

職員みんなで取り組む子育て応援プラン ～子どもは未来の宝物～

平成17年4月1日

上田地域広域連合長

上田地域広域連合消防長

1 はじめに

近年、我が国の合計特殊出生率は人口を維持するために必要な水準を下回ったまま、ほぼ一貫して下がり続けており、少子化は、社会経済全体や地域の持続可能性を基盤から揺るがす事態となっています。

こうした急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を整備するため、国、地方公共団体、事業主など様々な主体が社会を挙げて取り組むことを目的として次世代育成支援対策推進法が制定されました。

地方公共団体は、行政機関としての立場から全ての子どもたちの健やかな育成に取り組むとともに、一事業主としての立場から自らの職員の子どもたちや地域の子どもたちの健やかな育成についてもその役割を果たしていかなければなりません。

行政に対する市民のニーズが年々増大するとともに複雑化高度化しており、厳しい財政状況等の下に限られた人材でこれに応えていくことは決して容易なことではありません。しかし、そのような中であっても、職員が、父親として、母親として、子どもたちと十分ふれ合いながら子育てをしていくことができるよう職場を挙げて支援していくため、本行動計画を策定します。

行動計画の実施に当たっては、これまでの母親による子育てが中心の考え方に決して留まらず、仕事優先の父親像を改め、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職場環境も家庭環境も異なる職員一人一人が、次代の社会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助け合っていくことが重要です。

そして、この計画を通じた取組が、地域の職場環境の変革につながることを願っています。

2 計画期間

平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間

3 計画の推進体制

- (1) 特定事業主行動計画推進委員会を組織し、計画の推進に当たる。
- (2) 特定事業主行動計画推進委員会は、実施状況、目標達成状況について毎年度フォローし、必要に応じて計画の見直しを行う。

4 具体的な取組事項

(1) 出産及び子育てに関連した休業休暇制度、給付貸付制度等の周知徹底

出産及び子育てを支援する諸制度について、まずよく知ってもらうことが大切です。父親・母親となる職員本人はもちろん、職場の上司や同僚など職員全体の理解と協力を得ることで、諸制度がより良い効果をあげ、子育てと仕事の両立に役立てます。

ア 各種制度についてのパンフレットを作成し全職員に配布する。

イ 各種制度についての研修を実施する。

ウ 当事者だけでなく、所属長及び職場職員全員が制度を理解するための周知方法とする。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

子育てと仕事を両立させ、職員の能力や経験を引き続き職場で活かしていくために、安心して育児休業等を取得できるようにします。特に、これまで育児に関する負担が母親に偏重されてきたことを省みて、父親となる男性職員には特別休暇や育児休業を取得し、子育ての喜びを実感するとともに子育ての責任も認識できるようにします。

ア 配偶者出産時における男性職員の特別休暇の取得の促進

対象者の取得率を100%とする。(目標年度：平成21年度)

イ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

(ア) 父親・母親になる予定となったら、所属長から職場に周知することとする。

(イ) 子どもの出生時には全庁向けのお知らせをする。

ウ 円滑な職場復帰のため、「育児休業者復帰支援プログラム」を策定し実施する。

男性職員対象者の育児休業取得率を5%とする。(目標年度：平成21年度)

(3) 家族とふれあうための超過勤務の縮減

毎日の子どもとのスキンシップやコミュニケーションを通じて子どもも親も育つものであり、超過勤務が多く家庭で過ごす時間が少ないことは好ましいことではありません。超過勤務の縮減に取り組むことにより、これまでの仕事中心の生活パターンや意識を改め、家庭生活や地域活動にも重きを置いたものへと変えることで、子育てと仕事の両立しやすい環境づくりにつなげます。

ア 定時退庁日等の実施

- (ア) 毎月19日を「19(育児)の日」とし、家族と触れ合うために定時退庁を促す。
- (イ) 定時退庁日のやむを得ない時間外勤務命令については、電子メール等により周知及び注意喚起を図る。

イ 事務の簡素合理化の推進

- (ア) 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について充分検討し、併せて、既存の事業等との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止する。
- (イ) 各種事業及び行事等については、行政が行うべきものであるか十分に吟味し実施する。

(4) 育児のための休暇の取得の促進

子育て中の職員は健康診断や学校行事など年次休暇等を必要とする機会が増えます。特に男性職員が休暇を取得し家事や育児に関わることは、父親としての責任感の醸成だけでなく、配偶者の育児の負担を軽減させる効果もあります。さらに、休暇の取得により親子のふれあいも増え、子どもの成長にもプラスとなります。

職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりを行っていくことが、子育てと仕事の両立につながっていきます。

- ア 所属長に対して、所属職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。
- イ 休暇取得促進キャンペーン等を実施し、取得促進を図る。
- ウ 子どもの予防接種実施日や授業参観日における年次休暇の取得促進を図る。
- エ 家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次休暇の取得促進を図る。
- オ 子どもの長期休業に合わせた年次休暇の取得促進を図る。

職員の年次休暇の最低取得日数を地方公務員の平均の11日以上とする。

(目標年度；平成21年度)

(5) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

性別により偏った仕事が行われるなど、子育てと仕事の両立を妨げるような環境や意識は改善されなければなりません。また、こうした事態を含め、子育てと仕事を両立していく上での悩み事など、気軽に相談しながら職場環境の改善を進めます。

- ア 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行う。
- イ 「子育てと仕事の相談」の窓口を開設し、職員の相談に応じる。

(6) 子育てバリアフリー

子育ては家庭や学校だけでなく、地域のいたるところが現場です。私達の職場でも安全で安心できる環境の整備が必要です。

- ア 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

ビーベッド、授乳室の設置等に配慮する。

イ 子どもを連れて人が気兼ねなく施設に来ることができるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進する。

(7) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

職員に対する子育て支援だけでなく、地域の方々の子育て支援や、職員の地域における子育て支援活動等への参加を支援していく必要があります。

ア 子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供する。

イ 職員の特技や趣味を生かせる子ども・子育てに関する地域活動への積極的な参加を働きかける。

ウ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を働きかける。

(8) 子どもとふれあう機会の充実

行政としても、あるいは一事業主としても、機会を捉えて子どもの成長にプラスとなるようなふれあいの場を提供します。

ア 住民を対象に実施する行事等は家族での参加がしやすい内容とするなど、子どもとのふれあいの機会を増やす。

イ 「家庭の日」(毎月第3日曜日)の普及啓発に努め、子どもと触れ合う機会の充実を促す。

ウ 職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会を実施する。

エ 職員共済組合等のレクレーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できる活動を増やす。

(9) 学習機会の提供等による次世代育成意識の向上

子どもを産み育てることは、当事者である職員だけでなく私達の地域や社会経済にとってもどれだけ大切であるか、職場全体で深く認識するために子育てに関する情報の提供や意識啓発を行います。

ア 男性職員の育児参加のための啓発プログラムを実施する。

イ 次世代育成の大切さを考える学習会等を実施する。