

大牟田市特定事業主行動計画

仕事と子育て両立支援プログラム 健やかな子どもの育成のために

平成17年3月31日

大牟田市長
市議会議長
選挙管理委員会
代表監査委員
消防長
企業管理者
農業委員会
教育委員会
大牟田・荒尾清掃施設組合管理者

総論

1 はじめに

近年、少子化や核家族化が進展する中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに育つ環境の整備は、社会全体で取り組まなければならない課題となっています。

こうした状況にかんがみ、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。この中で、地方公共団体は、行政機関としての立場から、地域における子育て支援に取り組むとともに、職員を任用する任命権者として、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）を策定することが義務付けられています。

これまで本市においては、平成12年度に「いきいき子どもプラン」を策定し、市民の皆さんの子育て支援に係る様々な施策・事業を展開し、同プランの基本理念である「いきいきと、輝く笑顔」の実現に努めてきました。

一方、この度の「**仕事と子育て両立支援プログラム - 健やかな子どもの育成のために -**」は、本市等の職員（市町村立学校職員給与負担法第1条に規定する職員（以下「県費負担教職員」という）を含む。）を対象とした「特定事業主行動計画」として、『公務という仕事』と『親の責務である子育て』との両立を図るとともに、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策定したものです。

近年、少子・高齢化や地方分権の進展等を背景として、市民の行政ニーズは複雑・多様化しており、厳しい財政状況の下で、また、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、職員一人ひとりが、このプログラムの内容を自分自身にかかわることとしてとらえ、身近な職場単位で、お互いが助け合い、支え合っていくことが大切です。そのような意識と行動によって、このプログラムの実効性が高まるとともに、ひいては地域における職場環境の変革につながるものと確信しています。

2 プログラムの期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限法ですが、このプログラムは、その前半の期間である平成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ています。

なお、このプログラムについては、3年後を目途に見直しを行うこととしています。

3 推進体制

このプログラムを策定するに当たって、各任命権者の人事担当課長等を構成員とする「大牟田市特定事業主行動計画策定委員会」を設置しました。今後は、別途「大牟田市特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、プログラムの円滑な実施、達成状況の点検及び見直し等に取り組むこととします。

具体的な内容

このプログラムを策定するに当たり、平成16年12月から平成17年1月までに、全職員（県費負担教職員を除く。）を対象として、『大牟田市特定事業主行動計画策定のための職員アンケート調査』を実施しました。また、県費負担教職員については、福岡県教育委員会の行う個別実態調査等に基づきました。

仕事と子育ての両立は職場の協力なくしては達成できないものであることから、職員の理解を深めるために、このアンケート調査結果を職員ポータルで公表しています。公表に当たっては、定量的な結果はもとより、自由記述欄等に記入された意見等も併せて掲載しています。

以下に掲げる具体的な内容は、このアンケート調査の結果も踏まえ、職員のニーズの反映を基本として定めたものです。

1 勤務環境の整備に関する事項

子育てがしやすい勤務環境の実現に向けて、仕事と家庭の両立を支援するため、家庭よりも仕事優先、育児は女性がするものという意識の改革、父親の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり等、働き方の見直しや多様な働き方の実現に向けた以下の取組みを進めます。

(1) 制度の周知

母性保護、育児休業、休暇、勤務時間、超過勤務の制限や共済組合等による各種給付等の各種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、職員全員に配布します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び出産後を通じて母子の健康を適切に確保するため、次の取組みを行い、職場全体で母性保護及び母性健康管理に配慮します。

担当業務への配慮

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は、当該職員の意向も踏まえた中で、

業務分担の見直しと当該職員の母性保護に努めるとともに、一方で特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

周りの職員も、自ら業務の見直し等を積極的に行い、妊娠中や出産後の職員への配慮を心掛けましょう。

産前産後休暇の取得時の代替要員の確保

職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は当該職員が安心して休暇を取得できるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、臨時的任用職員等の採用により代替要員の確保に努めます。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに、出産後の配偶者を支援するため、次の取組みを行います。

育児のための連続休暇を取得しやすい環境づくり

配偶者が出産した場合は、所属長は父親となる職員が特別休暇（3日）や育児参加のための特別休暇（5日）と年次有給休暇（以下「年次休暇」という。）を合わせた連続休暇を取得することができるよう、その取得を促すとともに、取得しやすい職場の環境づくりに努めます。

このような取組みにより、平成21年度までに、子どもの出生時における父親の特別休暇の取得率を100%にします。

(4) 育児休業及び部分休業を取得しやすい環境づくり

育児休業及び部分休業（以下「育児休業等」という。）に対する職員一人ひとりの意識改革を進めるため、次の取組みを行い、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

男性職員の育児休業等の取得促進

父親たる男性職員が積極的に育児にかかわり、妻の負担を軽減することは、男女を問わず仕事と子育ての両立を進める中においては、たいへん重要なことです。男性職員は、取得要件を満たせば子が出生した日から3歳の誕生日の前日までの間に育児休業を取得することができますが、これまで男性職員の育児休業の取得は前例がありません。

このことから、所属長は、特に男性職員に対し育児休業等の取得を促すとともに、積極的に育児休業等を取得することができる職場の雰囲気づくりに努めます。

周りの職員も、特定の職員に負担がかかることのないよう職場内の仕事の分担の見直しなどに協力してください。

(参考)

平成15年度に新たに育児休業の取得が可能となった職員の育児休業の取得状況は、女性職員がすべて取得しているのに対し、男性職員はまったく取得していない。

また、これまで本市において男性職員の育児休業及び性別を問わず、部分休業の取得実績はない。（県費負担教職員については、男性職員の育児休業及び部分休業の取得実績はない。）

妻が常態として子を養育することができる場合（・専業主婦・就業しているが1週間のうち休日を除いた日の半分以上家にいる）、男性職員は、育児休業を取得することができない。

ただし、産前産後の期間（出産予定日前の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）と出産後8週間）は、女性が母体の健康維持と出産後の母体の回復に専念するための期間であることから、男性職員は、第1子出生の場合は産後、第2子等の出生に当たっては、産前産後の期間（ただし、産前については、第1子等が3歳未満の場合に限る。）、育児休業を取得できる。

育児休業取得時の代替要員の確保

所属長は、職員が育児休業を取得しても業務に支障が出ないよう、引き続き臨時的任用職員等の活用による代替職員の配置を行うとともに、正規職員の配置替え等による代替措置の検討を行うなど、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めます。

（参考）

アンケート結果によれば、育児休業を取得したくない理由について、女性・男性職員とも、「業務に支障が出るため」という回答が多く見られた。

育児休業に伴う代替要員の確保については、平成15年度の新規育児休業取得者16人に対して、臨時的任用職員を中心に、ほぼすべてに代替職員を配置している。（県費負担教職員の育児休業取得者については、すべてに代替要員を配置している。）

育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は職場の情報が途絶えることになり、それが職場復帰に対する不安へとつながる可能性があります。所属長は、スムーズな職場復帰ができるよう休業中の職員に職場や業務の状況について定期的に情報提供を行うよう努めます。

職場の同僚や友人の方も、休業中の職員と積極的に情報交換を行い、休業中の職員の復帰へのサポートをお願いします。

また、育児休業から復帰した職員にとって、復帰後の時期は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な発熱などにも対応しなければならず、仕事と子育ての両立にとっては最も大変な時期のため、所属長は、業務分担などについて職場内でよく協議し、休暇の取得等が支障なく行えるよう、職場全体でサポートしていく環境づくりに努めます。

（参考）

アンケート結果によれば、育児休業を取得するに当たり障害となった事項として、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなること」が最も多かった。

このような取組みにより、平成21年度までに、男性職員の育児休業取得率を5%にします。

（5）超過勤務の縮減等

超過勤務の縮減は、子育て中の職員はもちろん、すべての職員とその家族の願いです。育児を行う職員の深夜勤務・超過勤務の制限措置を周知し、その活用を促すとともに、弾力的な勤務時間の検討など、より一層の超過勤務の縮減

に向け、次の取組みを進めます。

週1回のノー残業デーの徹底

ノー残業デーには、所属長が職員への的確な指示を行い、特別な事情がある場合を除いて、定時退庁を徹底します。

県費負担教職員については、月2回の定時退校日・児童生徒の長期休業期間中の定時退校の促進に努めます。

事務の簡素・合理化の推進

本市を取り巻く環境の変化に対応して新規業務が生じる中で、新たな業務を計画する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上実施し、併せて、既存業務との関係を整理し、廃止・合理化等の見直しを検討するなど、事務の簡素・合理化を推進します。

また、会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用し、会議資料の事前配布などにより、短時間で効率よく行えるよう、すべての職員が心掛けてください。

(参考)

本市においては、これまで労働時間短縮による職員の福祉の増進を図る観点から、次の取組みを行ってきた。(県費負担教職員を除く)

毎月第3水曜日の全庁一斉定時退庁日の設定 (H6年7月から実施)

全庁一斉定時退庁日の毎月第1水曜日への拡充 (H8年4月から実施)

すべての週において全庁一斉定時退庁日を設定

(H10年4月の第4週から実施)

全庁一斉定時退庁日における庁内アナウンスによる周知・徹底

時間外健診の実施

(平成10年8月から実施)

職員の健康管理の強化として産業医の増員

(平成15年4月から)

アンケート結果によれば、超過勤務の縮減について、「業務の簡素化、合理化」と回答した職員が多く、「超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」や「個々の職員の心掛け」との意見も多かった。

弾力的な勤務時間の検討

現在、勤務時間の弾力化・多様化の方策から時差出勤制度の導入を進めているところです。また、国においては、育児・介護を行う職員の福祉の増進と公務能率の向上のための「早出遅出勤務」が導入されます。

これらの動向を踏まえながら、公務運営の維持に配慮した上で、多様な勤務時間の導入について積極的に検討を進めます。

なお、県費負担教職員については、教育活動上、時差出勤が困難な状況にあることから、保育送迎職免や育児時間等の取得推進によって、勤務時間の縮減に努めます。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得促進のため、所属長は、計画的な業務遂行や休暇取得計画の策定、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立、自ら率先した休暇の取得等、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、個々の職員の年次休暇等取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員については休暇の取得を促します。

年次休暇の取得の促進

子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における休暇の計画的取得、個々の職員の年間を通じた年次休暇等使用計画表の作成・活用などにより、年次休暇の取得促進を図ります。

また、業務多忙等により年次休暇の取得日数の少ない職員においては、業務が一段落した際の休暇のまとめ取りを所属長が奨励します。

県費負担教職員については、教育活動との関係から児童生徒の長期休業期間中の休暇計画等を作成することにより、職員が年次休暇を取得できるように働きかけていきます。

連続休暇の取得の促進

ゴールデンウィーク期間や夏季休暇期間の前後における休暇の取得、月曜日・金曜日と土日を組み合わせた休暇の取得などにより、連続休暇の取得促進を図ります。このため、週休日や休日に挟まれた日における会議等の自粛に努めます。

(参考)

当市の平成15年度における1人当たりの年次休暇及び夏季休暇の平均取得日数は次のとおり

年次有給休暇 10.2日 (県費負担教職員：平成15年 12.4日)

夏季休暇 4.6日 (県費負担教職員：平成15年 6.0日)

平成14年における地方公務員の年次休暇の平均取得日数は11.3日

このような取組みを通じて、平成21年度までに、年次休暇の平均の取得日数を15日とします。

子どもの看護休暇等の取得の促進

所属長は、職員が子どもの病気等の際に、特別休暇(年間5日以内)や年次休暇を活用してスムーズに休暇が取得できる職場の環境づくりに努めます。

(7) 人事異動についての配慮

職員の自己申告などに基づき、可能な限り、子育て状況に応じた異動上の配慮に努めます。

(8) 家庭・男女の役割についての意識啓発

これまでの固定的な男女の役割分担意識等を解消し、職員が家庭における役割を分担しながら、かつ、仕事においても能力を十分発揮できるよう、情報提供、研修等による意識啓発を進めていきます。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

職員が、機会をとらえて子どもが参加するスポーツ・文化活動や疾病・障害を持つ子どもの支援等、地域に貢献する子育て支援活動に参加することは、たいへん有意義なことです。

地域社会の中で子ども達の豊かな人間性を育むためにも、このような活動に積極的に参加しましょう。