

福岡県特定事業主行動計画

平成 17 年 3 月 31 日
福岡県知事
福岡県議会議長
福岡県選挙管理委員会
福岡県代表監査委員会
福岡県人事委員会
福岡県企業管理者
福岡県各海区漁業調整委員会

はじめに

我が国では、急速な少子化が進行しており、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境を社会全体として整備していくことが必要との認識に立ち、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

福岡県は、行政機関としての立場から次世代育成支援対策に一層取り組むこととしていますが、同時に一つの事業主としての立場から、自らの職員の子どもの健やかな育成についても役割を果たしていかなければなりません。次世代育成支援対策推進法では、このような考え方から、国の各府省や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、職員の子どもの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

この「特定事業主行動計画」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、子どもたちの父親、母親という立場にある職員が、公務という仕事と子育てという親の責務とを両立していけるような環境を整えるべく策定したものです。

県民の多様化・高度化するニーズに対し、厳しい財政状況の下で、また、限られた人材でこれに 대응していくことは決して容易ではありません。このような状況の中で、この行動計画を推進していくためには、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育成の必要性を理解し、お互いに助け合っていく、という意識を持つことが重要です。職員一人一人がこうした認識を共有し、この行動計画を実施することによって、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境をつくることに、これまで以上に貢献できるようになるものと考えています。

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 年間の時限法ですが、本計画は、その前半の平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 5 年間の計画期間とし、概ね 3 年ごとに見直しを行うこととします。

推進体制

本計画を策定し推進するため、各部等の主管課長等を構成員とした「福岡県特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、円滑な実施及び達成状況の点検等を行うこととしています。

現状

1 育児休業の取得状況について

育児休業取得率の推移 (H17.3.31現在)

	平成13年度	平成14年度	平成15年度
女性職員	98.4%	98.0%	97.5%
男性職員	1.7%	0.4%	3.0%

育児休業取得率は、子が3歳になるまでに育児休業（部分休業を含む）を取得した職員数の割合を計上している。

女性職員については、対象職員のほとんどが育児休業制度を活用していますが、男性職員についてはほとんど活用されていません。

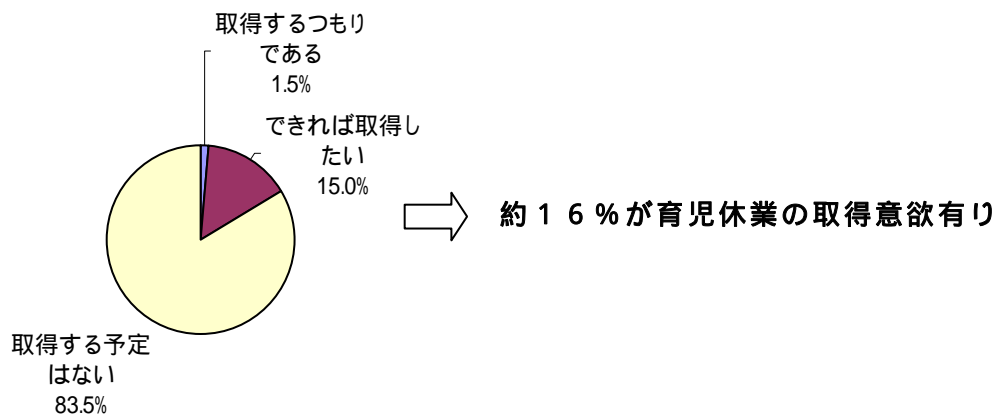
2 職員アンケート調査結果について

本計画の策定にあたり、仕事と子育ての両立等に対する職員の意識や実態等を把握するため、平成16年8月に職員に対してアンケート調査を実施しました。

アンケートの調査結果から、育児に関わっている男性職員の意向や職員の制度に対する認識等について次のような状況が把握できました。

(1) 最近子どもを扶養した男性職員の育児休業の取得に対する意向等

ア 育児休業取得予定

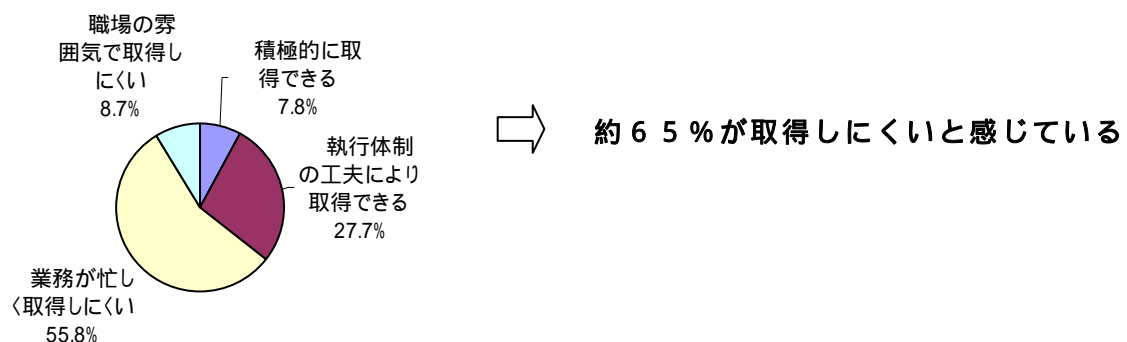


イ 育児休業の取得意欲がある職員の育児休業取得に関して気になること

業務遂行の支障の不安 44%

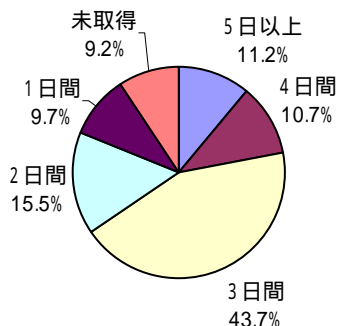
職場の理解が得にくい 35%

ウ 育児休業取得に係る職場環境



- エ 育児休業の取得促進のため必要な取組
- | | |
|------------------|-----|
| 休業期間中の経済的支援の拡大 | 41% |
| 育児休業中における正規職員の確保 | 33% |

オ 子どもの出生時における休暇の取得状況



⇒ 約1割が未取得、約35%が2日間以下

(2) 子育てに係る諸制度の職員の認識について

ア 育児休業について

育児休業については、概ね8～9割の職員が理解しているが、妻が専業主婦や産後休暇中であっても産後8週中に父親の育児休業が取得できることについては、最近子どもを扶養した男性職員の約7割が知らない。

イ 育児休業取得職員に対する職場復帰支援措置について

- ・ 育児休業取得職員に対する情報提供制度
約7割の職員が知らない。
- ・ 育児休業取得職員に対する通信研修の優先受講について
約9割の職員が知らない。

ウ 育児休業取得職員に対する財政支援措置について

共済及び互助会からの育児休業取得期間中における手当金等の支給について、5～7割の職員が知らない。

現状のまとめ

- ・ 最近子どもを扶養した男性職員の約16%が育児休業の取得意欲をもっているにもかかわらず、男性職員の育児休業取得率は2%程度(過去3年平均)にとどまっている。
- ・ 子どもの出生時における休暇取得についても、最近子どもを扶養した男性職員の1割が未取得であり、約35%が2日間以下である。
- ・ 最近子どもを扶養した男性職員の約65%が、業務が忙しい又は職場の雰囲気ですぐに育児休業が取得しにくいと感じている。
- ・ 最近子どもを扶養した男性職員は、育児休業の取得促進のためには、休業期間中の経済的支援や休業中の正規職員の確保が必要としている。
- ・ 子育てに係る諸制度について職員の認知度は低い。

以上の状況を踏まえ、以下に掲げる具体的な取組を定めるとともに、今回の行動計画の策定・公表に併せて、職員アンケート調査の結果を職員に公開し、職員間の情報を共有し、職員の意識を高めることとします。

具体的な取組

1 育児休業や子育てに係る休暇が取得しやすい環境整備

男性職員においては、育児休業等の取得意欲があるにもかかわらず、十分に取得できていません。

男性職員が育児休業を取得しにくいと感じている理由として、次のような事項があげられます。

- ・ 育児休業を取得すると業務に支障が生じると感じていること
- ・ 職場の理解が得にくいと感じていること

このため、子育てをする職員の業務上の不安を取り除き、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気醸成するために、次に掲げる取組を行い、職員の育児参加を促すこととします。

(1) 職場内の取組

ア 父親・母親となる職員からの申し出

子育てをする職員が、母性保護や育児休業、休暇などの諸制度を円滑に活用するためにも、また人事上の配慮の観点からも、子育てをする職員を所属長は事前に把握する必要があります。

このため、職員は、父親・母親になることがわかったら、できるだけ速やかに（出生予定日の約5ヶ月前までに）、子どもが生まれる予定であることを所属長に申し出るようにします。

妊娠5ヶ月頃には、妊娠中でも比較的気分が良く、出産に備えているいろいろな準備を始めるのに適した時期になります。この時期に、職員は子供が生まれる予定であることを申し出て、子育てに係る休暇の予定を立てるなどし、また、職場においても所属長は必要に応じて業務の配分見直しを行うなど、準備を始めます。

イ 職員による育児プログラムの作成と休暇等の計画的な取得促進

< 育児プログラムの配布 >

父親、母親として子育てに係る休暇等の取得のあり方を紹介し、職員独自の休暇取得計画も記載できるようにした育児プログラムを作成し、各所属に配布します。

< 職員への休暇等取得の促し >

職員から子どもが生まれる予定であることの申し出を受けた所属長は、当該職員に育児プログラムを渡すとともに、計画的に休暇等を取得してもらうため、職員独自のプログラムを作成し申し出てもらうことを通じて育児休業や休暇の取得を促します。

特に父親となる男性職員に対しては、以下の休暇等の取得を促します。

- ・ 子どもの出生に伴う父親の特別休暇を取得するよう積極的に働きかけるとともに、育児休業や年次休暇を計画的に取得するよう促します。

- ・ 子どもの看護休暇等について周知するとともに、必要に応じて気兼ねなく取得するよう促します。

子どもの出生に伴う父親の特別休暇

出産補助休暇： 妻の入院から出産後 2 週間内に出産補助等のため取得できる 3 日間の特別休暇

父親育児休暇： 妻の産前 6 週間、産後 8 週間内に出産に係る子又は上の子の育児のため取得できる 5 日間の特別休暇

< 職員自らの育児プログラムの作成 >

父親・母親となる職員は、自らの育児プログラムを作成し、また、2ヶ月毎に作成する休暇計画表も活用して、育児休業や休暇等を積極的に取得するとともに、休暇等の取得を事前に所属長に申し出るようにします。

育児は家族で支え合うことが大切です。職員は、配偶者とよく相談して、育児プログラムを作成するようにします。

ウ 子育て応援態勢等の整備

所属長は、子育てをする職員が実際に育児休業や連続した休暇等を取得することになった場合でも、業務に支障が生じないよう代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業等を取得できるような環境整備に努めます。

エ 喫煙対策の徹底

所属長は、職場における喫煙対策の徹底など、職員の健康に配慮した措置を講じます。

(2) 長期の育児休業取得における正規職員の配置

育児休業の取得がなされた場合、臨時職員を配置することとしていますが、年度を通じて取得するような長期の育児休業取得が見込まれる場合は、執行体制等を考慮したうえで可能な限り正規職員を配置します。

(3) 休暇制度の活用による男性職員の育児参加の促進

男性職員の出産補助休暇や父親育児休暇制度の活用を職員に促し、男性職員の育児参加を促進します。

(4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰

ア 育児休業等を取得する職員に対する情報提供の徹底（平成 16 年度実施）

育児休業や分娩休暇で長期間にわたって職場を離れる職員が、職場復帰をスムーズに行えるように、所属長は職員と休業期間中の情報提供の内容等について予め話しあったうえで業務等に関する情報を提供することとし、これを徹底します。

イ 通信研修講座の優先受講の周知徹底

職員研修所が実施する通信研修講座を育児休業取得中の職員が優先的に受講できることについて、所属長からの情報提供等を通じて周知徹底します。

ウ 育児休業中の職員に対するセミナーの開催

育児休業中の職員は職場を離れることにより、社会からの疎外感や閉塞感を感じやすい状況にあることから、育児休業中の職員を対象とした参加型セミナーを実施し、仕事と子育ての両立に対する不安を解消します。

2 諸制度の周知徹底及び意識啓発

子育てに係る諸制度について、当事者を含めた職員全体の認知度が総じて低く、このことが制度を効果的に活用する上で障害になっていると考えられます。また、職場に迷惑をかけるのではないかという思いが、子育てをする職員の休暇等取得を阻害する心理的要因となっています。

このような状況を改善するためには、職員全体が子育てに係る諸制度を知り、理解すること、そして職員一人一人が、仕事と子育てを両立していける職場環境を作るため、お互いに助け合っていくという意識を持つことが重要です。

このため、職員に対し子育てに係る諸制度を効果的に周知するとともに、こうした意識を高めるため、次のように取り組みます。

(1) 全職員への周知

ア ハンドブックの配布

母性保護、育児休業、休暇、出産費用の給付等の子育てに係る諸制度を理解しやすいようにまとめたハンドブックを作成し、各所属に配布します。

また、子どもの年齢に応じて、利用できる諸制度の資料を作成し、全職員に配布します。

イ 庁内イントラネットへの掲載

子育てに係る諸制度について、庁内イントラネットに掲載し、職員が知りたい時に容易に制度が検索できるよう工夫します。

ウ 職場研修及び新採研修での周知

職場研修や新採研修において、ハンドブック等を活用して子育てに係る諸制度の周知を図るとともに、「仕事と子育ての両立」について啓発を行います。

エ 定期的な情報発信（平成16年度実施）

定期的に仕事と家庭の両立支援に関する資料を全職員に配布します。

(2) 子育てをする職員への周知

父親、母親として子育てに係る休暇取得のあり方等を示した育児プログラムを作成し、所属長が子どもの出生の予定がある職員に配布します。

(3) 所属長等への周知

ア 管理監督者用手引き書の配布

管理監督者が、子育てに係る諸制度について正しい知識をもつとともに、その手続きや対象職員への関わり方等についてまとめた手引き書を作成し各所属に配布します。

イ 新任課長研修等での周知

新任課長研修や所属長等の会議において、子育てに係る諸制度の周知を行い、職員の「仕事と子育ての両立」について啓発します。

(4) 職員の意識啓発

ア 育児休業等に係る職場の取組事例の紹介

職員向けパンフレットで育児休業等の取得に係る職場の取組事例を紹介し、職員の子育てに関してお互いに助け合う意識や男性職員の子育てに係る理解を職員に深めます。

イ 若手職員を対象としたライフプランセミナーの開催

20歳代、30歳代の職員を対象に参加型セミナーを開催し（特に男性職員の参加を促します）、職員が安心して仕事と子育てを両立できるよう、職員に対し子育て期の生活設計に関するノウハウや情報提供を行います。

ウ 資料配付や研修等を通じた取組

(1) ~ (3) の諸制度の周知徹底における資料配付や研修等を通じて、本計画を紹介するとともに、職場優先の環境（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒を見るのは全て母親の仕事」というような意識）の是正を進めていきます。

エ 女性職員を対象とした研修会の開催（平成16年度実施）

女性職員を対象とした研修会を開催し、女性職員が仕事と家庭の両立等自己の働き方について考える機会を設けるとともに、女性職員同士のネットワークの構築を図ります。

以上の取組を通じて達成しようとする目標

このような取組を通じて、男性職員の育児参加に対する職場の理解ある雰囲気を醸成し、平成21年度までに、父親が子育てに係る休暇等を以下のとおり取得できるようになることを目標とします。

父親全員が産前産後期間における出産・育児に係る休暇を5日以上取得すること

父親の育児休業や部分休業の取得率が5%以上となるようにすること

3 時間外勤務の縮減について

職場における常態的な時間外勤務は子育てをする職員の負担となることから、その縮減に向けた取組を実施し、子育てをする職員が仕事と子育てとを両立しやすい環境を整えます。

(1) 定時退庁の推進

ア 全庁一斉定時退庁日等における定時退庁の徹底

全庁一斉定時退庁日（水曜日）及び定時退庁推進週間（7・8月第3週）においては、原則として時間外勤務を命じないこととしていますが、特に子育てをする職員に対しては、この取組を徹底します。

イ 定時退庁推進強調月間（8月）等における定時退庁の推進

定時退庁推進強調月間である8月は、学校の夏休みの期間とも重なることから特に子育てをする職員に対する定時退庁の推進に努めます。

また、冬休み、春休みの期間中についても、同様の取組を進めます。

ウ 職員への意識啓発の取組

所属長をはじめとする管理監督者は、特に子育てをする職員に対して定時退庁を働きかけるとともに、自らも率先して退庁するなど職員が退庁しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

(2) 週休日及び休日勤務の抑制

週休日及び休日は、子育てをする職員の家庭生活、地域生活を充実させる観点からも極めて重要であることから、これらの日には原則として時間外勤務を命じないこととします。

(3) 育児中の深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知徹底

子育てをする職員に対する時間外勤務の制限の制度について、周知徹底と同制度が利用しやすい職場環境の整備に努めます。

4 年次休暇取得の促進について

(1) 休暇計画表の作成の徹底

所属長は、職員が2ヶ月毎の休暇計画表を作成することを徹底させ、職員の計画的な年次休暇等の取得促進に努めます。

(2) 家庭の記念日等における休暇取得の促進

所属長は、例えば、次のような時に職員が特別休暇、年次休暇を取得するように働きかけるようにします。

- ・ゴールデンウィーク
- ・子どもの春休み、夏休み等の期間
- ・年末年始
- ・月曜日や金曜日（土日と組み合わせて取得）
- ・入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動
- ・家族の誕生日、結婚記念日

5 その他の取組

(1) 転勤についての配慮

保育所送迎など子育てに関して特段の事情がある者については、男性女性にかかわらず職員調書やヒアリングを通じて本人の状況把握を徹底し、可能な限り転勤についての配慮を行います。(平成16年度実施)

(2) 子どもとふれあう機会の充実

職員の家族全員が参加できるレクリエーションを互助会等において開催し、職員が子どもとふれあう機会を充実します。(平成16年度実施)

(3) 親切な対応等ソフト面での子育てバリアフリーの推進

子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応等の取組を示したパンフレットを作成し、職員に配布しその意識を高めることで、ソフト面でのバリアフリーを推進します。