

特定事業主行動計画
仕事と子育て両立支援プラン

～職員みんなで仕事と子育ていきいきと～

御殿場市

御殿場市・小山町広域行政組合

平成27年3月策定

計画期間：平成27年度～平成31年度

目 次

I	はじめに	1
1	目的	1
2	計画期間	2
3	プランの実施にあたって	2
II	計画の具体的な内容	2
1	制度を知ることが第一歩	2
	(1) 子育てハンドブックによる制度の周知	
	(2) 職員に対する研修	
	(3) 子育て等に関する相談窓口	
	(4) 職場環境や職員の意識	
2	父親、母親になるとわかったら	3
	(1) 速やかな連絡	
	(2) 職場における妊婦への配慮体制	
	(3) 仕事の引継ぎの実施、代替え職員の確保	
3	妊娠中及び出産後の配慮について	4
4	男性の子育て目的の休暇等の取得を促進するために	4
5	育児休業を取得しやすい環境をつくるために	5
	(1) 育児休業の取得	
	(2) 育児休業からの円滑な復帰	
	(3) 所属長の取り組み	
6	子どもの看護などのための特別休暇の取得を推進するために	6
7	時間外勤務を縮減するために	6
	(1) ノー残業デーの徹底	
	(2) 時間外勤務を少なくする取り組み	
	(3) 健康面の配慮について	
8	年次休暇の取得を促進するために	7
	(1) 育児の日	
	(2) 休暇を取得しやすい環境づくり	
	(3) 休暇取得の促進	
9	子育てバリアフリーを推進するために	8
10	子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために	9
III	数値目標	9
IV	おわりに	10

I はじめに

1 目的

急速な少子化の進行や家庭・地域社会を取り巻く環境の変化等を踏まえ、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備に社会全体で取り組むため、平成15年7月に、「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。御殿場市役所は事業主として、この「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年度から平成26年度までの10年間を計画期間とした「御殿場市特定事業主行動計画」を策定し、平成21年度の計画の見直しを経て、職員が男女共に子育てに積極的に参加しながら、その能力を十分に発揮するとともに、いきいきと働ける職場づくりに取り組んできました。

現在、子育てに関する休暇制度の拡充を始めとして、職員が仕事と子育てを両立できる環境が整いつつありますが、未だ道半ばであり、子どもを持つ職員に目を向けてみると、仕事や家事・育児の負担により、仕事と子育てが両立しているとは言い難い状況にあります。また、職員が安心して子育てをしながら能力を最大限に発揮できる職場環境を整えることは、本市の行政を推進して行く上においても、重要な課題のひとつとなっています。

国においても、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えないとして、次世代育成支援対策の取り組みを充実させるため、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法が改正されました。これにより、法律の有効期限が10年間延長されるとともに、今後10年間の新たな行動計画の策定が事業主に義務付けられました。

今回の新たな行動計画は、国の行動計画策定指針及び全職員を対象としたアンケート調査の結果を踏まえて、今までの取り組みで不十分であった項目等を見直すとともに、新たな課題も含め策定されたものです。

次代の社会を担う子どもたちを育成するため、また、仕事と子育て・仕事と生活を真に両立できる環境をつくるため、職員一人ひとりが自分自身に関わる事として捉え、支え合い、助け合いながら、この計画の実現に向けて取り組んでいきましょう。

2 計画期間

次世代育成支援対策推進法に定められる特定事業主行動計画は平成27年度から平成36年度までの10年間の計画です。このプランは、その前半の期間である平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間の計画期間としています。

このプランに掲げている数値目標は、平成31年の達成目標です。

3 プランの実施にあたって

このプランは御殿場市役所及び御殿場市・小山町広域行政組合の職員全員を対象としています。このプランがきちんと実施されるためには、この行動計画の内容を職員がよく理解し、自分自身の置かれた立場、役職等に応じた行動をとる必要があります。

II 計画の具体的な内容

1 制度を知ることが第一歩

(1) 子育てハンドブックによる制度の周知

人事課、広域行政組合事務局庶務課において、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度を理解しやすいようにまとめた子育てハンドブックを作成し、制度の周知に努めます。職員は各種制度を理解し、各所属において妊娠している人や、子どもを育てている人が制度を利用しやすいような、雰囲気づくりに協力しましょう。

(2) 職員に対する研修

新規採用職員研修・新任統括研修などの職員研修の際、母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限などの各種制度に関する子育てハンドブックを配布するとともに、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行います。

(3) 子育て等に関する相談窓口

子育てに関する制度や、子育て等に関しての相談相手になってくれる「相談窓口」を人事課、広域行政組合事務局庶務課に設置し、内容に応じては専門分野の相談窓口をご案内します。また、気軽に相談できる子育てサポーター（子育て経験者）をご紹介します。

(4) 職場環境や職員の意識

職場優先の環境（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」というような職場の雰囲気）や固定的な性別役割分担意識（例えば、「子どもの面倒をみるのはすべて母親の仕事だ」というような意識）の是正を進めていきます。

また、この計画を実りあるものとするためには具体的な行動が必要であり、その行動には意識が伴わなければ何も変わりません。一人ひとりの職員が、研修などの機会に子育てについて改めて考えてみてください。

2 父親、母親になるとわかったら

(1) 速やかな連絡

父親・母親になるとわかったら、できるだけ速やかに（遅くとも出産予定日のおよそ5ヶ月前までに）、育児をするようになることを所属長、統括、人事課、広域行政組合事務局庶務課等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必要です。

(2) 職場における妊婦への配慮体制

報告を受けた所属長は、母体に悪影響を与えることのないよう必要に応じ業務の見直しや担当替え等の措置を講じましょう。

(3) 仕事の引継ぎの実施、代替え職員の確保

職員が産前産後休暇、育児休業の取得にあたり、休みを取る職員の担当業務をどのような体制で取り組むか所属長が中心となり決めていきます。

その際、所属長は代替え職員の配慮について、人事課、広域行政組合事務局庶務課、行政課にも相談しましょう。

3 妊娠中及び出産後の配慮について

妊婦や胎児に大きな影響があるものの1つにたばこの煙の害が上げられています。本人の喫煙はもちろんのこと、たばこの先から立ち上る副流煙も大きな影響を与えます。たばこの煙の60%以上は副流煙であり、有害物質が主流煙よりもずっと高濃度に含まれています。この副流煙を知らないうちに吸ってしまう受動喫煙によって、妊婦や胎児に知らないうちに重大な影響を与えています。

受動喫煙を防ぐためにも、職場における分煙の徹底に加え、職場を離れていても、周りの人の健康に配慮した喫煙マナーが必要です。

また、妊娠中及び出産後に母体の保護及び母性健康管理のためにある深夜勤務及び時間外勤務の制限、業務軽減、授乳休暇の取得などについて定めた勤務時間条例及び施行規則によって保護されています。これらの制度を職員に子育てハンドブック等で周知することで、この時期にある女性職員の勤務についての配慮を職員間で考え、また該当職員も安心して勤務が続けられるよう環境を整えます。子育てハンドブックをよく読んで、制度の適切な利用を心がけましょう。

4 男性の子育て目的の休暇等の取得を促進するために

父親となる職員に対し、妻の出産休暇（2日）及び子の養育休暇（5日）の認知度を高めるとともに、取得対象の男性職員が全員取得できることを重点取組目標とします。

出産をサポートすることは、家族の中で支え合う育児の第1歩です。また、配偶者はあなたのサポートを必要としています。父となる職員は、休暇を積極的に取得しましょう。

育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。出生時の休暇を取得しやすいような雰囲気をも所属職員全員で作らしましょう。

5 育児休業を取得しやすい環境をつくるために

子育てとの両立を図りながらいきいきと仕事を続けていくため、女性職員に加えて男性職員も育休の円滑な取得や職場復帰を支援することが求められています。また、育休中のみならず妊娠期から職場復帰後の働き方についても配慮や支援を行うことが大切です。

(1) 育児休業の取得

女性職員の育児休業の取得率は平成21年度では、100%となりました。しかし男性職員の育児休業の取得は現在までに1人のみと、極めて低い水準にあります。平成22年度から配偶者が育児休業をしている職員であっても、育児休業をすることができるようになりました。乳幼児期の子育てに積極的にかかわることは、子どもとの信頼関係が深まるだけでなく、職員自身の人生観に厚みを持たせてくれる貴重な経験です。女性職員は産後休暇期間の終了日の翌日から育児休業を取得することができますが、男性職員については、「子の出生の日」から取得することができます。男性職員が育児休業を取得するよう、本人も周囲の人も積極的な姿勢で臨んでください。

(2) 育児休業からの円滑な復帰

育児休業中の職員は、育児休業中は職場から離れていますので、孤独を感じたり、「職場復帰してもついていけないのではないか。」と不安になりがちです。所属の職員は、休業中の職員に最近の業務の状況を連絡するとともに、休業中の職員が職場に連絡してきやすいような環境をつくるよう、心がけてください。

また、育児休業中の職員も、子どもが寝て一息ついた時間であれば職場に電話するなどして、積極的に職場との関わりを保つようにしましょう。育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な病気などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、職場全体でサポートしましょう。

(3) 所属長の取り組み

所属長は、産休・育休復帰支援面談シート＜休業前＞を活用し、妊娠期の体調や職員の意向を把握するため、育児休業を取得する職員と面談の機会を設け情報共有することが有効です。

育児休業終了予定2ヵ月前になりましたら、所属長と育児休業中の職員は産休・育休復帰支援面談シート＜育休中・復帰後＞シートを活用し、面談の機会を設けましょう。所属長は、職員の育児状況、働き方の意向があるか確認を行い、職場復帰後の業務内容や役割分担について話し合い、不安に思っている職員がスムーズに職場復帰できるよう努めましょう。

6 子どもの看護などのための特別休暇の取得を推進するために

子の看護休暇や短期介護休暇を活用して、突発的な病気の際には、休暇を取得できるよう、職場全体で支援するようにしましょう。

子育て中の職員は、日頃から周囲の職員、特に副務者とコミュニケーションを図り、急な休暇でも困らないようにしておきましょう。

7 時間外勤務を縮減するために

時間外勤務の縮減をするために、以下の内容を参考にし、職員の時間外勤務の縮減に役立ててください。

(1) ノー残業デーの徹底

毎週水曜日はノー残業デーです。ノー残業デーについて電子メール等による一層の周知・啓発を行い職場の意識改革を図ります。

所属長は、職員の業務量を把握し、業務に対して適切な指示を行います。また、手本となるよう自ら定時退庁を心がけましょう。定時退庁できない場合にも、他の職員が退庁しやすい雰囲気づくりを心がけましょう。

(2) 時間外勤務を少なくする取り組み

時間外勤務を少なくするために、事務事業の見直し、業務内容手順の効率化をすすめることに加えて、職員一人ひとりが業務の効率的な遂行を心がけましょう。また、所属長は、毎月の時間外実績リストを活用し、所属職員の時間外勤務時間数や、日々の業務量をチェックし、必要に応じ事務分担を見直しましょう。また、時間外勤務の多い職員に対しては、健康管理に特に気を配るようにしてください。

(3) 健康面の配慮について

職員が健康で仕事と子育ての両立を図れるよう、超過勤務の多い職員に対し健康診断の受診指導等、健康面における指導の徹底を図ります。また、健康相談（こころの相談を含む）の活用について、一層の周知を図ります。

8 年次休暇の取得を促進するために

休暇の取得は、職員の健康増進のほか、リフレッシュすることにより、業務効率が上がるなど仕事の面でも効果があります。また、家庭生活における諸事に参加する環境を醸成するため、全職員が積極的に取得する必要があります。

(1) 育児の日

職員が育児に親しむため、毎月19日を御殿場市役所及び御殿場市・小山町広域行政組合の「育児の日」とします。

(2) 休暇を取得しやすい環境づくり

勤務体制によっては職員が休暇を取得しにくいと感じる職場があります。職員が職場や周囲に「気兼ね」なく有効に活用できるような雰囲気醸成や、職員の休暇取得に対する意識改革に努めましょう。また、職場内で業務の進捗状況を話合うことや、業務量に応じて必要な人員配置を行うことで、年次休暇を取得しやすい環境を整えましょう。

(3) 休暇取得の促進

各所属においては、計画的に年次休暇を取得するための計画表を作成し、職員は休暇の取得時期について早めに申告をするよう努めましょう。

特に子育て期（配偶者の妊娠中も含む）にある男性職員に対しては子ども（妊娠中は配偶者）の健康診査等へ参加するため、休暇を積極的に取得しましょう。

子どもや家族に関する行事への参加や記念日のために、例えば、次のような時に年次休暇を取得するようにしましょう。

例) 子どもの春休み、夏休みなど

年末年始

月曜日や金曜日

（土日と組み合わせた、ハッピーマンデー・ハッピーフライデー）

家族の誕生日、結婚記念日

入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事や

P T A活動

子どもの予防接種、健康診査

地域活動

9 子育てバリアフリーを推進するために

施設利用者等の実情を勘案し、授乳室やベビーベッドの設置などを行います。

職員は、子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切、丁寧な対応を率先して行いましょう。

10 子ども・子育てに関する地域活動に貢献するために

子どもの健やかな成長のために、今、地域の役割が重要視されています。特に、閉鎖された環境になりがちな乳児期の親子にとっては、地域住民の見守りは、大きな心の支えになるでしょう。職員は、地域の子どもと触れ合う機会に積極的に参加しましょう。また、職員の皆さんが趣味としているスポーツや文化活動で、子育てを支援する活動、市民活動の応援をできることもあります。子どもがいるいないにかかわらず、子育て支援の活動に参加していきましょう。

III 数値目標

職員の仕事と家庭の両立が実現するよう、勤務環境の整備などを行い、進捗状況を客観的に判断できるよう、目標数値を定めます。

御殿場市

	平成26年	平成31年	平成36年
配偶者の出産休暇	82%	90%	100%
子の養育休暇	27%	50%	80%
男性の育児休業	0%	5%	13%
年次休暇（20日）	8日（40%）	10日（50%）	14日（70%）
夏季休暇（5日）	4.6日	4.7日	5日

御殿場市・小山町広域行政組合

	平成26年	平成31年	平成36年
配偶者の出産休暇	0%	90%	100%
子の養育休暇	0%	50%	80%
男性の育児休業	0%	5%	13%
年次休暇（20日）	5日（25%）	10日（50%）	14日（70%）
夏季休暇（5日）	4.5日	4.7日	5日

IV おわりに

次世代育成は、時代の急務として、各地方公共団体が精力的に取り組んでいる課題です。

御殿場市役所及び御殿場市・小山町広域行政組合においても、この行動計画を実施することによって、職員一人ひとりが子育て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、育てられる環境をつくることに今まで以上に貢献できるようになることを期待しています。