

八王子市特定事業主行動計画

平成 17 年 4 月

八王子市長
八王子市議会議長
八王子市教育委員会
八王子市選挙管理委員会
八王子市代表監査委員

目次

第1章 総論	1
1 計画の趣旨	1
2 計画の期間等	2
3 計画の対象者	2
4 計画の推進体制	2
第2章 重点的に取り組む事業	3
1 全体体系図	3
2 各事業の概要	4
・ 育児に関するハンドブックの作成	4
・ 職員研修機会などの活用	5
・ 産休・育休者支援HPの作成	6
・ 「子ども看護休暇」の導入	7
・ 父親の育児参加促進	8
・ 育児に関わる職員の時間外勤務の制限	9
・ 嘱託職員・臨時職員への配慮	10

1 計画の趣旨

近年、少子化の進行が問題視されるなか、国や地方公共団体は、さまざまな施策を展開し、その進行の防止に努めてきました。しかし、平成16年6月に厚生労働省から発表された人口動態統計では、今後、少子化はますます進行し、我が国の社会全体に深刻な影響を与えることが見込まれています。

このような状況を背景に、少子化問題に対する更なる取り組みの必要性から次世代育成支援対策推進法が公布されました。同法は、次代の社会を担う子どもが健やかに育成される環境の整備に向けて、国、地方公共団体、事業主などのさまざまな主体が、次世代育成支援策に取り組んでいくことを目的としています。

本市は、この目的を具現化するために、行政機関（八王子市）の立場として市民である子どもたちの育成支援に取り組むことはもちろんのこと、これと同時に、事業主（任命権者）の立場として職員に対する子育て支援にも積極的に取り組むことで、役割を果たしていかなければなりません。

この「八王子市特定事業主行動計画」は、事業主の立場として職員アンケートによるニーズを踏まえて策定しています。職員が父親または母親として仕事と子育てを両立できるように、子育てに関わっている職員だけでなく職員一人ひとりが子育てについての理解をより一層深め、お互いに助け合い支えあう職場環境を整えるために、この計画を着実に実施していきます。

2 計画期間等

(1) 計画期間

平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日までの 5 年間とします。

(2) 計画の見直し

3 年目に見直しを行います。ただし、計画期間中においては、各年の実施状況などについて分析・評価を行い、必要に応じて随時計画の見直しを行います。

また、分析・評価や計画の見直しの際には、必要に応じて職員アンケートなどを実施します。

3 計画の対象者

法令や本市の条例、規則などにより定められた制度などの範囲内において、次の職員を対象者とします。

(1) 常勤の一般職に属する職員

(2) 都費支弁教職員（ただし、東京都と本市の各種制度が異なるため、実態に合わせて運用を図る。）

(3) 嘱託職員

(4) 臨時職員

(5) 再任用職員

4 計画の推進体制

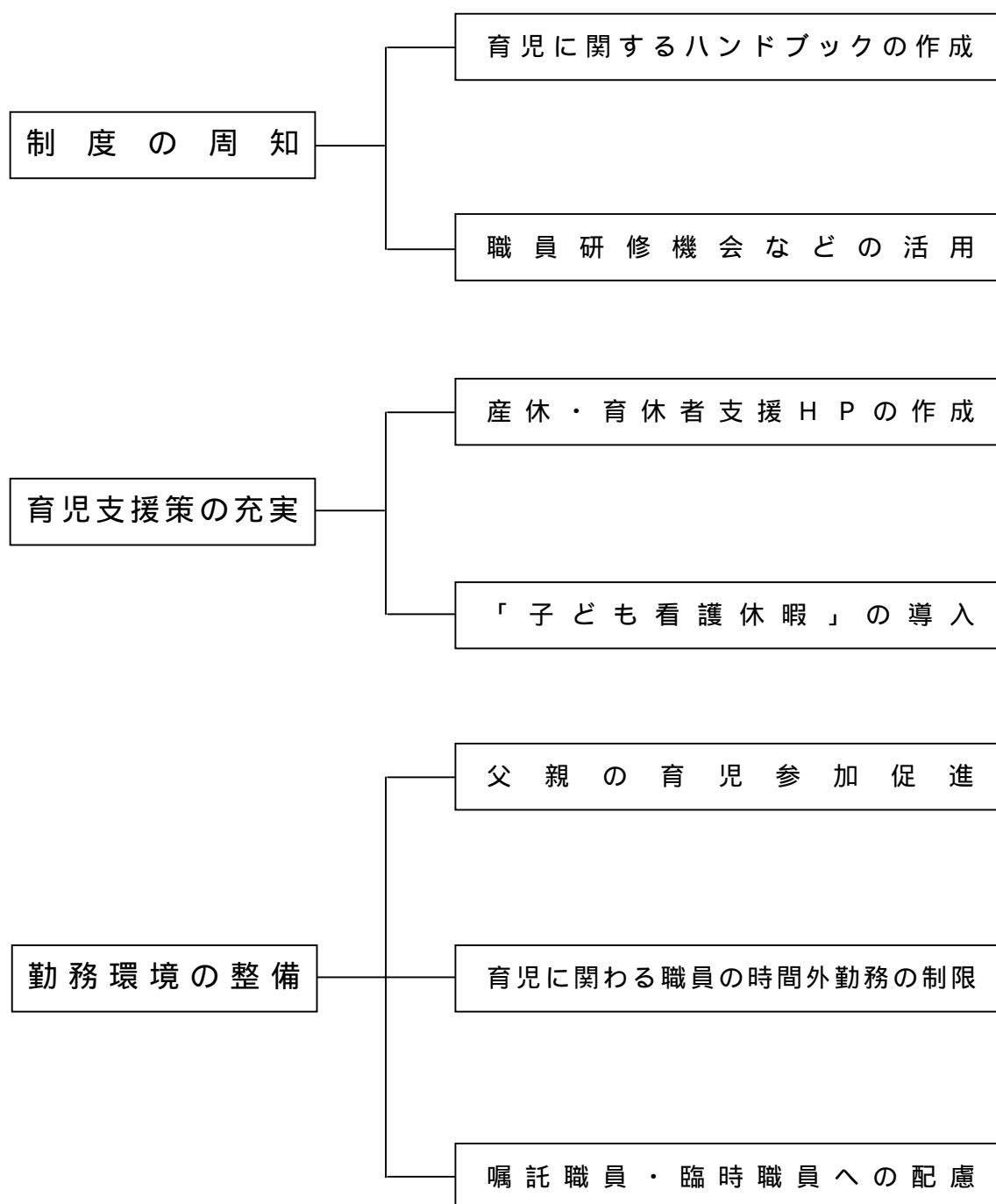
(1) 計画の推進、評価、見直しのために、関連所管を含めた「八王子市特定事業主行動計画推進委員会」(仮称)を必要に応じて設置します。

(2) 総務部職員課は、計画を総合的かつ継続的に推進するとともに、「八王子市特定事業主行動計画推進委員会」(仮称)を設置した場合には、その事務局を担うものとします。

第2章 重点的に取り組む事業

1 全体体系図

本計画の目的を達成するため、重点的に取り組む事業の全体体系図は次のとおりです。



2 各事業の概要C

事業名	育児に関するハンドブックの作成		
概要	産前・産後休暇、育児休業などの休暇・休業制度、経済的な支援、時間外勤務などを制限する制度など、育児に関わるさまざまな制度について、特に当事者や所属長を対象にわかりやすい冊子を作成し、配付します。		
目的	産休・育休者の不安感の軽減を図るとともに、全職員へ周知を図るため。		
実施理由 (現状等)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートでは、実際に育児休業を取得した職員に対する設問中、育児休業を取得する際に感じた不安として、「育児休業制度全般に対する情報(説明)不足からくる不安」を選択した職員の割合が16%を占めた。 ・職員アンケートでは、出産に関わる休暇・休業制度に関する男性職員の認知度が全体的に低かった。 ・産休・育休に関する制度は、申請手続きから、共済組合の給付、昇給や昇格に関することまで幅広く、体系的に説明する資料がない。 		
実施時期	17年度	18年度	19年度
	検討・作成・配付	随時改訂	随時改訂

事業名	職員研修機会などの活用		
概要	既に実施されている男女共同参画研修や管理職研修などに「仕事と子育ての両立」支援の視点を取り入れた各種研修・講習会などを実施します。		
目的	職員一人ひとりの理解を深め、各種制度を利用しやすい職場環境をつくるため。		
実施理由 (現状等)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートでは、育児休業を取得しなかった職員に対する設問中、育児休業を取得しなかった理由として「取得しにくい雰囲気職場にあった」を選択した職員の割合が13%を占めた。 ・平成15年3月に実施した「職員満足度調査」では、「仕事と家庭（育児や介護など）を両立させるための環境が整っているか」という設問に対し、「そう思わない」「どちらかといえば、そう思わない」を選択した職員の割合が37%を占めた。また、その理由としては、「業務分担への配慮がない」「育児や介護の支援制度が十分でない」「育児休業や介護休暇制度を活用しやすい雰囲気がない」などが挙げられている。 		
実施時期	17年度	18年度	19年度
	各種研修などの見直し・連携・実施	継続	継続

事業名	産休・育休者支援HPの作成		
概要	産休・育休中の職員が、必要に応じて職場情報などを得るために、専用ホームページを作成し、円滑な職場復帰を支援します。		
目的	産休・育休を取得した職員の円滑な職場復帰を図るため。		
実施理由 (現状等)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートでは、育児休業を取得する際に感じた不安として「復職時に業務についていけるかどうか」を選択した職員の割合が65%を占め、最も多かった。 ・職員アンケートでは、育児休業から復帰する際の不安として「復帰後の仕事と子育ての両立ができるかどうか」を選択した職員の割合が80%を占め最も多く、次いで「業務内容や制度の変化についていけるかどうか」を選択した職員の割合が63%を占めた。 ・全庁的な制度の変更や組織改正、人事異動等があった場合でも、産休・育休中の職員は、自ら情報を得る機会がない。 ・平成14年度から3歳まで育児休業が取得可能になり、平均取得期間が長期化している。また、育児休業期間中の共済掛金免除期間が、平成17年度から育児休業終了時まで適用されるため、今後育児休業のより一層の長期化が予想される。 		
実施時期	17年度	18年度	19年度
	HP検討会議の 設置・内容検討 HP運用開始	継続	継続

事業名	「子ども看護休暇」の導入		
概要	<p>小学校就学前の子を養育する職員が、その子の看護（負傷や病気にかかった世話）のために勤務しないことが相当と認められる場合に取得できる休暇制度を新たにつくります。</p> <p>【年 5 日（40 時間） 30 分単位】</p>		
目的	<p>子どもの負傷、疾病の際に、職員自ら看護にあたるよう休暇を取得しやすくするため。</p>		
実施理由 (現状等)	<ul style="list-style-type: none"> ・育児介護休業法の改正により、平成 17 年 4 月 1 日より子の看護休暇が労働者の権利となり、公務員についても規定が設けられた。 ・職員アンケートでは、有給休暇を取得する理由として、「子どもの病気の時に休む」という自由回答が多く、子育て中の職員は、子どもの急な病気や行事のために有給休暇を取得する傾向が見られた。 ・職員アンケートでは、「子ども看護休暇を取得できる要件を満たしたら取得したいか」という設問に対し、「積極的に取得したい」を選択した職員の割合が 76%を占め、「仕事の状況次第で分からない」を選択した職員の割合が 20%を占めた。 ・国は 1 時間単位で導入しているが、本市では、子の看護の実態に即した休暇利用促進を図るため、他の休暇制度と同様に 30 分単位とする。 		
実施時期	17 年度	18 年度	19 年度
	導入（4 月 1 日）	継続	継続

事業名	父親の育児参加促進		
概要	<p>「出産介護休暇」の取得事由の要件を緩和するとともに、半日単位で取得できるようにし、休暇名称も「配偶者出産休暇」に変更します。また、「配偶者出産休暇」に加えた有給休暇の取得促進も図ります。</p> <p>さらに、産後8週間中の期間については、妻が専業主婦である場合や妻が産後休暇中の場合でも、父親が育児休業を取得できることを周知していきます。</p>		
目的	父親の育児への関心や参加意識を高めるため。		
実施理由 (現状等)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートでは、配偶者の出産時に取得した休暇日数は「1～2日」を選択した職員の割合が51%を占め、「3～4日」が29%、5日以上が3%であった。 ・これまでの「出産介護休暇」は出産時に「介護を必要とするとき」に限られたため、主に入退院時の付き添いでしか取得できなかった。(現行1日単位で取得) ・職員アンケートでは、産後8週の期間中に父親が育児休業を取得できる制度について、「ほとんど知らない」を選択した職員の割合が56%を占め、男女とも認知度が低かった。 ・職員アンケートでは、育児休業を取得できる条件を満たした場合、「積極的に取得したい」を選択した男性職員の割合が26%を占め、「仕事の状況次第で分からない」が45%を占めた。男性職員でも育児休業の取得を前向きに考えている職員が多い。 ・職場の同僚として、男性職員が育児休業を取得することについて、肯定的な意見が95%に達する。 		
実施時期	17年度	18年度	19年度
	配偶者出産休暇に加えた有給休暇の取得促進を図る。 男性育児休業取得経験者による講習会	配偶者出産休暇に加えた有給休暇の取得促進を図る。 男性育児休業取得経験者による講習会	「育児参加休暇」の導入検討 男性育児休業取得経験者による講習会
数値目標	配偶者出産休暇取得率85% 男性育児休業取得率5%(4人/80人)	配偶者出産休暇取得率90% 男性育児休業取得率8%(7人/80人)	配偶者出産休暇取得率90% 男性育児休業取得率12%(10人/80人)

事業名	育児に関わる職員の時間外勤務の制限		
概要	父親、母親を問わず育児に関わる職員に対して、時間外勤務や深夜勤務が制限される制度を周知すると同時に、所属長は育児に関わる職員の時間外勤務や深夜勤務の負担軽減に努めます。		
目的	職員の育児に関わる時間を確保するため。		
実施理由 (現状等)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートでは、育児を行う職員の深夜勤務の制限について、「ほとんど知らない」を選択した職員の割合が67%を占め、また、時間外勤務の制限については、「ほとんど知らない」を選択した職員の割合が72%を占めた。管理職では、どちらについても「ほとんど知らない」が50%以上を占めた。 ・職員アンケートでは、育児休業取得経験者に対する設問中、育児休業終了時に感じた不安について、「復帰後、子育てと仕事の両立ができるかどうか」を選択した職員の割合が80%を占め、最も多かった。 ・「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」第9条では、配偶者が子の養育をできる状態にある場合には、深夜勤務や時間外勤務の制限を請求できないとされているが、共働き世帯はもちろんのこと、配偶者が専業主婦(夫)の場合であっても、育児に費やす時間が確保できるよう、負担軽減について配慮する職場環境をつくる。 		
実施時期	17年度	18年度	19年度
	周知	継続	継続

事業名	嘱託職員・臨時職員への配慮		
概要	<p>現行制度の周知を図るとともに、嘱託職員に対する育児休業制度の適用や産休・育休職員の代替職員としての臨時職員のあり方も含め、嘱託職員・臨時職員制度そのものを見直していくなかで検討していきます。</p>		
目的	嘱託職員・臨時職員の勤務環境の整備を図るため。		
実施理由 (現状等)	<p>< 嘱託職員の育児休業制度 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートでは、嘱託職員・臨時職員が育児休業を取得できないことについて、「育児休業制度の導入が無理でも、何らかの配慮が必要」を選択した職員の割合が 44%、「育児休業と同等の制度を整備すべきだ」を選択した職員の割合が 31%を占めた。 ・育児介護休業法が改正され、民間企業等の労働者では平成 17 年 4 月から、任用期間が定められた雇用であっても一定の条件を満たせば育児休業を認められることになった。 <p>< 産休・育休職員の代替臨時職員制度 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員アンケートでは、産休・育休職員の代替臨時職員制度について「問題がある」を選択した職員の割合が 41%を占め、「このままでいい」を選択した職員の割合 38%を上回った。 ・職員アンケートでは、臨時職員として働いた感想について、「常に失業の不安がある」を選択した職員の割合が 69%を占めた。 		
実施時期	17 年度	18 年度	19 年度
	検討	具体案策定	導入

発行日：平成17年4月

編集：八王子市総務部職員課

〒192 - 8501

八王子市元本郷町三丁目24番1号

電話 0426 - 20 - 7348

FAX 0426 - 21 - 1298

E-mail b020300@city.hachioji.tokyo.jp