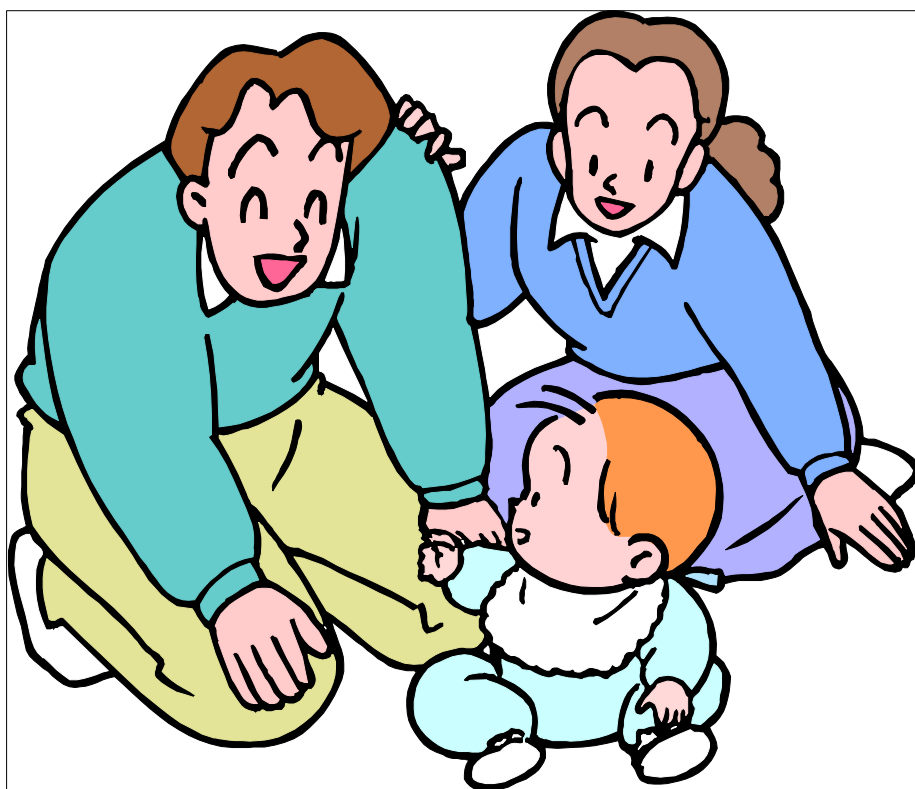


# 下野市役所子育て応援行動計画



平成18年8月

下野市役所



# 下野市役所子育て応援行動計画

～特定事業主が実施する次世代育成支援～

## はじめに

### 1 目的

急速な少子化の進行は、消費の減少や労働力供給の減少等による経済成長率の低下のおそれや、人口に占める高齢者の割合を高め、社会保障に係る現役世代の負担が増大するといった経済面での影響に加え、子ども同士の交流の機会が減少し、子ども自身の健やかな成長に影響を及ぼすといった社会面での影響もあるなど、今後の我が国の経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすものです。

このため、少子化の流れを変えるための対策をさらにおし進める必要があることから、従来の「子育てと仕事の両立支援」という視点に加え、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代育成支援」及び「子どもの社会性の向上や自立の促進」という4本の柱に沿って、国・地方公共団体・企業等が一体となった総合的な取組を進めることとなりました。

この取組の一環として、平成15年7月に公布された次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）では、平成16年度末までに、国や地方公共団体の機関においても、職員を雇用する事業主の立場から、特定事業主行動計画を策定するとともに、これに定められた目標を達成できるよう努力することが義務付けられました。

こうしたことから、本市としても、次世代育成支援対策の牽引役として積極的に対応するため、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、監査委員事務局、水道事業管理者及び教育委員会事務局（以下「下野市役所」と言います。）が一体となり、一事業主として、下野市役所に在籍する職員の仕事と子育ての両立を推進するとともに、地域における子育てを支援していく必要があります。

一方、現在の本市を取り巻く社会経済状況、複雑・多様化する行政ニーズ、厳しい財政状況、限られた人材、行政の合理化・効率化に対する要請を考えれば、私たち公務員の勤務条件は、納税者である市民の皆さんの理解と納得が得られるものでなくてはなりません。

このような考え方の下、この計画は策定されました。

男性職員も、女性職員も、子育て中の職員も、そうでない職員も、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身の問題と捉え、仕事にも子育てにも喜びが見いだせる職場、互いに支援しあえる職場、誰もが生き生きと働ける職場を目指した環境づくりに努めていきましょう。そうした職場環境づくりは、社会全体の次世代育成支援対策の牽引役としての責任を果たすだけでなく、公務能率の向上や、私たちの仕事の喜びへとつながってくるものとなるでしょう。

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は、平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法ですが、この計画の期間は、その10年間のうちの第1期として、平成18年4月1日から平成22年3月31日までの4年間とし、必要に応じて見直すこととします。

### 3 計画の実施に当たって

この計画は、「仕事と子育ての両立」「地域における子育ての支援」という目的を達成するため、勤務条件、サービス管理、業務改善、所属・担当内の協力体制といった広い範囲の取組から職員一人ひとりの姿勢・考え方という個人的な部分にまで及ぶものです。したがって、特定の担当課や職員の中の誰かが計画を推進すればよいというものではありません。職員一人ひとりが、与えられた役割をしっかりと果たしていくこと、その役割を有機的に結びつけていくこと、すなわち、下野市役所の組織全体として計画を推進していくことが重要です。

- (1) 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、本計画の実施状況については、年度ごとに、市安全衛生委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等を図る。
- (2) 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等を実施する。
- (3) この計画の概要版や啓発資料の作成・配布、庁内LANの活用等により、行動計画の内容を周知徹底する。

## 具体的な内容

### 1 職員の勤務環境に関するもの

#### (1) 取り組みの考え方

妊娠時の女性は、新たな生命が我が身に宿ったという大きな喜びを感じる一方、妊娠、出産、子育てがうまくいくのだろうかと不安に感じるものです。また、妊娠中は、体調が不安定となりやすく、母体とお腹の子どものために、職場の環境を整えていくことが重要です。

男性職員にとっても、この時期に、家事や、上の子がいる場合の育児に積極的に取り組み、配偶者の出産後は、子育ての始まるの時期として子どもとの時間を大切にすることは、子どもを持つことの喜びを実感するだけでなく、父親としての自覚を深めるために重要です。「子供の病気よりも仕事を優先すべきだ」「子供の面倒を見るのは母親の仕事だ」といった固定的な役割分担意識の是正を進めていかなばなりません。このため、男性職員が休暇を取得することができるよう、職場としても支援する必要があります。この機会に職員ひとりひとりが子育てについて改めて考えてみましょう。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮

- ① 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度や出産費用の給付等の経済的支援措置について、ハンドブックを作成し庁内LANを通じて全職員に周知することにより、職場の相互理解を促進します。

♪ 実施時期：平成18年度から

- ② 妊娠中の職員が必要な休暇を取得したり、超過勤務の縮減に特に配慮したりすることができるよう、職場のコミュニケーションを通じて、職場の環境づくりを行います。

♪ 実施時期：継続的に実施

- ③ 車による通勤をしている妊娠中の職員のために、できるかぎり勤務箇所に近い通勤用駐車場の確保に配慮します。

♪ 実施時期：平成18年度から

- ④ 妊婦とお腹の子どもにとって、受動喫煙は禁物です。受動喫煙による健康被害のない下野市としていくため、出先機関を含め庁舎内は、指定の喫煙所を除き終日禁煙と定め、全庁的な受動喫煙防止対策を推進していきます。喫煙する職員は、喫煙対策を遵守し、庁舎内外を問わず妊婦のいる場所での喫煙はやめましょう。

♪ 実施時期：継続的に実施

#### (3) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

- ① 父親となる職員について、配偶者が出産する際（出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産の日後8週間目に当たる日まで）に、特別休暇及び年次休暇を併せて連続5日以上（「出産サポート休暇」）の休暇を取得することを促進します。

♪ 実施時期：平成18年度から

- ② 父親となる職員が休暇を取得しやすい職場の環境づくりを行うため、「男性職員の育児参加プログラム」を列示し周知徹底を図ります。

♪ 実施時期：平成18年度から

- ③ 父親となる職員は、育児参加プログラムを参考に、配偶者が出産する際の計画的な休暇取得に努めるとともに、休暇の取得しやすい職場雰囲気づくりを行いましょ。

このような取り組みにより、子供の出生時における父親の5日間以上の休暇（出産サポート休暇）の取得率を平成21年度までに80%にします。

#### (4) 父親・母親になると分かったら

父親・母親になると分かったら、できるだけ速やかに所属長や職場の同僚に申し出るようにしましょう。母性保護・育児休業・休暇などの諸制度の活用のためにも、人事上の配慮のためにも必要なことです。日頃より職場のコミュニケーションを高め、チームワーク良く業務に取り組むことで、このような場合のバックアップ体制づくりに迅速に対応できるとともに、休暇をとりやすい雰囲気醸成することにもつながります。

## 2 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

### (1) 取り組みの考え方

育児休業制度は、仕事と子育てを両立させ、職員の能力や経験を引き続き職場で生かしていくために、子どもが3歳になるまでの期間休業できる制度で、栃木県における女性職員の育児休業取得率は、平成15年度では97.1%、市におきましては100%となっています。

しかし、仕事と子育ての両立を図るためには、父親も子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識するため、積極的に育児に参加することが必要ですが、男性職員の育児休業取得者はほとんどなく、依然として育児は母親に負担がかかっている現状です。

このような状況を改善するため、男女を問わず育児休業等の取得を希望するすべての職員が気兼ねや不安なく取得できるよう、職場全体の意識改革や職場の協力体制づくりが必要です。

### (2) 育児休業及び部分休業制度等の周知

① 育児休業等に関する制度や経済的支援措置について、ハンドブックを作成し庁内LANにより全職員に配布することとし、特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図るとともに、職場の相互理解を促進します。

♪ 実施時期：平成18年度から

② 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行い、積極的に各種相談にも応じていきます。

♪ 実施時期：継続的に実施

③ 所属長はハンドブック等を参考に、普段から育児休業制度や経済的支援制度等について理解を深めておきましょう。

♪ 実施時期：継続的に実施

### (3) 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気の醸成

① 日頃より職場のコミュニケーションを通じて職員相互の協力体制を高いレベルで形成し、育児休業等の取りやすい環境づくりを行いましょ。

② 3歳未満の子を養育する男性職員に対して「男性職員の育児参加プログラム」を例示し、職場の見本となるよう積極的に支援を行います。

♪ 実施時期：平成18年度から

③ 担当部署において業務分担の見直しを行うとともに、臨時的職員の任用を検討するなど、安心して育児休業を取得できる体制づくりに努めます。

♪ 実施時期：平成18年度から

④ 育児休業等を取得する職員は、できるかぎり早めに職場に対し、育児に関する休業の取得計画を伝えるようにしましょう。

### (4) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

① 育児休業中の職員の不安や孤独を取り除くため、所属長は育児休業中の職員に対して、休

業期間中の職員への配布物や通達等の送付等を行ったり、互助会のお知らせや周囲の職員からの連絡事項などを電話やメールなどで適宜伝達しましょう。

- ② 育児休業中の職員も、可能な範囲で職場の同僚との連絡を取り合ったり、業務に必要な情報を入手するなど、自己啓発に努めましょう。
- ③ 所属長は、育児休業中の職員が復帰する際に、業務分担の検討を行うとともに、復帰する職員が早期に担当業務に慣れることができるよう職場全体でサポートできる体制を作りましょう。

#### (5) 早出・遅出勤務及び育児時間の活用

- ① 午前7時以降午後10時以前に設定することのできる早出・遅出勤務の措置について、業務に支障のない範囲で積極的に活用できるよう、請求職員の育児の実情や通勤事情などに配慮します。

♪ 実施時期：平成18年度から

- ② 1歳未満の子を養育する者が1日2回それぞれ30分または1日1回60分の範囲で取得できる育児時間制度について、特に保育園送迎等を行う職員に配慮して積極的な取得を促進します。

♪ 実施時期：平成18年度から

以上のような取組を通じて、育児休業等の取得率を、平成21年度までに  
男性 40%（育児休業的休暇を含みます）  
女性 100%  
とすることを目標とします。

### 3 超過勤務を縮減するために

#### (1) 取り組みの考え方

毎日の子どもとのスキンシップやコミュニケーションは子育てにとっては大変重要です。したがって、超過勤務が多く、家庭で過ごす時間が少なくなり、親子の触れあいの機会が減るとは、家庭に残った子どもにとって好ましいことではありません。

また、妊娠、出産をしようとする職員や子育て中の職員にとっては、本人はもとより、周囲の職員の超過勤務が多ければ、妊娠、出産をためらったり、育児休業や休暇の取得もあきらめることもあるでしょう。

こうしたことから、超過勤務の縮減に取り組むことにより、職員一人ひとりが、これまでの仕事中心の生活パターンや意識を改め、家庭生活や地域活動にも重きをおいたものへと変えていくことは、子育てと仕事の両立しやすい環境づくりにつながるといえます。

職場全体で、時間についての意識改革や事務の効率化の観点から、自主的、計画的、積極的に超過勤務の縮減に取り組んでいきましょう。

#### (2) 超過勤務の縮減

- ① 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。

♪ 実施時期：平成18年度から

- ② 一斉定時退庁日等の実施

毎週水曜日をノー残業デーとして設定し、館内放送及び庁内LAN等による注意喚起を図るとともに、所属長及び上司による定時退庁の率先垂範を行いましょう。

- ③ 19時に帰ろうマイホーム運動  
早期退庁促進のため、夏休み等の子の長期休暇期間に合わせて「19時（育児）に帰ろうマイホーム運動」をキャンペーン展開し、庁内LANで周知します。  
♪ 実施時期：平成18年度から
- ④ 超過勤務を行う場合は必ず事前命令とするものとし、事後報告と合わせてこれを徹底しましょう。
- ⑤ やむを得ず、勤務を要しない日に勤務した場合は、積極的に代休で消化するとともに、所属長は職員の健康面にも配慮して、必ず代休が取得できるよう指導しましょう。

### (3) 事務の簡素合理化の推進

- ① 事務事業の見直し、会議運営の効率化など、効果的・効率的な業務の推進を図るため、職員一人ひとりが行政改革のための意識を醸成しましょう。
- ② 会議・打合せについては、極力電子メール、電子掲示板を活用するとともに、会議・打合せ等を行う場合は、会議資料を事前に配布するなど、短時間で効率よく行うように努めましょう。  
♪ 実施時期：平成18年度から

### (4) 超過勤務の縮減のための意識啓発等

- ① 超過勤務の上限の目安時間を年間192時間（月20日のうち4日はノー残業デーとし、19時に帰ろう運動を推進することにより毎月目安16時間×12月と換算）と設定し、超過勤務縮減のための指針として全職員が意識をもって執務に取り組みましょう。  
♪ 実施時期：平成18年度から
- ② 所属長は、日頃から所属全体の業務の進捗状況や所属職員の超過勤務の状況を把握し、業務ピーク時の助け合いの励行や、必要に応じて係間の事務分担や事務の進め方の見直しを行う等、所属全体の超過勤務の適正な管理と縮減に努めましょう。  
♪ 実施時期：継続的に実施
- ③ 特に超過勤務の多い職員に対しては、所属長は健康への配慮から産業医への健康相談を強く勧奨するようにしましょう。  
♪ 実施時期：平成18年度から

## 4 休暇の取得を促進するために

### (1) 取り組みの考え方

妊娠中の職員、子育て中の職員は、自分や子どもの体調の管理、予防接種や健康診断、学校行事参加など年次休暇をはじめとする休暇を必要とする機会が多くなります。

また、男性職員にとっても、休暇を取得し、家事や育児に積極的に関わることは、父親としての意識や責任感の醸成に結びつくだけでなく、配偶者の育児の負担を軽減させる効果もあります。

さらに、休暇の取得により、親子が触れ合う時間が増えることにより、子どもの成長にプラスになることは、言うまでもありません。

しかし、周囲があまり休暇を取得しない場合や、休暇を取得したときのバックアップ体制ができていない場合には、他の職員に迷惑がかかることを理由に休暇取得にためらいを感じる職員も多いものです。

こうしたことから、職場全体で、休暇を取得しやすい環境づくりを行っていくことは、子育てと仕事の両立のために大変重要なことです。



## (2) 年次休暇の取得の促進

- ① 職場のコミュニケーションを図ることによって、妊娠中の職員、子育て中の職員はもちろん職場全体で年次休暇が取得しやすい職場の環境づくりを行きましょう。
- ② 所属長は、所属職員の年次休暇の取得状況を常に把握するとともに、取得率が低い職員に対しては計画的な年次休暇の取得を指導するようにしましょう。

♪ 実施時期：継続的に実施

## (3) 連続休暇等の取得の促進

- ① 月・金と休日を組み合わせる年次休暇を取得する「ハッピーマンデー」、「ハッピーフライデー」の促進を図りましょう。
- ② 夏季・ゴールデンウィーク・年末年始等において、連続した休暇の取得を促進します。
- ③ 以下のようなとき、家族のための休暇を積極的に取得しやすい職場の雰囲気作りに努めましょう。

- ◆子どもの春休み・夏休み・冬休みの期間
- ◆入学式・卒業式・授業参観・学習発表会・運動会するとき
- ◆子どもの予防接種・健康診査の日
- ◆家族の誕生日・結婚記念日など

以上のような取組を通じて、職員1人当たりの年次休暇取得割合を  
平成17年度 45% (平均 9.0日) であったものを  
平成21年度 75% (平均 15.0日) に増加させます。

## (4) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

- ① 小学校就学前の子を看護するための特別休暇（年度中5日の範囲内で取得可能）の周知徹底とその活用を促進します。
- ② 子を養育する職員だれしもが、突発的に休暇をとらざるを得ない状況に遭遇する可能性があることを前提に、子どもの突然の病気の際に希望する職員全員が取得できるよう職場全体で支援していきます。

## 5 子育て支援の環境づくりのために

### (1) 取り組みの考え方

子育ては、家庭や学校だけではなく、地域社会全体で行うという観点が重要です。また、子どもを産み育てるには、安全で安心できる環境の整備が重要です。こうしたことから、下野市役所としても、職員に対する子育て支援だけでなく、地域の方々の子育て支援や、職員の地域における子育て支援活動等への参加を支援していく必要があります。

また、子育ては決して職員1人だけが行うものではありません。職場の同僚も同じ地域の一人として、子育てする者の仕事と子育ての両立を支援していくために、当事者はもとより、所属長、職場の上司、周囲の職員も子育て支援制度を理解し、制度の積極的な利用を働きかけることが重要となります。

## (2) 子育てバリアフリー

- ① 子供連れの方が安心して来庁できるような施設整備は、親の負担を軽減するために必要なことですが、施設の構造や建築年数など施設の実情から対応が難しい面もあります。しかし、可能な範囲において授乳室やベビーシート、おむつ交換台などを併設した親子で利用できる多目的トイレの設置を計画的に実施できるよう検討を進めます。
- ② 子どもを連れた人も安心して来庁できるよう、親切的な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。
  - ♪ 実施時期：継続的に実施
- ③ 日頃より、職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正についての情報提供や意識啓発を行い、心のバリアフリーにも留意しましょう。

## (3) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

- ① 次代を担う子どもを地域ぐるみで育てていこうと行われている様々な地元行事や取り組みに職員が積極的に参加していくよう呼びかけます。また、行事の準備等で休暇を取得する場合等も職員の子育て支援と同じ視点で考え対応します。
  - ♪ 実施時期：平成 18 年度から
- ② 子どもが参加する地域の活動や施設見学ツアーに、積極的に市の敷地や施設を開放し、提供します。
  - ♪ 実施時期：平成 18 年度から
- ③ NPO や地域団体主催の子どもの健全育成、疾患・障害をもつ子どもの支援、子育て家庭の支援活動等において、職員一人ひとりが、その専門分野を活かした指導を実施するなど、積極的な参加を心がけましょう。
- ④ 社会的に幼児や児童を巻き込んだ事件事故が多発しています。当市での事件事故を防ぐ一助とするため、通勤途上などで不審者や事故の危険箇所などに常に目配りをするよう配慮しましょう。

## (4) 職場の支援体制向上

所属所内において、日頃よりコミュニケーションをとりながらチームワーク良く業務に取り組むことが、バックアップ体制の充実につながり、それが休暇をとりやすい職場雰囲気づくりや業務の効率化、超過勤務の縮減につながります。別紙に具体的なコミュニケーションのプロセスを示しましたので、参考にしてください。

## おわりに

私たちは、年々、複雑、高度化する行政ニーズに対して、予算、人員といった限られた資源で対応していかなければならず、その中で子育て支援を行っていくことは容易ではありません。そのような中、この行動計画を実施することによって、下野市職員全員が「みんなで支えあう育児」の重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境づくりを積極的に支援していくことができるようになることを期待しています。