

提 言 書

第3期八戸市男女共同参画推進庁内委員会
平成18年(2006年)6月

はじめに

八戸市男女共同参画推進庁内委員会が平成 11 年 7 月に発足して以来、職場環境の改善や職員の意識改革に関して様々な提言をし、改善を図って参りました。

私たちは、今期のテーマとして「子育て」に焦点を絞りました。この子育て問題は、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法が制定されたのをきっかけに、全国的に取り組みが活発化しており、官・民ともに具体的な取り組みに向けて動き出しています。

本提言書をきっかけに、職員一人ひとりが、男女共同参画社会の一担い手としての新たな第一歩を踏み出していくことができると考えております。

平成 18 年 6 月

第 3 期八戸市男女共同参画推進庁内委員会
委員長 高橋 有紀

本提言書の構成は、【指針提言】と【提言テーマ】の 2 部からなっております。

【指針提言】

男女共同参画社会を目指す指針。

男女共同参画については、私たちが職場や家庭等の日常生活において、個々に判断しなければなりません。その判断の拠り所となる基本的な理念が確かなものでなければ、結局現場においては悩んでしまいます。そこで、その拠り所となる指針が【指針提言】です。これらは、男女共同参画の重要性を思い起こさせ、そして、男女共同参画社会の目指す方向性を示しています。

【提言テーマ】

男女共同参画のための具体的提言。

「子育て」を中心テーマとして、男女共同参画に照らしたあり方を検討いたしました。職場、家庭、地域において、市組織や職員が、ほんの少し見方を変えて、ほんの少し動くことから始められるような提言です。

目 次

指針提言 1	1
男女共同参画は、性別に起因する人権問題が出発点です。	
指針提言 2	2
「自立」を前提とした「共生」の社会を目指します。	
提言テーマ 1	3
職員を家庭へ返す「テレワーク」社会の実現を目指しましょう！	
提言テーマ 2	4
子どもの学校へ行ってみましょう！	
提言テーマ 3	5
育児休業を取りやすい環境にしてみましょう！	
提言テーマ 4	7
看護休暇を使ってみよう！	
提言テーマ 5	9
市施設内保育施設を設けよう！	
提言テーマ 6	11
家庭に戻りましょう！	

【指針提言 1】

男女共同参画は、性別に起因する人権問題が出発点です。

人権問題とは、憲法の趣旨に適合しているかどうかという大きな問題ということです。真剣に、かつ、すみやかに対処しなければならないということです。

男女の人権の尊重は、男女共同参画社会を形成する上で、その根底をなす基本理念です。男女共同参画基本法では、第1条において、「男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現する」ことが、緊急かつ重要であるため、「男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進すること」としています。

そして、男女の人権の尊重は、日本国憲法から導かれます。まず、人権保障の最も基本となる規定である第13条で、「個人の尊重」を規定しています。さらに、第14条では、「法の下での平等」を規定し、性別により差別されないとしているのです。

つまり、男女共同参画社会の形成の推進は、憲法の人権規定から派生されるもので、男女共同参画は、「個人の尊重」をその淵源とする人権の問題から出発したものです。人権の問題ということは、憲法の趣旨に反するかどうかという大きな問題であるということです。

そもそも、憲法の人権保障規定は、歴史的に国家によって人権が制限されてきた失敗から、国家による人権制限をさせないように憲法で保障しているもので、国家対国民を規律するものですが、その精神は、国民対国民の場面でも通用する普遍的な理念ですから、学校教育や社会教育などにおいても、「人権教育・学習」として広く取り上げられています。

ただ、いろんな人権と人権の衝突があり、その場合の調整が必要になります。

【指針提言 2】

「自立」を前提とした「共生」の社会を目指します。

男女共同参画社会とは、「男女が、性別を含めた違いを前提に、互いに平等の権利と責任をもつ存在として、自己の意思と選択によって判断・行動し、そして、互いに支え合うこと」です。

かつて、女性に権利や選択が制限された社会においては、女性の権利保障と、女性が自立できる社会を目指しました。ここで「自立」とは、自分の意思をもって、自分で選択し、自分で行動することですが、決して「一人だけ」で行うという意味ではありません。他人の犠牲において自己の利益を主張するのではなく、かといって、全体のためと称して個人を犠牲にするものでもありません。これからも一層、個人として尊重された社会、そして、地域の中で男女が支え合う社会を目指すことが大切です。

つまり、男女が互いに人権を尊重し、喜びも責任も分かち合い、互いに助け合う社会を実現することが求められています。

この点について、八戸市男女共同参画基本計画においては、「すべての人が性別にかかわらず個人として尊重され、自らの意思と選択に基づいて自分らしく生きることのできる男女共同参画社会の構築」を目指しています。つまり、

①「性別にかかわらず」とは、

「性別に無関係に」や「性別は無視して」ではなく、性別も含めてすべての違いを前提にして、個人として尊重される

という意味であり、

②「自らの意思と選択に基づいて」とは、

自分一人だけの意思と選択ではなく、男女が互いに支え合う共生社会を目指した社会の中で、「自立」した個人の意思と選択に基づいて、

という意味なのです。

【提言テーマ1】

職員を家庭へ返す「テレワーク」社会の実現を目指しましょう！

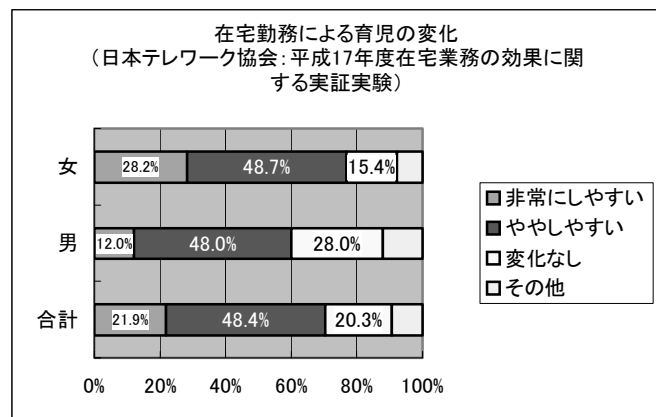
【ねらい】

職員は、地域づくりのキーパーソンとして、家庭のある地域において仕事をするのできる仕組みをつくることによって、働くことを選択した人が性別にかかわらず、その能力を発揮できる社会を目指します。

【現状】

在宅勤務制度や居住地域の施設（公民館や支所等の施設）において勤務できる制度は、庁内では採用されていません。

《右グラフ》在宅勤務によって育児がしやすくなったかどうかの調査。約7割の被験者が、育児がしやすいとのことでした。〔平成17年度日本テレワーク協会「在宅勤務の効果に関する実証実験」（厚生労働省委託事業）17の企業・自治体から128名の参加により4ヶ月間にわたって調査。〕



【課題】

現在では、育児休業中は、子育てに専念できるものの、市職員のスキルやノウハウを発揮できる環境にないため、育児休暇という選択肢ではなく、在宅等の勤務形態を採用する等、育児と勤務が併存した選択肢も求められています。

【提言項目】

◎テレワークシステム（在宅ワーク・地域ワーク）の導入へむけた庁内研究会の設置

【期待される効果】

育児休暇から、収入のある在宅・地域での勤務体制が選択でき、職員として育児と職務の両立が可能になります。そして、地域での勤務形態は、職員が地域の活性化のためにも貢献し、協働のまちづくりの理念に合致します。

【提言テーマ2】

子どもの学校へ行ってみましょう！

【ねらい】

学校の参観日や面談等の行事に、保護者である職員が積極的に参加することにより、子どもをめぐって職場、家庭、地域の中で支え合うことの大切さを見いだす機会とし、雇用環境・家庭生活・地域社会で男女が協力し合う環境整備を目指します。

【現状】

共稼ぎ世帯の増加や、父親参観の呼びかけも含めて、土曜日や日曜日の参観や、いつでも平日に参観できる自由参観等、いつでも誰でも参観できるようなカリキュラムを設定していますが、ここ5年間では、むしろ平日参観が増えています。

【小・中学校の参観日】()は、旧八戸市分

年度	回数(回)	参観日の内訳		
		平日参観	土日参観	自由参観
18	336	231	53	52
	(306)	(207)	(47)	(52)
	内訳	全小学校 (48校)	小学校 25校	小学校 23校
13	295	176	68	51
	内訳	小学校 (42/43校)	小学校 35校	小学校 14校
	中学校 (21/22校)	中学校 6校	中学校 4校	

【課題】

開催が日曜日ともなれば、夫婦や祖父母の出席も多いようですが、本来、休日は、家族みんながレジャーなどの余暇を楽しんだり、話し合ったり、団らんする絶好の機会です。日曜日が参観日となると、翌日の月曜日は代休で休校となり、核家族、共稼ぎ世帯が多い中、子どもの行き場のことで、また悩まなければなりません。そこで、平日の参観日に参加できる環境づくりが求められます。

【提言項目】

- ◎参観日には、保護者としての職員は、積極的に参加すること。
- ◎有給休暇届簿には、堂々と「参観日休暇」と書くこと。
- ◎所属長は、定例の朝会等において職員に呼びかける等、環境整備に努めること。

【期待される効果】

参観日に出席することは、建物内の全体的な様子、クラスの雰囲気、様々な掲示物、担任の先生、子どもたちの授業風景等、学校生活を**実際に肌で感じる**ことができます。そして、子どもや孫と一緒に、学校の様子について家族の全員が語り合うことができ、これまでとは違った**触れ合い**が生まれます。また、参観日休暇を、職員が理解し、積極的に取得していけば、**自然な形で休暇を取得できる職場体制**が確立できます。

【提言テーマ3】

育児休業を取りやすい環境にしてみましょう！

【ねらい】

「男性は仕事、女性は家庭」といった旧来の考え方を見直し、家族がみんなで分担しながら支え合う家族を目指します。

【現状】

現在八戸市の育児休業制度は、「八戸市職員の育児休業等に関する条例」に定められ、「育児休業」と「部分休業」の二つがあります。ただ、女性職員では、子が3歳になるまで育児休業を取得した職員はおらず、部分休業もごく少数の取得にとどまっております。男性職員については、育児休業や部分休業の取得は一人もいない状況です。

	育児休業	部分休業
給与の減額	・育児休業期間中は、支給しない。 (ただし、子が1歳に達するまで(特殊な事情の場合は1歳6ヶ月まで)は、共済組合から育児休業手当金が支給される)	・勤務しない1時間につき勤務1時間あたりの給与額を減額する。
期間	・子が満3歳に達するまで一定期間休業(産後休暇と合わせて最長3年)	・子が満3歳に達するまで(1日を通じて2時間まで30分単位)
共済掛け金免除の有無	・有(最長で子が3歳に達するまで)	・減額された給与額についての長期給付に係る掛金は免除
事前申請に必要な期間	・育児休業を取得する1ヶ月前までに申請	・部分休業を取得する1ヶ月前までに申請
期末手当	育児休業を取得した期間の2分の1の期間を勤務期間から除算して支給する	全額支給
勤勉手当	育児休業を取得した期間を勤務期間から除算して支給する	・1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合は、その勤務しなかった期間を勤務期間から除算する。

【課題】

一定期間職務から離れた場合には、職務に復帰した時に体調や知見が職場環境に慣れるまでの時間を要するので、育児休業から勤務へ、あるいは、勤務から育児休業への緩やかなつながりが求められています。

【提言項目】

◎育児休業お試し体験制度の導入(1日もしくは、短期間)

◎育児休業中の職員へのサポート体制の強化

→メール等による市行事の講演会やセミナー、勉強会等の情報提供交換の環境づくり。

◎育児休業終了後のアンケート・提言の募集

→職場を離れ市民の立場に近かった経験を市政に生かす。

◎育児休業中の職員に対する定期出勤日の設定

→業務の進捗状況報告や連絡事項報告などのために月に1回出勤するなど。

【期待される効果】

職場復帰の困難さが緩和されるとともに、男性職員及び庁内全体の育児休業に対する認識が、取得しやすい方向に変化し、全体的に育児休業に対する庁内環境が一步前進します。

【参考事例】

◇資生堂の育児支援プログラム～wiwiw（ウィウィ）とは？

資生堂は、育児休業取得者の円滑な職場復帰を支援するインターネットプログラムを開発しました。利用者、専用サイトで会員登録して、サービスを受け、育休期間を通じて、会社とのメールのやり取りやホームページ上の「掲示板」等により、社内の慶弔や人事異動、経営方針、新商品等、必要なビジネス情報を定期的に提供します。

また、出産予定日、職場復帰予定日等を入力することで、利用者の個別のスケジュールに合わせたプログラムを用意する機能をもたせています。例えば、子どもの離乳時期には、離乳食の献立やカロリー・栄養素を表示する「料理講座」のサービスがあり、また、子どもの成長に合わせ、育児に必要な物の整理方法を提案する「収納講座」等も提供されています。子どもの定期検診等毎日のスケジュール管理にも使えます。

職場復帰前には「ビジネススキルアップ講座」で、パソコンのワープロ、表計算、プレゼンテーション用ソフト、画像加工ソフト等を学べます。

2000年末から社内モニター60人を集めて試験的に運用し、2002年7月から社内でも本格導入しました。今後、社員の提案を取り入れてサービス内容を拡充する。

外部企業向けには、社員一人当たり月額6千円でサービスを提供しています。wiwiwは厚生労働省の「育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金」の支給対象で、利用企業は職場情報を月平均2回以上提供するなどの条件を満たせば、奨励金を受給できます。このため、月額6千円の負担は基本的に奨励金でまかなえるということです。

《コメント》

この制度を活用すれば、育児休暇を取得しない理由の一つに挙げられる職場復帰の困難性が緩和できると思います。

【提言テーマ4】

看護休暇を使ってみよう！

【ねらい】

職員が男女ともに子どもの看護に参加できる、生き生きと子育てできる職場環境の形成を目指します。

【現状】

「看護休暇」は、「八戸市職員の勤務条件に関する条例」第10条の2において定められている「特別休暇」の中の一つで、「八戸市職員の勤務条件に関する条例施行規則」第14条の2第14号において、「小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年において5日以内」と定められています。

【課題】

現行制度は、職員を基準としたもので、子どもの数を基準とはしておらず、休暇取得が1日単位であって、時間単位でないことから、取得しやすい制度への改善が求められます。また、小学校就学の始期に達するまでの子が対象となっており、小学校入学後についても看護休暇の拡充が求められます。また、看護休暇制度の職員への周知徹底及び定期的な制度の検証を行う仕組みづくりが必要となっています。

【提言項目】

◎看護休暇制度の拡充

- 「一人の子につき、年5日まで」
- 「時間単位」の取得
- 「中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む）」まで対象を拡大

◎看護休暇制度の周知徹底（啓発・PR）

- 少なくとも年一回、職員研修等の場やメール・文書等により、全職員に対して周知。
- 結婚や出産など家族に異動があった時に、制度について説明・告知。

◎看護休暇制度が実状に合っているかどうかを検証する仕組みづくり

- 看護休暇を取得した職員から意見を徴する。
- 休暇制度に関する見直しの検討を定期に行う（例えば、3年毎に等）。

【期待される効果】

看護休暇制度の拡充によって、より実状に合った制度となり、職員が男女共に子どもの看護に参加できるようになり、生き生きと子育てができる職場環境が充実します。また、定期的な制度の検証を実施することにより、常に実状に合った制度にすることができ、恒常的に生き生きと子育てできる職場環境が保たれます。

【参考事例】

○提言項目に関連した他都市の事例

①「一人につき、5日まで」関連	
富良野市	10日まで
秋田県	6日まで

②「時間単位の取得」関連	
富良野市	時間単位
亀岡市	半日単位
多摩市	半日単位
東京都	時間単位
神奈川県	時間単位

③「小学校3年生まで」関連	
横浜市	9歳まで
近江八幡市	中学校入学前まで
所沢市	中学校入学前まで
北海道	中学校入学前まで
神奈川県	9歳まで
岩手県	小学校3年生まで
秋田県	中学校入学前まで

【提言テーマ5】

市施設内保育施設を設けよう！

【ねらい】

市施設内(本庁・市民病院等)に保育施設を開設することで、子育てと仕事の両立を希望する職員が安心して働きながら子育てができる庁内環境整備を目指します。また、市職員以外においても、転出入届出等の市施設利用者が利用できることで、市民サービスの向上を目指します。

【現状】

市施設内には保育施設はありません。また、職員からも市施設内に保育施設の開設を要望する声があります。(平成15年度実施の男女共同参画社会に関する八戸市職員アンケート結果より)

【課題】

子育てと仕事の両立を希望する職員が、残業や子どもの急病時等にもより少ない負担で対応できる、子育てのしやすい仕組みを構築することが求められています。

【提言項目】

◎市施設内への保育施設の開設

→開設に向けた検討をする。

(空き部屋、空きスペースを利用し、学生やボランティアを活用して運営する等、施設内保育施設の開設に向けての検討を行う。)

【期待される効果】

施設開設にあたり、市施設の空き部屋、空きスペースを活用することで、職場からより近い場所に預けることができ、子どもの送迎等の負担軽減や、急病時にもすぐ駆けつけられるという**安心感**が得られ、業務能率が向上されます。この施設は、市施設利用者が用事を足す間などに、気軽に子どもを預けることができるようにすることで、**誰もが利用しやすい施設**へ発展させることができます。さらに、市が見本となるべき保育施設を開設することで、今後、市内に**事業所内保育施設への理解**が深まります。

【参考事例】

◇福島県の取り組み

県の施策(少子化対策)や県職員へのアンケート調査の結果、庁内有志職員等の強い要望を踏まえて設置されました。県の厳しい財政状況や、主に県職員が利用する保育所整備に県費を直接投入することは困難であるため、福島県と財団法人福島県職員共助会(県職員で構成する互助団体)の共同設置としています。保育所は、県庁南側にある県有施設の一部を約2,800万円かけて改修いたしました。県は県有財産を無償貸与し、改修費・運営費は共助会が負担しています。

(庁内保育所の概要)

1.保育所名	けやきの子
2.設置場所	福島県杉妻町3番45号(県庁敷地内に隣接、徒歩1分)
3.開設日	平成18年4月3日
4.入所定員	30名(一時保育も含む)
5.入所対象者	原則として県職員の乳幼児。県職員以外に一般の利用も可。
6.運営方法	運営者は財団法人福島県職員共助会。ただし、保育サービスの提供は民間の保育事業者が行う。
7.保育サービスの内容	① 保育日：月曜日～金曜日(祝日、年末年始を除く) ② 保育時間：8時～18時30分(延長保育20時まで) ③ 保育対象年齢：0歳～就学前まで ④ 入園料：2万円 ⑤ 保育料：年齢に応じて設定(1ヶ月3万1千円～4万2千円) ⑥ 病気・突発的なけがへの対応：県庁内診療所及び近隣の医療機関と提携

◇岡山市の取り組み

岡山市は、2005年4月1日に庁内託児施設を開設しました。次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画指針を受け、保育所を運営する業務委託先をプロポーザル方式で公募しました。保育所は、本庁舎から徒歩5分足らずの勤労者福祉センター内のレストラン跡地に設けています。文部科学省に「かすみがせき保育室」が設置されたことを受け、市議会で議論となり、職員のニーズがあったため開設が決まりました。岡山市が約2700万円を掛け、施設を整備、市職員の互助組織である厚友会が事業者運営に委託しています。定員は30人で、市職員のほか、定員の範囲内で民間企業の保護者も利用できます。

【提言テーマ6】

家庭に戻りましょう！

【ねらい】

職員の健康保持はもちろん、家族の一人ひとりがお互いを尊重し合い、より深い信頼で結ばれた“明るい家庭”を作れるように目指します。

【現状】

健康の保持、心身のリフレッシュ及び事務能率の向上の観点から、毎週水曜日に、特別な支障がない限り定時に退庁するよう、呼びかけています。そして、所属長等管理・監督の地位にある者は、「ノー残業デー」には率先して定時退庁し、やむを得ない事由による場合を除き、職員に対して時間外勤務を命じないこととされております。

【課題】

毎週水曜日の夕方に、「ノー残業デー」である旨の庁内放送が流れますが、この放送が耳に慣れてきているせいか、「ノー残業デー」であることを意識しなくなっているため、実効性ある方法が求められております。

【提言項目】

◎毎月1回、完全定時退庁の日＝「ふれあいの日」を設置。

→「毎週水曜日⇒ノー残業デー」は引き続き進めながら、しかし、残業をせず定時に帰るという捉え方を見直し、家庭や地域に戻って奉仕する日「ふれあいの日」を毎月1回（水曜日）設定します。「ふれあいの日」には、業務上特別な事情がある場合を除き、職員は定時に退庁しなければなりません。

【期待される効果】

家庭において、家族と語りあい、ふれあう時間が増え、体調面での健康保持はもちろんのこと、気持ちの面においてもリフレッシュでき、心身ともに充実した明るい家庭を作ることができます。所属長が、定時退庁の意義をよく理解することにより、職員の「家庭にもどる」という意識が高まります。また、庁舎における光熱水費の節減にもつながります。

第 3 期 委 員 名 簿

平成 18 年 4 月 1 日現在

No.	所 属		職 名	氏 名
	部 名	課 名		
1	総合政策部	政策推進課	主査	小笠原 剛
2	防災安全推進室	防災安全推進室	主事	尾崎 勝
3	産業振興部	産業政策課	主査	高橋 有紀
4	健康福祉部	介護保険課	主事	三浦 友輝
5	市民生活部	市民課	主事	久保 恵美子
6	環境部	環境政策課	主事	高村 潤
7	建設部	建築営繕課	技査	森越 昭夫
8	都市開発部	区画整理課	主査	福嶋 幸司
9	教育委員会	文化課	主事	佐々木 千佳子
10	教育委員会	スポーツ健康課	主査	磯島 康弘
11	交通部	運輸管理課	主事	阿部 浩喜
12	市民病院	経営情報室	主事	坂本 晃則