

鯖江市次世代育成支援対策特定事業主行動計画

～ 鯖江市職員の子育てに関する行動計画 ～

1 はじめに

近年の急速な少子化の進行について、従来少子化の主たる要因としてあげられていた晩婚化に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象がみられ、現状のままでは、少子化は今後一層進行し、今後の社会経済全体にも極めて深刻な影響を与えると予想されています。

この少子化の流れを変えるため、改めて国、地方公共団体、企業等が一体となって、従来の少子化対策の取組に加え、もう一段対策を進め、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が制定されました。

鯖江市でも職員を雇用する事業主の立場から、平成17年度から10年間の集中的・計画的な「次世代育成支援対策」の取組として、自らの職員の子もたちが健やかに生まれ育つための「特定事業主行動計画」を策定し、公務と家庭生活の両立が図れるよう必要な職場環境の整備を行い、職員がゆとりをもって健全な子育てを行えるよう支援することとしました。

すべての職員が子育てを自分自身に関わることと捉え、次世代を担う子どもたちの健やかな誕生とその育成の必要性を理解し、職員がお互いに助け合い支えあえる職場環境の整備を行います。

この特定事業主行動計画は、こうした考え方に立って次世代育成支援対策推進法第7条第1項の規定に基づき定められた行動計画策定指針を踏まえ策定するものです。

2 目 的

行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するために特定事業主行動計画を策定します。

3 計画期間

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年間を前半期とし、概ね3年ごとに見直しを行います。

また、記載されている実施項目については、平成17年度から実施します。

4 計画の実施に当たって

この行動計画は、鯖江市の市長部局職員、議会事務局職員、監査委員事務局職員、選挙管理委員会職員、公平委員会職員、農業委員会職員を対象としています。

5 計画の推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部（局）等から選任した職員で各年度ごとに計画の実施状況を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。
- (2) 職員に対し次世代育成支援対策に関する研修会、講習会、情報提供等を実施します。
- (3) 仕事と子育ての両立等について、必要に応じて相談・情報提供を行います。
- (4) 啓発資料の配布等により行動計画の周知徹底を図ります。

6 職員のニーズ等について

職員の実態に即した行動計画を策定するために、全職員に対して次世代育成支援対策について職員の意識とニーズに係るアンケート調査（平成17年1月）を実施しました。アンケートの結果は次のとおりです。

(1) 育児休業について

育児休業の取得を促進するために取り組む事項

「業務遂行体制の工夫・見直し」「職場の意識改革」

育児休業を取得する際に気になった事項

「業務遂行に支障がないように措置すること」「経済的に厳しくなること」

育児休業を取得しなかった理由

「自分以外に育児をする人がいたため」「職場に迷惑をかけるため」

アンケート調査の結果、育児休業を取得した職員は「子育ての大変さと喜びを実感した」と回答する職員が上位であり、育児休業を取得した動機としては、「子どもの世話をするのは親として当然であり、子育てが自分にもプラスになる」と感じていました。また、職場の男性または女性職員が育児休業を取得することについては、「本人の考え次第」と回答する職員が最も多く、育児休業の取得については、本人の意志を尊重するという結果となりました。

(2) 休暇の取得・超過勤務について

年次休暇の取得を促進するために取り組むこと

「業務遂行体制の工夫・見直し」「職場の意識改革」

超過勤務を減らす方法

「人員配置の見直し」「事務の簡素化」

年次休暇を取得する方針としては「家庭の事情等、用事があるときに休む」と回答した職員が特に多く、年次休暇取得にも「ためらいを感じる」職員が多い、その理由として「みんなに迷惑がかかる」「あとで多忙になること」が大きな理由となっています。

女性職員や男性職員の子の看護、出産等にかかる特別休暇制度については、「ほとんど知らない」と回答する職員が多く、周知度は低いといえます。

超過勤務を減らす方法として、外部委託ができる業務については委託をすすめ環境を整備するという意見もありました。

(3) 次世代育成支援対策について

次世代育成支援対策に効果的と思うこと

「妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知」「人事異動への配慮」「職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識是正のための取組」

これらのことから、自らの職員の子どもたちが健やかに生まれ育つために環境の整備として、業務遂行体制の見直し、職員自らの意識改革に積極的に取り組むことが必要なことと考えられます。アンケート調査での職員の意見を尊重し実態に即した行動計画を策定します。

7 具体的な内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮について

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の制度について、周知徹底を図ります。

出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。

妊娠中の職員及び3歳未満の育児を担う職員に対しては、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、本人の希望に応じ超過勤務を原則として命じないこととします。

(2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得促進について

子どもの出生時における父親の特別休暇及び年次休暇の取得促進（概ね5日程度）について周知徹底を図るとともに、職場環境の整備を行います。

(3) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進について

男女共同参画社会の実現に向けて、小学校就学の始期に達するまでの子の看護のための特別休暇の取得促進(時間単位取得)について周知徹底を図るとともに、職場全体で支援を行います。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等について

育児休業・部分休業に関する資料を各部(局)等へ通知し、育児休業制度等の周知を図るとともに、男女共同参画の面からも男性職員の育児休業・部分休業の取得促進について、職員・職場の意識改革を図ります。

子どもの出生予定を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続き等について説明を行います。

育児休業の取得の申出があった場合には、所属課等で業務分担の見直し等を検討することとします。

育児休業期間中の職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

上記の取組み等を通じて、育児休業等の取得率を男性3%、女性100%の達成に努めます。(目標達成年度：平成21年度)

(5) 恒常的な超過勤務の縮減について

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

定時退庁日(毎週水曜日：ノー残業デー)の周知徹底を図り、公務に支障がない限り管理職職員による定時退庁の率先垂範を行います。

定時退庁ができない職員が多い部署を把握し、管理職への勤務体制等の見直しの指導徹底を行います。

各課ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して、当該管理職職員の超過勤務に関する認識の徹底を図るとともに、当該職員の健康管理に特に気を配るよう指導します。

上記の取組み等を通じて、各職員一人あたりの年間超過勤務の上限総時間数360時間の達成に努めます。(目標達成年度：平成21年度)

(6) 休暇の取得の促進について

職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図ります。(休暇計画表の作成)

各部課長連絡会等において、定期的に年次休暇の取得促進を徹底させ職場の意識改革を図ります。

所属長に対して、部下の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な休暇の取得を指導させます。

子どもの授業参観等や子ども・子育て(地域貢献活動を含む) 等にかかる年次休暇の取得を促進します。

月・金と休日を組み合わせて年次休暇を取得するハッピーマンデー、ハッピーフライデーの促進を図ります。

国民の祝日や夏季休暇とあわせた年次休暇(連続休暇) の取得促進を図り、家族とのふれあう時間等を確保するとともに職員の心身の健康増進に配慮するよう努めます。

上記の取組み等を通じて、各職員一人当たりの年次休暇取得率 3 0 % 以上の達成に努めます。(目標達成年度：平成 2 1 年度)

(7) その他の次世代育成支援対策について

外部からの来庁者の多い施設におい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トの設置等、子育てバリアフリーの促進に努めます。

子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。

子どもを交通事故から守る活動として、自動車を運転する職員に対し、交通安全運転者講習会を実施し、専門機関による安全運転に関する研修の受講を支援し、交通事故防止について、綱紀肅正通知による呼びかけを実施します。

8 おわりに

この行動計画を実施することによって、職員が、父親としてまたは母親として、子育てをしていくことができるように、そして男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員一人一人が子育てを自分自身に関わることと捉え、「みんなで支え合う育児」の重要性を強く認識し、地域社会においても、次代を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに貢献できることになることを期待しています。

