

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～



府中市

## はじめに

我が国では、少子化が急速に進行し、平成15年には、合計特殊出生率が全国平均1.29と過去最低を記録するなど、少子化の流れは続くと思われます。少子化は、人口に占める高齢者の割合を高め、年金、医療、福祉などの社会保障の分野において、現役世代の負担が増大するなど、経済面での問題が生じるだけでなく、子ども同士の交流の機会が減ることにより、子どもの社会性が育まれにくくなるなど、社会面での問題も生じます。

そこで、少子化の流れを変えるため、「男性を含めた働き方の見直し」や「地域における子育て支援」などを柱に、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」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、子育て支援の諸施策を講じることを定めると同時に、職員を雇用する事業主の立場から、職員の職業生活と家庭生活の両立をより一層図るための「特定事業主行動計画」を策定し、集中的かつ計画的な取組みを進めるよう求めています。

この「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～」は、府中市の職員を対象とした次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画です。

この計画の実施により、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17年2月

府 中 市 長 野 口 忠 直

府 中 市 議 会 議 長 相 原 博

府 中 市 選 挙 管 理 委 員 会

府 中 市 代 表 監 査 委 員 谷 合 稔 生

府 中 市 教 育 委 員 会

## 第1章 総論

### 1 計画の目的

この計画は、職場において子育てについての理解が深められるとともに、職員の仕事と子育ての両立について改めて考え直すことにより、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17年度から平成21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、この計画はその前半部分となっています。計画の実施状況を踏まえ、必要に応じて見直すとともに、後半5年間の計画について検討していきます。

### 3 特定事業主

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。

策定にあたっては、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あ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

行動計画の策定にあたり、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がどのような要望を持っているのかを把握するため、平成16年11月に、職員のうち年代を考慮し、全職員の約3割にあたる400人を対象に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) 育児休業の取得実績については、子どもがいる女性職員の85%が取得しているが、男性職員は一人もいないこと。
- (2) 男性職員の50%及び女性職員の99%が、育児休業を取得したいと考えていること。但し、実際に取得するとなると、職場や復帰後に対する不安を感じていること。
- (3) 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「本人の考え次第」、46%が「取得して欲しい」と考えていること。
- (4) 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こと。
- (5) 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。
- (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正についての要望が高いこと。
- (7) 職員が利用することができる市役所に付属する託児施設については、関心が見られるものの、設置場所など様々な困難な問題があると考えていること。
- (8) 事業所としてお客様（市民）に対しては、特に親子連れが多く訪れる部署において、授乳室や乳幼児用ベッドなどの子育てバリアフリーの設備が不十分な状況にあると考えていること。

## 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パンフレットを作成・配布し、職場内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 子育て関連制度のパンフレットを作成し、全職員に配布します（平成17年度実施）

イ 子育て意識啓発を目的とした職場内研修などの実施に努めます。

(2) 各職員の心掛けと行動

職員は、日頃から、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、妊娠中及び出産後の職員に対して、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し、休暇などの制度面での充実を図ります。さらに、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日間以上の出産支援休暇の取得率を、平成21年度までに100%にするよう努めます（平成15年度は77.5%）

イ 子育てに関わる休暇をわかりやすく記載するなど休暇カードのレイアウト変更をします（平成18年休暇カードから）

ウ 子どもの出生時における父親の休暇制度などの充実努めます。

(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、おなかの赤ちゃんが安定期に入るところをめぐり、職場へ報告し、妊娠中や出産後の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、パートナーを支援するための態勢を整えましょう。また、子どもを持つことの喜びを感じ、子育て

てに対する責任を認識できるよう、市役所や保健所などが実施する両親学級へ参加するなど、妊娠・出産に関する知識や理解を深め、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。

母親の退院から出産後1か月程度は、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。

#### 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の解決に努めるなど、精神面に配慮しましょう。

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作るなど、余裕ある行動に努めましょう。

### 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関わらず、府中市では、育児休業を取得した男性職員は現在のところ一人もいません。これは、育児が女性中心に行われるとの観念が未だ根強いことや、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、職場内研修などを通じて、育児休業制度、特に男性職員の取得について、職員の意識改革を進めます。さらに、制度面でも男性職員が取得しやすい方法についても検討し、男女の別なく育児休業を取得しやすい職場環境づくりを進めます。また、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、経済的な不安の解消に努めます。

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、その後、職場復帰したら、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 夫婦交互の取得など男性職員が取得しやすい育児休業制度などを検討します。

- イ 男性職員を対象とした育児に関する職場内研修の実施に努めます。
- ウ 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。
- エ 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

職場全体で職員の子育てをサポートするという点では、職場の人が育児休業を取得することに対して、「本人の考え次第」や「本人が言うのだから仕方がない」という考えではなく、もう一步踏み込み、「取得して欲しい」といった意識を持ちましょう。また、職員が育児休業を取得しやすい職場体制について、職場での話し合いの機会を持つようにしましょう。

## 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を行うとともに、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 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。
- イ 課及び係独自の定時退庁日などの実施に努めます。

- ウ 子どもの学校行事への参加など、家族のための休暇の取得を促進します。
- エ 子どもが病気になった場合の休暇制度などについて検討します。

## (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、子どもの病気や学校行事などのために休暇を取得するなど、しっかりと子どもに向き合うことのできる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、職場や後輩といった身近な職員に情報を提供するとともに、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努めましょう。

## 5 市民・地域のために

市役所に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、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、市役所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

- (7) 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。
  - (1) 親子連れが多い部署の窓口カウンターの見直しやフロアスペースの確保に努めます。
  - (ウ) 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。
- 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、エレベーターを使用する際は、ベビーカーの方を優先するなど、気くば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

この行動計画は、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で策定したものです。

男性も、女性も、現在子育て中である人も、そうでない人も、職員一人ひとりがこの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合い支えあっていくことを期待しています。

そして、この行動計画の取組みが、府中市や社会における次世代育成支援対策に貢献できることを願っています。