

相模原市特定事業主行動計画

(職員 ささえあい 子育てプラン)

相模原市

はじめに

急速な少子化の進行と「夫婦の出生力の低下」という新たな現象とを踏まえ、少子化の流れを変えて社会経済の活力を維持していくため、国は従来の取組に加えてもう一段の対策を推進することが必要であるとして平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法を制定しました。

この法律では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育まれる環境を整備するために、国、地方公共団体、事業主など、さまざまな主体が取り組んでいくための計画を策定するよう求めています。

相模原市は、行政機関としての立場から、次世代を担う子どもと子育て家庭を総合的に支援するための「さがみはらいきいき親子応援プラン」を策定するとともに、事業主としての立場から、特定事業主行動計画「職員ささえあい子育てプラン」を策定し、子どもを生みたいと思う人が理想どおりの数の子どもを生み育てることができる環境を整備するものです。

このプランは、平成 16 年度に実施したアンケート調査の結果を踏まえ、職員が父親・母親として子どもを健やかに育成できるよう、5 年間の計画的かつ集中的な取組を推進することを目的としています。

厳しい財政状況等の下で、また、限られた人材で、多様化する市民ニーズに添えていくことは決して容易ではなく、より効率的な行財政運営が求められる中であっても、職員の皆さん一人ひとりが、このプランの内容を理解していただき、仕事と子育ての両立を図ることができるよう、ささえあっていきましょう。男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、上司も、部下も。

平成 20 年 4 月 1 日

相模原市長
相模原市議会議長
相模原市教育委員会
相模原市選挙管理委員会
相模原市代表監査委員
相模原市東農業委員会
相模原市西農業委員会
相模原市消防長

1 基本的な視点

このプランは、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針(平成15年8月22日告示第1号)に掲げる基本理念及び基本的な視点や、職場における男女共同参画の視点を踏まえて、策定したものです。

策定指針に掲げる基本理念

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない

策定指針に掲げる基本的な視点

- (1) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (2) 機関全体で取り組むという視点
- (3) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- (4) 取組の効果という視点
- (5) 社会全体による支援の視点
- (6) 地域における子育ての支援の視点

2 計画の期間

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、このプランは、その前半の期間である平成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。


それぞれの項目には、具体的な実施時期を示しています。

また、このプランに掲げている数値目標は、平成21年度の達成目標です。

3 計画の実施に当たって

このプランは、県費負担教職員を含む、常勤職員全員を対象としています。

学校その他の教育機関、保育所、消防など、職場における勤務形態等に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じ、協働してこのプランの具体的な実施に努力していきましょう。

なお、今後は、このプランを推進するために設置する「職員ささえあい子育てプラン推進委員会」において、年度ごとの実施状況をフォローし、 おおむね3年ごとに見直しなどを行います。

そのため、各所属におけるプランの実施状況を点検し、年1回程度、結果を取りまとめて推進委員会に報告することとします。

4 具体的には

(1) 子育てに関する制度の周知と意識啓発

① 啓発資料の作成・配布

《平成 17 年度から実施》

深夜勤務及び時間外勤務の制限等の母性保護、育児休業、休暇などの制度や、経済的な支援措置を理解しやすいようにまとめた啓発資料を作成し、庁内 LAN 等により職員全員に配布します。

職場において、妊娠している人や子どもを育てている人がそれらの制度を利用しやすい雰囲気全員で作らしましょう。

② 管理監督者研修

《平成 17 年度から実施》

管理者(新任)研修において、母性保護、育児休業、休暇などの制度や経済的な支援措置に関する啓発資料を配布するとともに、局部課長会議や庶務担当課長会議等のさまざまな機会をとらえて、「仕事と子育ての両立」やこのプランについての啓発を行います。

③ 庶務担当者研修

《平成 17 年度から実施》

庶務担当者が、子育てに関する諸制度についての正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけることができるよう、次世代育成支援に関する研修会を行います。

④ 所属における意識の向上

所属長等への意識啓発を通じて、職場優先の環境や固定的な性別役割分業意識等の是正のための取組を行います。

《平成 17 年度から実施》

以上のような取組を通じて、職場優先の環境（例えば、「育児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業意識（例えば、「母親が子どもの面倒をみるのは当然だ」というような意識）の是正を進めます。

(2) 子育てをする職員のサポート

《平成 17 年度から実施》

父親・母親になることがわかったら、母性保護、育児休業、休暇などの諸

制度の活用のためにも、人事上の配慮のためにも必要ですので、速やかに、育児をするようになることを所属長、庶務担当者に申し出るようにしましょう。

所属長、庶務担当者は、職員から申出があったら、子育てに関する諸制度について説明するとともに、女性職員については母性健康管理上の配慮を行います。

所属長は、その職員が産前産後休暇や育児休業を実際に取得することになったとき、業務に支障がないように、代替要員の確保や事務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して出産・子育てができるよう支援しましょう。

また、男性職員から申出があったときは、子育てに関する意向等を把握し、積極的な育児参加を支援しましょう。

所属長へ申し出る前等に相談等できる仕組みについて、調査・研究します。

(3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

① 男性職員の育児参加のための特別休暇の周知啓発

男性職員の育児参加を促進し、家庭責任を果たすことを支援するため、配偶者の産前産後の期間に、出産に係る子又は上の子(小学校就学前)の養育のため 5 日の範囲内で取得できる特別休暇を平成 17 年度に新設したため、その取得を促進します。

② 配偶者出産休暇の柔軟な取得の促進

配偶者とともに育児の第 1 歩を歩み出すための特別休暇であり、現行の 3 日の範囲内でより柔軟に取得しやすくするため、平成 17 年度から、時間単位での取得ができるようにしたため、その取得を促進します。

このような取組を通じて、平成 21 年度までに、

育児参加のための特別休暇及び配偶者出産休暇の取得を希望する職員がそれぞれ 100%取得できるようにします。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業制度等の活用

《平成 17 年度から実施》

子育てに関する諸制度の啓発資料 ((1)の①参照) の活用により、特に男性職員の育児休業及び部分休業の取得促進について周知徹底を図ります。

また、配偶者の産後休暇中に 1 ヶ月以上の育児休業を取得したり、1 日のうち時間帯を分けて交代で部分休業を取得するなど、子育ての状況に応

じて制度を有効に活用しましょう。

② 育児休業等の体験談などに関する情報提供

《平成 17 年度から実施》

育児休業等経験者の体験談や育児休業を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行います。

③ 育児休業等を取得しやすい雰囲気づくり

《平成 17 年度から実施》

庶務担当課長会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を促します。

④ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

《平成 17 年度から実施》

育児休業中の職員に電子メール等により職場の近況などを情報提供するとともに、職員からも職場に電話やメールしやすいような雰囲気を醸成します。

部分休業制度や復帰後の職務等について、不明・不安な点があるときは、気軽に職場等に問い合わせましょう。

また、復帰時期が近づいた職員の円滑な職場復帰のための取り組みを行います。

⑤ 育児休業に伴う任期付採用及び部分休業に伴う任期付短時間勤務職員の活用

臨時的任用では対応困難な場合に適切な代替要員の確保を図るため、任期付職員採用制度の導入について調査・研究します。

また、部分休業時間の代替要員として、新たに制度化した任期付短時間勤務職員の採用について調査・研究します。

このような取組を通じて、

育児休業及び部分休業の取得を希望する職員がそれぞれ 100%取得できるよう環境づくりに努めます。

また、育児休業及び部分休業の対象となる男性職員が、いずれかの休業制度を利用する割合を、

平成 21 年度までに 10% にします。

(5) 庁内託児施設設置の調査・研究

仕事と家庭との両立支援のために、庁内託児施設を設置することが有効な

方策の一つとされていますが、経費を考慮すると勤務時間に合わせた利用時間の設定が困難、出先機関はどうするか、などの課題も指摘されており、設置した場合のニーズや費用対効果等について調査・研究します。

(6) 時間外勤務の適正な執行

午後 8 時以降の時間外勤務の原則禁止、ノー残業デーの定時退庁の徹底など、子育て中の職員はもちろん、職員の健康管理に着目した措置を引き続き実施します。

国においては、子育てを行う職員の福祉の増進、公務能率の向上のため、早出・遅出勤務（午前 7 時以後、午後 10 時以前）の適用が可能とされたことを踏まえ、勤務時間制度の弾力化についても調査・研究します。

また、「育児のための短時間勤務制度」の導入についても、調査・研究します。

(7) 休暇の取得の促進

① 連続休暇等の取得の促進

《平成 17 年度から実施》

子どもの予防接種実施日や授業参観日、PTA 活動などにおける年次休暇の取得促進を図ります。

週休日と合わせた年次休暇の取得や、ゴールデンウィーク、子どもの夏休み・春休みなどにおける連続休暇の取得促進を図ります。

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ります。

このような取組を通じて、年間 20 日の年次休暇のうち、職員 1 人当たりの年次休暇の取得日数割合、

平成 15 年度 69% (平均 13.7 日) を

平成 21 年度 79% (平均 15.8 日) と 10 ポイント増加させます。

② 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

平成 17 年度に、子の看護休暇について対象となる子の年齢をそれまでの「小学校就学の始期に達するまで」から「9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間」に引き上げました。

また、5 日の範囲内で時間での取得もできるようにしました。

この休暇の取得の促進を通じて、子育てしやすい職場の雰囲気作りを啓発します。

なお、現行の「子が何人でも 5 日」から「子ひとりにつき 5 日」への拡

大については、国などの動向も見ながら、調査・研究します。

(8) 人事異動における配慮

子育て中の職員（育児休業中等を除く。）については、人事異動において、基本的には特別な取扱いをするものではありませんが、本人の意向と併せて通勤時間や勤務形態等を考慮し、必要に応じて配慮を行います。

(9) 子ども・子育てに関する地域活動への貢献

スポーツや文化活動など子どもを対象として行う活動や、防犯活動など、子ども・子育てに関する地域活動に積極的に参加しましょう。

(10) 子どもと触れあう行事等の充実

子どもを含めた家族がより一層参加しやすいレクリエーションなどの行事の充実を検討します。