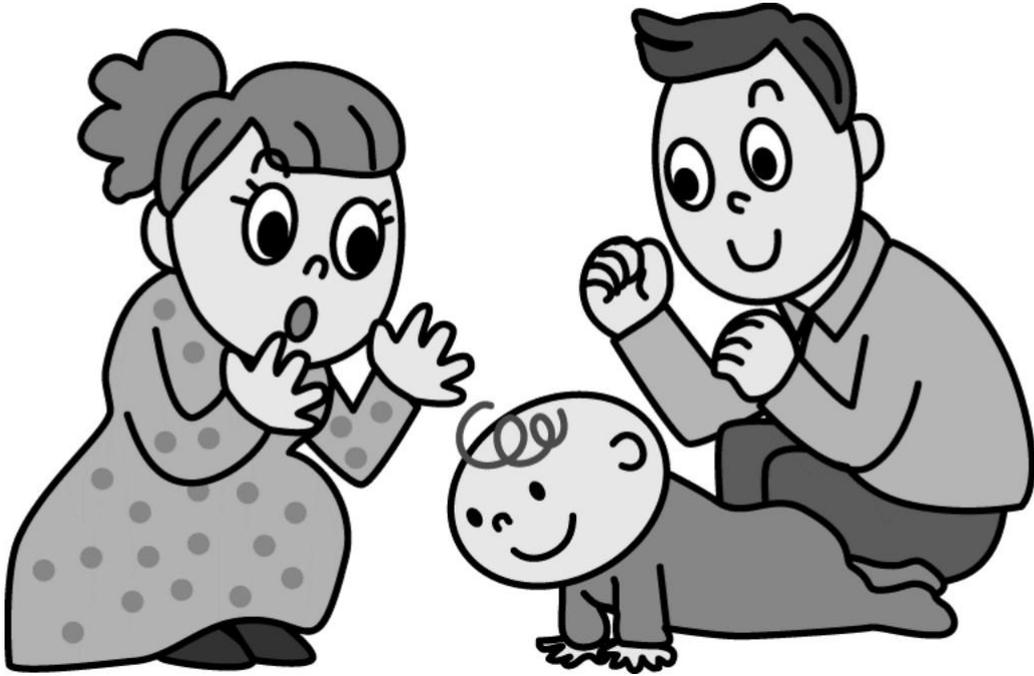


第3次府中市特定事業主行動計画

# 府中市職員あんしん子育て応援プラン

(平成27年度～平成31年度)



府中市

## はじめに

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を図ることを目的とした「次世代育成支援対策推進法」に基づき、国や地方公共団体等は「特定事業主」として職員の職業生活と家庭生活の両立を図るため、行動計画を策定し、これまで取組を進めてきました。

この取組により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進み、合計特殊出生率も平成25年に全国平均で1.43を記録し、過去最低を記録した平成17年の1.26からやや持ち直しましたが、依然として、少子化の流れが変わったとまでは言えず、引き続き期限を区切った集中的・計画的な対策・強化を行う必要があることから、平成26年4月に「次世代育成支援対策推進法」が改正され、その有効期限が10年間延長されることとなりました。

府中市では、5年間で1期とする府中市特定事業主行動計画を策定し、これまで平成17年度から平成26年度まで取組を進めてきているところですが、今般の「次世代育成支援対策推進法」の改正を受け、これまでの取組による成果や課題を踏まえつつ、新たな取組項目を加え、この度平成27年度からの計画を策定しました。

本行動計画の実施により、職場において仕事と子育ての両立についての理解がより深められ、職員がより一層安心して子どもを産み、育て、いきいきと働き続けることができる職場環境を目指します。

平成27年2月

府 中 市 長            高 野 律 雄

府 中 市 議 会 議 長        高 野 政 男

府 中 市 選 挙 管 理 委 員 会

府 中 市 代 表 監 査 委 員    本 村 龍 史

府 中 市 教 育 委 員 会

## 第1章 総論

### 1 計画の目的

この計画は、常勤・非常勤、男性・女性を問わず職員一人ひとりが仕事と子育ての両立について見つめ直すことにより、職場において子育てについての理解が深まり、職員がより一層安心して子どもを産み、育て、いきいきと働き続けることができる職場環境をつくりあげていくことを目的とします。

### 2 計画期間

この計画は、平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とします。  
次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）の有効期限が平成27年度から平成36年度まで10年間延長され、この計画はその前半部分となっています。

### 3 計画の策定

府中市では、任命権者である「府中市長、府中市議会議長、府中市選挙管理委員会、府中市代表監査委員、府中市教育委員会」を特定事業主とし、連名で、「府中市特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）」を策定しました。

策定に当たっては、関係部課長などによる府中市特定事業主行動計画策定等検討委員会及び一般職員による調査研究部会を設置し、検討を行いました。また、より多くの職員の参画とニーズの把握が必要なことから、職員アンケートを実施しました。

### 4 計画の推進体制

行動計画の実施に当たっては、行動計画の策定の検討に当たった府中市特定事業主行動計画策定等検討委員会が中心となり、必要に応じ調査・研究を行いながら、各種取組が次世代育成支援対策として役立ったか、効果的であったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させるPDCAサイクルを構築する中で効果的かつ計画的に進めます。

### 5 職員アンケートの結果

行動計画の策定に当たり、職場での次世代育成支援をめぐる現状と子育て中の職員の意識や要望を把握するため、平成26年11月に、対象者を年代別で無作為に抽出し、全職員の約3割に当たる400人に対し、職員アンケートを実施しました。

アンケートの集計結果から、主なものとして、次のような傾向及び状況が分かりました。

- (1) 全体の73%が行動計画を知らない、ほとんど知らない状況であること。また、子育てに関する制度については、その立場にならないと経験しないものについては認知度が低い傾向にあること。
- (2) 男性職員が育児休業を取得したいと考えている割合は、前回アンケートで65%だったのに対し、今回も62%となり、男性の育児休業に対する意識の大きな変化は見られないこと。男性の取得者については、取得者が少しずつ出てきているが、依然として取得者が少ない状況であること。
- (3) 女性職員の98%及び男性職員の62%が、育児休業を取得したいと考えていること。ただし、実際に取得するとすると、業務遂行体制や復帰後の仕事に対する不安を感じていること。
- (4) 同僚などの職場の職員が育児休業を取得することについては、男性職員が取得する場合は、全体の42%が「取得して欲しい」と考えている一方で、女性職員が取得する場合は、全体の58%が「取得して欲しい」となっており、男性職員が取得することに対する周りの理解が、女性職員の場合に比べて低い傾向にあること。
- (5) 育児休業に対する管理職の意見として、「仕事の状況によっては少し取得を我慢してほしい」、「職場や仕事の影響を考慮して取得しないようにしてほしい」の割合が、女性職員が取得する場合はゼロなのに対し、男性職員が取得する場合は21%となり、男性職員が取得することにやや抵抗があること。
- (6) 男性職員の育児休業取得促進の取組については、「職場の意識改革」が必要と考えていること。
- (7) 子育てに充てる時間をより多くつくるための、休暇の取得や超過勤務のあり方については、業務遂行体制の工夫・見直しや、職場の意識改革が必要と考えていること。
- (8) その他の次世代育成支援対策の効果的な取組として、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が必要であると考えていること。

## 6 現在の課題

これまでの行動計画の取組状況や職員アンケートの結果により、現在、職員が安心して子育てしていくうえで、次のような課題が挙げられます。

### (1) 行動計画の認知度向上

これまでの行動計画の取組では、リーフレットの作成・配布、職員報への記事の掲載や意識啓発研修などにより、行動計画や制度の周知に努めてきましたが、制度に対する認知度は上がっているものの、行動計画に対する認知度は依然として低いという状況、つまりは、行動計画の趣旨が普及していない状況にあります。また、この行動計画が子育てに関連した取組と認識しづらいという声もあり、周知方法に工夫が必要とされています。

### (2) 職場の子育てに対する意識の向上

育児休業を取得したいと考える男性職員は6割となっているものの、実際の取得者は少なく、職場の意識も取得者が男性職員の場合は、女性職員の場合と比べて「取得してほしい」と考える割合が低くなっています。また、子育てに必要な休暇を取得しづらいなどの意識もみられます。これらは、職場の子育てへの理解なしには解決できない問題であり、職場の子育てに対する意識の向上が必要とされています。

### (3) 育児休業などを取得するうえでの職場の体制づくり

育児休業に限らず、子育てに係る各種休暇を取得するうえで、職場の体制を調整することは不可欠です。要望としても、業務遂行体制の工夫や見直しを求める意見が多く、特に育児休業に係る代替職員の充実など、安心して気兼ねなく取得できるための職場の体制づくりが必要とされています。

### (4) 超過勤務の縮減及び年次休暇の取得促進

アンケート結果から、超過勤務を行う理由として、「超過勤務を行わないと業務に支障が生じるから」という意見が全体の78%を占め、年次休暇の取得については、取得する際に「ためらいを感じる」という意見が全体の67%を占めていることが分かりました。

子育ての時間の確保や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点からも、超過勤務を恒常的なものとせず、必要な時に年次休暇を取得できるよう事務の簡素化・合理化、業務遂行体制の見直しや職場の雰囲気づくりなどと合

わせて取組を進めていく必要があります。

## 7 行動計画の方向性

本行動計画では、現在の課題に焦点を当てながら、これまでの行動計画の取組を見直し、より実効性のある行動計画を目指します。

## 第2章 具体的な内容

### 1 行動計画や子育てに関連する制度などの周知

職場において仕事と子育ての両立についての理解がより深められ、職員がより一層安心して子どもを産み、育てることができる職場環境をつくりあげていくためには、全ての職員が本行動計画の趣旨を理解するとともに、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの制度について、正しい知識を持つことが大切です。

そこで、行動計画の概要と子育て関連の各種制度をまとめたリーフレットを作成・配布するほか、研修を実施するなど、子育ての意識啓発を行います。

#### (1) 事業主としての具体的な取組

ア 行動計画の概要と子育て関連制度をまとめたリーフレットを作成し、全職員に配布します（平成27年度実施）。

イ 男女共同参画推進担当課と協力し、ワーク・ライフ・バランス意識啓発を目的とした研修の実施に努めます。

ウ 少なくとも年に1回以上、職場への通知や職員報など様々な媒体を活用し、行動計画や制度の周知を図ります。

エ 行動計画の趣旨について理解を深めるために、自身の心掛けや行動を点検する機会を設けます。

#### (2) 各職員の心掛けと行動

職員は、日ごろから、母性保護や育児、仕事と子育ての両立について正しい理解と知識を持つよう、自己啓発に努めましょう。また、本行動計画の趣旨を十分に理解し、子育て中の職員が、必要とする子育て関連制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。

### 2 子どもの健やかな誕生のために

子どもの出生は、子育ての始まりという親子にとって最も大切な時期です。父親と母親、そして生まれてくる子どもとの時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感することは、その後の子育てにも大きな意味を持ちます。

そこで、職員が安心して出産をむかえられるよう妊娠期における休暇制度を充実させることや、子どもが生まれる職員に対して、休暇制度や出産費用の給付など経済的な支援について周知するほか、父親または母親となる職員を職場全体で積極的

にサポートするという意識改革を進めます。

(1) 事業主としての具体的な取組

- ア 子どもが生まれた男性職員が、出産支援休暇を必ず取得できるよう意識啓発と制度の周知に努めます。
- イ 妊娠・出産関係で手続に来た職員に対し、職員課窓口でリーフレットを配るなど、休暇制度や出産費用の給付について、必要な情報を提供します。
- ウ 妊娠期における休暇制度の充実を目指します。

(2) 各職員の心掛けと行動

ア 子どもができたことがわかった職員

自分が父親または母親になるとわかった職員は、子育てについて職場のサポートが得られるよう、早めに職場へ報告し、業務遂行体制などについて職場の上司と相談しましょう。

イ 父親となる職員

母親のおなかに赤ちゃんがいるときから、父親としての自覚と意識を持つことが大切です。この時期は、仕事の段取りを早めに決めて、パートナーを支援するための態勢を整え、子育ての準備に積極的に取り組みましょう。

出産予定日前後においても、パートナーを支援する時間を確保するために、効率的に仕事を行い、いつでも出産支援休暇を取得できる態勢を整えましょう。

特に、出産後8週程度は、母体の健康維持や家庭での時間を大切にするために、定時退庁に努めるとともに、必要に応じて休暇を取得するよう心掛けましょう。

ウ 母親となる職員

妊娠中の母親が受けるストレスは、おなかの赤ちゃんにとって良い影響を与えないことから、仕事の悩みなどは早めに解決し、妊娠中や出産後の業務遂行体制について職場の上司に相談するなど、不安の解消に努め、おおらかに過ごせるようにしましょう。

妊娠中は、通常より普段の動作がしづらいことや、体調管理に配慮すべき状態であることから、仕事の段取りは早めに決め、定期健診のための時間をつくるなど、余裕ある行動に努めましょう。

エ 職場の職員

妊娠中の職員は、普段より精神的に不安定になったり、体調不良や定期健診のため休暇が増えるなどの変化があります。このような妊娠による変化に理解

を深め、職場全体でサポートするという意識を持ち、安心して産み、育てられる環境づくりに努めましょう。

また、出産時期には、突発的に休暇取得をすることもあるため、該当職員の休暇取得に対応できるよう、管理監督者を中心に、こまめに業務の進行状況を確認し、業務に支障が出ないように、業務遂行体制を整えましょう。

### 3 育児休業を取得しやすくするために

育児休業については、男女の別なく取得できる制度であるにもかかわらず、府中市では、近年ようやく男性職員の育児休業取得者がでてきた状況となっています。

アンケート結果から、男性職員の子育てに対する意識として、育児休業を取得したいと考える職員は6割となっている中、実際の取得には結びついていないという状況の背景には、男性職員が取得することに職場の理解が得られにくいことや、経済的な面などが原因と考えられます。

そこで、育児休業が男性でも取得できることや、育児休業手当金などの育児休業中に給付される制度を周知するほか、育児休業に係る代替職員制度を充実させ、取得したい職員が取得しやすい職場環境づくりを進めます。そのほか、育児時間や部分休業など育児休業以外の育児に関する制度についても、周知を図り取得を推進していきます。

また、育児休業中の職員については、孤独感や職場復帰への不安に陥らないために、職場から定期的に情報提供を行うことや、育児休業中の職員からも連絡をとることでつながりを持つようにするほか、職場復帰の際には、仕事のリズムをつかめるよう、業務分担などを配慮します。

#### (1) 事業主としての具体的な取組

ア 職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを推進するため、育児休業に係る代替職員制度を充実させます。

イ 取得事例の紹介などにより周知を行い、男性職員の育児休業取得者の増加を目指すとともに、その他子育て関連制度の利用促進に努めます。

ウ 電子メールなどを利用し、職場と育児休業中の職員とが相互に連絡を取り合う体制づくりに努めます。

#### (2) 各職員の心掛けと行動

ア 育児休業中の職員

育児休業中の職員は、子どもの成長と子育ての喜びを実感しながらも、職場の協力や支援があることを忘れないことが大切です。育児の合間に、定期的に職場に連絡をしてつながりを持つことや、市のホームページを見るなど、市や職場の状況を把握するよう心掛けましょう。

職場復帰時には、生活のリズムが変化することにより、親の気持ちに焦りが生じ、子どもは親の精神的な部分を感じて、ストレスを受けることがあります。自らの気持ちを整えるためにも、家庭においては、パートナーの協力が得られるよう、日ごろから育児に対する理解を求め、スムーズな職場復帰に努めましょう。

#### イ 職場の職員

育児休業は、子どもにとっても親にとっても、共に時間を過ごすうえで有用な制度です。子どものいる職員もいない職員も、同じ職場の育児休業を取得する職員を積極的に応援しましょう。特に、管理監督者は、育児休業を必要とする職員が、男性女性に関わらず、取得することが出来るよう、率先して職場の意識改革を進め、業務分担の見直しなど、職場の環境整備に努めるほか、職場の状況を知らせるなど、できる限り職場全体で支援する体制を整えましょう。

### 4 仕事と子育ての両立のために

男性職員はもとより女性職員が、出産後も仕事と子育てを両立し、個性と能力を十分に発揮しながら、いきいきと働き続けるためには、仕事を計画的かつ効率的に進め、定時退庁に努めることや、必要に応じて子育てをするための休暇を取得するなど、子育てに係る時間の確保が必要となります。そこで、子育てを行う職員の仕事の進め方や休暇に対する意識改革を進めます。

また、職員が仕事と子育てを両立するためには、職場の理解や協力体制が必要不可欠です。職場では、職員の子育てをサポートするという観点から、子育てに対する理解を深めるとともに、超過勤務が恒常的とならないよう業務遂行体制の工夫や見直しなど、管理監督者から積極的に業務改善に取り組むほか、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

#### (1) 事業主としての具体的な取組

ア 子育ての時間を確保する観点から、ノー残業デーの定時退庁を徹底します。

イ 職員個人や職場全体で仕事の進め方を見直し、各職場においても声かけの実施や上司や先輩職員が率先して定時退庁に努めるなど超過勤務が縮減できる環境づくりを進めます。

- ウ 子どもの学校行事への参加など、家族のための年次休暇取得を促進します。
- エ 女性職員が、出産後も仕事と子育てを両立し、個性と能力を十分に発揮しながら、いきいきと働き続けるための環境づくりに努めます。

## (2) 各職員の心掛けと行動

### ア 子育て中の職員

子育て中の職員は、業務の効率化を図り、超過勤務を最小限に抑えるとともに、子の看護休暇や年次休暇などを有効に利用し、子どもと向き合う時間を十分に確保するよう努めましょう。

### イ 育児休業から職場復帰した職員

職場に復帰した際は、育児休業などで得た子育ての体験についての情報を、同僚など身近な職員に提供することや、今後子育てをすることが見込まれる職員の相談に乗ることで、安心して子どもを産み、育てることができるよう協力しましょう。

### ウ 職場の職員

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点からも、職員一人ひとりが超過勤務を縮減する意識を持ち、特に管理監督者はリーダーシップを発揮し、各職員の状況に応じ業務を配分するなど、職場全体で超過勤務が恒常的とならないように積極的に業務改善を進めましょう。

また、子どもの病気や学校行事のための休暇取得についての理解を深め、休暇を必要としたときには気軽に取得できる雰囲気づくりに努めるほか、休暇取得により業務に支障が出ないように、日ごろから情報を共有して協力体制を整えるなど、業務遂行体制の工夫や見直しをしましょう。

## 5 市民・地域のために

職員は、地域を支える職務があると同時に地域社会の構成員として、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。そこで、地域において子育てしやすい環境づくりを進める中で、職員に期待されている役割を踏まえた取組を進めます。

また、市役所庁舎や公の施設については、市民など来庁者が多いことから、子どもを連れた人が安心して手続や相談ができるよう、施設の整備に努めます。

### (1) 事業主としての具体的な取組

ア 授乳室や乳幼児用ベット、乳幼児と一緒に利用できるトイレ、またその案内

表示板などについて、子どもの視点に立った安全の確保に配慮しつつ、整備・点検・見直しに努めます。

イ 地域の子育て活動に参加するための年次休暇取得などの促進に努めます。

(2) 各職員の心掛けと行動

職員は、庁舎の出入り口やエレベーターを使用する際は、妊娠中の方やベビーカーの方を優先するなど、気配りのある対応を心掛けましょう。

また、スポーツや文化活動など、地域の子育て活動に積極的に参加するようにしましょう。

おわりに

本行動計画は、職員の子どもが健やかに生まれ、そして成長していくために、職場としてどのような支援をしていくべきかという視点から課題を検討し、子育てに関わる職員はもちろん、それを支援する管理監督者を含めた職場の職員の心構えなどを示すものとして、策定したものです。

女性も、男性も、現在子育て中である人も、そうでない人も、職員一人ひとりが本行動計画の趣旨を理解するとともに自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互いに助けあい、支えあっていくことを期待しています。

そして、本行動計画の取組が、子どもの希望あふれる未来のため、府中市のみならず社会全体の次世代育成支援対策に貢献できることを願っています。