

職員みんなで支え合う育児
(東久留米市次世代育成支援特定事業主行動計画)

平成 1 7 年 4 月

平成 2 0 年 3 月 (改定)

東 久 留 米 市

職員みんなで支え合う育児

(東久留米市次世代育成支援特定事業主行動計画)

1 はじめに

我が国では年々少子化が進んでおり、社会経済全体への影響とともに、子どもの社会性の発達など、子ども自身の育成に対しても重大な影響を及ぼしています。今後、次代の社会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国、地方公共団体、企業など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいく必要があります。

国の各府省や地方公共団体は、行政機関としての立場から子どもたちの健やかな育成に取り組むのは当然ですが、同時に、一つの事業主として自らの職員の子どもたちの育成についても必要な役割を果たしていかなければなりません。

このような考え方から、次世代育成支援対策推進法では、国の各府省や地方公共団体等を「特定事業主」と定め、自らの職員の子どもたちの健やかな育成のための計画（特定事業主行動計画）を策定するよう求めています。

この「職員みんなで支え合う育児」は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、東久留米市職員が職場および家庭において子育ての意義について理解を深め、仕事と子育ての両立ができるよう策定したものです。

この計画を通じた取組みが、我が市における職場環境の変革、職員の仕事に対する意欲の向上および組織の活性化、さらには市民サービスへの一層の向上にもつながることを願っています。

平成17年4月

東久留米市長
東久留米市教育委員会
東久留米市消防長
東久留米市議会議長
東久留米市選挙管理委員会
東久留米市代表監査委員



この計画を策定してから3年が経過します。この間、我が国・我が市の子育て支援に対する環境や施策体系等も変化してきました。そこで、計画策定の当初から予定していたプログラムの見直しを行いました。

平成20年3月

2 プログラムの期間

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年間の時限法ですが、このプログラムは、その前半の期間である平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間の計画期間としています。

なお、平成19年度末をもって計画策定から3年が経過します。そこで、当初から予定していた計画策定3年後のプログラム見直しを行いました。

3 プログラムの推進体制

このプログラムを効果的に推進するためには、職員一人一人がこの計画の主旨をよく理解し、率先して推進しなければなりません。そのため、下記にある具体的施策を平成17年度より実施します。

4 具体的には

(1) 制度の周知徹底（継続実施）

① 職員全員に制度の周知徹底を図ります。

- ◎ 職員の母性保護および母性健康管理、仕事と子育ての両立支援の観点から設けられている特別休暇等の制度、出産費用の給付等経済的支援措置に関する制度について周知徹底をはかるため、庁内LANを活用し掲示します。また、庁内LANの環境が整っていない職場については、冊子を各職場に配布します。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮（継続実施）

① アドバイザーグループを作り、妊娠・出産のアドバイスができる環境を作ります。

- ◎ 子育て経験者や栄養士、保健師等、様々な職種や部署の職員で構成し、妊娠・出産についてわからないこと、不安なこと等の相談できる体制を整えます。
- ◎ 男性職員の相談にも応じられよう、グループには男性職員も含まれます。
- ◎ 子どもとのコミュニケーションのとり方などの情報を発信します。
- ◎ 子育てに関する講演会や講座等を催します。

② 妊娠中および出産後の業務分担の見直し等働きやすい環境づくりに努めます。

- ◎ 妊産婦の産休・育休中の不安を取り除くため、今後の業務分担など見直しを行います。
- ◎ 母性保護の観点より、本人の希望に応じ時間外勤務を命じないよう配慮します。
- ◎ 職場復帰の際、事務分担や育児時間、部分休業等について、職場の理解を得るための調整を行います。
- ◎ 職場復帰の際、必要に応じ職場内研修等を実施しスムーズな職場復帰を図ります。
- ◎ 上記を達成するため管理職研修等を実施し、制度の理解を深めます。

(3) 男性の育児参加の支援等（継続実施）

- ① 職場環境の整備を行うことにより、男性職員がより育児に参加しやすい環境を作ります。
 - ◎ 父親となった職員が親子の時間を大切にし、子どもを持つことの喜びを実感できるよう、また出産後の配偶者の支援を行えるよう、父親の休暇の取得の促進を図ります。
 - ◎ 父親が子どもとふれあう時間を確保するために、時間外勤務の抑制や、あらかじめ時間外勤務が予定される職場においては、時差勤務の実施等育児に関わりやすい環境の醸成を図ります。
 - ◎ アドバイザーグループにおいて、育児参加に関する情報を提供します。

(4) 育児休業を取得しやすい環境の整備等（継続実施）

- ① 管理職研修等において、育児休業制度等の説明を行います。
 - ◎ 育児休業を取得しやすい職場環境を作るため、まず管理職に制度の理解を深めるよう研修を実施します。
- ② アドバイザーグループにおいて、育児の体験等を基に情報を提供します。
- ③ 職員の育児休業による人員減に対応できるよう、事務分担の見直し等を行い育児休業を取得しやすい環境を作ります。
- ④ 育児休業中の職場の職員補充についての対応策を検討します。
 - ◎ 育児休業中の職員の補充を、現在の臨時職員での対応で業務に支障がないかどうか検討をします。
- ⑤ 育児休業中の職員には、休業期間中の職場での必要情報の伝達を徹底し、職員の不安等の解消に努めます。
- ⑥ 早出・遅出勤務又は時差勤務を行っている職場については、勤務時間の割り振りに配慮します。

(5) 時間外勤務の縮減（継続実施）

- ① ノー残業デーについて時間外勤務をしないよう注意喚起します。
 - ◎ 毎週水曜日、給料日、ボーナス支給日（ノー残業デー）は時間外勤務を極力しないよう、メール、庁内放送等を通じて退庁を促します。
- ② 時間外勤務が定例的に行われている職場については、遅出等のシフト勤務の導入を検討します。

(6) 休暇の取得の促進（継続実施）

- ① 安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において職場での相互応援ができる体制の整備に努めます。
- ② 各職場において年次休暇の計画を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。
 - ◎ 各職場で年次休暇の取得情報を誰でも確認できる状況（例 掲示板、庁内LANの

スケジュール管理等の活用)をつくり、職場内で共有します。

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組 (継続実施)

① 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ます。

◎ 研修の開催やガイドブックの配布を通じて、性的役割分担意識の是正のための情報を提供します。

② 庁内プロジェクトチームの編成にあたっては、性別の偏りがないようにします。

③ 女性職員の昇任・昇格に対する本人および周囲の意識の高揚を図ります。

◎ 育児に関わる女性職員が積極的に昇任・昇格への意欲を持てるように、職場環境の醸成、整備や個人の意識啓発のための講演会、座談会を開催します。

(8) 子育てバリアフリー (継続実施)

① 親切な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。

◎ 子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な対応、子どもへの気づかい等優しい職場づくりを推進します。

◎市主催の講演会等に際し、保育サービスを提供していきます。

(9) 子どもを交通事故や犯罪から守る活動 (継続実施)

① 職員に対し、交通事故防止のための綱紀肅正通知による呼びかけを行います。

② 自動車を運転する職員に対し、交通安全講習会の実施や専門機関による安全運転に関する研修の受講を支援します。

③ 外出職員の公用車等への防犯ステッカー装着を推進します。

④ 東久留米市安全・安心まちづくり条例の実践に積極的に協力します。

(10) 子どもとふれあう機会の充実

① 子どもを含めた家族の時間を大切にするために、レクリエーション活動の実施にあたっては、家族で参加できるよう配慮します。