

次世代育成支援対策推進法に基づく  
島田市特定事業主行動計画

島 田 市  
平成 27 年 4 月

# 目 次

第1章	総論	
1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
第2章	仕事と子育て両立の取組	
1	職員への制度の周知と意識改革	2
2	妊娠中及び出産後における配慮	2
	(1) 子どもが生まれるまで	2
	(2) 子どもが生まれたとき	3
	(3) 育児休業の取得の促進	3
	(4) 子育てと仕事の両立	5
3	時間外勤務の縮減	5
4	休暇の計画的な取得	6
第3章	家族と地域、家族と子どものつながり	
1	地域活動の支援	8
2	子どもとの触れ合い	8
3	おわりに	8

# 第1章 総論

## 1 はじめに

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育つ環境の整備を図ることを目的とした「次世代育成支援対策推進法」に基づき、島田市役所も一つの事業主として、その職員の子どもたちが、健やかに育つことができるよう、特定事業主行動計画を策定しました。

地方行政に対する社会的ニーズは多様化し、島田市職員にはより高い市民サービスと政策立案能力が求められています。そうした厳しい環境ではありますが、性別や子どもの有無にかかわらず、職場単位で互いに助け合い、支えあって、次代の社会を担う子どもたちの育成に取り組んでいきましょう。

## 2 計画期間

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで

## 3 計画の推進体制

この計画は、島田市職員を対象としています。この計画では満18歳までの全ての者を「子ども」とします。

また、計画を着実に実施できるよう「誰」が「何」を行うのか明確にするため、区分ごとにその主体となる職員を次のとおり表記することとします。

区 分	主体となる職員	役割等
推進担当部門	人事担当課職員	毎年の実施状況を点検し、状況の変化に応じた計画の見直しを行う。
管理職員	部長、課長、室長	各所属での計画推進の雰囲気醸成に努める。
子育て中の職員	育児を行っている職員	
周囲の職員	子育て中の職員の同僚	

## 第2章 仕事と子育て両立の取組

### 1 職員への制度の周知と意識改革

出産・育児に係る制度を広く情報提供し、職員が安心して出産・育児に臨めるよう、職場全体で取組を進めます。

推進担当部門	<ul style="list-style-type: none"><li>① 母性保護、育児休業、休暇制度などの各種制度について個別相談体制の充実を図ります。</li><li>② 新規採用職員研修や管理監督者研修において、母性保護、育児休業、休暇制度などの周知を図るとともに、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行います。</li><li>③ 配偶者の出産に伴う男性職員の休暇取得制度の周知を図るとともに、育児に関わる動機付けとなるような情報提供や休暇取得例を提案していきます。</li><li>④ 定員管理において、ワーク・ライフ・バランスの推進を考慮した計画を策定し、育児休業が取得しやすい環境づくりのための人材確保に努めます。</li></ul>
管理職員	<ul style="list-style-type: none"><li>① 制度を理解し、職場において妊娠している職員や子どもを育てている職員が、諸制度の利用を図れるよう職員相互の意識啓発に努めることとします。</li><li>② 制度を必要とする職員が、利用しやすい職場の雰囲気醸成に努めることとします。</li></ul>
周囲の職員	<ul style="list-style-type: none"><li>① 妊娠中の職員や子育て中の職員が、諸制度を利用しやすい雰囲気職場づくりに取り組みましょう。</li><li>② 男性職員が子育てという貴重な体験を逃さずことのないよう、育児や家事に積極的に参加できる職場環境をつくりましょう。</li></ul>
全職員	<ul style="list-style-type: none"><li>① 「子育て」が「地域の宝を育てること」であることを忘れないでいましょう。</li><li>② 子育て中の職員の大変さを理解し、応援できる雰囲気をつくりましょう。</li></ul>

### 2 妊娠中及び出産後における配慮

#### (1) 子どもが生まれるまで

職員が、安心して妊娠、出産及び育児ができ、母子ともに健やかな生活が送れるよう、環境の整備を行います。

推進担当部門	<p>① 父親、母親となる職員が、特別休暇、年次有給休暇の取得を希望した場合、無理なく休める職場環境づくりに努めます。</p> <p>② 父親の役割の大切さについて啓発していきます。</p>
管理職員	<p>① 職員に対し、休暇制度の説明と情報の提供を行います。</p> <p>② 男性職員に対しては、配偶者出産休暇等の取得を奨励するとともに、休暇が取得できるよう業務量等に配慮します。</p>
子育て中の職員	<p>① 父親、母親になることがわかったら、できるだけすみやかに職場の管理職員に報告しましょう。</p> <p>② 育児休業や部分休業（以下「育児休業等」という。）を取得する意向の有無が決まり次第、管理職員だけでなく同僚にも伝えましょう。</p> <p>③ 父親になる職員は、配偶者の出産に伴う特別休暇を利用し、母親をサポートしましょう。</p> <p>④ 出産予定日近くになったら周囲の職員にその旨を伝え、休暇に備えて業務を処理しましょう。</p>
周囲の職員	<p>① 父親、母親となる職員が安心して休暇が取得できるよう協力しましょう。</p>

## (2) 子どもが生まれたとき

管理職員	<p>① 職員が、配偶者出産休暇等を取得できるよう業務量に配慮します。</p> <p>② 父親となる職員が積極的に育児参加できるよう、周囲の職員による協力体制を整えます。</p>
子育て中の職員	<p>① 子どもが生まれたときは、すみやかに管理職員に報告しましょう。</p> <p>② 男性職員については、出産予定日前から産後8週間までの期間に、配偶者出産休暇などの制度を有効に活用し、積極的に子育てに参加する家庭環境をつくりましょう。また、必要に応じ年次有給休暇も利用し、その時期にしかできない子供との関わりを大切にしてください。</p>
周囲の職員	<p>① 父親、母親になる職員の出産に伴う負担を軽減できるよう協力しましょう。</p>

## (3) 育児休業制度等利用の促進

育児休業制度を利用する職員が増加する中、職場復職後の子育て環境の変

化や業務への順応等において負担を感じている例が見受けられます。こうした状況を踏まえ、復職時の支援体制も含めた環境づくりを推進していくこととします。

<p>推進担当部門</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 育児休業制度の趣旨を徹底させるとともに、特に男性職員の育児休業取得に対する職場の理解を深めます。</li> <li>② 育児休業の取得を希望する男性が、積極的に取得できるよう取得事例の紹介等を行って育児休業取得の理解を促進します。</li> <li>③ 職員が安心して育児休業を取得できるよう、臨時的任用職員の配置など適切な代替要員の確保に努めます。</li> <li>④ 子育てに配慮した新しい勤務形態に関して、国や県の情報収集を行います。</li> <li>⑤ 職場に復帰する際には、事前研修等を行い、復帰に伴う負担を軽減できる環境づくりに努めます。</li> <li>⑥ 育児短時間勤務等により子育て中の職員の負担軽減を図れるよう職場の理解を深めます。</li> </ul>
<p>管理職員</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 育児休業から復職する際、休業中の業務の進捗状況について、十分に説明をすることとします。</li> <li>② 育児休業中の職員には、その職員の意向を踏まえ、業務の状況や職場の状況を適宜伝えます。</li> <li>③ 他の職員の協力体制づくりと理解促進を図ります。</li> <li>④ 育児休業を取得することとなった場合には、同じ部署の職員に過度の負担がかかることのないよう、事務分担の見直し、代替職員の確保などを行い、職員が安心して育児休業を取得できるよう配慮します。</li> <li>⑤ 職場復帰に伴う子育て環境の変化に配慮し、仕事と子育ての両立に向けた生活のペースを構築できるよう支援します。</li> <li>⑥ 育児短時間勤務等により子育て中の職員の負担軽減を図れるよう配慮します。</li> </ul>
<p>子育て中の職員</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 育児休業中の職員は、一息つける時間などに、職場に電話やメールをするなどして、職場との接点を保つように心掛けましょう。</li> <li>② 復職の時期が近づいたら、推進担当部門や管理職員の支援を受けて復帰プログラムを作るなど、無理なく職場に戻れるよう連携を図りましょう。</li> </ul>

周囲の職員	<p>① 臨時的任用職員とその周囲の職員の業務遂行等について、職場全体でサポートしましょう。</p> <p>② 子育て中の職員は、職場に復帰しても以前とは生活環境が変わっており、仕事と子育てを両立させるために努力していることを理解しましょう。</p>
-------	---

#### (4) 子育てと仕事の両立

推進担当部門	① 育児中の職員については、家族構成、育児状況に応じた人事上の配慮を検討します。
管理職員	<p>① 父親、母親となる職員が連続休暇を取得できるように、必要に応じて職場の中での臨時応援態勢を作ります。</p> <p>② 夫婦ともに交替勤務の対象者である場合には、夜勤等の日に偏りが生じないようにするなど、勤務の割振りに配慮します。</p>
子育て中の職員	<p>① 子どもの予防接種や授業参観など、子育ての状況に応じて年次有給休暇を計画的に利用しましょう。</p> <p>② 子どもの看護のための休暇を積極的に利用しましょう。</p>

### 3 時間外勤務の縮減

常態的な時間外勤務は、子育てをする職員ばかりでなく、その他の職員にも大きな負担となっています。仕事と子育ての両立について理解を深め、この取組を通して時間外勤務の縮減を図りましょう。

推進担当部門	<p>① 定時退庁日（水曜日）の徹底について、定期的に各管理職員及び職員に注意喚起を図ります。</p> <p>② 週休日の振替、休日（国民の祝日）の代休日の指定の徹底を図ります。</p> <p>③ 定時退庁ができない職員の多い所属に対しては、管理職員に指導の徹底を図ります。</p> <p>④ 所属ごと時間外勤務の状況を把握し、適正な定員管理に努めるとともに、時間外勤務の多い職場についてはヒアリング等により実態を把握し、注意を喚起します。</p> <p>⑤ 勤務時間の多様化について、国県等の動向を見つつ、必要な対応策を検討します。</p> <p>⑥ 業務遂行に必要な人員を計画的に確保するよう努めます。</p>
--------	---

	⑦ 業務の見直しに努め、事務量の軽減を推進した所属及び職員を評価していきます。
管理職員	<p>① 職員の勤務状況を把握し健康管理に努め、的確な指示で効率的な業務を推進し、時間外勤務のない職場の雰囲気づくりに心がけます。</p> <p>② 定時退庁を率先して行い、定時退庁日の時間外勤務命令については、緊急性や必要性について十分検討を行います。</p> <p>③ 所属職員の時間外勤務が一部の職員に集中している場合には、業務分担を見直し、所属全体に業務を分散し時間外の削減を図ります。</p> <p>④ 所属の年間の業務予定を把握し、時期的に閑繁がある場合には、年間業務を前倒しなど業務の時期的な平準化を図ります。</p> <p>⑤ 業務の見直しだけでなく事務のあり方を常に見直し、会議資料作成等において無駄を省くことに努め、事務の簡素化、合理化に努めます。</p> <p>⑥ 定時を過ぎた打合せや会議は控えるなど、職員が退庁しやすい環境づくりに努めます。</p> <p>⑦ これまで行ってきた業務の必要性を見直し、過剰な業務については廃止していきます。</p>
全職員	<p>① 事務事業の執行に際して、事務の簡素化・合理化に努め、効率化を図りましょう。</p> <p>② 定時後、執務室の一斉消灯日を設けるなど、徹底した定時退庁を心がけましょう。</p> <p>③ 時間外勤務を要しない職員は、定時後はすみやかに帰宅し、時間外勤務をしている職員との会話は避けましょう。</p>

#### 4 休暇の計画的な取得

子育て中の職員はもちろん、全ての職員にとってリフレッシュやストレス解消のため、休暇の取得率向上は大きな課題です。全職員で計画的な休暇の取得を心がけましょう。

推進担当部門	<p>① 年次有給休暇の取得率には、所属により大きな差があることから、取得率の低い職場については、取得率向上の対策を図るよう働きかけます。</p> <p>② 夏季休暇制度等を活用した連続休暇を奨励するなど、職員の計画的な休暇取得の促進を図ります。</p>
--------	---

	<p>③ 管理職員に職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導します。</p>
管理職員	<p>① 職場で休暇を取得しやすい雰囲気をつくるためにも、業務に支障がない限り、自ら積極的に休暇を取得します。</p> <p>② 年度当初に職員の計画的な休暇取得を奨励します。</p> <p>③ 夏季特別休暇期間等に連続休暇の取得ができるよう、週休日の前後の日の会議等をできるだけ自粛します。</p> <p>④ 安心して職員が年次休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。</p> <p>⑤ ワーク・ライフ・バランスの推進も組織マネジメント及び人材育成の一部であると自覚し、人事評価等においても業務の進捗と併せて休暇取得について助言します。</p>
子育て中の職員	<p>① 日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図り、急な休暇でも支障をきたさないよう準備をしておきましょう。</p>
周囲の職員	<p>① 子育て中の職員が、子どもの病気などで、突発的な休暇を取得する際、ためらいなく休暇を取得できるよう支援をしましょう。</p> <p>② 子どもの看護休暇について、100%取得できるよう職場全体で支援しましょう。</p>
全職員	<p>① ゴールデンウィークや夏季特別休暇期間等を利用した連続休暇の取得を積極的に図るとともに、休暇の計画を立てる際には、自分の休暇と周りの職員の休暇の取得について配慮しましょう。</p>

## 第3章 家族と地域、家族と子どものつながり

### 1 地域活動の支援

- (1) 地域活動に意欲的に取り組む職員を支援するため、管理職員は職員の理解と協力を促し、地域活動の活性化を支援しましょう。
- (2) 子どもが参加する地域活動に市の敷地や施設を積極的に提供しましょう。
- (3) 子どもたちに市役所を知ってもらうことで、より親しまれる市役所にするため、市の施設などの職場見学など、市役所の仕事を紹介する機会を積極的に活用しましょう。
- (4) 子どもの安全のため、地域防犯には住民の相互協力が必要です。市職員は不審者等を発見したときは、警察に連絡するなど、率先して子どもの安全、地域の防犯に取り組みましょう。
- (5) 子どもが参加する学習会等の行事において、スポーツや文化活動などに知識や特技を持っている職員は、機会を捉え活動に参加しましょう。
- (6) 子どもの交通事故防止について、職員は市民の模範となるような運転に心がけましょう。
- (7) 子ども連れでの来庁者に対する支援として、来庁する市民や利用者の実情を踏まえ、必要に応じ市の施設にベビーベットやベビーチェアの設置を検討しましょう。

### 2 子どもとの触れ合い

- (1) 職員互助会主催により、職員と家族の厚生を図るとともに、親子で参加し、親睦を深めることのできる行事の実施に努めます。また、育児休業中の職員も互助会事業に参加しやすい雰囲気づくりに努めます。
- (2) 国や県が実施する家族ふれあい事業をPRします。また、市の事業との相乗効果をもたらすよう連携を図ります。
- (3) 本来の業務に支障がない限り、各所属において、職員の子どもの母親、父親の職場を知ることのできる機会を設けます。

### 3 おわりに

この計画の策定を契機に、各施策の推進に当たり、職員全体が自分の問題と捉え、社会全体で子育てを支えあうことの重要性を認識し、ひいては次代を担う子どもが健やかに生まれ育てられる社会環境づくりに貢献できることを期待します。