

子育て支援

職場編

いわき市の平成15年の合計特殊出生率*は、1.49で、全国第2位となった福島県平均の1.54よりやや低いものの全国平均の1.29をかなり上回っています。これは、女性の平均初婚年齢が若いこと(福島県は全国第1位)と三世帯同居率が高いこと(福島県は全国第6位)ということなどが要因と考えられます。また、平成17年の厚生労働白書によると出生率は女性が働く地域ほど高いことから「育児をしながら働く女性のニーズに応えれば出生率に好影響を与える」と言われています。

間近に人口減少社会がせまってきていることから、出産しても働き続けられる子育て支援の環境整備が急務となってきました。

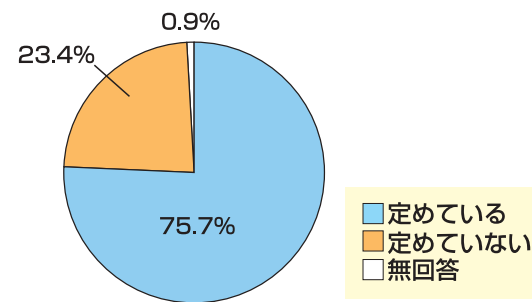
***合計特殊出生率とは**
厚生労働省「人口動態統計」における指標。15～49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

市内事業所の育児休業制度有りは75.7%

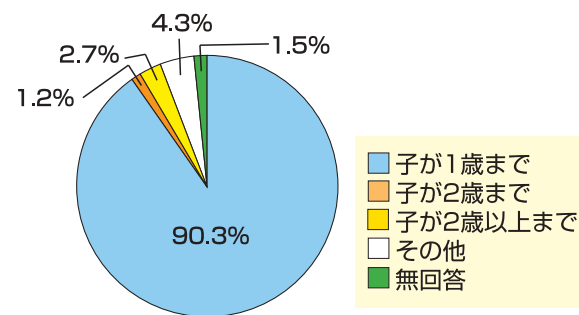
市内の民営事業所で、育児休業制度を何らかの形で定めている事業所は全体で75.7%であり、対前年度比6.3ポイント上回っています(平成17年1月10日市商工観光部調査:常用労働者20人以上の783事業所対象。回収率55.7%)。これは、育児休業制度への理解が高まってきていることが言えます。

その期間は、「子が1歳に達するまで」としている事業所が90.3%、「子が2歳に達するまで」が1.2%、「子が2歳以上まで」が2.7%となっています。

育児休業制度



育児休業制度の内容



いわき市では働く両親への支援事業として次のような事業を行っています

◇病後児保育室◇

- おおはらこどもクリニック病後児保育室
【東田町二丁目17-1 電話 (63) 0001】
- 阿部内科医院病後児保育室
【愛谷町二丁目5-2 電話 (23) 0707】

◇休日保育◇

- 綴保育所
【内郷綴町町之内36-1 電話 (26) 2530】
- いわき・さくらんぼ保育園
【鹿島町下蔵持字沢目20-1 電話 (58) 5616】
- 大倉保育園
【錦町中迎二丁目5-1 電話 (62) 4306】

◇延長保育◇ (私立保育園でのみ実施)

11時間の開所時間の前後(保育園により延長とみなす時間が異なります)において、時間を延長して保育を行う事業です。利用時間や利用料金についてのお問い合わせは、各私立保育園へ。

◇ファミリー・サポートセンター◇

子育ての援助をして欲しい方(依頼会員)、援助したい方(協力会員)、依頼会員・協力会員の両方を兼ねる方(両方会員)からなる組織で、会員同士で次のような援助を行います。

- ・保育施設の保育開始前や終了後に子どもを預かること。
- ・学校の放課後、子どもを預かること。
- ・学校の夏休みなどに、子どもを預かること。
- ・子どもが軽度の病気の場合、臨時的・突発的に終日子どもを預かること。

※会員登録に当たっては、研修会に参加する必要があります。

お問い合わせ・お申し込みは、いわき市ファミリー・サポート・センター まで
【常磐湯本町上浅貝22-1(ゆったり館内) 電話 (43) 0813】

各事業についてのお問い合わせは、児童家庭課 電話22-7452まで。

●市内事業所の育児支援紹介●

社団医療法人養生会 かしま病院

かしま病院は職員436名の内、女性が340名という女性が多く働く職場です。育児休業制度は10年ほど前から全職員を対象とし、男女問わず出産の都度取得でき、期間は最長1年半です。昨年度の取得人数は18名で、現在も7名が育休中。育休中の職員の補充は、必要に応じて内部で調整していますが看護師に関しては常に募集をしている状態です。

職場復帰については看護師以外は基本的に元の職場に戻りますが、看護師は病棟の夜勤勤務が難しい状況の者もいるので、本人との話し合いによって決めるとのことです。どの場合にしても、職場復帰前には一度面接の機会をもうけて、本人の希望が受け入れられるようにしています。

今回、取材にあたって2名の育休取得者から話を聞く事ができました。いわき市に今後望む「子育て支援策」として、保育所の保育時間の延長や病後保育・休日保育対応の箇所をもっと増やして欲しいということでした。



左: 荒木友紀さん(医事管理課)
右: 相川理恵子さん(看護部)

東北電力株式会社 いわき営業所

いわき営業所の従業員は125名、そのうち女性は16名です。育児休業は、子どもが2歳に達するまで、男女いずれも取得できます。

育児休業を取得しない社員は、育児支援時間として勤務時間内に1日2時間、子どもが小学校入学前まで取得できるようになっています。この制度を活用する社員は多く「大変助かっている」とのことです。

さらに、育児支援を促進するため、親子対象貢献事業を含んだ「次世代育成支援」3力年計画を策定し、男性の育児休業の取得を目指しています。

国の子育て支援

「次世代育成支援」は会社の義務

国では、次世代育成支援対策推進法に基づいて、会社も仕事と子育ての両立を支援するため、従業員301人以上の企業等に対して「子どもの出生時における父親の休暇取得の促進」や「利用しやすい育児休業制度の実施」を盛り込んだ「一般事業主行動計画」を策定し、届出を事業主の義務としています。

また、「子ども・子育て応援プラン」が少子化対策会議で決定され「子どもが健康で育つ社会」「子どもを生み、育てることに喜びを感じることのできる社会」への転換を目指しています。