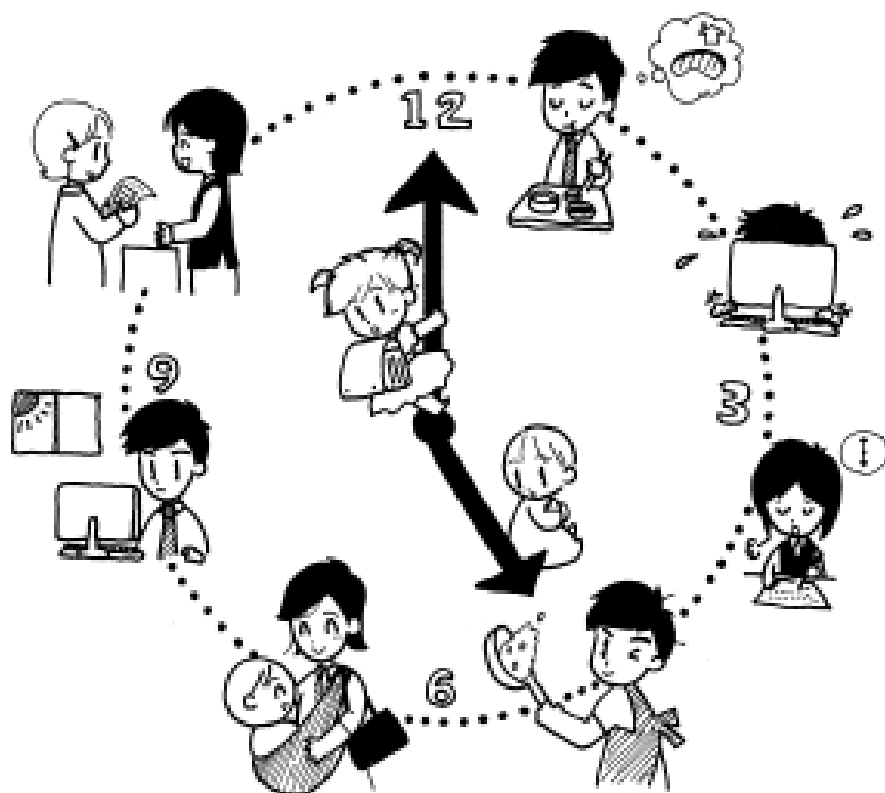


次世代育成支援対策推進法に基づく

松戸市職員のための特定事業主行動計画



平成 22 年 4 月

松 戸 市

はじめに

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境を整えるために、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法が策定されました。その中で、地方自治体は行政機関として次世代育成支援を担うだけでなく、一事業者として、職員の子どもの健やかな育成や地域における子育て支援に取り組むことが求められております。

これを受けて松戸市では、平成 17 年度に、松戸市特定事業主行動計画前期計画（平成 17 年度～平成 21 年度）を策定し推進してきたところですが、後期計画（平成 22 年度～平成 26 年度）を策定するにあたり、平成 21 年 10 月にアンケートを実施し、職員ニーズの把握に努めました。

アンケート結果より、「前期計画で両立支援制度の確立はある程度整備された」と評価されているため、後期計画では、さらなる制度の充実と利用促進を図ることに重点を置きました。特に、各種制度の周知徹底と、制度を利用しやすい職場風土の醸成を図ることで、子育て中の職員本人とそれを支えるまわりの職員とが理解し合い、子育てしやすい職場環境となることを目指します。

松戸市では、誰もが職業生活や家庭生活、それ以外の生活を自ら希望するバランスで展開することで、やりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、子育てや親の介護、地域活動、個人のさまざまな活動などの充実を図り、多様な生き方を選択・実現できるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現が可能な職場を目指しています。子育てしやすい職場は、どのような職員にとっても働きやすい職場と言えるでしょう。このような職場となるように、職員一人ひとりが、本計画の取り組みを自分自身に関わることと捉え、職場の中でお互いを助け支え合える人間関係を築いていきましょう。

そして、この計画の取り組みが、社会全体の次世代育成支援対策推進の牽引役としての責務を果たすことにつながることを願っています。

平成 22 年 3 月

市長・市議会議長・教育委員会・消防局長・選挙管理委員会・代表監査委員・
農業委員会・公平委員会・病院事業管理者・水道事業管理者

<次世代育成支援対策推進法とは>

少子高齢化の積極的な対応策として、国・地方公共団体・事業者（一定規模の民間企業や地方公共団体の職場）など様々な立場から一体的に取り組むため、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法が策定されました。この中で、松戸市は、地方公共団体として市民を対象とした松戸市全体の行動計画を策定するとともに、事業者として松戸市職員を対象とした行動計画（特定事業者行動計画）を策定し、率先して積極的な取り組みを推進していくことが定められています。

<松戸市特定事業主行動計画とは>

松戸市が、職員を雇用する事業者として、職員の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直し等に関する施策を記載した行動計画です。

計画期間：平成 17 年度～平成 26 年度

前期計画（平成 17 年度～平成 21 年度）
後期計画（平成 22 年度～平成 26 年度）

1 計画の目的

次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主の役割として、自らの職員の子どもが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に取り組む

松戸市次世代育成支援行動計画に定める企業の取り組みを率先垂範する

2 計画の期間



- (1) 行動計画の期間は、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間とします。
- (2) 平成17年度から平成21年度までの5年間で前期行動計画期間とし、平成22年度から平成26年度までを後期行動計画期間とします。
- (3) 必要に応じて、職員アンケート調査(最低5年に1度)による定量的データによる評価を含めたマネジメントを行い、計画自体も見直していきます。

3 推進体制

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、計画の実効性の確保、職場における現状の確認、評価を行う(仮称)ワーク・ライフ・バランス推進委員会を設置し、事務局は人事課とします。
- (2) 行動計画の内容を周知徹底するため、啓発資料の作成・配布、研修等を実施します。
- (3) 本計画の実施状況については、各年度ごとに把握・公表をします。

4 計画の構成

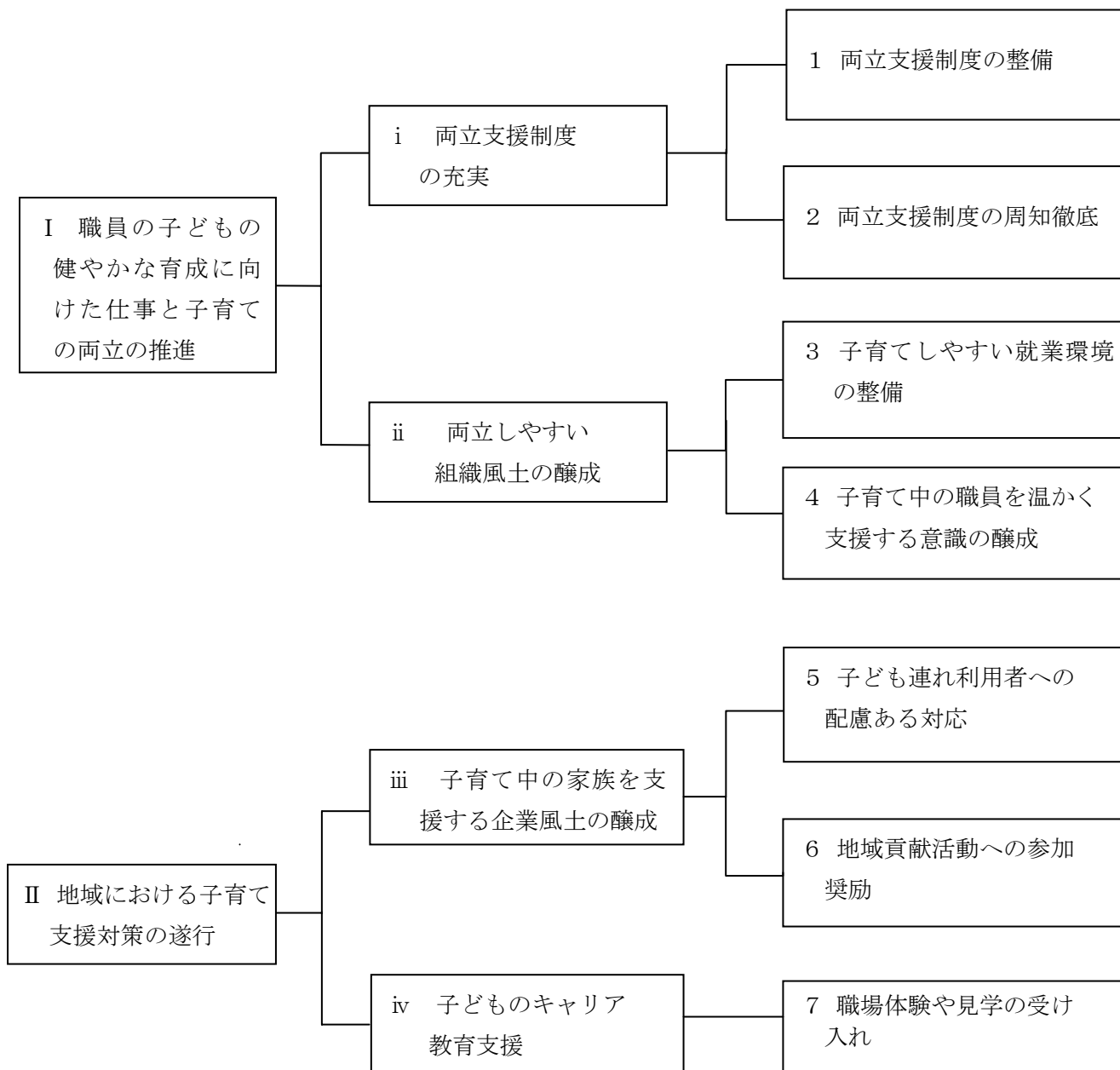
(1) 次世代育成支援対策の体系図

市のめざす姿

- I 職員の子どもの健やかな育成に向けた仕事と子育ての両立の推進
- II 地域における子育て支援対策の遂行

基本方針

基本施策



(2)めざす姿と基本方針

<めざす姿 I > 職員の子どもの健やかな育成に向けた仕事と子育ての両立の推進

仕事を継続しつつも、子どもを産み、育てたいと思う職員が、それぞれのライフスタイルに応じて、周囲に気兼ねすることなく仕事も家庭生活も両立することができるように、勤務環境や支援体制の整備をしていきます。

◎目標設定(平成26年度まで)

目 標	指 標	現状値		目標値
		H16	H21	
①両立支援策についての職員満足度を高める	職員アンケート調査における両立支援策の満足度	—	(男性)70.3% (女性)72.4%	90%
②支援制度を利用する人を増やす	男性の「子の育児休暇(特別休暇)」の取得人数 (男性の制度の利用率が低いので、男性の制度の利用が増えることで、全体も増えていくと推測できる)	—	12人	30人
③両立支援制度についての職員の認知度を高める	両立支援制度啓発パンフレットの認知度	—	(男性)51.6% (女性)48.1%	100%
④両立支援策の推進に共感する職員を増やす	職員アンケート調査における両立支援策推進の共感度	(男性)66.6% (女性)80.3%	(男性)78.4% (女性)81.4%	90%

◎基本方針

i 両立支援制度の充実

職員のニーズを踏まえて、現行の両立支援制度を見直し、制度の充実を図ります。制度の周知徹底と併せて、利用者が計画的に活用できるような条件を整備します。

ii 両立しやすい組織風土の醸成

子育て世代が両立支援策を活用しようとする場合、周囲の理解が少なからず影響を与えるものです。子育て中の職員が両立支援策を利用しやすいと感じられるような就業環境の整備とともに、子育て中の職員を温かく支援できるように意識啓発を行います。

<めざす姿Ⅱ> 地域における子育て支援対策の遂行

次世代育成支援対策は社会全体で取り組んでいくという視点から、松戸市も地域の牽引者としての責務を積極的に果たしていく必要があります。そこで、事業主として子育てを支援する企業風土を醸成します。

◎目標設定

目 標	指 標	現状値(H21)	目標値
①子ども連れ市民が利用しやすいよう施設の整備をする	赤ちゃんポケット(※)の設置施設数を増やす	31 施設	全施設
②職員が地域参加しやすい職場風土をつくる	地域参加率(何かの地域活動に参加している人の率)	(男性)38.8% (女性)40.8%	50%
③企業として、子どもの育成に貢献できる事業を増やす	子どもの職場体験、キャリア教育の受入所属数	14 課	20 課

※赤ちゃんポケット…授乳、オムツ換えができるスペース

◎基本方針

iii 子育て中の家族を支援する企業風土の醸成

子育て中の市民に対して、温かく対応できるような組織をめざして、ハード・ソフトの両側面からの配慮を心がけていきます。

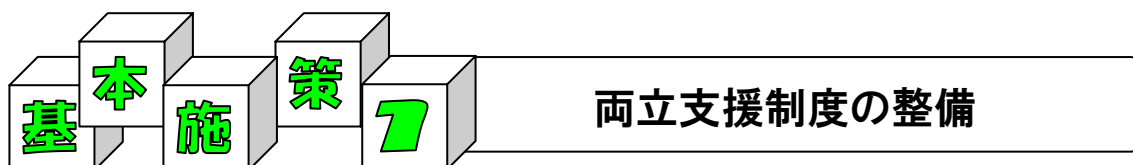
職員も地域の一員として、地域の中で積極的に次世代育成に関わるよう、地域貢献活動への参加を奨励します。

iv 子どものキャリア教育支援

次代を担う子どもが将来、社会人として自立していくためには、早い時期からのキャリア教育が必要であると言われていています。子どもが働くことに夢や希望がもてるよう体験機会の提供や情報提供を図ります。

(3) 基本施策

＜めざす姿Ⅰ＞ 職員の子どもの健やかな育成に向けた仕事と子育ての両立の推進



職員アンケート調査の結果（以下「職員調査結果」という。）から、仕事と家庭の両立を支援するための現行の各種制度については、男女ともに「十分」あるいは「ある程度整っている」とする意見が60%を超えています。しかしながら、実際に制度を利用している子育て世代では、全くあるいはどちらかといえば不十分と考える割合が高くなっています。このため今後とも職員ニーズを捉えた制度の見直し、充実を図ります。

また、子どもの急病時などに本人が対応しなければならない人の割合は、男性24.4%、女性18.6%でした。主な要望として「子どもの看護休暇」の年齢引き上げや、子どもの人数に応じた日数の拡大などがあつたことから、今後も「子どもの看護休暇」の日数を増やす等、制度を検討します。

さらに、現行制度では男性の利用率が低いことから、取得希望が多かった「妻の分娩休暇」、「子の育児休暇」について、重点的事項として利用促進を図ります。

支援制度の設計

	事業項目	内 容
1	職員ニーズを捉えた制度の設計	職員アンケート調査や制度を利用した人のアンケート等を必要に応じて実施し、職員のニーズを的確に捉えて、支援制度の検討を行います。また、特定事業主行動計画の終了年度以降の運用方法を検討します。 (実施時期：計画期間内) (実施主体：人事課)

支援制度の利用促進（重点的事項）

	事業項目	内 容
2	妻の分娩休暇の利用促進	配偶者の妊娠、或いは配偶者の出産を届け出た職員に対して、休暇制度の利用促進を図ります。 (実施時期：継続実施) (実施主体：人事課)
3	男性の育児休暇制度の利用促進	配偶者の妊娠、或いは配偶者の出産を届け出た職員に対して、休暇制度の利用促進を図ります。 (実施時期：継続実施) (実施主体：人事課)

支援制度の整備

	事業項目	内 容
4	子の看護休暇の子どもの人数への対応	子どもの看護休暇について、子どもの人数に応じて取得可能な日数を増やします。 (実施時期：平成22年度から) (実施主体：人事課)

基本施策 2 両立支援制度の周知徹底

各種の両立支援制度が整備されていても、職員にはあまり周知されていないようです。職員調査結果より、30歳未満はパンフレットの認知度が女性 20.8%、男性 11.9%と、今後、子育て期を迎えるであろう職員への認知度が低いという結果がでています。

制度は、利用する子育て中の職員と周囲の職員の両方に理解されることで、はじめて活用が促進されます。まず、制度を知ることが第一歩です。利用対象職員に対しては、重点的に周知をすると共に、全職員を対象にした周知策を講じます。

子どもを持つとする職員への周知

	事業項目	内 容
5	若手職員への制度の周知	新規採用職員研修、採用 5 年後研修の中で、次世代育成の意義及び両立支援制度の説明を行います。 (実施時期：平成 22 年度から) (実施主体：人事課)
6	制度の案内	妊娠の申し出があった時や産前休暇に入る前に、支援制度の利用について随時、説明を行います。 (実施時期：平成 22 年度から) (実施主体：人事課)

所属長・業務管理者への周知

	事業項目	内 容
7	新課長、新管理職への制度の周知	新課長や新管理職を対象とする研修の中で、両立支援制度の説明を行い制度についての周知を図ります。 (実施時期：平成 22 年度から) (実施主体：人事課)

全職員への周知

	事業項目	内 容
8	両立支援制度啓発パンフレットの作成と周知	両立支援のための各種制度や利用状況等を掲載したパンフレットをグループウェア等に掲載し、職員が必要な時に情報を受け取れるようにするとともに、定期的にグループウェア等を通じて周知を行います。 (実施時期：平成 22 年度から) (実施主体：人事課)

両立支援

支援策		ステージ	妊 娠 期	産休期		
				産前	出産	産後
両立支援制度	女性		<p>母体保護時間</p> <p>1日1時間まで</p> <p>妊婦検診</p> <p>検診のための特別休暇</p>	<p>出産前8週間(多胎妊娠14週)から出産後8週間</p> <p>産前産後休暇</p>		
	男女共通		<p>ママパパ学級</p> <p>原則、初産時におけるママパパ学級参加時に職免の取り扱い</p>		<p>経済的支援</p> <p>↓</p> <p>出産費給付</p>	
	男性		<p>出産後2週間まで、3日以内の特別休暇</p> <p>原則、出産日の翌日から8週間以内に5日</p>		<p>妻の分娩休暇</p> <p>男性(子)の育児休暇</p>	
両立しやすい組織風土	男女共通		<p>年休取得の配慮</p> <p>時間外勤務の配慮</p>	<p>当該職員に対する配慮</p>		

制 度 の 一 覧

育児休業期		子育て期		
～1才	～3才	～小学校就学前	小学校3年	～18才
妊婦検診				
育児休業		1才までは県共済より手当金 それ以降は助成金		
育児時間	1日2回 1回30分			
部分休業		1日2時間(30分単位で朝 夕に分割可。育児時間との 併用も可)		
子の看護休暇		①対象となる子どもが2人以上の場合は年間7日 ②対象となる子どもが1人の場合は年間5日		
時間外勤務・深夜勤務の制限		月24時間、年150時間以内 深夜10時～翌5時免除		

基本施策 3 子育てしやすい就業環境の整備

職員調査結果から、「子育ての都合で年次休暇を取得する際に取りづらさを感じた」という人は、女性 62.4%、男性 40.7%もいることがわかりました。また、両立支援制度を利用したいと思っても利用しづらいと思っている人も多く見られました。その理由としては、「携わっている業務が繁忙だったから」や「周りの人に負担がかかると思ったから」などの業務の量や分担に関する事、それに加えて育児休業取得に関しては、「復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなるから」があげられています。

これらを解決し、子育て中の人に限らず個々のライフスタイルに応じてバランスよく仕事と家庭生活を営むためには、業務の現状を見直し、事務の合理化・業務分担の見直し・超過勤務の縮減に向けた改善は必要不可欠です。

また、育児休業取得中の職員の職場復帰に対する不安を解消するため、フォローアップの充実を図ります。

業務の執行改善

	事業項目	内 容
9	業務分担の見直し	所属長は、より一層の事務の効率化を図り、さらには、業務の負担が一部の職員に偏ることのないように配慮をします。 (実施時期:継続実施) (実施主体:各所属長)
10	超過勤務の縮減	超過勤務の上限の目安(年間 360 時間)の設定等を内容とする超過勤務縮減のための指針に基づき、課ごとの超過勤務状況及び超過勤務の多い職員の状況を、人事担当課で把握し、超過勤務の多い職場や職員の管理職からのヒアリングを行った上で、注意喚起を行います。 (実施時期:継続実施) (実施主体:人事課)

子育て中の職員に対する配慮

	事業項目	内 容
11	時間外勤務への配慮	所属長は、子育て中の職員の時間外勤務状況について、状況に応じて、他の職員に協力を求める等の配慮をします。 (実施時期:継続実施) (実施主体:各所属長)
12	年次休暇取得への配慮	所属長は、子育て中の職員の休暇取得について、状況に応じて、子育ての都合による休暇の取得に配慮します。 (実施時期:継続実施) (実施主体:各所属長)

両立支援制度の計画的な活用の促進

	事業項目	内 容
13	両立支援に関する相談の充実	医務室にて妊娠・育児期の過ごし方などの相談を受けると共に、人事課では、両立支援制度の活用についてアドバイスをを行います。 (実施時期：継続実施) (実施主体：人事課)

育児休業が取得しやすい条件整備

	事業項目	内 容
14	育児休業者へのフォローアップ	育児休業からの復帰時の不安を解消するために、所属長は、復帰後の職員が速やかに担当業務の説明を受けられるようにすると共に、育児休業中の職員にも要望に応じて情報の提供を受けられるようにします。 (実施時期：平成 22 年度から) (実施主体：各課・人事課)
15	育児休業期間中の代替要員の確保	課内の人員配置等によって、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な時は、臨時職員の活用による適切な代替要員の確保を図ります。 (実施時期：継続実施) (実施主体：人事課)

既存計画の活用

	事業項目	内 容
16	既存計画の活用	「女性職員の能力発揮促進のための指針」「いきいき職場づくりの手引書」「庁内刷新行動計画」といった就業環境の改善に関する視点をもった既存の計画の実効性を確保するとともに、各職場における現状を確認・評価し、就業環境の改善に向けて検討をします。 (実施時期：継続実施) (実施主体：人事課・各企画管理室)

基本
策
4

子育て中の職員を温かく支援する意識の醸成

平成 17 年に策定した「前期特定事業主行動計画」、「男女共同参画職場づくり」や「いきいき職場づくり」などの取り組みを通して、男性も女性も子育て・介護・家事などを共に分担しつつ職業生活を送れる環境づくりを目指してきました。

今回の職員調査結果から、今後も両立支援を推進していくことに共感する職員の割合は、前回と比較して、女性で 1 ポイント増加し 81.4%、男性で 12 ポイント増加し 78.4%となっており、ワーク・ライフ・バランスに対する理解、共感度は促進されています。

一方、支援制度の利用という視点からみると、両立支援制度の利用がしづらいという人は依然として多くいます。その理由には、「上司がいい顔をしないから」や「職場で育児休業を取る人がいないので、取りにくい雰囲気があるから」などの職場風土の問題があることから、今後も職員の意識改革を図ります。

次世代育成支援の意識改革

	事業項目	内 容
17	次世代育成支援についての意識啓発	少子化対策、次世代育成、仕事と家庭の両立に関する意義や取り組みについての研修（新人研修・5 年後研修など）を実施します。また、定期的に啓発情報を提供し、周知します。 （実施時期：継続実施） （実施主体：人事課・子育て支援課・女性センター）
18	ワーク・ライフ・バランス研修の実施	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、研修等により基本的な考え方の周知を行い、職員全体への意識浸透を図ります。 （実施時期：継続実施） （実施主体：人事課・女性センター）

管理職の意識の醸成

	事業項目	内 容
19	管理職研修の実施	所属長、管理職を対象に、子育てと仕事の両立について理解を深め、サポート体制を確立することを目的として、両立支援の目的、支援制度についての研修会を実施します。 （実施時期：継続実施） （実施主体：人事課）（協力：女性センター）

交代勤務制職場の意識の醸成

	事業項目	内 容
20	管理職研修の実施	交代勤務制職場の所属長、管理職を対象に、子育てと仕事の両立について理解を深め、サポート体制を確立することを目的として、両立支援の目的、支援制度についての研修会を実施します。 （実施時期：継続実施） （実施主体：該当所属機関・人事課）（協力：女性センター）

基本 策 5

子ども連れ利用者への配慮ある対応

地域社会の中で、次代を担う子どもが健やかに生まれ、育てられる環境づくりにおいて、松戸市は、松戸市地域次世代育成支援行動計画の牽引者として、子育て中の家庭を支援する企業風土を創造していく役割があります。松戸市の公共施設を利用する子ども連れ利用者に対して、今まで以上に、暖かい見守りとやさしい対応が求められています。

安心して来庁できる環境の整備

	事業項目	内 容
21	乳幼児用設備等の整備	庁舎や市施設において、赤ちゃんポケット（授乳・オムツ替え用スペース）、ベビーベッド、ベビーシート、ベビーキープ、ベビーカー等を計画的に設置し、併せて、その設置場所を掲示します。 （実施時期：継続実施） （実施主体：管財課・各施設管理者・子育て支援課）
22	保育付行事の実施拡大	子育て中の人や、子どもを預けて講座や説明会などの行事に参加できるように、保育をつけた事業を増やします。 （実施時期：継続実施） （実施主体：該当課・女性センター）
23	親切的な応接対応	子どもを連れてきた人が安心して来庁できるよう、各職場内において事例検討する等、親切的な対応のできる職員意識の向上を図ります。 （実施時期：継続実施） （実施主体：各課）

基本 策 6 地域貢献活動等への参加奨励

職員自身も地域の一員であることを自覚して、地域の中での次世代育成リーダー的存在として子育てに関わる活動に関心を持ち、貢献できるように、ボランティア活動等への参加を奨励します。

子ども・子育てに関する地域貢献活動

	事業項目	内 容
24	子どもや子育てに関する地域活動への参加促進	地域における子ども会の活動や子育て関連活動に、職員が積極的に参加できるように支援（ボランティア休暇等）し、併せて地域貢献活動への参加が増えるよう、支援制度のPRを行います。 (実施時期：平成22年度から) (実施主体：人事課)
25	子どもを交通事故から守る活動の実施	①子どもを交通事故から守る活動への職員の積極的な参加を支援し、情報を提供します。 ②職員の安全運転に関する研修を実施します。 (実施時期：継続実施) (実施主体：生活安全課・管財課・人事課)
26	防犯活動や非行防止活動への参加	子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援し、情報を提供します。 (実施時期：継続実施) (実施主体：生活安全課・青少年課・人事課)

基本
策
7

職場体験・職場見学の受け入れ

次代の社会を担う子どもが、いずれ社会人として独り立ちする時のために、早い時期から社会に目を開き、いろいろな企業や働き方があることを知ることは大切なことです。そのため、子どもが実際に企業の現場を訪れ、自分の目で直接確かめて仕事を体験する機会の提供は、意義あるものです。松戸市においても、社会の中で子どもを育成していくという立場から、子どもを受け入れていきます。職員にとっても、子どもの感性にふれ、子どもの目線で業務を見ることは、子どもだけでなく、ソフトの面でも人にやさしい松戸市として、業務改善につながるものです。

子どもの体験活動支援

	事業項目	内 容
27	キャリア教育・体験学習の実施	学校との連携のもと、小中学生を職場に受け入れ、仕事の体験ができる機会を提供します。 (実施時期：継続実施) (実施主体：教育委員会指導課・該当課)
28	インターンシップ制度の導入	学校との連携のもと、高校生・大学生を職場に受け入れ、仕事の体験ができる機会を提供します。 (実施時期：継続実施) (実施主体：該当課)
29	職場見学の実施	小学校との連携をとり、施設や働いている状況の見学を受け入れます。 (実施時期：継続実施) (実施主体：各施設管理者)