

府中市職員子育て応援プラン

～職場でサポート あんしん子育て～

(府中市特定事業主行動計画 後期行動計画)



府中市

はじめに

急速に少子化が進行する中で、我が国では、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」が、平成15年7月に成立しました。同法では、国や地方公共団体に対し、職員を雇用する事業主の立場から、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の取組みを行動計画に示すことを義務付けています。それを受け、府中市では、平成17年2月に「府中市特定事業主行動計画 職場でサポート あんしん子育て～はじめよう 子どもの明るい未来のために～」を策定しました。

平成17年の合計特殊出生率は、全国平均1.26と過去最低を記録しましたが、その後3年連続で合計特殊出生率は上昇しています。しかし、平成20年においても1.37と依然として低水準であるなど深刻な状況にあり、さらなる次世代育成支援対策の推進が求められています。

この「府中市職員子育て応援プラン～職場でサポート あんしん子育て～（府中市特定事業主行動計画 後期行動計画）」は、子育てにおいて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の視点を新たに加えるなど、より多角的な視点から取り組むことや今まで以上に本行動計画の周知が必要である現状などを踏まえ、策定したものです。

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、育てることができる職場環境を目指します。

平成22年1月

府 中 市 長 野 口 忠 直

府 中 市 議 会 議 長 高 野 律 雄

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、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22年度から平成26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）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、この計画はその後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

行動計画の実施及び変更については、行動計画の実施状況を踏まえて、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調査及び研究を行い、行動計画を効果的かつ計画的に進めます。

5 職員アンケートの結果

後期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21年10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75%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、制度によって認知度に差があること。
- (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50%だったのに対し、今回は65%となり、男性の育児休業に対する意識が高くなっているものの、実際の取得には結びついていないこと。
- (3) 女性職員の98%及び男性職員の65%が、育児休業を取得したいと考えていること。ただし、実際に取得するとなると、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) 育児休業を取得する期間は、前回アンケート時よりも長期間取得するようになっていること。
- (5) 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、全体の48%が「取得して欲しい」、45%が「本人の考え次第」と考えていること。
- (6) 仕事と子育ての両立については、性別や子どもがいる、いないに関わらず、「家族や子どもとの時間を大切にしたい」という意識が高く、子どももそれを望んでいると感じていること。
- (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) 妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知や、子どもの出生時における父親の休暇取得についての要望が高いこと。
- (9) 事業所としてお客様（市民）に対しては、安心して来庁できるための子どもの視点に立った、さらなる施設設備が必要であると考えていること。

6 現在の課題

前期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) 行動計画や制度の周知

前期行動計画の取組みでは、リーフレットの作成・配布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、それらの認知度は低いという状況にあります。また、要望として諸制度の周知を必要とする声が多く、より一層、行動計画や制度の周知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

男性職員の育児休業に対する意識が高まっているものの、実際の取得に結びつかない、子育てに必要な休暇を取得しづらいなどの意識がみられます。これは、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、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、育児休業などを取得しても、業務に支障が出ないようにするための職場の体制づくりが必要とされています。

7 後期行動計画の方向性

後期行動計画では、現在の課題に焦点を当てながら、前期行動計画の取組みを見直し、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 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、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み

ア 子育て関連制度のリーフレットを作成し、全職員に配布します（平成22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、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。

(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。

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、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み

ア 2日以上の出産支援休暇の取得率を、平成26年度までに100%にするよう努めます（平成20年は80.6%）。

イ 妊娠・出産関係で手続きに来た職員に対し、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。

(2) 各職員の心掛けと行動

ア 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、パートナーを支援

するための態勢を整え、子育てに対して積極的にアプローチをしましょう。

出産予定日前後においても、パートナーの支援のために仕事の段取りを早めに決め、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、仕事を区切りよく終え、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。

イ 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は職場の上司に相談するなど、不安の解消に努めましょう。

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。

ウ 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、出産支援休暇など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協力しましょう。

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、これまでに育児休業を取得した男性職員は2人となっています。

アンケート結果から、男性職員の育児休業に対する意識が高まっているものの、実際の取得には結びつきづら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などの理解が得られにくいこと、取得期間中は無給であること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制度であることや、育児休業手当金など育児休業中に給付される制度を周知し、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。また、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、周知を図っていきます。

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や連絡をするようにし、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。また、実際に育児休業した職員の感想や要望などを把握するための取組みを進めます。

(1) 事業主としての具体的な取組み

ア 育児に関する制度の周知を進め、男性職員の育児休業取得者の増加を目指します。

イ 電子メールなどを利用し、職場から育児休業中の職員へ情報提供する体制づくりに努めます。

ウ 育児休業取得者に対するアンケートを実施し、その意見をまとめ、今後育児休業を取得しようとする職員の不安の解消に努めます。

(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、職場のフォロー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し、府中市のホームページを見るなど、府中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。家庭においては、パートナーの協力が得られるよう、日ごろから育児休業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応援し、管理監督者を中心に業務分担に配慮するなど、できる限り支援する体制を整えましょう。

4 子どもの健やかな成長のために

子どもが心豊かにいきいきと育つためには、親子が共に過ごす時間を十分に確保する必要があります。そのため、子どもと過ごすために休暇を取得するといった休暇に対する職員の意識改革を進めます。

また、職場では、職員の子育てをサポートするという観点から、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み

- ア 仕事の進め方を見直し、超過勤務が縮減できる環境づくりに努めます。
- イ 子育ての時間を確保する観点から、水曜日の定時退庁の励行に努めます。
- ウ 課及び係独自の定時退庁日などの実施に努めます。
- エ 子どもの学校行事への参加など、家族のための休暇取得を促進します。

(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有給休暇などを有効に利用し、子どもと向き合う時間を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により、今後子育てをすることが見込まれる職員が、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ったうえで、管理監督者は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努めましょう。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ましょう。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するなど、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み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みを進めます。

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き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み

ア 市役所庁舎や公の施設の整備

- (ア) 授乳室や乳幼児用ベッドなどの設置や既存設備の点検・見直しに努めます。
- (イ) 授乳室や乳幼児と一緒に利用できるトイレの案内表示の拡充に努めます。
- (ウ) 新しい設備を整える、または見直す際には、子どもの視点に立った安全の確保などに配慮します。

イ 地域の子育て活動に参加するための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、管理監督者を含めた職員の心構えなどを示すことにより、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内容を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、本行動計画の取組みが、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。