、継続して実施する必要があることが分かりました。また、数値目標については、達成状況等を勘案して変更する必要があることが分かりました。

こうしたことを踏まえ、後期計画については、前期計画の継続実施を基本としつつ、具体的な内容を策定しました。

## 5. 後期計画の具体的な内容

### （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

この後期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、職員一人ひとり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り組んでいきます。

#### 《具体的な取組み》（継続実施）

- ① 新任研修において、『育児のための休暇、休業に関する職員ハンドブック』により、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

#### ア 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と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》（継続実施）

- 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（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。

#### イ 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、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》（継続実施）

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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、出産介護休暇（2日）の取得率を100%にするよう努めます。また、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

育児休業の取得については、前期計画では女性職員は90%以上、男性職員は5%以上を掲げておりましたが、平成17年度から平成20年度までの実績によると対象職員のうち、女性職員の取得率は100%で男性職員の取得率は8.3%でした。結果として目標は達成できましたが、引続き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》（継続実施）

- ① 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、育児休業等の制度・手続きについて説明を行い、特に男性職員について周知を徹底します。
- ② 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。
- ③ 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10%（前期は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》（継続実施）

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 子どもを連れてきた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。

#### （５）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》（継続実施）

- ① 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。

#### （６）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のために

##### ア 超過勤務縮減の環境整備について

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらしますが、同時に家事・育児・近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことのできないものであります。また、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、毎日の暮らしの中で生活の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》

- ① 毎週金曜日に設定されているノー残業ディを引続き実施し、特に毎月の給料日をノー残業重点日（ワーク・ライフ・バランス・ディ）として超過勤務をしないよう徹底

するため、電子メール及び巡回指導による注意喚起を図ります。

- ② 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。
- ③ 管理職員は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、職員の超過勤務の縮減に積極的に取組み、職員が1年間で360時間を超えて超過勤務をさせないよう管理に努めます。

## イ 年次有給休暇の計画的使用について

健康で豊かな生活を過ごすために、家族・友人などとの充実した時間を過ごすことも重要なことであり、そのために休暇を取得することも必要です。また、子育て中の職員が安心して休暇を取得するためにも、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》

- ① 各職場において、休暇計画表又は予定表を活用し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
- ② ゴールデンウィーク、夏季（7月～9月）、年末年始のような時に職員が特別休暇や年次休暇を取得し、1週間以上の連続休暇を取得できる雰囲気作りを図ります。
- ③ 職員や家族の誕生日、結婚記念日、学校行事やPTA活動、子どもの予防接種・健康診断、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）、の時は年次休暇を取得できる雰囲気作りを図ります。
- ④ 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。
- ⑤ 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%取得できる雰囲気作りを図ります。
- ⑥ 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。

## おわりに

この後期計画は、職員がより安心して子を産み育てられ、また、仕事と生活の調和を実現するために、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、この後期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・仕事と生活の調和』について職場全体として取り組むことの重要性を職員一人ひとりが強く認識し、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。