

# 鈴鹿市特定専業主行動計画

～職員みんなで支えあう子育てと仕事の両立～

鈴 鹿 市

平成18年 2月

## 目 次

1. 計画策定の趣旨	2
2. 計画期間	3
3. 計画の推進体制	3
4. 現状	4
5. 具体的な取り組み	6
(1) 職員の勤務環境の整備	
① 既存の諸制度の周知徹底と意識の啓発	
② 妊娠中及び出産後における配慮	
③ 子どもの出生時における男性職員の特別休暇等の取得促進	
④ 育児休業等を取得しやすい環境の整備	
⑤ 超過勤務の縮減	
⑥ 年次休暇の取得促進	
⑦ 子どもの看護を行なうための特別休暇の取得促進	
(2) その他の次世代育成支援対策に関する事項	
① 子育てバリアフリーの促進	
② 子ども・子育てに関する地域貢献活動	
③ 子どもと触れ合う機会の充実	
④ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上	
6. 計画の推進にむけて	11
資料編1	アンケート結果
資料編2	意見集約

## 1. 計画策定の趣旨

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少等による経済成長率の低下の恐れや、人口に占める高齢者の割合を高め、社会保障に係る現役世代の負担が増大するといった経済面での影響に加え、子ども同士の交流の機会が減少し、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすといった社会面での影響もあるなど、今後のわが国の経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすと懸念されています。

このため、改めてわが国の少子化への対策を一層進める必要があるとの認識から、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が公布されました。

この中で、地方公共団体は、行政機関としての立場から次代を担う子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、あわせて一事業主の立場から、雇用している職員が子育てと仕事を両立し、その子どもたちが健やかに成長することができるよう「特定事業主行動計画」を策定することが求められています。

鈴鹿市におきましても、職員が子育てと仕事を両立できるように、できるかぎり子育て中の職員のニーズを反映し、所属長や同僚など職場をあげて支援していく取り組みを、計画的かつ着実に推進するために、「鈴鹿市特定事業主行動計画」を策定し、公表いたします。

なお、本計画は、市長、市議会議長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、消防長、農業委員会、水道事業管理者が連名で策定したものです。

## 2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から26年度までの時限法ですが、本計画はその前半の平成21年度までの5年間を計画期間とします。  
本計画において掲げる目標は、平成22年3月31日までに達成を図ろうとするものです。

## 3. 計画の推進体制

次世代育成支援の推進のためには、各任命権者、所属長、子育て中の職員、育児休業中の職員はもちろんのこと、周囲の職員全員が自らのこととして、各々の職場や家庭、地域において関わっていくことが重要であり、そのためにはまず、職員一人ひとりが本行動計画の内容に対して深い認識と理解を持つことが不可欠です。  
このような認識のもと、下記の体制で取り組みを進めます。

- (1) 行動計画の策定主体である各組織(各任命権者)の関係部署で構成する「計画推進委員会」を設け、次世代育成に対する取り組みを効果的に推進していきます。
- (2) 職員に対して、本行動計画の内容の周知徹底を図ります。
- (3) 次世代育成支援にかかる情報の提供を図ります。
- (4) 職員団体等関係機関との情報交換を適宜行ないます。
- (5) 行動計画の取り組み状況や職員のニーズの変化等をふまえて、その後の取り組み内容や計画の見直しを行います。

鈴鹿市特定事業主行動計画推進委員会の構成

鈴鹿市市長部局	総務部長
鈴鹿市議会事務局	局長
鈴鹿市教育委員会事務局	教育長
鈴鹿市消防本部	消防長
鈴鹿市水道局	水道事業管理者
鈴鹿市選挙管理委員会事務局長	
鈴鹿市監査委員事務局長	
鈴鹿市農業委員会事務局長	
鈴鹿市公平委員会書記	

事務局

鈴鹿市総務部人事課

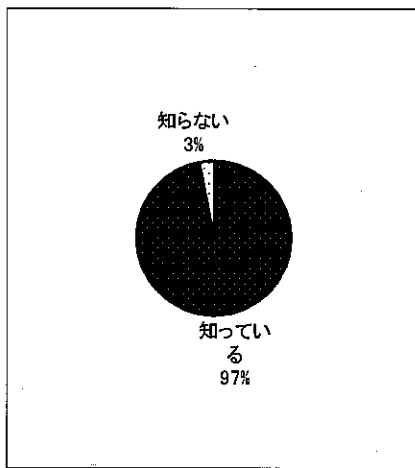
## 4. 現状

### アンケート結果から

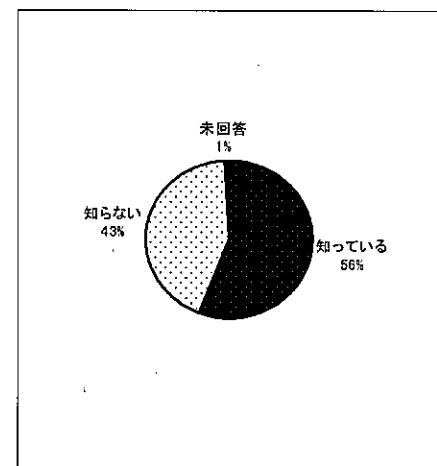
平成 17 年 3 月に実施した「特定事業主行動計画策定」のためのアンケートでは「育児休業制度」については97%の認知度がありますが「部分休業制度」は43%の職員が知らないとなっています。

このことから、諸制度の周知徹底が必要と考えられます。

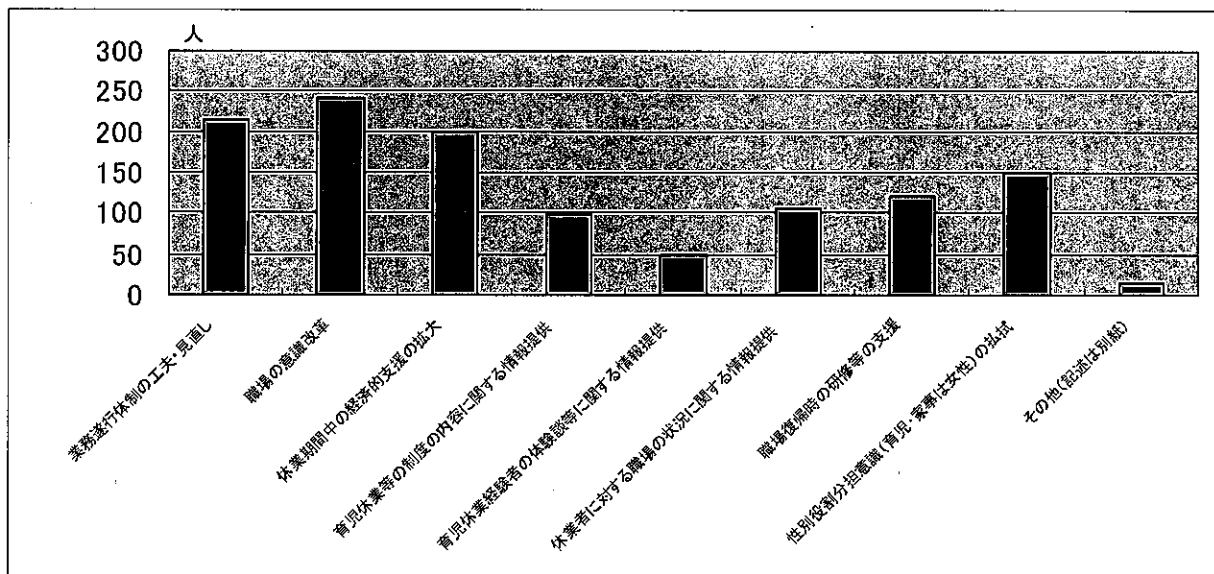
育児休暇制度を知っていますか



部分休業制度を知っていますか



育児休業取得促進に必要なもの



また、アンケートでは育児休業の取得を促進するために必要なものとして「職場の意識改革」がトップにあげられています。「業務遂行体制の工夫・見直し」も多く求められています。

このことから、各種制度の認知度の低さが子育てにかかる職員に対しての理解不足や各種制度を取得しづらい雰囲気につながっていると考えられます。

自由意見のなかには「男性の意識改革が必要」「父親が子育てに関心を持つべき」など男性に意識改革を求めるものも多く見受けられました。

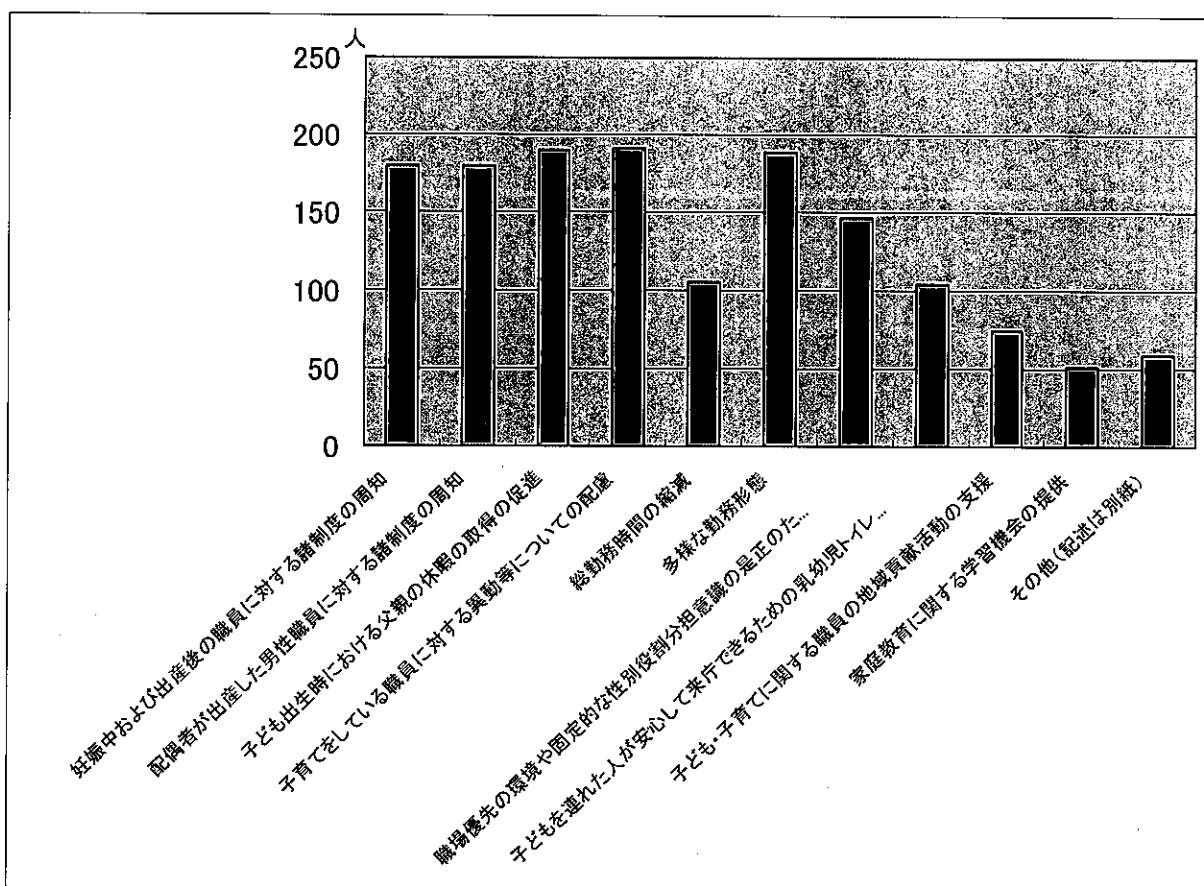
ある男性職員は「子どもが乳幼児の時に仕事が忙しく、妻任せで育児に参加出来なかったが、今となってはもう少し育児に参加したかった」と反省を述べています。

また、男性が育児休業取得するためには「育児休業取得者のいる職場、育児休業を取得する者の両方が安心して受入れられる体制」や「父親も育児に協力的になれるような職場環境づくりが急務」との意見がありました。

その体制づくりとして「代替職員の充実」「経済的支援」「子どもを安心して預けられるところの充実」を求める声がありました。

鈴鹿市の現状では女性職員は育児休業休暇の対象者全員(100%)が取得していますが、男性職員ではなかなか実績がありません。今後はたとえ短期間でも男性職員の育児休業取得の推進を図ることが課題となります。

「次世代育成」に効果的と思われる取組みは



「次世代育成」に効果的な取組みとしても「父親の休暇の取得促進」や「諸制度の周知」を望む声が多く、また「総勤務時間の縮減」や「多様な勤務形態」など職場の勤務体制の整備が多く求められています。

自由意見では「職場の配慮が少ない。同じ女性であっても子どもがいる大変さはわかってもらえない」などここでも職場の意識改革が求められています。

「子どもを育てるということは未来を支える誇るべきことであるはずなのに、現実には肩身の狭い思いをしている」という現状があるようです。

また「インターネット等を利用して自宅での就業が出来ないか」など時代を先取りした新たな勤務形態への提案もありました。個人情報保護など問題点はありますが、一部民間でも取入れられている勤務体制ではありますので、インターネットを使つての研修等、今後公務職場での可能性を探る価値のある提案と考えられます。

一方、民間企業と比較し公務職場が恵まれていることはよく言われることですが、それに対しても「自治体が諸制度を率先して導入し民間企業をリードしていく立場にあってほしい」との意見がありました。

この少子化傾向が続けば、今後日本の社会経済活動の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすことが懸念されています。このことから鈴鹿市職員の一人ひとりがその重要性を強く認識し、地域の子育て支援のために率先して、この取組みを推進していかなければなりません。

## 5. 具体的な取り組み

### (1) 職員の勤務環境の整備

#### ① 諸制度の周知徹底と意識の啓発

##### ア. 電子キャビネット等の利用による情報提供

- ・ 育児休業や看護休暇等の特別休暇などの各種制度やその申請様式をまとめて庁内LANの電子キャビネット等に掲載し、職員がいつでも確認できるようにします。
- ・ 超過勤務の縮減、年次休暇の計画的取得推進等を電子掲示板等で啓発します。
- ・ 制度の改善があった場合には速やかに周知します。

##### イ. 研修による周知

- ・ 新規採用職員研修、庶務担当者研修、管理職研修等において、育児休業等の制度説明を行ない、理解を深めます。
- ・ 男女共同参画推進のための研修を積極的に実施します。

##### ウ. 職員の意識啓発と職場環境の整備

- ・ 子どもは社会全体で育てるもの、という考え方にたち、子育ての重要性を職場全体の共通理解とし配慮しあう雰囲気づくりに努めます。

- ・ 情報提供や研修を通じて、職場において、妊娠中や子育て中の人々が制度を利用しやすい職場環境となるよう、固定的な性別役割分担意識の是正を進めます。

## ② 妊娠中及び出産後における配慮

### ア. 母性保護，経済的支援措置，育児時間，超過勤務の制限等制度の利用

- ・ 庁内ラン等の情報提供等を通じて、適切な制度利用の促進に努めます。

### イ. 職員の健康や安全への配慮と業務分担の見直し

- ・ 職場における分煙の徹底など健康に配慮した措置を講じます。
- ・ 妊娠中及び出産後の職員が制度を利用する時は、所属の業務分担や時間外勤務への配慮を行ない、妊娠に伴う精神的不安や肉体的負担の軽減に努めます。
- ・ 妊娠中の職員が安心して勤務できる職場環境の整備に努めます。

### ウ. 妊娠中の教職員に対する労働軽減措置の実施

- ・ 授業で体育を持つ教諭，障害児学級担当教諭が妊娠した場合，妊娠57日目以降，必要に応じて職員の補充による労働軽減措置を行います。

### エ. 子育ての状況に応じた人事上の配慮

- ・ 子育て中の職員が仕事と育児を両立させることができるように、必要に応じて人事上の配慮を検討します。

## ③ 子どもの出生時における男性職員の特別休暇等の取得促進

### ア. 子どもの出生時における男性職員の特別休暇の完全取得推進

- ・ 所属長から対象職員に特別休暇及び年次休暇の取得を積極的に働きかけ、必要に応じて職場内の応援体制を作るなど、休暇取得に対する職員意識の啓発と職場環境の整備を行います。
- ・ 対象職員も、所属長に休暇取得予定を早めに伝え、職場対応が円滑に行えるよう心がける必要があります。

### イ. 妻の産前産後期間中における年次休暇の取得促進

- ・ 妻の産前産後期間中における男性職員の年次休暇の積極的な取得促進を図ります。
- ・ 現行の出生時特別休暇に加え、妻の産前産後期間中における男性職員の特別休暇の新設を検討します。

## ④ 育児休業等を取得しやすい環境の整備

### ア. 育児休業(部分休業)取得の促進

- ・ 育児休業(部分休業)制度に伴う育児休業手当金などの経済的支援制



度及び昇給に関する措置等について、職員への情報提供を行い、取得促進を図ります。

#### イ. 男性の育児休業取得推進

- ・ 男女の固定的な性別役割分担意識の是正を進め、男性の育児休業取得を推進します。
- ・ 男性職員が、妻の出産後 8 週間以内の期間に、積極的に育児休業を取得することを推進します。
- ・ 3歳児未満の子がいる場合は産前にも、育児休業を取得することを推進します。

#### ウ. 育児休業からの円滑な復帰

- ・ 育児休業中の職員に対して、職場や業務の状況変化等の情報提供を行う担当者を置くなど、復帰前に職務の状況を把握できる方法について検討します。
- ・ 育児休業中の職員も、ホームページ閲覧、電子メール等で情報取得に努めるとともに、機会を見つけて職場に立ち寄り、周囲の職員とのコミュニケーションに心がけるよう指導します。
- ・ 自宅における通信教育や e-ラーニングを活用した研修制度の検討を行います。

#### エ. 育児休業に伴う代替職員雇用の充実

- ・ 所属からの代替人員要求に対して臨時的任用職員等の人員補充を行います。
- ・ 業務の状況に応じて、嘱託職員等による人員補充についても検討していきます。
- ・ 必要に応じて、課内、部内での事務応援なども含めた柔軟な職員配置や子育て中の職員の状況に応じた人事上の配慮を検討します。

### ⑤ 超過勤務の縮減

#### ア. 時間外勤務縮減のための意識啓発

- ・ 各所属長において、個人ごとの時間外勤務の状況を把握し、特定の職員に偏りがある場合には、事務分担や業務処理方法の見直し、応援体制の整備等を検討するよう指導します。
- ・ 時間外勤務の特に多い所属からは、所属長ヒアリングにより業務状況を把握し、必要な場合には、適正な人員配置を行うよう検討します。

#### イ. 教職員の総勤務時間の縮減に係る指針の実効ある運用

- ・ 学校現場における総勤務時間の縮減を図るため、校長による勤務時間マネジメントの基本的スタンスを示した「教職員の総勤務時間の縮減に係る指針」を各学校に周知徹底するとともに、必要に応じてチェックを行い、指針の実効ある運用の確保に努めます。

また、市立幼小中学校（園）においては、上記指針を踏まえ、校（園）長及び教頭が超過勤務の縮減について教職員の意識啓発を図るとともに、退校（園）時の声かけ等を行うことにより、教職員が退校（園）しやすい雰囲気づくりに努め、教職員の総勤務時間の縮減を促進します。

#### ウ. 職員の健康面への配慮

- ・ 時間外勤務の特に多い職員に対して、産業医の面接を行い、身体的な健康状態を把握するとともに、精神的な不健康を招かないよう、ストレスチェック表の記入やメンタル嘱託医の面接等についても検討します。

#### エ. ノー残業デーの周知徹底

- ・ 毎週水曜日（7月から9月までは金曜日も）のノー残業デーを周知徹底し、退庁時には所属長が声をかけて職員がそろって帰れる雰囲気を作るよう努めます。

#### オ. 子育て中の職員への配慮

- ・ 所属長は、適正な時間外勤務命令に努め、特に子育て中の職員に対しては、急な時間外勤務命令を行わないなどの配慮を行なうよう指導します。
- ・ 子育てを行う職員が柔軟な勤務を行えるよう、勤務時間の弾力的な運用についての検討をします。

#### カ. 部活動指導業務の適正な推進

- ・ 市立小中学校における部活動指導の実施にあたっては、児童生徒の実態や発達段階を考慮し、児童生徒及び教職員の過重の負担とならないよう努めるとともに、各学校の実情に応じた創意工夫をさらに図るものとします。

### ⑥ 年次休暇の取得促進

#### ア. 取得目標等の設定

- ・ 職員が年次休暇の取得目標を設定し、計画的な取得ができるように、各所属において、業務の年間計画の策定と職員への周知を行います。

#### イ. 取得の促進

- ・ 機会を捉えて、全職員に年次休暇の計画的取得を啓発します。
- ・ 各所属長は、職員の休暇取得状況を常に把握し、取得の少ない職員に対して声をかけるなど取得促進に努めます。
- ・ 子どもの学校等の行事日、地域の行事日、家族の記念日などにおける年次休暇の取得を促進します。
- ・ 夏季休暇とあわせた連続休暇の取得を促進します。

#### ウ. 職場の体制整備

- ・ 業務の副担当を置き日頃から連絡調整を図るなど、職員の休暇の際にも円滑な事務処理が行なえるよう職場の相互応援体制を整備します。

#### ⑦ 子どもの看護を行なうための特別休暇の取得促進

- ・ 子どもの看護を行うための休暇について、庶務担当者研修会、電子掲示板等により全職員への周知徹底を図るとともに制度の充実を検討していきます。
- ・ 子育てを行なう職員だけでなく所属長や周囲の職員も制度の趣旨を理解し、希望する職員が取得しやすい職場の状況を作るよう努めます。

### (2) その他の次世代育成支援対策に関する事項

#### ① 子育てバリアフリーの促進

- ・ 新庁舎においては、妊娠中や小さな子どもをつれた来庁者も安心して利用できる設備の整備をしましたが、より一層の充実に努めます。
- ・ 接遇面においても、全ての来庁者に対して、親切、丁寧な対応を行えるよう努めていきます。

#### ② 子ども・子育てに関する地域貢献活動

##### ア. 職員の地域活動参加推進

- ・ 職員が地域の活動に積極的に参加するよう働きかけを行っていきます。

##### イ. 子どもの体験活動等の支援

- ・ 子育てに関する活動に対して利用可能な施設の情報提供を行います。
- ・ 地域の学習会等の行事に対して積極的に協力します。

##### ウ. 子どもを交通事故等から守り、安全で安心して育てられる環境の整備

- ・ 職員に対して、安全運転実地研修、啓発活動、綱紀粛正通知等の実施を通じて、公用、私用にかかわらず、交通ルールの遵守と交通事故の防止に努めます。
- ・ 職員が地域の自主的な青少年健全育成活動や防犯活動に積極的に参加するよう働きかけます。

#### ③ 子どもと触れ合う機会の充実

- ・ 福利厚生事業の中で、家族で参加できる行事を積極的に取り入れます。

#### ④ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

- ・ 家庭教育に関する講演会等の情報提供を行います。

## 6. 計画の推進にむけて

私たち職員の一人生が次世代育成支援の重要性を強く認識し、地域社会の中で、次世代を担う子どもたちを生み、育てられる環境をつくるために努めなければなりません。

そのためには、男性も女性も、子どものいる人もいない人も、若い人も年齢の高い人も、自分自身のこととして捉え、子育てと仕事の両立を図ることができるよう、お互いに助け合い、支え合って、この問題と向き合い、積極的に関わり「鈴鹿市特定事業主行動計画」が実のあるものとなることを期待しています。

## 資料編 1

次世代育成支援「特定事業主行動計画策定」のための

# アンケート結果

平成 17 年 3 月実施

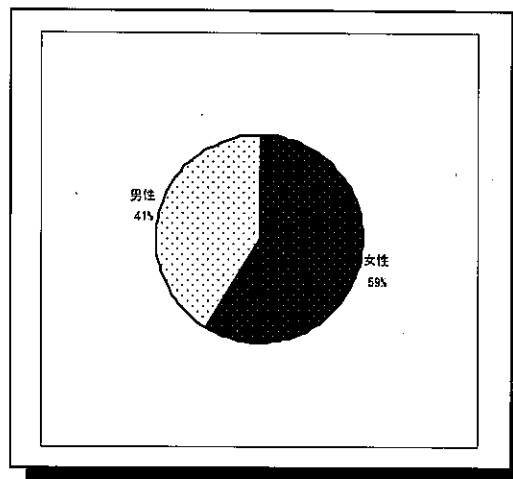
対象：小中教職員を除く全職員

- ・ 幼稚園教諭，保育職場，調理職場等は紙文書によるアンケート
- ・ それ以外は庁内LANシステムを利用

次世代育成支援「特定事業主行動計画策定」のためのアンケート 集計

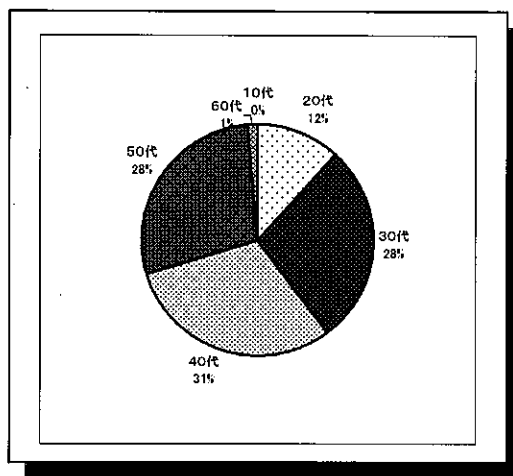
問1) 性別

女性	257
男性	182



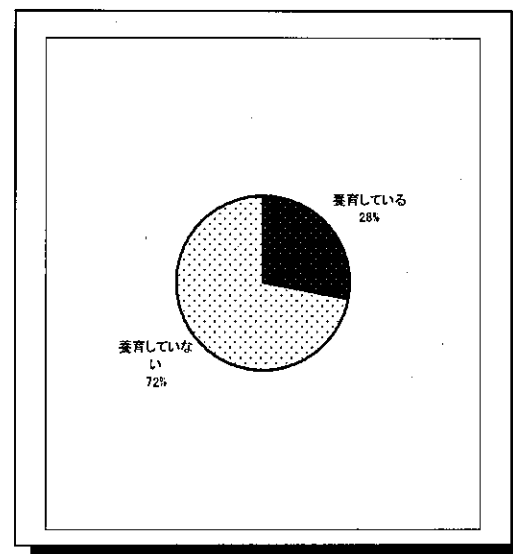
問2) 年代

10代	0
20代	51
30代	123
40代	135
50代	124
60代	6



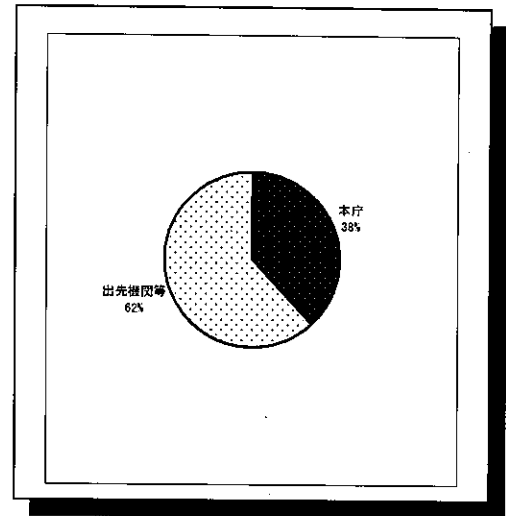
問3) 子供(未就学児童)の養育

養育している	123
養育していない	316



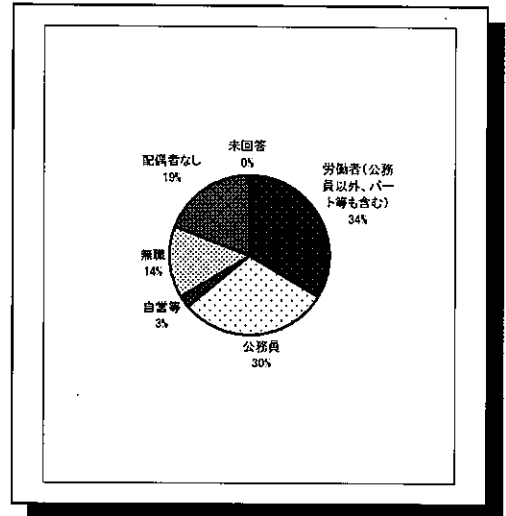
問4) 勤務箇所 (本館・西館・別館・分館  
は本庁, それ以外は出先機関としてください)

本庁	167
出先機関	272



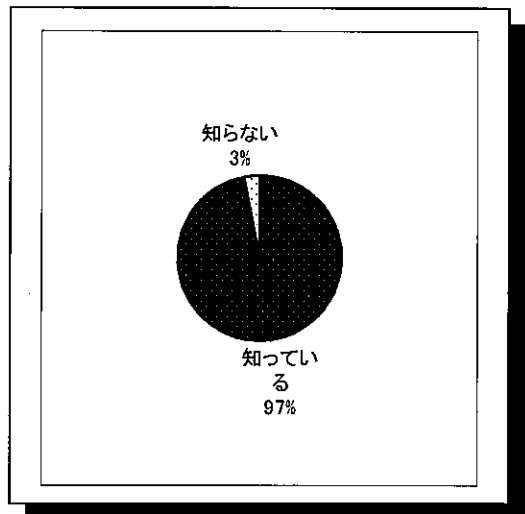
問5) 配偶者の就労状況

労働者 (公務員以外, パート等も含む)	148
公務員	132
自営等	12
無職	63
配偶者なし	83
未回答	1



問6) 産後休暇の後に, 子どもを育児するため(男性も取得可)の「育児休暇制度」があるのを知っていますか

知っている	426
知らない	13

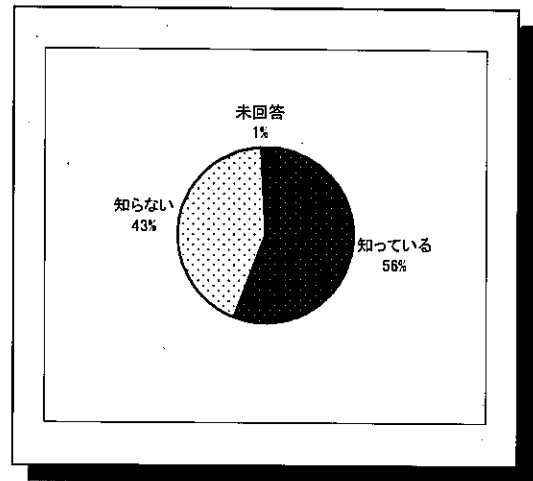


問7) 問6で「知らない」を選択した方は、該当する理由を選んでください  
(複数回答可)

興味・関心がない	3
子どもができた時に調べる	3
制度に頼らなくてもなんとかなる	4
その他	4

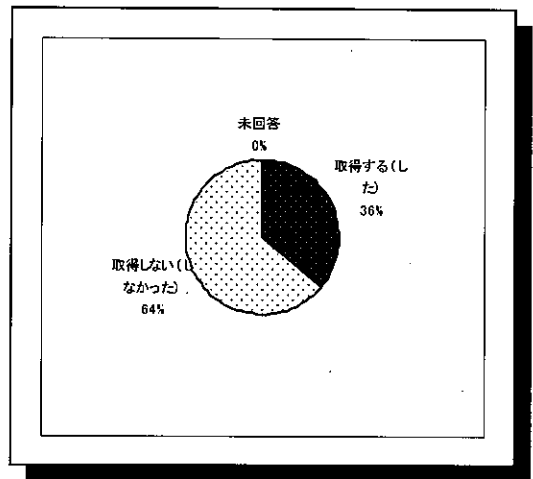
問8) 育児休業制度の中に「部分休業制度」というのがあるのを知っていますか

知っている	245
知らない	190
未回答	4



問9) 育児休業(部分休業を含む)を取得します(しました)か

取得する(した)	158
取得しない(しなかった)	280
未回答	1



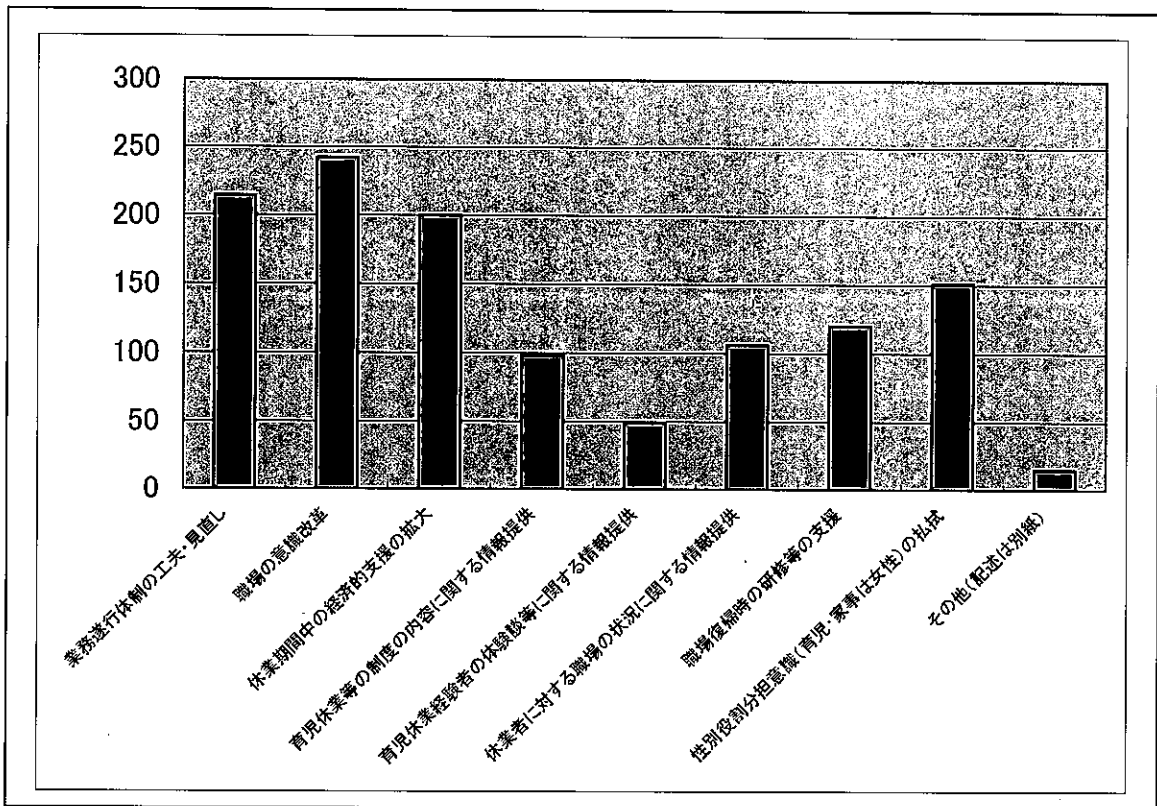
問10) 問9で「取得しない(しなかった)」を選択した方は、該当する理由を選んでください(複数回答可)

仕事が忙しく、職場に迷惑をかけるため、休めない(なかった)から	62
仕事にやりがいがあり、休みたくない(なかった)から	6
配偶者が取得する(した)から	55
育児してくれる人がいる(いた)から	95
その他	18



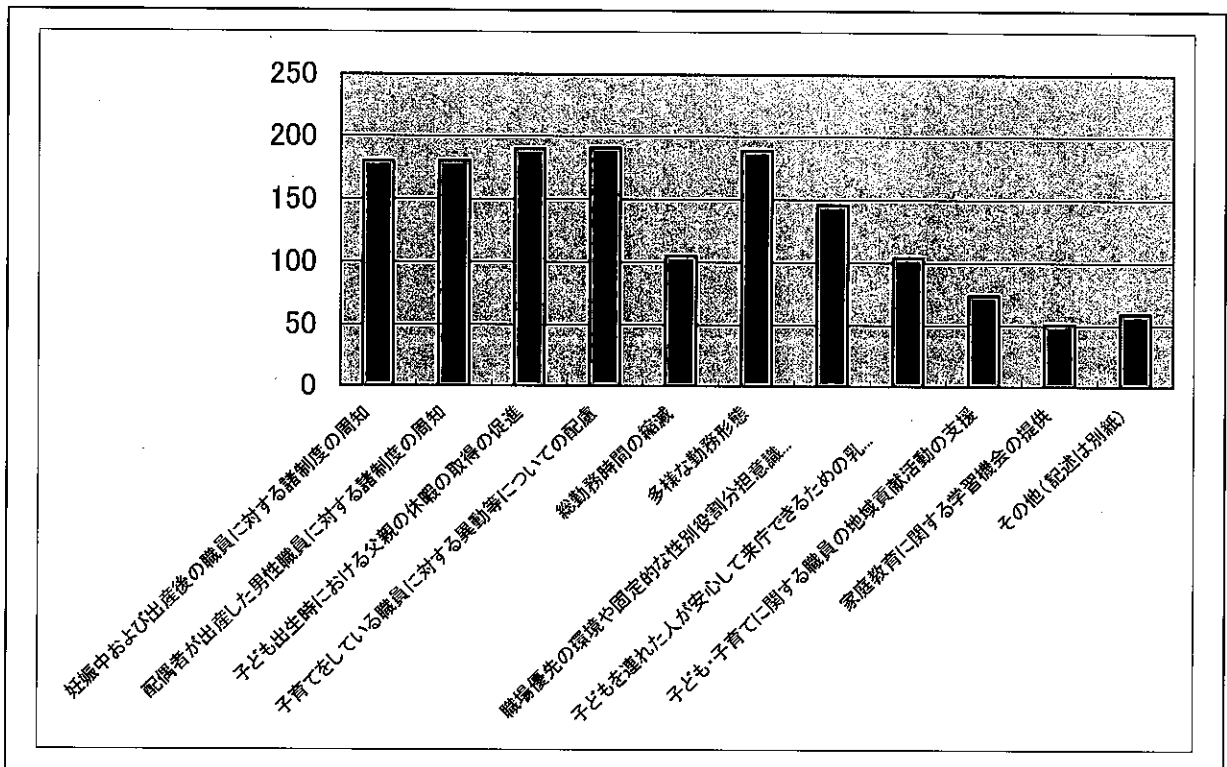
問 11) 育児休業の取得を促進するために必要と思われる事項について、当てはまるものを全て選んでください（複数回答可）

業務遂行体制の工夫・見直し	214
職場の意識改革	242
休業期間中の経済的支援の拡大	200
育児休業等の制度の内容に関する情報提供	98
育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	49
休業者に対する職場の状況に関する情報提供	106
職場復帰時の研修等の支援	120
性別役割分担意識（育児・家事は女性）の払拭	151
その他（記述はP. 18）	15



問 12) 「次世代育成」に効果的と思われる取組みとして、当てはまるものを全て選んでください（複数回答可）

妊娠中および出産後の職員に対する諸制度の周知	180
配偶者が出産した男性職員に対する諸制度の周知	180
子ども出生時における父親の休暇の取得の促進	190
子育てをしている職員に対する異動等についての配慮	191
総勤務時間の縮減	105
多様な勤務形態	189
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取り組み	146
子どもを連れて人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの設置等	104
子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	74
家庭教育に関する学習機会の提供	51
その他（記述はP. 19）	59



問 11. 育児休業の取得を促進するために必要と思われる事項  
その他（自由記述）

- ・ 社会的なコンセンサス
- ・ 地域社会の意識改革
- ・ 公務員に関していえばこれ以上取得を促進させる必要はない
- ・ 行動計画の必要なし
- ・ ボランティア休暇もとれないのに
- ・ 社会風土
- ・ 復帰時の環境と業務役割
- ・ 人事課職員の意識改革
  
- ・ 休業中の職場への十分な人員補充
- ・ 育児休業取得者のいる職場と育児休業を取得する者の両方が安心して受入れられる体制づくりが必要。休みやすい環境をつくれば、男性だから休みにくいという分担意識も薄れる
- ・ 就労時間についての検討
- ・ 取得者に対する経済的支援（昇給等の格差をなくす等）
- ・ 組織としての取組みが大切。特に女性に負担にならない制度と男性の意識改革が必要
  
- ・ 職場意識の改革と公的な補助（人員配置など）
- ・ 制度取得を促進しながら、制度取得者の昇格に影響を与えるなどの矛盾が生じないように考えてほしい
- ・ 女性だけが育児の負担を背負うのではなく、男性も、職場や地域もともに次世代を担う子どもを育てていくのだという意識を広げていただきたい
- ・ 子どもが乳幼児の時に仕事が忙しく、妻任せで育児に参加することができなかった。今となっては、もう少し育児を経験したかった。
- ・ 父親も育児に協力的になれるような職場環境づくりが急務。そうなれば、女性も仕事と家庭の両立がしやすくなる
  
- ・ このような制度があることをまったくもって知らなかった。もし、この制度を知っていたら間違いなく取得していたと思う
- ・ 仕事の環境に余裕がなく、子どもを持つ親が仕事を休むときにどうしても負い目を感じてしまっている。
- ・ 保育施設の保育時間充実等
- ・ 祖父母世代の活用
- ・ 職場の意識改革と制度の情報提供の場をもっと広めてほしい
- ・ 職場復帰後、子どもを安心して預けられるところの充実

## 問 12. 「次世代育成」に効果的と思われる取組み その他（自由記述）

- ・ 健全な地域社会を作るためには、誰もが真剣に子どもとかかわりながら育てていく必要があるが、そのためには父の育児に対する意識、職場の仕事の取組み方を変えていくことが大切。
- ・ 仕事も家庭も大切であるので、両立出来るような社会的・制度的改革が必要。
- ・ 職場の人の配慮が少ないように思う。同じ女性同士であっても子どもがいる大変さはわかってもらえない。制度として休みやすい体制を作らない限り、両立するのは難しい。
- ・ 公務員間で意識改革も大事だが、広報等で公務員以外の方にも意識改革を呼びかけていくべき。
- ・ 子どもを育てるということは、未来を支える誇るべきことのはずですが、結局周りに遠慮しながら休みをとることになり、現実には肩身のせまい思いをしている。
- ・ 育児休業を取得させることのみを追求するのではなく、休業したい人には取りやすい環境を、働きたい人には子育てとの両立が可能な就業形態を提供することを考えてほしい。
- ・ 男性の育児休業取得を推進させることが、まず第一歩だと考える。制度や施設が整備されても、子育てにかかわるのが女性のみであるならば、真の次世代育成は望めない。
- ・ 多様な勤務形態を認めたり、総勤務時間の縮減においては、地方公共団体が率先して導入し、民間企業をリードしていく立場にあってほしい。
- ・ 能力に応じた報酬と雇用がある程度は確保されること。
- ・ 雇用形態を変更し、能力主義の窓口をあけておくこと。
- ・ 子育てが母親だけの仕事ではなくて、父親にとっても責任があるということを認識してもらっただけじゃなく、仕事面にしても、女性に「男になれ」ということを求めるのではなく、それぞれの特性に応じてお互いの違いも理解した上で、きちんと課せられた責任をはたしていくということが大切という認識が社会の中であまりにも薄い。
- ・ 当市の職員は、世間の常識からは考えられないほど「恵まれた環境」で仕事をし、十分に仕事と家庭を両立している。これ以上何をする必要があるのかわからない。
- ・ 男性も共に堂々と子育てに積極的に参加していけるよう職員全体の意識改革を進めていけたら良い。
- ・ フレックスジョブの早急な導入
- ・ 保育園の受入れ及び延長保育の充実
- ・ 病時育児施設の充実
- ・ 最近の若い男性の中には、子育てに参加している人が増えていい傾向

資料編

次世代育成支援の取組みについての

# 意見集約

平成 17 年 11 月実施

対象：市内小中学校教職員

## 次世代育成支援の取組みについての意見集約

- 1 妊娠中の職員や出産後の職員に対する配慮
  - ・洋式トイレ、暖房便座等トイレの改善
  - ・休憩、休息できるスペースの確保
  - ・57日以前の労働軽減措置の実施
  - ・出産費用の経済的な支援措置の周知
  - ・育休後の勤務軽減措置
  - ・代替職員との引継ぎ日の日数増加
  - ・体育補助以外の補助の増員
  - ・妊娠中の職員の通勤緩和に伴う人員配置
  - ・小学校において専科教員の体育補助の配置
  - ・産休、育休の有給化
  
- 2 子どもの出産時等における父親の休暇取得の促進
  - ・出産時における父親の特別休暇制度の周知徹底
  - ・休暇計画書を作成し、父親の休暇促進を図る
  - ・「子育て期の先生は男女問わず休暇が多くて当然」という認識を、広報等で市民に知らしめ、意識変革を促す
  - ・配偶者が出産の際の、父親の休暇取得の義務化
  - ・休暇取得日数の延長
  - ・父親の休暇取得時の代替教員の確保
  
- 3 育児休業等における父親の休暇取得の促進
  - ・代替教員の早期確保
  - ・県教委や市教委において職場復帰に関わる悩み等を相談できる専門部署の設置
  - ・妻が3年取得した後、夫も3年取得できるようにする
  - ・取得率、取得目標値の設定
  - ・1日単位でなく、時間単位での休暇の取得
  - ・妻の帰宅後に研修に参加できるような「トワイライト研修」の推進
  - ・育休3年間の間に職場復帰がスムーズに行くように、非常勤の形で努められる制度
  - ・休暇中にインターネットを使った研修の促進
  - ・休暇計画書作成の簡素化

#### 4 超過勤務の縮減

- ・ 人員増による仕事量の削減
- ・ 教員の勤務時間の市民への周知
- ・ 「ずれ勤」を当日以外の日にも取得できるよう制度の見直し
- ・ 働きながら子育てができるよう、保育園や学童保育の充実を図る
- ・ ノー残業デーの推進
- ・ 会議・出張等の回数の見直し
- ・ 教育現場の仕事量の実態把握
- ・ 勤務超過時の補償の手立て
- ・ 保護者や県民の理解を得るための情報発信
- ・ 提出文書や調査資料の縮減
- ・ 保育園の送迎のための勤務時間の弾力的な運用
- ・ 児童数に比例した職員数でなく、地域性や学校の実態に合った職員の配置
- ・ タイムカードの導入
- ・ ワークシェアリングによる超過勤務の縮減の推進
- ・ 週休日の振替等の1時間単位での取得
- ・ 送付文書の統一（部署メール、掲示板、紙と重複しないよう）
- ・ 市内、県内の状況の情報提供

#### 5 休暇の取得の促進

- ・ 副務者的な人員の配置
- ・ 県や市の会議や研修を大型連休中に設定しないようにする
- ・ 託児、育児施設の充実
- ・ 勤務軽減のための代替教員や人的配置の補充
- ・ 休暇制度全般の職員への周知
- ・ 半日単位、時間単位での休暇取得の推進
- ・ 小学校でも副担任制を実施し、勤務軽減、休暇を取得しやすくする

#### 6 次世代育成を支援する意識の醸成

- ・ 子育てや男女共同参画に関わる研修会の開催等、組織全体の意識啓発
- ・ 子育て支援のシステムの確立や学童保育の整備

#### 7 その他勤務環境の整備に関する取組み

- ・ 人事異動における配慮（通勤時間、職場への集中等）
- ・ 不妊治療や特別休暇制度、助成金の周知
- ・ 職員が病気のと看、子どもを預けられる施設の整備
- ・ 子育て中の職員の持ち時間の軽減
- ・ 妊娠中の休憩室の確保
- ・ 講師の同一校での複数年の勤務
- ・ 土日の特殊勤務手当の増額
- ・ 教職員の増員と1学級あたりの生徒数の少人数化

- 8 子育てバリアフリーに関する取組み
    - ・施設のバリアフリー化の充実
    - ・公共施設への託児所の設置
    - ・学校行事において託児の依頼等の予算化
    - ・親子で参加できる行事・イベントの開催
    - ・職員トイレに洋式トイレを設置
    - ・学校に託児所の整備
  
  - 9 子育てに関する社会教育活動
    - ・職員の地域の子育て活動や各種学習会の講師としての参加
    - ・医師と保育所との連携
    - ・子育てに関する研修会の実施
    - ・悩み相談ができる機関の設置
    - ・子ども連れで行ける施設の充実
    - ・ボランティア休暇の取得の推進
    - ・中高生の居場所作りのための施設、環境の充実
  
  - 10 子どもとふれあう機会の充実
    - ・仕事と家庭の時間区分を明確にする意識の啓発
    - ・休日、週休日の勤務軽減
    - ・子どもが安心できる時間帯に帰宅できる特別休暇の創設
    - ・保育所の整備と保育時間の延長
    - ・学童保育等の充実
  
  - 11 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
    - ・育児や家庭環境に関する講演会、書籍の紹介等の情報発信
    - ・子育てに関する悩み相談等の窓口の開設
    - ・「家庭の日」の再認識と第三日曜日に行事等を組まない
    - ・子どもと触れ合うことの出来る勤務体制の支援
    - ・子ども同伴で参加できる子育て研修会の開催
- その他
- ・特定事業主行動計画の策定
  - ・定期的な見直しと教職員のニーズを取り込む