

# いわき市特定事業主行動計画

～職員みんなで子育て応援プログラム～

( 概要版 )

平成 22 年 4 月

## 1 行動計画策定の背景

急速な少子化の進行が、労働力人口の減少等による経済成長率の低下や、社会保障に係る現役世代の負担増等、社会全体に大きな影響を与えることを踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境の整備を推進していくため、国は、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法を成立させました。

この法律は、国及び地方公共団体の機関等を「特定事業主」と定め、一事業主としての立場から、職員が仕事と子育てを両立できるよう、業務内容や業務体制の見直し等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定を義務付けており、本市においても平成 17 年 3 月に「いわき市特定事業主行動計画～職員みんなで子育て応援プログラム～」を策定したところですが、今般、計画期間が満了することに伴い、新たな「いわき市特定事業主行動計画」を策定したものです。

### 【次世代育成支援対策推進法の概要】

(法の趣旨)

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずる。

国

《行動計画策定指針》  
地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定

地方公共団体

#### 【地方公共団体計画の策定】

(福祉部門)

都道府県行動計画

市町村行動計画

「新・いわき市子育て支援計画」

平成 15 年 12 月策定

平成 22 年 3 月改定

事業主

#### 【事業主等行動計画の策定】

(人事・労務担当部門)

一般事業主行動計画(企業等)

従業員 301 人以上：義務付け

特定事業主行動計画(自治体)

「**いわき市特定事業主行動計画**」

## 2 行動計画の位置づけ

法の趣旨を踏まえるとともに、市全体の行動計画にあたる「新・いわき市子育て支援計画」や男女共同参画社会の実現に向けた取組を定めた「いわき市男女共同参画プラン」との整合を図っています。

### 3 行動計画の目的

本市職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるよう、具体的かつ実効性のある方策及び目標を定め、子育てをしやすい職場環境の整備を図ります。

### 4 計画期間

平成 22 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの 5 年間

### 5 本市の現状

行動計画の策定にあたり、職員を対象としたアンケート調査を実施し、仕事と子育ての両立等に関する職員の意識や実態から次の課題を把握しました。

《課題》（ は、アンケート調査結果）

- 1 子育て支援に係る既存の制度について職員の認知度が低い  
半数以上の職員に認知されていない制度がある。
- 2 職員が制度を利用しやすいような職場環境に欠けている  
職員の約 6 割が、育児休業の取得促進には「職場の意識改革」が必要と回答している。
- 3 制度を利用することにより「周囲に迷惑をかけるのではないか」といった気兼ねや、「かえって業務が繁忙になるのではないか」といった心配が制度利用の妨げになっている  
育児休業を取得した（又は取得する意思のある）職員の約 8 割が、育児休業を取得する際の障害として、「職場に迷惑をかけないようにすること」と回答している。
- 4 管理職員等において、制度等の認識に異なる部分がある  
部下職員の育児休業取得に関し、「積極的に取得してほしい」と回答した男性管理職員の割合は、同様の回答をした女性管理職員の割合と比べて、約半分となっている。

### （アンケート調査の概要）

区 分	内 容
対 象 者	全職員から無作為抽出した 1,000 名（男女各 500 名）
調 査 項 目	育児休業、配偶者出産休暇、育児に関連する諸制度、年次休暇の取得及び超過勤務に関すること 等
実 施 期 間	平成 21 年 11 月 19 日（木）～平成 21 年 12 月 2 日（水）
回 収 率	75.8%（男性 68.4% 女性 83.2%）

## 6 具体的な内容

アンケート調査によって明らかになった問題点を踏まえ、既存制度の周知徹底や制度を利用しやすい職場環境の醸成等、職員の意識改革に重点を置いた内容としています。

区 分	施 策 の 推 進 方 向
1 出産・育児への関心を高めるために	冊子・パンフレット等による制度の周知徹底 研修による制度の周知徹底
2 安心して子どもを生まみ育てるために	安心して育児休業等を取得できる職場づくり 子どもの出生時における父親の特別休暇等の取得促進 男性職員の育児休業等の取得促進 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援 育児に関する諸制度の取得促進
3 子育てしやすい職場環境づくりを進めるために	事務の簡素・合理化 業務遂行体制の工夫・見直し 超過勤務の縮減 定時退庁促進日の励行 年次休暇等の取得促進
4 子育てしやすい勤務環境を整備していくために	人事異動についての配慮 庁内応援制度の積極的な利用 庁内託児施設の導入の検討
5 その他、次世代育成支援を推進するために	子育てバリアフリー 喫煙対策の徹底 子どもを交通事故から守るための取組

## 7 行動計画の推進体制

子育てをしやすい職場環境を整備していくためには、職場全体で取り組んでいく必要があることから、各職場のリーダーである所属長を中心に、行動計画の実施及び進捗状況の管理を行っていきます。

### 《各職場》

所属長を中心に、職場全体で計画を実践し、子育てしやすい職場環境づくりを行い、実施状況を検討委員会事務局に報告する。

### 《検討委員会事務局（職員課）》

各職場からの報告を取りまとめのうえ、資料等を作業部会に提出する。

### 《いわき市特定事業主行動計画策定等作業部会》

事務局からの資料に基づき、

行動計画に定める措置の進捗状況の確認

施策実施後の状況把握、改善策の検討

必要に応じた変更計画の素案づくり等を行う。

協議結果については、取りまとめのうえ、検討委員会へ報告する

作業部会は、行動計画策定にあたり、次世代育成支援を巡る現状分析、課題及び具体的な施策の検討を行うため、検討委員会の下部組織として設置された庁内組織です。各実施機関の策定事務担当課の職員が構成員となっています。

### 《いわき市特定事業主行動計画策定等検討委員会》

作業部会からの報告に基づき、

行動計画の進捗状況の把握

改善策等の協議

必要に応じた変更計画の策定等を行う。

検討委員会は、行動計画の策定及び効果的な推進を目的として設置された庁内組織です。各実施機関の策定事務担当課長等が構成員となっています。