

# 筑後市次世代育成支援特定事業主行動計画

～ ワーク・ライフ・バランスが導く活力あふれる市役所を目指して ～

## 1. はじめに

平成15年7月、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境整備に取り組むため、次世代育成対策推進法が制定されました。

筑後市では、行政機関の立場から子どもたちの健やかな出生や育成への施策に取り組むことは当然ですが、一つの事業主体の立場から、職員の子どもたちへの施策の整備に努めることも大切であると考えます。

同法では、国の機関や地方公共団体を「特定事業主」と定め、それぞれに職員が仕事と子育てを両立できるための支援を盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定を義務付けています。筑後市においても、平成17年度から平成22年度までを実施期間として「筑後市職員次世代育成支援特定事業主行動計画～職員みんなで支え合う育児へ～」を、続く平成23年度から平成26年度までを実施期間として「筑後市次世代育成支援特定事業主行動計画～ワーク・ライフ・バランスの実現のために～」を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ってきたところです。

同法は平成26年度までの限時法でしたが、法改正により、有効期限が10年間延長されました。これを受けて、筑後市においても、すでに策定済みの「筑後市次世代育成支援特定事業主行動計画～ワーク・ライフ・バランスの実現のために～」の実施期間を延長し、「筑後市次世代育成支援特定事業主行動計画～ワーク・ライフ・バランスが導く活力あふれる市役所を目指して～」として、職員一人ひとりの仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のさらなる推進のために取り組んでいくこととします。

また、次世代育成支援の重要性を深く理解し、協力する職場風土づくりや、育児のための各種休暇を取得しやすくするための制度整備など、働きやすい職場環境となるための取組を進め、それぞれのライフスタイルに合わせた仕事と子育ての両立を支援することについても、一層力を入れて取り組んでいきます。

この計画を通じた取り組みによって、職員一人ひとりが助け合い、支え合う職場づくりと、次世代を担う子どもたちを社会全体で育むという意識の向上につながることを願っています。

平成27年7月21日

筑後市長	中村 征一
筑後市議会議長	原口 英喜
筑後市代表監査委員	山口 哲司
筑後市消防長	吉武 浩治
筑後市教育委員会教育長	中村 英司
筑後市農業委員会会長	井口 明光

## 2. 計画の実施期間等

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年間の取組による限時法でしたが、10年間延長され平成36年度までとなりました。この計画は、その延長された10年間（平成27年度から平成36年度まで）の取組について定めています。

## 3. 計画の実施にあたって

計画の実施にあたり、行動主体を次の5つの区分で示しています。

- [1] 市長公室
- [2] 管理職
- [3] 担当係長
- [4] 本人（子育て中及び親となる職員）

※ 育児休業中の職員や、非常勤職員等も含みます。

- [5] 職員（本人の周囲又は職員全体）

※ 複数の区分を兼ねている場合は、それぞれの役割を実行してください。

## 4. 計画の具体的な取組内容

### (1) 制度や子育て関連情報を知るために

#### ★子育てハンドブックの作成・掲示

##### ◎ 市長公室

市長公室は、子育てや母性保護の各種制度等に関する子育てハンドブックを作成していますが、これを引続きライブラリーに掲載し、必要に応じて随時改訂します。

また、一般職非常勤職員対象の子育てハンドブックを作成し、同様にライブラリーに掲載し、随時改訂します。

#### ★啓発・研修

##### ◎ 市長公室

説明会を定期的を開催するなど、この計画や子育てハンドブックの周知を図るとともに、仕事と子育ての両立に関する情報を提供しながら職場全体の理解促進に努めます。特に、人事異動時期や、新規採用職員や管理職等の各種研修においては、周知を図り理解を促します。

### ★職場の雰囲気づくり

#### ◎ 全職員

この計画や子育てハンドブックを熟読し、子育てに関する各種制度を理解し、利用しやすい職場の雰囲気づくりを行いましょう（例えば、「子どもの病気よりも仕事を優先すべき」といった雰囲気や「子どもの面倒をみるのは母親の仕事」といったような固定的な性別役割分担意識の防止に努めましよう）。

#### ◎ 管理職

子育てに協力的な職場づくりのためには、特に管理職の理解が必要です。この計画や子育てハンドブックにより各種制度の意義や内容をよく理解し、また所属職員の理解も深まるよう働きかけましよう。

### ★確実な実行のために

#### ◎ 市長公室

この計画において、管理職にはさまざまな場面で配慮や声かけなどが求められていますが、それらの求められる行動はチェックリストとして一覧化しています。今後は、このチェックリストの確実な活用を促進します。

#### ◎ 管理職

チェックリストを活用し、場面ごとに確認しながら計画を実行します。

## (2) 母親とお腹の赤ちゃんを守るために

#### ◎ 市長公室

衛生委員会事務局として、委員会に対し、職場における喫煙対策の徹底や一層の受動喫煙防止対策の推進を提案します。

#### ◎ 管理職及び担当係長

妊産婦は、深夜・時間外勤務の制限や育児時間など、労働基準法や筑後市職員の勤務時間、休暇等に関する条例・規則などによる制限や配慮義務に関する規定で保護されています。管理職及び担当係長は、例規や子育てハンドブックをよく読み、これらの規定を厳守します。

## (3) 父親・母親になることがわかったら

#### ◎ 全職員

勤務制限や業務上の配慮に対応するため、可能であれば出生予定日の5か月前までには管理職及び担当係長に出生予定日を報告してください。

◎ 管理職

父親・母親となる本人からの報告等を踏まえ、チェックリストを活用しながら本人に対する業務上の配慮を行います。

また、所属職員に対して、本人に対する配慮を指示します。

◎ 職員

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。積極的に本人に対する配慮を実践しましょう。

#### (4) 育児休業を取得しやすい環境づくりのために

◎ 市長公室

子育てハンドブックや庁内メールにより、育児休業等の取得例や取得した場合の具体的処遇などを情報提供します。

また、育児休業中の職員は原則として人事異動の対象外ですが、本人の希望や業務上特に必要性がある場合には、人事異動の対象とすることも検討します。本人が希望するか否かについては、育児休業期間に入る前に聴き取ります。

◎ 管理職及び担当係長

3歳未満の子を養育している本人に対し、子育てハンドブックなどを活用しながら、育児休業制度の積極的な取得を促進します。取得を希望する職員がいる場合は、取得しやすいよう業務の調整を行います。

◎ 本人

3歳未満の子を養育している職員は、積極的に育児休業制度を活用しましょう。

#### (5) 育児休業から円滑に復帰するためのサポートについて

★育児休業中の情報提供

◎ 職員

育児休業を取得する本人が職場からの疎外感を感じないよう、本人の希望に合わせて定期的にメールなどで業務概況を知らせるようにしましょう。また、本人から職場にも連絡しやすい雰囲気にするためのメッセージを送るなど、育児休業中の本人との積極的な意思疎通を心がけましょう。

◎ 管理職及び担当係長

上記のような育児休業中の本人へのサポートを主に担当する職員を係内から決め、協力し合って確実にサポートを実行します。

また、産休中や育児休業中に本人に配付される書類等は、レターケースを作るなどして1ヶ所にまとめ、定期的に少なくとも月1回は本人に届くよう取り計らいます。

**★職場復帰の際のさまざまな勤務体制**

◎ 市長公室

育児休業から復帰する際は、初めからフルタイムで勤務するのみでなく、育児短時間勤務や育児時間等を活用することで、週の勤務日数を少なくしたり1日の勤務時間を短くしたりする勤務体制をとることが可能です。この旨を職員に対し周知し、仕事と子育ての両立のための活用を促進します。

また、本人が希望する場合、育児休業中であっても登庁して新たな制度やシステムについて学んだり、仕事の勘を取り戻したりするための機会を確保できるよう調整します。あくまで本人の自主的な研修であって業務ではなく、よって、このために登庁しても給与は支給されません。また、育児休業中であるため公務災害が適用されません。

◎ 管理職及び職員

本人が前述の自主研修を希望した場合には、管理職が指揮をとって職場での配慮を実践します。職員のみなさんも協力してください。

**★職場復帰後のサポート**

◎ 管理職及び職員

育児休業から復帰した本人は、子どもの急な発熱などで休暇を取得しがちになります。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期ですから、管理職は、予め職場でよく相談しサポート体制を整えておきます。職員のみなさんも協力してください。

**(6) 父親の育児参加及び育児休暇・休業等の取得の促進について**

父親が積極的に育児に関わることは、家族はもちろんのこと、社会としても頼もしく、また望ましい姿でもあります。

**★男性の子育て目的の休暇等の取得促進**

◎ 管理職及び担当係長

父親となる本人に、子どもの出生前後における休暇の取得予定日を前もって報告することを求め、確実な取得を促します。また、本人が安心して配偶者出産休暇や育児参加休暇等を取得できるよう、職場の応援体制をつくります。

◎ 父親となる本人

特に出産予定日の8週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）の日から産後8週間までの間は、配偶者出産休暇や育児参加休暇などの特別休暇や年次有給休暇を必要時に取得し、育児を行うようにしてください。そのため、休暇の取得予定日を上司や職場に前もって報告し、周囲の職員とも取得予定日を共有し協力を求めましょう。

◎ 職員

父親となる本人が、安心して配偶者出産休暇や育児参加休暇等を取得できるよう、協力体制の構築に努めましょう。

◎ 市長公室

男性職員が父親となることの情報を得たときは、個別に連絡をとり、配偶者出産休暇や育児参加休暇等の取得を勧めます。

**★父親の育児休業の取得促進**

◎ 市長公室

父親である本人に、「妻が専業主婦であっても、育児休業をすることができる」ことの周知を図ります。また、父親の育児休業取得例を積極的に紹介するなど、父親の育児休業の取得促進を図ります。

◎ 本人

自己の取得可能な範囲で、率先して育児休業を取得してください。長期の育児休業のみではなく、例えば2週間、2か月など、可能な限り家族と一緒に過ごせるように計画することも取得方法の1つです。子どもの誕生日から8週間以内に最初の育児休業を行った場合には、8週間以降において再度の育児休業を取得することもできます。ぜひ、それぞれの事情に合わせて取得計画を立ててください。

◎ 管理職及び職員

本人が安心して育児休業を取得できるよう、管理職をはじめとして職場の応援体制をつくります。

**【数値目標】**

(4)～(5)の取組により、母親となる本人の育児休業取得率を引き続き100%とします。

【参考：これまでの取得状況】平成17年度から平成21年度までの取得率は100%、平成22年度から平成26年度までの取得率も100%でした。

【数値目標】

(4)～(6)の取組により、男性職員の育児休業取得率を3%以上とします。なお、育児休業は、3歳未満の子をもつ職員が取得できます。

【参考：これまでの取得状況】平成17年度から平成26年度までの取得率は次の表のとおりでした。  
(年度)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
3歳未満の子をもつ男性職員（扶養手当受給手続等で市長公室に届け出た者に限る）（人）	—	—	—	—	—	—	—	69	64	54
育児休業取得者（人）	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
<b>取得率（%）</b>	<b>0</b>	<b>1.5</b>	<b>1.6</b>	<b>1.9</b>						

【数値目標】

(4)～(6)の取組により、父親となる本人の配偶者出産休暇取得率を90%以上とします。

【参考：これまでの取得状況】平成17年度から平成26年までの取得率は次の表のとおりでした。  
(年)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
子の出生により扶養手当受給の手続きをとった男性職員（人）	14	19	19	14	20	19	18	20	10	11
出産補助休暇取得者（人）	10	17	14	11	15	16	17	18	8	8
<b>取得率（%）</b>	<b>71.4</b>	<b>89.5</b>	<b>73.7</b>	<b>78.6</b>	<b>75.0</b>	<b>84.2</b>	<b>94.4</b>	<b>90.0</b>	<b>80.0</b>	<b>72.7</b>

(7) 時間外勤務の縮減について

◎ 市長公室

管理職の時間外勤務縮減に対する意識の徹底に取り組みます。また、全庁的な時間外勤務縮減対策を検討し、実施します。

◎ 管理職

管理職は、時間外勤務縮減意識の向上を図ります。時間外勤務を減らす工夫も所属長の責任であることを強く認識し、職員の業務量に偏りはないか、業務の進み具合はどうかなどを常に把握し、業務の効率化はもちろん、職場内の応援体制の強化などを進めます。

また、職員の時間外勤務状況を漏れなく把握し、常に健康管理に気を配ります。

#### ◎ 職員

日頃の業務において時間外勤務縮減を常に意識し、自らの健康管理を怠らないよう心がけましょう。そのために、日常業務を「効率化」という視点で見直し、事務マニュアルを有効活用しながら職場内の情報の共有化に努め、机や文書キャビネットを整理整頓するなど、身近なことから積極的に改善しましょう。

### ★育児のための時間外勤務の免除

#### ◎ 市長公室

市長公室は、3歳未満の子どもを養育する本人が育児のための時間外勤務の免除を請求しやすいよう、請求された場合には、必要に応じて臨時職員等を活用するなどの措置をとります。

また、育児のための時間外勤務の免除は男女ともに請求可能な制度です。このことを周知し、男性職員の育児参加のためにも制度が活用されるよう取り組みます。

また、職員が時間外勤務の免除を請求しやすくなるよう、育児休業から復帰する際や父親となることが申し出られた際に、希望の有無を聴き取ります。

#### ◎ 管理職

3歳未満の子どもを養育する本人から時間外勤務の免除について請求があった場合は、業務処理上著しく困難な場合を除き、時間外勤務をさせないことを徹底します。

また、時間外勤務の免除を受けている職員の所属職場において時間外勤務が過多となった場合には、上記のとおり課内職員の流動配置や業務の見直しにより対応します。それによっても解決できない場合には、臨時職員等の配置などの措置を市長公室と協議します。

#### ◎ 本人

時間外勤務の免除を請求する本人は、遅くとも免除開始日の前日までに、管理職に対して直接又は係長を通じて、時間外勤務の免除を請求しましょう。

#### ◎ 職員

本人が安心して育児のための時間外勤務免除を受けられるよう協力しましょう。

### ★ノー残業デーの実施

#### ◎ 市長公室

引続き毎週水曜日にノー残業デーを実施し、すべての職場で徹底して実施されるよう取り組みます。

#### ◎ 管理職

ノー残業デーはもちろん、日頃から業務の調整を行い職員に定時退庁を促します。自らも率先して定時退庁します。やむを得ず時間外勤務せざるを得ない場合には、翌日などを代替のノー残業デーとします。

#### ◎ 職員

周りの職員と声をかけ合って定時退庁しましょう。

### ★「育児（19時）に帰ろうマイホーム」キャンペーンの実施

#### ◎ 市長公室

職員が時間外勤務をせざるを得ない日でも早期退庁し、育児や家族で食卓を囲むことを心がけるよう、「育児（19時）に帰ろうマイホーム」を合言葉に呼びかけます。

#### ◎ 管理職

日頃から業務の調整を行い、職員に定時退庁を促します。やむを得ず時間外勤務せざるを得ない場合にも、早期退庁を促します。

#### ◎ 職員

周りの職員と声をかけ合って定時退庁し、時間外勤務をせざるを得ない場合には早期退庁しましょう。

### ★業務の削減、合理化の推進

#### ◎ 管理職

管理職は、新規行事等の検討に当たり、目的、効果、必要性及び既存行事との関係を十分検証し、費用対効果の観点も合わせて、業務の簡素・合理化や廃止に心がけます。

さらに、会議や打合わせは、メール・フォーラム・ライブラリーを活用し、資料の事前配布等により短時間（1時間を超えない程度）で効率よく行えるように心がけます。

#### ◎ 職員

一人ひとりが上記の趣旨を心がけ、効率的に業務を遂行しましょう。

## (8) 年次有給休暇の取得促進について

この計画は、主に子育て支援の観点から策定していますが、子育てに限らず、すべての職員の休暇取得のために実行しましょう。

### ★休暇取得の促進

#### ◎ 市長公室

年次有給休暇の取得率及び取得日数は、下に示した表のとおり平成 17 年度以降ほぼ横ばいの状況にあり、依然として目標達成度は低いままです。平成 27 年度以降は特に力を入れて取得促進の具体策を検討し、実施します。

#### ◎ 管理職及び担当係長

各職員が少なくとも月 1 日程度は年次有給休暇を取得するよう、声かけします。

また、次のような機会などには特に休暇取得を促します。

(例) ゴールデンウィークなどの連休、子どもの春・夏・冬休み、年末年始

月曜日や金曜日（土曜日や日曜日と組み合わせてハッピーマンデー・フライデーに）

#### ◎ 全職員

仕事の都合などで、やむを得ず子どもや他の家族と十分な時間を取れない人にとっては特に、子ども（小・中学校、高校、大学等）の入学式、卒業式、授業参観、学芸会、文化祭、運動会、PTA活動などの学校行事、家族の誕生日、結婚記念日などでの休暇取得は、子育てや家族との繋がりにおいて、大切な機会となります。ぜひ取得しましょう。

### ★半日休暇のすすめ

#### ◎ 管理職

業務繁忙により時間外勤務や休日出勤が続く職員に対して、半日での取得も含めた年次有給休暇の取得を促します。状況によっては強めに勧めます。

#### ◎ 職員

職員は、自己の体力を過信せず、半日休暇も含めて、年次有給休暇の積極的な取得を心がけましょう。

### 【数値目標】

(8) の取組を通じて、年間 20 日(※)の年次有給休暇のうち、職員 1 人当たり 10 日以上(50%以上)の取得を目指します。

※…その年の中途に新規採用された者など、年間 20 日付与されない場合もあります。

【参考：これまでの取得状況】平成17年から平成26年までの取得率は次の表のとおりでした。  
(年)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
取得率(%)	41.0	37.7	36.9	38.6	38.0	37.6	35.6	35.9	38.5	44.1
取得日数(日)	8.1	7.5	7.1	7.8	7.5	7.4	7.1	7.1	7.6	8.8

### (9) 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得促進について

#### ◎ 管理職及び担当係長

管理職及び担当係長は、職員が子どもの突発的な病気やけがで看護が必要となった時に、子の看護休暇を確実に取得させるようにします。(子どもの予防接種や健診などでも取得が可能です。)

#### ◎ 本人

日頃から周囲の職員と、急な看護休暇の取得ができるための協力体制の構築を心がけましょう。

#### ◎ 職員

子どもの急な看護で休暇を余儀なくされる本人が、安心して休暇取得できるよう協力体制の構築に努めましょう。

### (10) 市民に親しまれる市役所づくりや地域における子育て支援の取組について

#### ★子ども連れでも安心して来庁できる市役所であるために

#### ◎ 全職員

来庁者が子ども連れでも気兼ねなく安心して来庁・利用できるよう、懇切丁寧な対応に心がけましょう。接遇マニュアルを活用するのはもちろんですが、おもてなしの心5原則に加え、ソフト面でのバリアフリーを充実させましょう。

#### ★子どもを育む「地域のひとり」として

#### ◎ 全職員

スポーツや文化活動など、子育てに関する地域での活動や、地域住民等の自主的な活動(校区コミュニティ、登下校時の見守りなど、防犯活動や少年非行防止への活動)に積極的に参加しましょう。

特に、子育てに役立つ知識や特技を持っている人は、地域の子どもたちにとって貴重な存在になるでしょう。

#### ◎ 管理職及び担当係長

職員が地域活動に参加できるよう職場の雰囲気づくりに心がけます。

## ★共に助け合う子育て（共育）

### ◎ 本人

住民の子育てを支えるために、各自治体がさまざまな制度を整えています。本市の場合、病児の一時預かりをするちっこハウス、放課後児童のための学童保育所やファミリー・サポートなど、各種の施設や制度があります。これらをバランスよく活用すると同時に、市民への周知も行いましょう。

また、安心安全な子育てには地域住民との良好な関係は欠かせません。子どもを気軽に預けたり、預かったりすることができるような近所づきあいに努めましょう。

## 5. おわりに

この計画の推進により、育児を社会全体で支え合うことの重要性が全ての職員に深く理解されることを期待しています。その結果、筑后市役所はより働きやすい職場になるでしょう。また、地域においても、次世代を担う子どもたちの健やかな育成のために職員一人ひとりが積極的に活動するという職場風土が築きあげられるでしょう。筑后市を子育てのよろこびが感じられるまちとするため、取り組みを進めていきます。